

La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: se non ora, quando?

Va dato merito a Maurizio Sacconi di aver proposto nell'agenda politica e sociale il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Nell' intervista al *Corriere della Sera* del 25 maggio 2008, egli indica alle parti sociali la partecipazione come la strada maestra per la modernizzazione delle relazioni industriali nel nostro paese.

La sua proposta ha suscitato un immediato dibattito. Il più interessante ed esauriente sul piano culturale e politico, e che ha visto una convergenza bipartisan tra Gianfranco Fini, Luca Volontè, lo stesso Sacconi e Tiziano Treu, si è svolto sulle pagine di *Via Po* del 21 giugno 2008, l'inserito culturale di *Conquiste del Lavoro*, quotidiano della Cisl.

In questo articolo tento di rispondere alla questione di fondo che pongono coloro che, senza pregiudizi ideologici, s'interrogano se le prassi partecipative sono convenienti per imprese e lavoratori.

Con le mie argomentazioni cercherò di dare anche una risposta al prof. Sandro Trento che, con un intervento sul *Corriere dell'Economia* del 30 giugno 2008, pone con chiarezza la domanda prima formulata.

La risposta del prof. Trento si può condensare in una frase che riporto testualmente: "se l'azionariato dei dipendenti fosse davvero uno strumento efficace per accrescere l'efficienza dell'impresa non si capisce perché le imprese non l'abbiano già introdotto spontaneamente".

Seguendo il registro paradossale scelto dal prof. Trento per motivare la sua contrarietà alla prospettiva partecipativa, sarebbe troppo facile argomentare che se davvero le aziende adottassero solo decisioni utili alla loro efficienza, le innumerevoli crisi aziendali e le cadute dell'etica nella conduzione degli affari di cui sono piene le cronache non avrebbero ragion d'essere.

Conviene non seguire oltre il registro paradossale che il prof. Trento privilegia, ma tornare alla questione cruciale sul quale il suo scetticismo pare fondarsi: la partecipazione dei lavoratori al capitale ed alla governance delle imprese migliora o peggiora l'efficienza delle imprese?

La risposta si può trovare in innumerevoli studi a carattere scientifico condotti non solo in Germania o in Francia, dove le forme di partecipazione dei lavoratori nell'impresa sono previste per legge, ma nel paese liberista per antonomasia, gli Stati Uniti d'America.

Lo studio più ampio e significativo sulla performance delle imprese americane che avevano adottate forme di partecipazione al capitale è stato condotto nel 2000 da Douglas Kruse and Joseph Blasi della Rutgers University.

Le evidenze emerse dallo studio documentano che queste imprese avevano incrementato le vendite, l'occupazione e il fatturato per addetto mediamente dal 2.3% al 2.4% per anno se paragonate ad imprese simili che non avevano adottato strumenti e pratiche partecipative.

Avendo condotto uno studio longitudinale sulle stesse imprese, gli autori dimostrano che le imprese partecipative godono anche di una longevità maggiore delle altre, anche perché offrivano ai loro dipendenti, tra le altre forme di partecipazione finanziaria, trattamenti pensionistici più generosi.

Kruse e Blasi hanno anche valutato le performance delle imprese prima e dopo l'adozione delle pratiche partecipative. Anche da questa angolazione l'analisi conferma dei dati precedenti: dopo l'adozione di queste misure, le vendite, l'occupazione e il fatturato per addetto sono cresciuti, in queste imprese, in media del 2.3% l'anno.

Lo scetticismo o addirittura la contrarietà all'adozione per via contrattuale di prassi partecipative non riguarda solo accademici o esponenti delle imprese. Alcuni sindacalisti, anche se non ideologicamente contrari alla partecipazione, si domandano se la partecipazione "paga", ovvero se i lavoratori ricavano benefici salariali dal loro coinvolgimento nel perseguimento degli obiettivi nelle imprese.

In uno studio del 1998, intitolato "Ricchezza e redditi in conseguenza della partecipazione finanziaria", (Wealth and Income consequences of Employee Ownership), Peter Kardas e Jim Keogh del Washington Department of Community, Trade, and Economic Development, ed Adria Scharf dell' University of Washington dimostrano che i lavoratori d'impresa che hanno adottato forme di partecipazione al capitale ricevono compensi più alti.

