

NOTA ISRIL ON LINE

N° 32 - 2014

**PRODUTTIVITA'
E PARTECIPAZIONE:
IL NODO IRRISOLTO**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



PRODUTTIVITA' E PARTECIPAZIONE: IL NODO IRRISOLTO

di Giuseppe BIANCHI

La rivista "Sindacalismo", edita dalla Fondazione "Enérgeia", dedica l'ultimo numero (N. 25 gennaio 2014) al tema della "partecipazione come risorsa sociale".

Ha ragione Andrea Ciampani (direttore della rivista) nel rilevare nel suo editoriale "l'indeterminatezza della parola che sembra velarne il significato" e va a merito dei vari interventi l'impegno nello specificarne i contenuti, i vincoli, le prospettive, guardando anche alle più significative esperienze europee.

Non a caso in Germania viene usato il termine più puntuale di "codeterminazione" il cui richiamo alle modalità organizzative di un processo decisionale pone subito in primo piano gli attori decisori, i rispettivi poteri, le regole di funzionamento, l'orientamento agli obiettivi, l'attenzione ai risultati.

Infatti la partecipazione dei lavoratori in Germania si realizza in un contesto normativo ben definito e collaudato di cui l'aspetto più rilevante è la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza o nei consigli di amministrazione, con ruoli ben definiti.

Il contributo nella rivista di Giovanni Ferri (Adattamenti produttivi e Relazioni Industriali: il successo della codeterminazione in Germania), illustra con grande chiarezza tale esperienza e l'ambiente politico culturale in cui è maturata. L'identificazione di tutti gli attori nei paradigmi dell'economia sociale di mercato non solo ha portato alla partecipazione dei lavoratori negli organismi decisionali delle imprese ma ha creato le condizioni perché anche le regole esterne del mercato del lavoro, gli interventi correttivi dell' Welfare, evolvessero in sintonia con le dinamiche produttive e con i vincoli della finanza pubblica.

Un approccio organico, attento alle interazioni di sistema, attivato dal Governo e dalle parti sociali che ha consentito in pochi anni al sistema produttivo tedesco di uscire dalla crisi di competitività dei primi anni 2000 salvaguardando le sue istituzioni sociali.

Certo, i lavoratori hanno pagato un costo con la moderazione salariale, con le nuove flessibilità del lavoro, con i più restrittivi accessi ai benefici assistenziali, sacrifici compensati dalla migliore tenuta produttiva ed occupazionale nel corso della successiva crisi (2008) che ha travolto il mondo del lavoro nei paesi più deboli sul piano competitivo.

La presenza di rappresentanti dei lavoratori nei luoghi in cui si prendevano le decisioni ha favorito la condivisa informazione sui problemi da risolvere e la ricerca di soluzioni che, pur in contesto di sfavore del lavoro, mettessero in sicurezza le istituzioni sociali da fare valere, come sta avvenendo, nel nuovo ciclo espansivo dell'economia.

Il confronto con l'Italia non è certo lusinghiero. Ogni paese ha una storia diversa in materia di Relazioni Industriali, presenta difformità sul piano dell'organizzazione politica e delle strutture economiche e sociali.

Ma nulla giustifica la lunga stagione di un "riformismo senza riforme" che immobilizzando il paese negli antagonismi degli interessi e nelle chiusure corporative ha limitato la propensione innovativa delle strutture private e pubbliche con l'effetto che la sfida competitiva si è per lo più risolta nella soluzione perdente della compressione dei costi, che sono gravati soprattutto sul lavoro, in termini di salari e di occupazione. La controprova di quanto detto si è verificata nelle imprese (che grazie a Dio non sono poche), le cosiddette nostre "multinazioni tascabili" che, godendo di un competitivo know-how soprattutto nei settori del "Made in Italy", hanno innovato i loro sistemi di management dimostrando la piena compatibilità tra partecipazione dei lavoratori e successo aziendale.

Giovanni Vetrutto nel suo intervento (Amministrazione ed attori sociali nella "Public Governance" un nuovo paradigma partecipativo) sintetizza felicemente l'evoluzione in atto nella cultura gestionale di impresa nel passaggio dal "government" alla "governance". Il "government" evoca una struttura gerarchica piramidale di stampo tayloristico. La "governance" evoca una struttura organizzativa, snella, flessibile, orientata al miglioramento continuo dei processi, al cui interno i lavoratori recuperano nuovi margini di autonomia operativa e di polivalenza professionale, intervenendo sulle cause di inefficienza, sul controllo delle singole fasi produttive, sull'efficientamento dei dispositivi tecnologici.

