

# Democrazia economica: ecco come si qualifica la governance

*L'articolo 46 della Costituzione resta sostanzialmente inattuato. Eppure, l'esigenza di guardare ai dipendenti come un'opportunità per valorizzare la crescita qualitativa nella gestione delle banche, è quanto mai attuale. Sono maturi i tempi per un confronto nel paese*

di Gianni Vernocchi

**P**aese splendido, il nostro, ma per certi versi paradossale. L'Italia è un tempio di bellezze naturali uniche ma spesso non adeguatamente valorizzate. Disponiamo, poi, di un articolato costituzionale tra i più evoluti, eppure, in aspetti non marginali, tutto ancora da applicare. La Costituzione repubblicana del 1948 è stata oggetto, dalla sua entrata in vigore fino ai nostri giorni, di numerose modifiche. Nelle ultime due legislature, in particolare, centro-sinistra e centro-destra sono intervenuti con diverse riforme; nondimeno, il dettato costituzionale sopravvive con dignità e limpidezza all'usura del tempo, segno evidente di come la principale legge della Repubblica sia ampiamente condivisa.

Tuttavia, permangono, ancora oggi, ampie zone d'ombra nell'effettiva applicazione di alcune sue parti.

Un esempio su tutti, che dice come questa carta evoluta non sia pienamente valorizzata, è espresso dall'art. 46 della Costituzione che, non casualmente, il costituente scrisse prima del famoso art. 47, che tratta della tutela del risparmio, argomento ripetutamente riscoperto al momento di dare vita alla recente legge sul risparmio.

Ma, mentre l'art. 47 – dopo gli eventi Cirio e Parmalat – è finito in prima pagina, l'art. 46 è ancora lì, nell'ombra, tutto da sviluppare, posto all'interno del titolo terzo, quello che regola i rapporti economici nella Repubblica. Trattando l'argomento dell'elevazione eco-



nomica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, l'art. 46 afferma che la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Che il tema dei rapporti economici all'interno dello Stato ed il ruolo dei dipendenti per la promozione di valori positivi di cultura aziendale siano argomenti "caldi" della nostra quotidianità, lo dimostrano alcune circostanze, recentemente implose, che sono sotto gli occhi di tutti, come, ad esempio, l'allargamento della forbice tra redditi e poteri sempre più ampi riservati a pochi e la moltitudine schiacciata con tutele e garanzie sempre più modeste, la crisi di "classe dirigente" che attraversa il campo della politica e dell'economia, la carenza di democrazia

nelle imprese, quale premessa ineludibile per innestare forze nuove capaci di rigenerarla. Partiamo da redditi e poteri e guardiamo oltre oceano, là dove solitamente per primi compaiono i fenomeni che successivamente ritroviamo in versione europea. Negli Stati Uniti, gli alti redditi percepiti per anni da pochissimi top manager, ben al di là di ogni buonsenso e senso della misura, stanno incrinando i rapporti tra questi e gli azionisti e provocano un ginepraio, con la caduta del livello di reputazione di diverse aziende.

Ne è uno specchio il contenzioso creato dall'erogazione di diritti di opzione retrodatati ad alcuni top manager, sino alla poco nobile scelta di alcuni di essi, come quella l'ex Ceo della Siemens, che ha promosso il licenziamento di tremila dipendenti insieme al contestuale adeguamento del 30% del suo compenso.

Aggiungiamo le indennità di pensionamento milionarie, i cospicui compensi legati al raggiungimento di risultati poi non conseguiti da diversi top manager, per definire un quadro preoccupante circa la "tara" valoriale della classe dirigente che guida il sistema delle grandi aziende.

Decisioni assunte senza alcuna consultazione, che hanno finito per incrinare i rapporti con l'azionista, sempre richiamato per il suo potere assoluto nella gestione dell'azienda, ma spesso svuotato di prerogative nelle altrettanto importanti scelte legate al quotidiano e compiute esclusivamente dall'alta dirigenza.

