

L'INVITATO

L'AZIENDA SENZA LOTTE

di Ennio Presutti*

Abbattere il muro ideologico e passare nelle aziende italiane da relazioni antagonistiche a concezioni collaborative è oggi possibile. Pur non sottovalutando le difficoltà, siamo ottimisti. I lavoratori italiani come «soggetto sociale», i loro modelli di vita e i loro valori di riferimento sono infatti molto cambiati. Dagli anni Settanta a oggi, abbiamo assistito a un progressivo frammentarsi della figura del lavoratore dipendente con l'emergere e il diffondersi dell'insoddisfazione verso regole uniformi e «massificanti» dell'azione sindacale nonché dell'interesse per spazi di autonomia e individualismo.

Avvenimenti come il crollo del socialismo reale e la pubblicazione dell'enciclica «Centesimus annus», hanno inoltre posto importanti punti fermi, quali: la consapevolezza che il mercato è il più valido strumento per allocare le risorse e per rispondere efficacemente ai bisogni; l'accettazione del profitto come il miglior indicatore del buon uso delle risorse dell'azienda e la diffusa sensazione che il benessere dei dipendenti è strettamente legato al successo dell'impresa e che le ragioni dell'economia debbono coniugarsi con quelle della persona umana.

Molto cambiate sono anche le condizioni in cui operano le aziende. L'aumento dei livelli di competitività, il rapido tasso di cambiamento delle tecnologie e la globalizzazione dei mercati hanno imposto alle aziende di «ripensare» se stesse e di cambiare le proprie politiche del personale. La ricerca della qualità totale e della massima soddisfazione del cliente presuppongono infatti un ben diverso coinvolgimento delle singole «persone» che operano, a qualsiasi livello, all'interno dell'impresa.

Inoltre il diffondersi della cosiddetta azienda piatta, con

meno livelli gerarchici, fa sì che si passi da una politica delle risorse umane ispirata a logiche di «controllo» a una politica che liberi capacità «individuali». E anche la diffusione e la disponibilità dell'informazione, grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie, sta mettendo sempre più fuori gioco le strutture organizzative di tipo tradizionale e burocratico creando i presupposti idonei per lo sviluppo della democrazia d'impresa e la crescita della professionalità.

Tutte queste ragioni fanno ritenere dunque che l'asse del confronto tra le parti sociali si possa spostare verso concezioni di tipo collaborativo. Certo sul cammino permangono grossi ostacoli, a iniziare da quelli rappresentati dalla legislazione sindacale di sostegno, che si basa in gran parte sulla logica del conflitto, e dal nodo dell'effettiva rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori. Tuttavia credo che la consapevolezza che le aziende sono organismi viventi in cui quelli che vi operano sono legati da un unico interesse si stia facendo strada in Italia.

Costruire nuove relazioni industriali basate su concezioni collaborative, deve diventare dunque un'attività su cui imprese e lavoratori si cimentano a fondo. In merito non ho modelli precostituiti da proporre perché ritengo che questi dovranno scaturire da un processo di crescita e riflessione comune alle parti sociali. E credo che la pedissequa trasposizione di soluzioni sperimentate in altri Paesi finirebbe con l'essere subito osteggiata dal nostro tessuto economico, politico e sociale. Ci aspetta quindi un difficile lavoro comune per superare le tante difficoltà e resistenze che sempre si frappongono alla nascita del nuovo. Ma Assolombarda è già all'opera.

*Presidente Assolombarda

ECONOMIA