

PERCORSO DI FORMAZIONE SULLA PARTECIPAZIONE

LA PRODUZIONE DI RICCHEZZA SCATURISCE DALLA PARTECIPAZIONE, CIOÈ DALLA LIBERAZIONE DELLE ENERGIE PSICHICHE DA PARTE DEL MAGGIOR NUMERO DI PERSONE.
ENZO SPALTRO

Il contesto

Le leggi di stabilità del 2016 e del 2017 e i relativi decreti attuativi sulla detassazione al 10% del premio di produttività determinano, se ben implementati, dei **vantaggi per l'impresa e per i lavoratori**. Inoltre la possibilità di introduzione e sviluppo della **partecipazione diretta**, anche attraverso la contrattazione aziendale (con particolare riguardo alla contrattazione del welfare aziendale e dei meccanismi orientati all'integrazione) consente, in applicazione di quanto previsto dal decreto legge n° 50 del 24/04/2017, di procedere alla decontribuzione con effetti di incrementare il valore netto del Premio di Risultato per i lavoratori di € 80,00 per ciascun dipendente e di realizzare un risparmio per il datore di lavoro sino a € 160,00 per il PdR per ciascun dipendente.

La **partecipazione diretta**, come dimostrano molti casi aziendali, genera altresì un **miglioramento della produttività aziendale**, un **approccio dialettico ma generativo delle relazioni sindacali** e, spesso, una **diminuzione della conflittualità**.

La Value Proposition ISMO

Il tema della partecipazione nell'impresa è stato studiato, approfondito e confrontato dalla nostra équipe, sin dai primi anni di attività della Società. Dal 1999 al 2003 abbiamo pubblicato una rivista intitolata **"L'Impresa al Plurale. Quaderni della partecipazione"**, 10 numeri, circa 4000 pagine contenenti saggi, interviste, confronti.

Stiamo attuando numerosi progetti di consulenza, formazione, supporto ed assistenza

ai datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali, ricoprendo spesso il ruolo di "terzo metodologico" che il consulente esperto può interpretare per rendere efficace il confronto e l'integrazione tra le parti, cioè datore di lavoro/lavoratori, rappresentanti datore di lavoro (funzione HR e Confindustria) e dei lavoratori (Organizzazioni Sindacali e RSU).



Tra i **progetti che abbiamo curato segnaliamo**: Acam, Automobili Lamborghini, Chromavis, Unione Industriali Lazio, Basaltina, Unione Industriali Varese, Bergamo e Brescia, Istituto De Angeli, CGIL, CISL, Hera, Italdesign, Ducati, Confindustria Cremona.

A novembre 2017 abbiamo pubblicato un libro dal titolo **“La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’impresa. Un progetto possibile”**, che è stato recentemente presentato a Milano, Roma, Trento, Sant’Agata Bolognese, Parma, Bari sempre con un panel di relatori composto da professori universitari, dirigenti di Confindustria, Segretari delle Organizzazioni sindacali, Direttori delle Funzioni HR.

La proposta ISMO

ISMO, negli ultimi anni ha realizzato con successo percorsi formativi sulla Partecipazione nell’Impresa e su alcuni processi HR destinati al **management delle aziende associate e/o a funzionari di Confindustria**.

Questi percorsi formativi mirano a sviluppare sensibilità, conoscenze e competenze sulla possibilità di valutare politiche di sviluppo partecipativo delle risorse umane aziendali.

Considerando il vincolo determinato dal fatto che il sistema giuridico italiano non norma la cosiddetta Partecipazione Istituzionale (cogestione/codeterminazione, tipica del modello tedesco) appare opportuno **sviluppare un percorso formativo sulle forme possibili di partecipazione nell’impresa**, cioè la Partecipazione Economica, la Partecipazione Consultivo/Informativa, la Partecipazione Diretta.

Un esempio di percorso:

4 giornate di formazione per uno o più gruppi di partecipanti, così articolate:

- Modulo 1: Introduzione alla partecipazione nell’impresa; le forme e le tipologie possibili
- Modulo 2: Le parole chiave per partecipare: redditività, produttività, efficacia/efficienza, benessere organizzativo e personale...
- Modulo 3: I comportamenti che favoriscono la partecipazione: ascolto, comunicazione, relazioni, fiducia, interfunzionalità, teamwork
- Modulo 4: Partecipazione e contrattazione: da relazioni industriali antagonistiche/rivendicative a negoziali/generative. Come cambia a valle della partecipazione.

La modalità didattica privilegia il coinvolgimento costante dei partecipanti e lo studio di case histories originali ed efficaci per sviluppare apprendimenti trasferibili alle imprese associate. Sono previsti due docenti, uno esperto del mercato del lavoro e di studio sugli elementi fondativi e organizzativi della partecipazione, uno esperto di relazioni industriali e organizzazione aziendale. Entrambi con significative, differenti e complementari esperienze di Partecipazione nelle imprese italiane.

POSSIBILE PERCORSO FORMATIVO

