



Partecipazione dei lavoratori, una questione culturale, politica, normativa ed organizzativa: quali strumenti a disposizione della contrattazione

9 Febbraio 2015
Sede CGIL Lombardia
Via Palmanova 22, Milano

Discutere di partecipazione dei lavoratori significa discutere di democrazia. Il fattore partecipativo è alla base della forza delle organizzazioni dei lavoratori ed in generale rafforza e legittima i processi decisionali.

Nel corso degli anni in Italia si è tornati a discutere di partecipazione in più occasioni e nel dibattito politico è entrato il tema di forme di relazioni industriali riformate.

Nel nostro paese il tema del diritto ad essere informati e ad essere consultati risale a conquiste ben precedenti le direttive europee che hanno sancito in tutta l'Unione questi diritti dei lavoratori. Ciononostante la messa in atto di pratiche partecipative, seppur limitata a processi di informazione e consultazione, non è diffusa in Italia, benché esistano casi interessanti.

Questo è il segno di un problema di ordine culturale, ma anche di equilibrio di poteri che regolano il sistema di impresa e non solo di carattere normativo.

E' necessario non sottovalutare il potenziale che risiede nell'utilizzo dei diritti oggi già normati e delle prerogative date dai contratti collettivi nazionali in merito alla informazione e consultazione, così come si pone il tema, parlando di normativa sulla partecipazione, dell'implementazione dei principi sanciti nell'articolo 46 della Costituzione.

Si tratta del riconoscimento di un protagonismo dei lavoratori nell'impresa e del confronto per stabilirne l'orientamento strategico. Battersi per la partecipazione significa farlo per ottenere confronto, dialogo e ricerca nelle relazioni industriali attraverso la reciproca consultazione costante. Significa una prassi gestionale che entri nel quotidiano della vita dell'impresa e non esclusione del conflitto.