

02

Agosto

2018

Oltre il decreto dignità: l'importante è partecipare



Il dibattito in Parlamento sulla parte contrattuale del decreto dignità ha rappresentato perfettamente le divergenze tra le parti sociali. I nuovi limiti che il Ministro Di Maio ha voluto per i contratti a tempo determinato hanno causato reazioni differenti: da un lato le speranze dei contrattisti, che ambiscono giustamente ad una stabilizzazione del proprio lavoro e della propria vita, uscendo dalla precarietà e dall'incertezza; dall'altro il disappunto delle imprese, che vedono così minata la loro libertà di organizzazione, particolarmente importante in periodi di transizione in cui le commesse possono a periodi esplodere o languire. Come se ne esce? Come trovare una mediazione di fronte ad esigenze che sembrano tutte legittime e fondate? A ben vedere la soluzione c'è. Basta avere il coraggio di sostituire il contratto a tempo determinato con quello "partecipativo", a tempo indeterminato, che prevede il ridimensionamento o al limite il superamento del contratto nazionale, che resterebbe comune solo per gli aspetti normativi, mentre le retribuzioni sarebbero legate all'andamento dell'azienda, ai risultati d'impresa ed alla produttività. Di più se l'impresa va bene, di meno se l'impresa o il mercato va male. Non è il modello Fiat di Sergio Marchionne, poiché lì il contratto aziendale sostituisce tutto, ma è qualcosa che si avvicina al modello partecipativo, che rappresenta la nuova frontiera dei contratti.

Perché parliamo di nuova frontiera? Perché superando lo steccato ideologico che divide dipendente ed imprenditore, tutti remerebbero nella stessa direzione, oltre che per coscienza anche per convenienza comune. Sarebbero gli stessi lavoratori ad avere interesse al massimo aumento della produttività.

02

Agosto

2018

Oltre il decreto dignità: l'importante è partecipare

Sarebbero gli stessi lavoratori a “stimolare” i colleghi scarsamente produttivi ed incapaci di fare squadra (e quindi autolesionisti). Sarebbero gli stessi lavoratori, ogni mattina, ad andare al lavoro facendo il tifo per la propria impresa e per il suo successo, che sarebbe anche il loro successo, morale ed economico. E non succedrebbe più che l'impresa moltiplica il fatturato e gli stipendi restano sempre gli stessi.

E' interessante citare il caso di un'azienda di Vicenza che produce vasi di terracotta. I titolari di quest'impresa, affascinati dal modello partecipativo, hanno provato qualche anno fa a distribuire azioni dell'impresa ai dipendenti, per coinvolgerli maggiormente nell'azienda. Le commesse intanto crescevano. E quando, d'inverno, la neve ha paralizzato gli impianti, rischiando di bloccare le commesse, insieme imprenditori e operai si sono messi a spalare fino a ripristinare il normale funzionamento delle macchine. Il risultato è stato straordinario: le commesse sono cresciute insieme alla produttività e l'azienda è andata a collocarsi al primo posto nel mondo nella produzione di vasi di terracotta.

E' questo il motivo per cui il modello partecipativo “liberale”, quello che aggancia le retribuzioni ai risultati d'impresa, è stato sostenuto da Confindustria, dalla Cisl e dalla UIL . Due autorevoli studiosi del modello partecipativo come Mead e Weitzman, pur partendo da prospettive diverse, hanno infatti dimostrato che, se adottato pienamente, è l'unico in grado di favorire, in prospettiva, la piena occupazione.

L'ostacolo maggiore sulla strada del modello partecipativo è invece l'ostilità ideologica della Cgil. Già il leader della FIOM Landini si scagliò contro questa prospettiva poiché “porterebbe alla fine del contratto nazionale”. E la Camusso, leader della Cgil, ha sempre contrastato questa possibilità. Per quale motivo? Per una motivazione al fondo ideologica. Il contratto nazionale favorisce pari retribuzioni per ogni lavoratore, indipendentemente dai costi della vita, dalle differenze territoriali, dall'andamento del mercato, dall'andamento dell'impresa. E nella prospettiva marxista la coscienza di

Oltre il decreto dignità: l'importante è partecipare

classe dei lavoratori è legata all'uguaglianza del reddito percepito: si è convinti, insomma, che se un lavoratore prende mille ed un altro duemila, non si sviluppa tra loro quel sentimento di solidarietà che deve portarli a sentirsi classe ed a contrapporsi insieme al datore di lavoro. Tutto questo anche a scapito della possibilità di guadagnare di più e di aumentare l'occupazione.

Così, in un'ottica di cambiamento riformista e graduale, senza accendere tensioni sociali, il Governo potrebbe non rottamare subito il contratto nazionale, ma fare rotta verso forme contrattuali in grado di far crescere il peso della quota di salario variabile, per aumentare la quota di salario contrattata in azienda e la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali.

Storicamente, la relazione tra lavoro ed impresa si è fondata sul binomio conflitto-contratto. Ma di fronte al cambiamento del lavoro, che incorpora sempre più elementi di responsabilità, creatività e partecipazione attiva, il binomio del futuro sarà collaborazione-partecipazione.

Non più operaio *contro* datore di lavoro, ma manager *con* collaboratori, tutti uniti verso gli stessi obiettivi contrattati, partecipati, condivisi. Fatta salva una base contrattuale definita, non più stipendio fisso indipendentemente dalle sorti dell'azienda, ma meno salario se la produttività è scarsa e gli obiettivi non sono raggiunti e più salario se la produttività è alta e l'azienda centra gli obiettivi prefissati.

Domenico Crocco

Condividi l'articolo