Insieme all'azionista, che entra in gioco solo quando serve, declina anche il ruolo del dipendente a cui sono proposti contratti sempre più modesti, dove l'esperienza professionale non ha peso nella selezione della classe dirigente e nella definizione della politica dell'impresa. In altre parole, si osserva l'affermarsi di una classe dirigente aziendale autoreferenziale, che tende a svuotare il ruolo di tutti gli altri stakeholder legati all'impresa. Segni che interessano anche l'Europa ed il nostro paese, basta evocare la vicenda dei "furbetti" che operavano, tra compensi dorati, in una cornice di assoluta discrezionalità, senza sentire di dover rendere conto ad alcuna regola, ad alcun arbitro, né – tanto meno – agli stakeholder.

## SCHEDA

### Che cosa dicono gli articoli 46...

*Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*

### ... e 47 della Costituzione

*La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito. Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese.*

Tutte le forze vitali, come i dipendenti, i clienti, i soci, le associazioni datoriali, sindacali e di categoria e le istituzioni, sono tutti chiamati ad un colpo d'ala per offrire il loro patrimonio di esperienze, per democratizzare l'impresa ed elevare la qualità di quel patrimonio di umanità, che è chiamato a gestire le aziende e a determinarne le politiche.

In un paese che ha espresso, dal dopoguerra ad oggi, un fiume di Commissioni Parlamentari di indagine non sempre su argomenti di reale interesse, serve un luogo di riflessione sul sistema "paese" per delineare regole e metodi per applicare l'art. 46 della Costituzione, nella certezza che l'Italia dispone di forze limpide e generose, capaci di tracciare strade nuove. Senza disdegnare di guardare alle esperienze europee, alle direttive, alle legislazioni di singoli paesi in cammino da decenni, come Francia e Germania, sino a valorizzare ciò che il nostro paese ha già in cantiere.

È il caso della recente legge sul risparmio (262/2005), la quale si fa carico della questione del buon governo societario e del miglioramento della corporate governance, anche attraverso il nuovo codice di autodisciplina per le società quotate. Si assiste così al fenomeno della crescita del numero degli amministratori indipendenti alla guida delle aziende, si stanno istituendo i comitati (controllo interno, remunerazione, nomine) previsti dal codice di autodisciplina, adempi-

menti che la normativa sul risparmio prevede che siano completati, per tutte le aziende quotate, entro il 2007.

Proprio le banche, con il loro vissuto cooperativo e popolare, con il loro azionariato diffuso tra i soci e i dipendenti, potrebbero definire un percorso nuovo ed autentico, che superi definitivamente il modello autoreferenziale dei salotti buoni, che presenta ampi segni di logoramento.

Il sindacato deve attenersi ai suoi compiti istituzionali e non confondere il suo ruolo con quello della gestione dell'impresa, ma è fortemente interessato alla valorizzazione del dipendente socio in un quadro di regole partecipative, nella convinzione che questa via può condurre ad un'effettiva crescita qualitativa della governance delle imprese.

La partecipazione dei dipendenti con regole nuove all'interno del corpo sociale, è utile per generare quelle "vocazioni" di servizio al bene comune aziendale, di cui si sente un imprescindibile bisogno nelle banche e nella generalità delle imprese. Il settore creditizio, il risparmiatore, cliente o azionista, possono guardare con fiducia ed interesse all'ampliamento della partecipazione nella gestione dell'impresa, grazie all'apporto dei dipendenti, per costruire una nuova agorà che fornisca risposte credibili, per affrontare con autorevolezza e lungimiranza i nodi principali posti di fronte alle banche italiane nella sfida dell'europeizzazione del sistema.

## Anziani, non malati

*Se la società invecchia, bisogna elaborare modelli di vita che riconoscano questa realtà*

### a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

Il processo di invecchiamento delle società contemporanee è avvenuto in tempi così rapidi da aver impedito un adeguato adattamento delle dinamiche sociali, soprattutto perché sono mancate elaborazioni culturali per indirizzare e controllare i cambiamenti. Solo da pochissimi anni si è ritenuto necessario approfondire le tematiche connesse all'evoluzione demografica ed epidemiologica.

