

INTERVENTO

È la partecipazione il futuro dell'impresa

di **Pier Paolo Baretta**
e **Cesare Damiano**

La partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa sta diventando un argomento del quale si discute nel merito, oltre i pregiudizi ideologici o di classe. A rendere possibile questo salto di qualità sono le sfide ai sistemi produttivi in dotte dalle nuove dinamiche di competitività imposte dalla dimensione globale. Come dimostra il caso Fiat, la necessità di organizzare il lavoro delle persone e renderlo il più possibile produttivo resta, anche in un "ambiente" altamente tecnologico come quello che caratterizza la struttura industriale moderna, una componente decisiva per la capacità competitiva delle imprese.

Il "fattore umano" si consolida come componente essenziale della vita aziendale. Pur in presenza di robot, informatica e meccatronica, il ruolo della persona non viene meno, anzi trova una nuova stagione di protagonismo. In questo contesto assume significato strategico la scelta che gli attori politici, industriali e sociali debbono compiere in ordine al sistema di relazioni che può meglio reggere questo modello produttivo. Una nuova sfida sulle relazioni sindacali è alle porte e le affermazioni con le quali Marchionne si è presentato alle Camere per la sua audizione lo provano. Potrà anche essere strumentale, ma dichiarare che la permanenza in Italia di Fiat dipende molto dalla stipula e dal rispetto di accordi sindacali va presa sul serio.

La lettura, in tal senso, del discorso di Bob King, il nuovo segretario del sindacato dell'auto americano, sul sindacalismo del XXI secolo è istruttiva, ma non solo per i sindacalisti, bensì anche per i managers ed i politici. In sostanza: la strada del puro antagonismo è oggettivamente superata dai nuovi fatti storici e produttivi. La necessità di collaborare, di integrare le diverse espressioni che compongono la complessa vita di una impresa,

in un disegno unitario, che comprenda azionisti, managers, dipendenti, collaboratori e, financo, gli stakeholders esterni è, ormai, riconosciuto come il modo di gran lunga più interessante per attrezzarsi a produrre e competere in una ottica di sostenibilità sociale ed ambientale. Ma abbandonare la logica del conflitto per il conflitto non è sufficiente. Il rischio, infatti, è che l'abbandono dell'antagonismo (che nei suoi evidenti limiti garantiva, però, una reciproca compattezza e governo dei processi produttivi e sociali) lasci un vuoto non colmato, che dà spazio ad una dispersione ed ad una frantumazione dei corpi sociali e delle forme della rappresentanza.

Ecco, dunque, il cuore della questione: al futuro produttivo delle nostre imprese non basterà essere meno conflittuali e più collaborativi. Serve un salto deciso verso la partecipazione. È il momento di farlo, sia con gli accordi (ed è proprio ciò che manca nell'intesa Fiat) che con le leggi, per prevedere un maggior coinvolgimento dei lavoratori, innanzitutto nella governance: dai consigli di sorveglianza, ai comitati di consultazione, dalle commissioni aziendali su temi quali la salute, l'ambiente e l'ergonomia, la formazione e la crescita professionale, alla redistribuzione della retribuzione collegata alla redditività o produttività. Sul fronte legislativo sono molte le proposte presentate in Parlamento, tra le quali due a nostra firma alla Camera. Uno scenario, dunque, che necessita di un contesto culturale ben diverso da quello propositoci dal Governo con la modifica dell'articolo 41 della nostra Costituzione. Semmai, se proprio vogliamo parlare di Carta costituzionale, è l'articolo 46 quello che andrebbe applicato. Ciò significa che non solo i sindacati e le imprese sono di fronte al bivio della scelta, ma l'intero Paese dovrà decidere qual è il modello sociale sul quale costruire il proprio sviluppo.

Deputati del Partito democratico

© RIPRODUZIONE RISERVATA

