



SEMINARIO

PARTECIPAZIONE E EMPOWERMENT

**Una prospettiva nella costruzione partecipata del Piano Regionale
della Prevenzione e dei Piani Locali**



18 febbraio 2015 Avigliana (TO)



LABORATORIO 4

PARTECIPAZIONE E EMPOWERMENT NEL SETTING LAVORO

... dalle riflessioni alle prospettive ...

Rapporteur: Alessandro Rinaldi

18 febbraio 2015 Avigliana (TO)



1. **Condizioni organizzative, sociali e politiche che hanno sostenuto e ostacolato i processi partecipativi e di empowerment nell'esperienza presentata.** Cultura aziendale, impresa inserita tradizionalmente nel territorio, disponibilità di risorse economiche da investire da parte dell'azienda. Guardare al di fuori dei confini dell'azienda. Difficoltà di applicazione delle norme di sicurezza del lavoro in una situazione non industriale/standardizzabile.
2. **Quali sono state le azioni che hanno innescato/curato/sostenuto i processi partecipativi? Esse hanno condizionato i risultati?** Buon inserimento dell'azienda all'interno del territorio. Rapporti con i comuni e gli enti pubblici locali. Disponibilità di risorse da parte dell'azienda. Le proposte elaborate dall'azienda sono state concertate con i sindacati: questo ha favorito l'adesione dell'87% dei lavoratori. La soddisfazione dei lavoratori ha alimentato il processo (dare senso a quello che si fa). Far conoscere l'esperienza ha creato le condizioni per riprodurla in altri contesti (Progetto Magnetto MW Italia)
3. **Seguendo i domini proposti:**
 - **Quali sono, secondo voi, gli elementi rilevabili nella esperienza presentata che possono spiegare lo sviluppo dei domini?** Partnership pubblico-privato; aumento della motivazione e del clima relazionale. La dimensione lavorativa non più ridotta a solo aspetto retributivo ma riscopre anche una sua utilità sociale, utilità per la comunità. Aver fatto emergere nei singoli degli interessi e delle sensibilità che non pensavano di avere (ambito della disabilità per esempio): qualche persona continua a lavorare nella comunità anche volontariamente.
 - **Quali quelli carenti, non presenti?** Progetto vincolato alla scelta individuale del singolo imprenditore (lungimiranza; sensibilità; interesse).
 - **Quali quelli ostacolanti?** Difficoltà nell'applicazione delle norme di sicurezza per i lavoratori.
4. **Quali sono i punti di forza dell'esperienza dal punto di vista della partecipazione e dell'empowerment ? Hanno condizionato i risultati?** La cultura aziendale che ha visto il progetto non come un costo ma come un investimento, non con scopo filantropico. Il miglioramento del clima relazionale ha favorito anche un aumento di produttività dei lavoratori stessi. Pensare in termini di qualità di vita. Ritorno in termini di benessere e salute. Generano profitto i lavoratori.
5. **Quali sono i punti di criticità? Hanno condizionato i risultati? Quali suggerimenti potresti proporre a partire dalla tua esperienza?** Causa l'elevato turn-over dei lavoratori, i progettisti dovevano dedicare molto tempo alla formazione per preparare persone che non sarebbero rimaste nel servizio per più di un mese. Aver creato delle aspettative non sostenibili da entrambe le parti: studiare delle modalità, creare degli strumenti per garantire continuità e manutenzione dei processi attivati.

18 febbraio 2015 Avigliana (TO)

Partecipazione comunitaria	Coinvolgimento dei lavoratori: 3-4 . I lavoratori sono stati coinvolti tramite la concertazione con i rappresentanti sindacali. “Comunità” locale: 3 .
Analisi problemi	Comunità lavoratori: 4 . Decisione di mandare i lavoratori in cassa integrazione o trovare altre alternative ha coinvolto i rappresentanti sindacali e poi i lavoratori stessi. Comunità locale: 3 se i servizi.
Leadership locali	5 . Decisione dell’impresa di proporre il progetto. Anche i servizi che si sono resi disponibili ad accogliere la proposta.
Strutture organizzative	5 . Ma per raggiungere tale livello è stata richiesto un elevato investimento in termini di energia. Problemi sulla sicurezza.
Ricerca e gestione risorse	4 . Anche se non condividiamo la seconda frase sull’equità.
Collaborazione con altri	5 . Partnership con enti pubblici.
Chiedersi perché	5 . Incontri tra i rappresentanti dei servizi e i lavoratori.
Gestione dei programmi	3-4 . Non era un obiettivo del progetto.
Consulenti esterni	5 lo scopo era quello di far scoprire ai lavoratori altri ambiti lavorativi anche al fine di orientarli lavorativamente.

18 febbraio 2015 Avigliana (TO)