Gli autori quantificano il salario medio orario nelle imprese partecipative più elevato di una quota che va dal 5% al 12% rispetto a quello d'impresa paragonabili che non hanno adottato tali misure. Anche i benefici pensionistici attesi dai lavoratori del primo gruppo di aziende sono più alti rispetto a quelli assicurate dalle seconde.

Non è il caso, in questa sede, di riportare altri dati. Chi fosse interessato può prenderne visione sul sito www.efesonline.org.

L'insieme degli studi condotti negli USA ha portato gli studiosi coinvolti a formulare la seguente conclusione: "possiamo affermare con certezza che quando forme di partecipazione finanziaria e forme di partecipazione alla gestione delle imprese (partecipative management) vengono combinate, si producono benefici sostanziali per le imprese ed i lavoratori".

Le evidenze empiriche riferite ad un paese come gli USA, in cui la partecipazione è fondata sulla libera scelta di imprese e lavoratori e i cui termini vengono definiti con la contrattazione collettiva, mettono in luce il determinarsi, in queste imprese, di un gioco a somma positiva, di cui beneficiano entrambi i giocatori.

Veniamo alla situazione italiana e chiediamoci se, in una situazione strutturale di bassa crescita, di andamento negativo della produttività dei fattori e di salari erosi dall'inflazione, la scelta partecipativa nelle sue diverse accezioni, possa costituire una concreta opportunità per imprese e lavoratori.

Le imprese italiane, specie quelle piccole e medie, soffrono di bassa capitalizzazione. Gli investitori istituzionali italiani sono particolarmente deboli, gli investitori esteri sono poco propensi ad investire in un paese con una pubblica amministrazione inefficiente e con servizi essenziali, come quello della giustizia civile, al collasso.

Migliorare la capitalizzazione delle imprese è un obiettivo fondamentale per la ripresa della crescita del nostro paese.

Sull'altro versante, i lavoratori sono chiamati, nel contesto delle nuove forme di organizzazione della produzione e dei servizi, ad esercitare prerogative proprie del management e, nelle piccole imprese, della stessa proprietà.

L'orientamento al risultato e al cliente, la capacità di gestire le varianze della produzione e del mercato, l'impegno creativo richiesto per affrontare i problemi nuovi, costituiscono solo alcuni degli aspetti del concreto coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi dell'impresa.

Gli attuali paradigmi di valutazione del lavoro definiti collettivamente, non comprendono - e perciò non remunerano - il coinvolgimento etico ed emotivo richiesto ai lavoratori dalle nuove forme di organizzazione del lavoro.

La domanda da porre ai sindacalisti scettici è la seguente: qual è la ragione per cui il lavoratore deve rinunciare a veder riconosciuto, anche sul piano salariale, il proprio apporto al successo dell'impresa?

A questi sindacalisti occorre anche ricordare che l'assenza dello stimolo della contrattazione decentrata ha certamente contribuito all'affermarsi - nell'ultimo decennio - di comportamenti opportunistici da parte delle imprese. In molti casi esse hanno accumulato profitti rilevanti senza investire in maniera adeguata in innovazione, ricerca e formazione.

Nella crisi strutturale di bassa crescita che caratterizza il nostro paese, la partecipazione dei lavoratori ai risultati e alle decisioni dell'impresa possono costituire il vero "esercito di riserva" che le parti sociali possono mobilitare per via contrattuale per riprendere la via "alta" della competitività ed affrontare, in condizioni meno sfavorevoli, le sfide dell'apertura dei mercati.

La sollecitazione del Ministro Sacconi è perciò da considerare tempestiva ed opportuna. Essa contiene una sorta di "sottotesto", rivolto alle parti sociali: in questa congiuntura non ci si può limitare a fare la manutenzione ordinaria della struttura della contrattazione. Occorre adeguare il sistema delle relazioni industriali alla necessità di modificare la situazione strutturale di bassa produttività del sistema industriale, della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici e privati del nostro paese.

Imprese e sindacati, con un supporto intelligente del governo, del Parlamento e delle forze politiche, possono affrontare questa situazione identificando interessi strategici convergenti e fondare le loro relazioni sulla fiducia a perseguirli lealmente.

Domenico Paparella
Segretario generale del CESOS
Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali

Roma, 15 luglio 2008