

Coinvolgere i dipendenti giova all'azienda

FABIA SARTORI

Coinvolgere i lavoratori nella gestione dell'impresa fa bene alla salute dell'azienda e migliora l'approccio dei dipendenti all'attività professionale. Anche in Trentino esiste la possibilità di sviluppare bene la partecipazione (contrattazione del welfare, meccanismi di coinvolgimento del lavoratore nell'attività aziendale). Ma è necessario tenere conto delle ridotte dimensioni della maggioranza delle imprese territoriali. Quindi le strategie partecipative da adottare devono differenziarsi rispetto a quelle delle grandi aziende: servono strumenti che modifichino l'organizzazione produttiva rendendola più efficace e coinvolgendo trasversalmente i lavoratori.

Parola del presidente dell'Agenzia del Lavoro di Trento Riccardo Salomone. Che è intervenuto ieri alla presentazione del libro «La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Un progetto possibile» curato da Marco Carcano, Roberto Ferrari e Vito Volpe. Il presidente di Confindustria Trento Giulio Bonazzi ha confermato che «nelle aziende più grandi il dialogo è più organizzato, mentre in quelle più piccole non esistono forme di partecipazione strutturata. Anche se, di norma, il datore di lavoro conosce uno ad uno i suoi dipendenti ed esiste una strettissima e sinergica collaborazione tra le due parti, magari anche con forme di contrattazione del lavoro personalizzate».

Il fatto è, e a questo punto va precisato, che la detassazione del 10% del premio di produttività per i lavoratori (Leggi di stabilità 2016 e 2017) si può ottenere solo a fronte dell'istituzione di forme di partecipazione diretta



Da sinistra i curatori del libro Marco Carcano e Luigi Volpe, l'assessore Alessandro Olivi e l'altro curatore Maurizio Belloni alla presentazione avvenuta ieri nella sede dell'Agenzia del Lavoro

(foto Alessio Coser)

convenzionali. In tal senso, in Trentino, esiste anche la detassazione Irap per le aziende. La creazione, invece, di comitati congiunti (azienda, lavoratori, sindacati) di indirizzo strategico nelle singole imprese dà, per legge, benefici sia ai lavoratori che alle aziende stesse. Quindi, in ultima analisi, per ottenere vantaggi che spettano alle due parti (lavorativa e datoriale) è necessaria l'adozione di forme di partecipazione strutturate.

«Sono parecchie le aziende trentine in cui sono nate forme di partecipazione diretta con il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione produttiva - afferma il segretario generale della Cgil Trentino Franco Ianeselli - In

taluni casi, come accade alla segheria della Magnifica Comunità di Fiemme sono sorti veri e propri comitati di indirizzo strategico». Per Ianeselli la partecipazione può anche «aiutare nel combattere la scomparsa che quelle professioni manuali che tenderanno, oggi ed in futuro, ad essere soppiantate dalla tecnologia».

«È indispensabile cambiare marcia in termini di cultura della partecipazione», conclude Ianeselli. Ed allo stesso tema di ricollega Bonazzi dicendo che «nelle aziende di media dimensione, dove il datore non conosce da vicino ogni suo dipendente e faticano ad instaurarsi meccanismi spontanei di collaborazione, serve una presa di coscienza delle varie parti che

dovrebbero convergere verso forme istituzionali di partecipazione».

Nel suo intervento, infine, l'assessore provinciale alle politiche lavorative Alessandro Olivi ha ricordato come sia prerogativa del decisore pubblico creare «terreno fertile per lo sviluppo di meccanismi partecipativi nelle singole aziende, grandi e piccole. E questo mettendo nelle condizioni tutte le imprese del territorio di ricevere contributi a fronte di un miglioramento della cooperazione e della partecipazione aziendali». Per Olivi, poi, è fondamentale un continuo e costruttivo confronto tra le diverse parti in causa (datoriali, sindacali, politiche).