

**ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI**

# Partnership sociale in azienda Ecco come può funzionare

► BOLZANO

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 ieri 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 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**.

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" (Hpw). Tali pratiche, basate sul coinvolgimento dei lavoratori, possono essere la chiave per la competitività delle aziende. 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.