

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA DELL'AZIENDA

Il seminario, che si è tenuto all'Arel lo scorso 7 maggio, ha preso spunto dall'esperienza vicentina promotrice di un progetto per un innovativo modello aziendale che apre alla partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa.

L'incontro si apre però ad un dibattito molto più ampio che deve essere inquadrato nei mutamenti in corso nell'economia mondiale e quindi italiana.

Durante l'incontro è emerso come il tema della partecipazione abbia origini "storiche". Ma dal 2009 in poi il perdurare della crisi ha imposto una modifica di approccio atto a mettere in campo strumenti idonei a riattivare una crescita di qualità e quindi di occupazione. Un evolutivo sistema di partecipazione dei lavoratori alle strategie e ai piani di sviluppo produttivo e strategico dell'azienda può essere un fattore per migliorare la produttività della stessa e la quantità e qualità dell'occupazione.

In particolare un accordo come quello promosso da Confindustria di Vicenza porterebbe vantaggi per l'azienda (differimento di una parte della retribuzione con conseguente finanziamento e tassi che dovrebbero essere più vantaggiosi rispetto al credito bancario; incentivazione e coinvolgimento del personale attraverso una riduzione del cuneo fiscale), per il lavoratore (investimento del risparmio a tassi più convenienti di quelli assicurati dal sistema bancario, maggiore partecipazione alle scelte strategiche dell'azienda e maggiore trasparenza della stessa), e per il mercato finanziario (incentivo ad una diversa strutturazione dell'indebitamento delle imprese e maggiore iniezione di liquidità nel sistema produttivo, vivacizzazione del mercato finanziario, sostegno alla cultura del risparmio e diffusione della cultura finanziaria).

L'accordo è interessante perché prevede una cooperazione tra attori diversi alla ricerca di un incremento di opportunità e di benefici soprattutto finanziari. Si tratta di un accordo territoriale, ed è anche questa una novità; la partecipazione finanziaria a livello territoriale non ha infatti precedenti significativi. La chiave di volta riguarda però gli effetti attesi per i lavoratori: i meccanismi di partecipazione negli organi societari hanno una limitata capacità di mobilitare l'interesse dei lavoratori. È fondamentale pertanto mantenere insieme l'interesse individuale con l'interesse delle organizzazioni a intervenire nelle sedi di natura più decisionale.

È emerso come questo accordo si inserisca all'interno di un quadro fatto di alcune luci e molte ombre. Le prassi partecipative attuali, pur essendo spesso frammentarie e discontinue nel tempo, sono interessanti e si dislocano su vari piani: la partecipazione finanziaria (azionariato dei lavoratori), la partecipazione diretta al cambiamento organizzativo e la partecipazione strategica (meccanismi strutturati che permettono di agire nel processo decisionale). L'esperienza italiana ha esempi che riguardano tutti e tre questi punti ma sempre in modo disorganico.

La parola chiave in questo senso deve essere coinvolgimento. Bisogna capire cosa si può fare per rendere questa esperienza più stabile. Ci vorrebbe per prima cosa uno zoccolo di diritti per tutti i lavoratori – come l'elezione dei propri rappresentanti nell'impresa -, in secondo luogo incentivi all'innovazione e al cambiamento organizzativo dell'impresa; servirebbe inoltre una strumentazione che preveda forme di partecipazione alla governance delle imprese più grandi. La chiave di volta per un intervento sistemico è prevedere ciò che incentiva davvero i lavoratori, cioè ricadute economiche individuali, che li coinvolgano attivamente ed elezione dei propri rappresentanti; quindi più democrazia ma anche più benefici.

Come è emerso dal dibattito la partecipazione organizzativa è quella che "traina" e che si diffonde non solo nelle grandi aziende. A prescindere dalla crisi, se fatta bene è un *win win* perché migliora sia la qualità del lavoro sia la produttività.