

[Partnership sociale](#)

Così può funzionare la Partnership sociale nelle aziende

Capacità d'innovazione, qualità delle condizioni di lavoro, successo economico: gli obiettivi importanti si raggiungono sul piano delle relazioni tra management, lavoratori e sindacati. Di questi temi si è parlato oggi (11.12.2015) in un convegno organizzato dall'IPL | Istituto Promozione Lavoratori. "In assenza di una legge organica a livello statale, regioni e province promuovono sempre di più lo sviluppo di processi di partecipazione dei lavoratori", afferma il presidente IPL Toni Serafini. "Si profila un nuovo traguardo per imprese e sindacati in Alto Adige: una stretta collaborazione sulla base del modello di relazioni industriali di tipo partecipativo".

"L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha elaborato uno studio in grado di dare nuovi spunti alle parti sociali nelle aziende locali. Abbiamo analizzato due medie imprese altoatesine che hanno compreso come legare al meglio pratiche di lavoro ad alta produttività con una partnership sociale aziendale", spiega Werner Pramstrahler, coordinatore di questo studio.

Una organizzazione del lavoro moderna si basa sul coinvolgimento del lavoratore

Come spiega l'autore dello studio, Andrea Signoretti (IPL), in Alto Adige c'è una buona collaborazione tra management, lavoratori e sindacati. "Ciò spiega in parte l'alta produttività delle imprese altoatesine. Come rilevato nelle due aziende del settore metalmeccanico analizzate sono possibili tuttavia ulteriori incrementi della produttività che si possono accompagnare ad una maggior coesione sociale e a migliori condizioni di lavoro.

Nelle aziende analizzate si è osservato come le relazioni industriali sono caratterizzate da un buon riconoscimento reciproco e da un buon livello di contrattazione collettiva. Una buona collaborazione tra le parti può favorire l'adozione di modelli organizzativi innovativi basati sulle "High Performance Work Practices" (HPWP). Tali pratiche, basate sul coinvolgimento dei lavoratori, possono essere la chiave per la competitività delle aziende.

Elementi delle High Performance Work Practices" (HPWP)

Formazione continua (tecnica e trasversale)	Polivalenza del personale (inclusa la job rotation)	Orario di lavoro flessibile e politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia	Partecipazione diretta (il personale suggerisce come migliorare i processi)	Motivazione intrinseca: Cultura organizzativa che permette l'attuazione delle HPWP
---	---	--	---	---

Fonte: IPL | Istituto promozione dei lavoratori (Andrea Signoretti)

In entrambe le aziende analizzate sono stati adottati dei modelli specifici di organizzazione degli orari di lavoro. La flessibilità nell'organizzazione degli orari di lavoro è un aspetto importante sia per l'azienda, che deve fronteggiare un mercato instabile, sia per il personale che può meglio conciliare lavoro e impegni personali/famigliari. In entrambi i casi studiati vi sono inoltre sistemi premianti nonché sistemi di welfare aziendale. Un ruolo importante lo hanno i premi di risultato che si basano sui dati di bilancio. Il premio di risultato è variabile ed è agganciato a determinati obiettivi che l'azienda si prefigge di raggiungere. Il sistema di welfare aziendale favorisce l'implementazione delle moderne pratiche di organizzazione del lavoro. Si può affermare che le due aziende oggetto d'indagine rappresentano casi virtuosi in tema di rapporto tra relazioni industriali collaborative e modelli organizzativi innovativi, cui le parti sociali, a livello aziendale e provinciale, possono utilmente guardare.

Rafforzare e diffondere la partnership sociale aziendale

Il convegno è stato anche un'occasione per gettare uno sguardo sulla situazione a livello nazionale. Il Prof. Mimmo Carrieri dell'Università La Sapienza di Roma, ha individuato due aspetti positivi della nostra provincia: da un lato vi è una proficua collaborazione di stampo austriaco tra management e organizzazioni sindacali, dall'altro una flessibilità normativa che il sistema italiano di contrattazione collettiva consente.

A concludere Silvia Hruška-Frank, esperta dell'Arbeiterkammer (Camera del lavoro) di Vienna che illustrato il sistema austriaco delineando lo stato attuale del modello di cogestione nelle aziende austriache ed evidenziando una necessità di modernizzazione di tale sistema. L'Assessora al lavoro Martha Stocker ha sottolineato la funzione ponte dell'Alto Adige nello sviluppo della partnership sociale ed espresso i suoi complimenti alle aziende altoatesine che hanno relazioni industriali collaborative.

Il Presidente IPL Toni Serafini conclude: "L'implementazione di strumenti partecipativi è positivo per tutti gli attori sociali ma si tratta anche di una sfida. Dobbiamo riflettere attentamente su come possiamo rafforzare queste buone pratiche e diffonderle nelle altre aziende altoatesine. L'IPL continuerà in futuro ad occuparsi di questa importante tematica".

La documentazione del convegno è disponibile sul portale internet dell'istituto: www.afi-ipl.org.

Per maggiori informazioni è a disposizione il ricercatore IPL Werner Pramstrahler (T. 0471 41 88 44, werner.pramstrahler@afi-ipl.org).