

MARCO CARCANO

LA PARTECIPAZIONE VALORIZZA IL LAVORO

1. Introduzione

Partiamo dal titolo; la partecipazione valorizza il lavoro. In questo titolo ci sono due termini, la.

partecipazione e il lavoro, che vanno, anche se sommariamente, definiti.

Prima però penso utile porsi una domanda; il post-pandemia spinge o no verso maggiori processi partecipativi all'interno delle imprese?

Dalle ancora poche informazioni di cui sono in possesso mi sembra che si possa dare una risposta che definirei "ambivalente". Da un lato infatti abbiamo esperienze molto positive di relazioni industriali partecipate per la gestione della messa in sicurezza dei lavoratori rispetto alla situazione Covid 19 e, dall'altro, l'espansione rilevante del lavoro a distanza, del lavoro a remoto, (tutti denominati, erroneamente smart working) può non incidere positivamente su relazione di lavoro partecipative a meno che di promuovere, e la cosa non è certamente impossibile, forme nuove di democrazia deliberativa.

Al di là comunque di queste considerazioni analitiche io penso che in futuro ci saranno maggiori spazi per la partecipazione se i soggetti sociali preposti se ne faranno maggiore carico.

E veniamo adesso al punto specifico della partecipazione e del lavoro.

La partecipazione può essere vista come una particolare forma organizzativa per regolare le relazioni di lavoro o, con una definizione più tecnica, come una modalità gestionale che va oltre la contrattazione collettiva.

Nel lavoro, per lo scopo di questa relazione, si possono individuare tre aspetti, tre dimensioni; quella del contenuto professionale, quella delle relazioni e quella retributiva. Concentriamo la nostra attenzione sulla partecipazione che impatta su tutte queste tre dimensioni del lavoro con particolare attenzione a quello delle relazioni di lavoro.

2 La partecipazione: non una ma tante forme

Chi vi parla ha studiato la partecipazione dirigendo, per alcuni anni, con il prof. Baglioni e Vito Volpe una rivista dal titolo L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione e

scrivendo alcuni libri (tra cui uno con Sandro Antoniazzi) su questo tema. Ma soprattutto ho seguito, operativamente, molte imprese che hanno svolto esperienze partecipative e attualmente, insieme al prof. Luciano Pero stiamo sviluppando in interessante progetto con Assolombarda e Cgil-Cgil-Uil di Milano e di Monza e Brianza.

Cosa ho capito da questa attività?

Mi sembra di potere affermare questa tesi. Che esistono diversi tipi di partecipazione, che la partecipazione interviene, soprattutto, sulle relazioni di lavoro e che ci sono dei fattori che la ostacolano e dei fattori che la facilitano.

Proviamo ad argomentarla questa tesi.

Solitamente quando si parla di partecipazione si allude alla presenza di sindacalisti all'interno dei Consigli di amministrazione delle aziende.

Non è solo così.

Infatti possiamo almeno distinguere tre tipi di partecipazione; quella istituzionale/contrattuale; quella diretta/organizzativa e quella economico/finanziaria. Vediamo le caratteristiche essenziali di ognuna.

La partecipazione istituzionale/contrattuale - che trova il suo fondamento nella distribuzione del potere - può assumere tre prospettive: quella della presenza di rappresentanze del lavoro in organismi o di gestione delle imprese (Consigli di amministrazione) o di controllo dell'andamento aziendale (Consigli di vigilanza); quella della presenza di organismi - di tipo informativo-consultativo - su diversi aspetti della vita aziendale (formazione, organizzazione del lavoro, inquadramento ecc..) come sono previsti nella prima parte di (quasi) tutti i contratti nazionali di lavoro; quella degli Enti bilaterali con particolare riguardo alla formazione, alla previdenza integrativa, alla sanità integrativa e al sostegno al reddito e ai vari benefits.

Se questa è una possibile classificazione come essa si declina nella realtà italiana? Abbiamo poche esperienze di cogestione; una presenza diffusa di forme informative-consultive caratterizzate però da una messa a terra insufficiente; un numero consistente di Enti bilaterali il cui funzionamento concreto rischia di allontanarsi da logiche partecipative.

La partecipazione diretta/organizzativa - che trova il suo fondamento nel lavoro - è quella che si sviluppa attraverso, soprattutto, i gruppi di lavoro, i team work, i circoli della qualità ecc. Può avere una dimensione informale e formale. Inoltre può essere richiesta dall'azienda - e in questo caso si può confondere con una tecnica manageriale evoluta - o

spinta dal sindacato e in questo caso è spesso preceduta da un accordo aziendale. E' una forma partecipativa abbastanza diffusa anche se presenta diverse articolazioni che qui non possiamo approfondire.

La partecipazione economico-finanziaria – che trova il suo fondamento nella retribuzione e/o nel reddito del lavoratore – si caratterizza per l'aggancio del salario/stipendio all'andamento economico dell'azienda e quindi rappresenta, per il lavoratore il suo "rischio d'impresa". E' decisamente la forma partecipativa più diffusa essendo legata alla contrattazione del cosiddetto premio di risultato. Esistono poi poche esperienze di partecipazione finanziaria nelle quali il lavoratore possiede delle azioni dell'impresa in cui lavora.

3 Partecipazione e ruolo degli Enti Locali

Bisogna distinguere fra Regioni, Comuni e Imprese "municipalizzate.

Per quanto riguarda le Regioni nulla vieta che esse sperimentino una legislazione specifica su questa materia e il Comune di Milano può certamente spingere in questa direzione.

Per quanto riguarda i Comuni sarebbe interessante che essi sperimentino – come una impresa qualsiasi – qualche forma partecipativa. Inoltre possono favorire una attività formativa su questo tema mettendo in aula rappresentanze dell'impresa e del lavoro e favorendo così il concetto di "impresa comunità"

Per quanto riguarda le Imprese municipalizzate - che ho avuto modo di seguirne alcune nella mia esperienza professionale – penso proprio che possano essere, per ragioni facilmente intuibili, dei luoghi privilegiati in cui collocare esperienze partecipative. Il Comune di Milano ne ha molte e quindi sarebbe opportuno promuovere qualche sperimentazione.