ADAPTability/7 – Produttività: se la soluzione fosse la partecipazione?

Nelle scorse settimane il tema del lavoro ha ripreso quota nel dibattito pubblico, questo soprattutto grazie (o a causa) del "caso Electrolux". Il Bollettino Speciale ADAPT "Electrolux: la sfida oltre il "ricatto" ha aiutato a ripercorrere le fasi della vicenda, il susseguirsi di notizie e smentite che hanno contribuito a disorientare coloro che non sono esperti nel settore, e per questo non vogliamo in questa sede fare il punto della situazione per vedere a che punto siamo arrivati. Vogliamo invece partire dallo spunto di Electrolux per dare uno sguardo a un tema che si sta rivelando sempre più decisivo nel definire la struttura organizzativa e il paradigma di relazioni industriali di una impresa contemporanea. Stiamo parlando della partecipazione dei lavoratori e al rapporto che essa ha con la "produttività", termine oggi più che mai al centro del dibattito sul lavoro, sia visto come panacea di tutti i mali del capitalismo moderno che come unico metro di efficienza di un lavoratore, a seconda dei punti di vista.

E' importante, invece, riflettere sul ruolo che la partecipazione ha nel rapporto tra lavoratore e impresa in un contesto nel quale la partecipazione da istanza dei lavoratori è divenuta esigenza ed obiettivo dell'impresa e delle sue strategie. Infatti, con l'evolversi del lavoro, sempre meno statico e ripetitivo ma più automatizzato e con la richiesta di uno sforzo creativo e ingegnoso del lavoratore in qualunque mansione occupi, è venuto a meno il modello ford-tayloristico di organizzazione dell'impresa e della produzione. Insieme a questo è stata messa in crisi una visione delle relazioni industriali che sia solo netta contrapposizione, senza possibilità di sintesi, tra padrone e operaio, un paradigma nel quale una piccola vittoria di uno è sempre una grande sconfitta per la controparte.

Se dal punto di vista delle mansioni l'apporto del lavoratore è sempre più importante e in qualche modo funzionale all'imprenditore non solo come forza fisica ma anche intellettuale, è chiaro che un sistema di relazioni industriali siffatto è anacronistico e poco efficace.

La partecipazione è in primo luogo una forma di democrazia economica, che attraverso gli strumenti di condivisione da parte dei lavoratori dei processi di accumulazione finanziaria e di governance, consenta lo sviluppo di una reale comunità d'impresa, sempre nel rispetto dei compiti che a ciascuno spettano.

Allo stesso modo è importante ricordare come in un periodo di crisi economica i modelli partecipativi aumentino la flessibilità finanziaria interna, consentendo di aumentare la produttività senza diminuire il margine di profitto e senza procedere a tagli sulla forza lavoro.

Possiamo quindi intuire che un punto chiave per rilanciare la produttività sia costruire

un sistema organizzativo e gestionale che favorisca questa convergenza tra interessi dei lavoratori e interessi dell'imprenditore. La produttività non si aumenta solo con un cambiamento dell'organizzazione del lavoro, con turni più efficienti o con vani tentativi di far sentire il lavoratore parte dell'impresa. Un dipendente che condivide insieme al suo datore di lavoro il rischio d'impresa, scegliendo di affidare all'andamento degli utili dell'azienda parte del suo salario, si sente molto più parte dell'impresa e ha più "interesse" ad esserlo.

Il documento presentato dall'Unione degli Industriali di Pordenone grazie al contributo di Tiziano Treu, Riccardo Illy, Innocenzo Cipolletta e Maurizio Castro è interessante in quanto consente di cogliere il forte legame tra aumento di produttività, implementazione di strumenti di partecipazione e riduzione del costo del lavoro. L'obiettivo dei redattori della proposta è dimostrare come sia possibile aumentare produttività e diminuire i costi eccessivi per effetto di una riorganizzazione del lavoro incentivata da strumenti di partecipazione che vadano nella direzione di attenuare il conflitto tra le parti. La proposta avanza per questo strumenti di partecipazione sia nella governance che dal punto di vista azionario.

Una proposta tenuta in considerazione anche da Marco Mondini, Direttore delle Relazioni Industriali di Electrolux che, intervistato da Michele Tiraboschi, ha ricordato di aver "riconosciuto la validità del contributo, pubblicamente e per iscritto". Sempre nella stessa intervista Mondini ribadisce che quella del costo del lavoro è la variabile "che penalizza di più la nostra industria".

Ma il costo del lavoro non si abbatte solo a colpi di incentivi pubblici, ma un modello diverso di relazioni industriali, che riconduca il modello del conflitto verso quello di un comune interesse nel buon rendimento dell'impresa, ha anche conseguenze economiche.

Recentemente alcuni studiosi tedeschi hanno mostrato nel saggio *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy* come uno dei segreti della grande crescita tedesca degli ultimi anni risieda proprio in un sistema di relazioni industriali più funzionale e che lasci libere le aziende di stipulare accordi diversi a seconda del luogo in cui avviene la produzione.

Non bisogna quindi aver paura a parlare di produttività, quasi fosse una parolaccia, o sostenere che essa sia una categoria datata e non più adatta a descrivere e valutare l'andamento dell'azienda contemporanea. Al contrario è quanto mai urgente ridefinire il concetto di produttività e separarlo da una vecchia logica che lo vedeva come uno strumento di controllo dell'imprenditore sul lavoratore. Nel paradigma della partecipazione una maggiore produttività è un punto di

interesse comune a tutte le componenti dell'impresa, più essa aumenta e più tutti ne beneficeranno.

Non proponiamo certo un sistema utopico di rapporti idilliaci tra capitale e lavoro, ed è chiaro che una dimensione di contrapposizione tra le parti è inevitabile e probabilmente lo sarà sempre. La differenza è che questo scontro può essere un muro contro muro o, al contrario una dialettica (anche dura) che non separa il bene del lavoratore dal bene dell'impresa. Una dialettica di questo tipo ha una costante tensione verso una sintesi che porta vantaggi a tutti.

Perché questo avvenga serve uno sforzo da parte di azienda e sindacato per una vera modernizzazione culturale prima che organizzativa.

In un blog come questo, che affronta le nuove sfide che l'evoluzione tecnologica e del mercato del lavoro lancia al mondo, il tema sopra affrontato è, seppur all'apparenza lontano, invece molto importante. Il mondo del web e il mercato che esso crea è uno degli esempi principali della centralità e dei frutti che un modello partecipativo comporta e offre a tutti. E se fosse proprio la buona pratica "virtuale" uno sprone al cambiamento del modello "reale"?

Francesco Seghezzi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@francescoseghez

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, *Le Aziende InVisibili* (Il blog di Marco Minghetti) il 19 febbraio 2014.

Scarica il pdf