

Relazioni industriali innovative ed incentivanti

Per aumentare la produttività, la qualità e la soddisfazione personale del lavoro e sul lavoro, ritengo che possa essere utile anche prospettare un cambiamento nel settore delle relazioni industriali.

Vediamo come.

Posto che il corretto funzionamento di una azienda dipende, oltre che dalle condizioni sociali, politiche e di mercato, da tre fattori: capitale, lavoro, organizzazione aziendale (gestione dell'impresa), è chiaro che devono essere queste tre "entità" quelle che debbono essere compensate coi proventi derivati dall'attività dell'azienda stessa.

Oggi, per tradizione consolidata, il lavoro viene compensato in misura definita dai contratti collettivi di lavoro, mentre capitale ed organizzazione aziendale, rappresentati al vertice dell'azienda in varie forme, spesso con confusione di ruoli, si dividono gli utili sulla base di accordi interpersonali.

A mio avviso, questo schema potrebbe essere modificato con risultati certamente positivi sia per la stragrande maggioranza delle aziende, sia per tutto il sistema economico nazionale.

Il nuovo schema dovrebbe divenire il seguente:

- il lavoro dovrebbe continuare ad essere compensato in misura definita da contratti collettivi di lavoro;
- l'organizzazione dell'azienda (impresa) dovrebbe essere pagata sulla base di contratti personalizzati sottoscritti dalla proprietà e dalle rappresentanze dei lavoratori occupati nell'azienda (*oppure, potrebbe essere pagata a discrezione della proprietà, fino ad una percentuale massima del prodotto lordo, definita nei contratti collettivi*);
- il capitale dovrebbe essere compensato da rendimenti calcolati sul capitale investito e a tassi concordati in sede di contrattazione dei contratti collettivi di lavoro;
- l'utile finale di gestione dovrebbe essere suddiviso tra lavoratori dipendenti, dirigenza dell'impresa e capitale in percentuali (ad esempio) proporzionali all'ammontare complessivo dei compensi di cui ai tre punti precedenti, con eventuali correzioni da

definire nella solita contrattazione per i contratti collettivi di lavoro;

- l'eventuale perdita di gestione dovrebbe essere suddivisa tra lavoratori dipendenti, dirigenza dell'impresa e capitale nella stessa proporzione secondo cui verrebbero suddivisi gli eventuali utili.

Chi non accetti di partecipare alla copertura dei passivi di gestione dovrebbe essere estromesso dal suo posto di lavoro.

Il tasso di rendimento di base del capitale investito, definito dal contratto collettivo di lavoro, dovrà sicuramente essere funzione delle necessità di capitalizzazione e del livello di rischio degli investimenti: elementi di giudizio che potranno essere diversificati in ragione del settore di attività dell'azienda.

Una simile organizzazione delle relazioni industriali genererebbe una salutare convergenza di interessi, per cui anche i dipendenti sarebbero autentici protagonisti e partecipi dei destini dell'azienda in cui lavorano. Non si può sperare che si giunga ad una identificazione delle maestranze con le aziende, ma probabilmente si potrebbe migliorare il 'rispetto' degli operatori aziendali per la propria fonte di sostentamento che diverrebbe "A GETTITO VARIABILE". E i lavativi, ovunque si nascondano, non godrebbero più delle complicità ambientali di cui godono oggi, così come potrebbe aumentare la "RESISTENZA" locale ai fenomeni di malavita organizzata che incidono sulle attività economiche.

In un sistema strutturato nel modo indicato, un ruolo importantissimo ed altamente qualificato verrebbero a ricoprirlo i sindacati: diverrebbero, infatti, strutture di controllo e consulenza incaricate sia di studiare, trattare e definire l'ampiezza delle fette di torta da spartire, sia di controllare che non venga trafugata parte della torta (trafugamento che andrebbe anche a discapito della correttezza dei rapporti tra il fisco e l'azienda).

L'adozione di un meccanismo 'nazionale' di distribuzione della 'torta' del tipo di quello tratteggiato, renderebbe meno necessaria la contrattazione aziendale, riducendo la conflittualità all'interno delle singole aziende.