

DOSSIER

**I costi del liberismo**

# Il regno del merito da Atene a Lehman Brothers

L'equazione tra meritocrazia e mercato è servita a giustificare le mega stock option dei manager nel settore privato e i provvedimenti più restrittivi per i pubblici dipendenti

**LORENZO SACCONI**

**N**on stupisce, in un paese con un ceto politico in così grave deficit di legittimazione, che l'idea di meritocrazia abbia un certo seguito. D'altra parte, era così già nell'antichità. Di fronte ai rischi di corruzione del «governo dei molti» (democrazia) Aristotele preferiva appunto la meritocrazia, il «governo dei meritevoli».

Il problema è che non è tanto facile capire in cosa dovrebbe consistere un tale governo di meritevoli poiché il merito è un concetto vuoto: è merito agire secondo un ideale di virtù? Conformarsi pienamente alle norme sociali o alle aspettative altrui? Contribuire al bene generale? Per sapere chi sono i meritevoli occorre stabilire il criterio e la misura del merito. Non è così facile quando il merito è usato come parola chiave per la giustizia distributiva o la selezione delle élites. Nella polemica contro ogni procedura di scelta collettiva, sia delle istituzioni pubbliche che della società civile, non riconducibile al mercato, i liberisti propongono una ricetta apparentemente semplice per la meritocrazia (si veda Alesina e Giavazzi, *Il liberismo è di sinistra*, 2007): merito è ciò che prevale in una competizione di mercato, e quindi per incentivare al miglioramento delle prestazioni e allo sfruttamento dei talenti occorre prevedere incentivi monetari mediante premi (e sanzioni) assegnati in base al risultato in una competizione di mercato.

Gli economisti di solito valorizzano la concorrenza (dove essa funziona) come criterio di allocazione efficiente delle risorse, senza badare al «merito». I liberisti vogliono invece dare un tono «moralistico» alla concorrenza, e quindi suggeriscono che la concorrenza identifichi il merito e propongono quindi di usare la concorrenza in ambiti ove tradizionalmente essa non veniva impiegata. Ecco alcuni esempi. Il merito dei Ceo (in imprese quotate, banche, operatori finanziari) si misura dallo shareholder value (valore per gli azionisti) guadagnato sul mercato finanziario. La loro remunerazione è meritocratica se sono pagati in base allo shareholder value, e per incentivarli ad agire meritoriamente dovrebbero essere premiati con stock option. I lavoratori, in particolare i giovani, dovrebbero essere spinti a preferire lavori flessibili, a salario variabile, piuttosto che stabili, poiché questi danno possibilità di perseguire le proprie ambizioni in base al merito attraverso la concorrenza con gli altri lavoratori. Per questo occorre introdurre la libertà di licen-

ziamento (come sanzione per chi de-merita). Nella pubblica amministrazione, dove la libertà di licenziamento è scarsa (ma i liberisti vorrebbero introdurla), occorre creare una competizione per premi monetari tra i dipendenti pubblici assegnati in base al merito (prestazione individuale).

La tesi che il merito si valuti in base al successo di mercato è di per sé abbastanza originale: perché il successo di mercato di un romanziere giallo dovrebbe essere indice di merito maggiore rispetto a quello di un autore di libri di filosofia per un pubblico colto più ristretto? In ogni caso, quasi tutte le applicazioni neoliberaliste della meritocrazia riguardano casi in cui la concorrenza e il mercato funzionano male come istituzioni volte all'allocazione delle risorse. A ben vedere, il ragionamento che porta gli economisti a raccomandare incentivi manageriali (ad esempio stock option) per allineare gli interessi dei manager a quelli degli azionisti, ha poco a che fare col merito. Si tratta

di incentivi per spingere i manager a fare quello che se fossero meritevoli, oppure la loro prestazione fosse osservabile, già dovrebbero fare in base ai loro compensi base. D'altra parte già prima della crisi globale era stato osservato che non c'è stretta correlazione tra stock option pagate ai manager e livello di remunerazione degli azionisti nel lungo periodo. Ora sappiamo che gli incentivi offerti ai manager li hanno spinti a prendere rischi eccessivi. Quanto alla libertà di licenziamento come incentivo per migliori prestazioni dei lavoratori «flessibili» rispetto a quelli «garantiti», come mai (potendo gli imprenditori ormai fare ricorso a molte varietà di contratti flessibili) i lavoratori licenziabili in media hanno remunerazioni più basse di quelli stabili? Se l'incentivo li rendesse più meritevoli, in aggiunta dovendo essergli riconosciuto un premio contro il «rischio di fallire» (licenziamento), perché non sono premiati? La verità è che le imprese sono organizzazioni volte a favorire investimenti in capitale umano specifico (il cui valore si perde se il lavoratore viene escluso) e spesso tali risorse sono essenziali per l'impresa e sono mutuamente interdipendenti

**Contro la democrazia**

Di fronte ai rischi di corruzione del «governo dei molti» Aristotele preferiva quello dei «meritevoli»

(tra lavoratori e management). Insomma la produttività è frutto del lavoro di squadra. Il contratto flessibile con libertà di licenziamento favorirebbe l'opportunità dei proprietari che si approprierebbero del frutto degli investimenti specifici in capitale umano dei lavoratori, il che spingerebbe questi ultimi a non intraprendere tali investimenti (a causa del rischio di non vederne ripagati i costi). In molti casi ciò si trasformerebbe in una perdita globale per l'impresa, perché la produttività delle risorse umane essenziali è recipro-



Opera di Anselm Kiefer