È quindi ovvio che oggi ci troviamo ancora in una condizione di debolezza strutturale, dalla quale però è indispensabile uscire in tempi brevi. In questa prospettiva si colloca qualsiasi tentativo che superi la denuncia delle problematiche negative per delineare possibili scenari nei quali la convivenza dell'anziano all'interno della società contemporanea non

sia caratterizzata solo da elementi critici, da logiche di perdita e, quindi, da prospettive di carico sociale (più o meno a rischio di insostenibilità).

Come è avvenuto per la crisi sociale e demografica della fine del '700, il progresso economico e civile troverà modo per collocare gli anziani all'interno di una prospettiva positiva, garantendo possibilità di vita adeguate rispetto alle capacità di autonomia fisica e psicologica di ciascun individuo. Se davvero "invecchiare non è una malattia", come la medicina contemporanea ci insegna, è necessario costruire modelli di vita che riconoscano questa realtà e non diventino invece essi stessi fattore di malattia per le persone in età avanzata.

È quindi necessario elaborare tematiche di crescita della società contemporanea, che permettano di collocare la persona anziana in una posizione soggettivamente e oggettivamente autonoma, cioè in grado di gestire il proprio tempo di vita, la propria volontà di lavoro, le problematiche economiche, i servizi per le esigenze di tutti i giorni, ecc. Ciò avviene costruendo una nuova polis, caratterizzata da condizioni di rispetto e sicurezza verso tutti i cittadini, che risponda adeguatamente al bisogno di una vita "normale".

In questo modo anche la popolazione che rientra nella fascia di età anziana si colloca

### LA NOMINA

## Gianfranco Steffani nuovo presidente del Comitato Direttivo Centrale



*È proprio vero che i "generalisti" non vanno mai in pensione. Gianfranco Steffani è stato "richiamato" in servizio effettivo per ricoprire l'incarico di Presidente del Comitato Direttivo Centrale della FABI.*

Coniugato, due figli, Steffani è iscritto alla FABI dal 1959. Giovanissimo componente delle vecchie Commissioni Interne, ha percorso rapidamente – come dirigente sindacale – tutto il "cursus honorum", sino ad entrare nel Comitato Direttivo Centrale nel 1967. Promosso alla Segreteria nazionale nel 1974, è stato Segretario Generale dal 1991 sino al 1999, facendo anche parte del CNEL. È stato anche V. Presidente di Embicredito e Membro del Direttivo mondiale della FIET (oggi UNI).

### LA DENUNCIA

## L'autorità garante interviene sulle tariffe dei telefonini

*Fatta la legge, trovato l'inganno. O almeno, questo è quello che sospetta l'Agcom, garante, fra l'altro, della regolarità e della trasparenza nell'applicazione delle tariffe sui cellulari. L'Autorità garante per le comunicazioni ha rilevato, dopo l'entrata in vigore del decreto Bersani sulle liberalizzazioni, "alcune anomalie sull'effettivo rispetto della trasparenza tariffaria, che sono in corso di valutazione da parte degli Uffici per l'adozione delle conseguenti sanzioni".*

*Le società di telefonia stanno cercando in tutti i modi di recuperare i gettiti perduti a causa dell'entrata in vigore del decreto che cancellava i costi fissi di ricarica, risorsa irrinunciabile per i bilanci aziendali, ma spesa ingiustificata per i consumatori. L'attività ispettiva ha evidenziato, oltre ad alcune anomalie sulla trasparenza tariffaria, "che gli operatori mobili hanno adottato differenti strategie in relazione alle modifiche delle condizioni economiche praticate ai clienti finali". Solite furberie italiane.*

### ANDANTE con brio

## nuove rappresentanze aziendali Fabi

Sindacato FABI	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Ancona	Banca Nazionale del Lavoro	Ancona	Marco Nerozzi

all'interno dei processi vitali, concorrendo alla crescita civile, economica e sociale dell'intera comunità.

Se questo processo si realizza, la società nel suo insieme sarà in grado di affrontare senza angosce (e quindi senza la necessità di ricorrere a "scelte tragiche") i problemi posti dal continuo aumento della popolazione anziana.