Vetrutto, pur tenendo conto dei processi di individualizzazione in atto, venute meno le grandi identità collettive del passato, ritiene che la valorizzazione meritocratica dei singoli debba pur sempre essere collocata "nel riconoscimento di appartenenze sociali più ampie". Si tratta di una affermazione condivisibile e suffragata da una vasta letteratura che mette in evidenza che "i costi di transazione" si abbassano quando la mediazione tra interessi contrastanti mette in campo attori dotati di rappresentatività collettiva. In quale misura, dipende dalle forze in campo, dalla loro rappresentatività, dalla capacità di tenere in equilibrio gli interessi del lavoro e del capitale. Obiettivo non facile da realizzare in una situazione di crisi ove c'è poco da spartire, soprattutto a vantaggio del lavoro.

Vetrutto scrive, ancora, che il Sindacato per mantenere intatta la sua capacità di attrazione "deve aspirare ad essere molto di più" cioè arricchire la sua offerta di tutela identificando nuovi luoghi dell'azione sindacale, nuovi prodotti, in grado di tutelare il lavoro, nella sua dimensione aziendale ed extraaziendale.

Nonostante le attuali difficoltà, il Sindacato ha ancora una presenza capillare nel territorio, nelle aziende, ha gli strumenti in grado di dare concretezza ad una strategia partecipativa che rafforzi il suo potere contrattuale nei confronti del capitale, perché senza un tale riequilibrio la partecipazione rimane una parola vuota. Gli strumenti sono la contrattazione collettiva, soprattutto decentrata, perché è nelle aziende e nei territori che si creano le condizioni per strategie produttivistiche condivise; sono gli Enti Bilaterali, costituiti nei vari settori produttivi, le cui finalità assistenziali possono dilatarsi ed includere politiche attive di sostegno all'occupazione; sono i fondi integrativi di pensione potenzialmente integrabili con i contributi di una partecipazione dei lavoratori ai profitti di impresa le cui risorse, con opportune garanzie dello Stato, possono in parte, essere destinate a finalità di investimento produttivo; sono i

piani di azionariato dei dipendenti nei nuovi assetti proprietari determinati dalla privatizzazione di aziende pubbliche o dalla ristrutturazione di quelle private.

Prospettive che evocano un salto di qualità delle nostre Relazioni Industriali, un riposizionamento delle parti sociali nella convinzione che il mantenimento dell'attuale status quo, in un paese che non cresce da anni e con il 42% di disoccupazione giovanile, è suicida per gli stessi interessi rappresentati.

La codeterminazione, sorretta dalla regola aurea che ciascun fattore produttivo parteciperà ai benefici in funzione del proprio contributo, può essere l'innovazione sociale in grado di sciogliere il grumo di rigidità e di sfiducia reciproca che immobilizza la capacità di adattamento del nostro sistema di Relazioni Industriali, ai mutamenti strutturali in atto. Le analisi internazionali, di cui l'ultima quella del "World Economic Forum" (settembre 2014), continuano a collocare il nostro paese negli ultimi posti per capacità attrattive degli investimenti esteri a causa delle rigidità delle regole del lavoro, della inefficienza delle istituzioni.

Le istituzioni non sono solo quelle rappresentate dalla Politica e dalla Pubblica Amministrazione, sono anche quelle privato collettive che producono le regole contrattuali con cui gestire la flessibilità e la mobilità del lavoro.

Il Governo Renzi si sta muovendo con il "jobs act". La delega al Governo sta già alimentando una manifesta conflittualità. Il nodo critico produttività-partecipazione, che sta al centro della perdita di competitività del sistema Paese, non può essere sciolto dai soli interventi legislativi. Come avvenuto in Germania, con esiti positivi, il riformismo del Governo deve essere accompagnato da un parallelo riformismo delle parti sociali che devono assumere la responsabilità di trovare soluzioni condivise in cui la tutela degli interessi rappresentati coincida con quelli generali della collettività.

In Italia siamo ancora lontani dal realizzare una tale coesione sociale. Lo scarso consenso di cui godono Sindacati e rappresentanze di impresa presso l'opinione pubblica deve essere colto come una spia di allarme. Sul tema produttività-partecipazione le parti sociali giocano la residua credibilità.