

Il progetto d'intervento si propone di estendere ed insediare stabilmente una cultura ed una identità dell'autogestione, fra tutti i lavoratori della Nuova Saccardo.

Partendo dalla considerazione che l'autogestione non è mai un punto di partenza ma un processo interminabile ed un ideale d'arrivo, sembra opportuno nel momento attuale aiutare i lavoratori della Nuova Saccardo ad appropriarsi di quegli atteggiamenti e di quelle conoscenze che maggiormente favoriscono il processo autogestionario.

Nella attuale crisi economica del mercato occidentale è indispensabile per ogni impresa poter disporre di una forza lavoro e di una dirigenza caratterizzate in misura elevata da: motivazione, professionalità, flessibilità e attitudine ad cambiamento e al rischio.

Un'impresa basata sui principi dell'autogestione deve possedere ulteriori caratteristiche, per nulla contrastanti, ma anzi rafforzative di quelle suindicate. In particolare ci riferiamo a: senso di appartenenza e di titolarità (i lavoratori sono proprietari della cooperativa), disponibilità e capacità di partecipazione alle strategie aziendali, coinvolgimento diretto nelle scelte relative alla organizzazione del lavoro, interesse per l'autonomia e la dignità del lavoratore, non solo inteso come membro di una classe ma anche come portatore di soggettività, capacità di gestione dei conflitti interpersonali ed organizzativi, all'interno di una cultura pluralistica della differenza e della solidarietà.

L'intervento si connota come avvio di un processo, data la sua brevità, e perciò richiede una progettazione anticipata delle modalità e degli strumenti necessari per la prosecuzione e la fissazione. In tali modalità comprendiamo sia una attenta politica manageriale, focalizzata simultaneamente sui problemi di produzione/mercato e sui problemi autogestionari; sia un ruolo consulenziale permanente svolto da un ente esterno, come la MAG.

Malgrado il carattere di avvio dell'intervento, esso si propone concreti e specifici obiettivi, quali:

- 1) un aumento della sensibilità e della motivazione a riguardo della forma autogestionaria;
- 2) un aumento della partecipazione dei lavoratori di ogni livello e settore, a tutti i processi decisionali aziendali (dalle strategie alla organizzazione del lavoro);
- 3) un aumento della disponibilità al cambiamento ed alla flessibilità;
- 4) una riprogettazione del ruolo e dello stile dei quadri dirigenti, sui quali ricade il maggiore sforzo culturale nel passaggio dalla forma tradizionale a quella autogestionaria.

L'intervento si rivolgerà a tutti i lavoratori: dirigenti, quadri, impiegati, operai e tecnici.

La metodologia dell'intervento si basa principalmente su due tipi di tecniche: la ricerca attiva e il lavoro di piccolo gruppo.

La committenza dell'intervento è individuata nell'Assemblea generale dell'impresa, che deve essere chiamata a decidere l'avvio, attraverso una discussione ed un'approvazione del progetto, ed a valutarne l'andamento, attraverso un'assemblea intermedia ed una finale.

L'équipe responsabile dell'intervento, vincolata al segreto professionale, si farà carico di: progettare, somministrare e decodificare lo "specchio organizzativo" (ricerca); animare i gruppi di lavoro, offrendo una consulenza relativa ai processi ed ai metodi; fornire eventuali informazioni teoriche relative a problemi di psicologia e sociologia dell'organizzazione.

L'équipe d'intervento sarà composta dai seguenti professionisti: dott. Guido Contessa (coordinatore), dott.ssa Margherita Sberna, dott.ssa Maria Vittoria Sardella.

DISEGNO GENERALE

Durata: da marzo a giugno

Giornate complessive: 11

Durata di ogni assemblea o gruppo di lavoro: 90 minuti.

Gruppi utenti:

*Assemblea generale (tre incontri)

*Consiglio di Amministrazione (sei incontri)

*Gruppo quadri (nove incontri)

*Gruppi omogenei di reparto (quattro incontri)

*Gruppi eterogenei (quattro incontri)

* Riunioni di staff: ARIPS+MAG+CENTRO STUDI (tre incontri)

ATTIVITA'

- 1) Assemblea (discussione del progetto e del suo andamento; compilazione questionari)
- 2) Consiglio di Amministrazione (funzionamento interno e problemi di odl)
- 3) Gruppo quadri (analisi dei problemi generali dell'autogestione e del ruolo del capo)
- 4) Gruppi omogenei di reparto (problemi dell'autogestione e del reparto)
- 5) Gruppi eterogenei (problemi del funzionamento generale e dei rapporti interfunzionali)

CALENDARIO

marzo- incontri settimanali

1°	2°	3°	4°	5°
-assemblea per delibera int.	Gr.omogeneo A(8,30-10)			
-questionari	Gr.omogeneo B(10-11,30)	idem	idem	idem
-C.d.Amm.	Gr?omogeneo C(11,30-13)			
	Gr.omogeneo D(14,30-16)			
	Gr.omogeneo E(16-17,30)			
	-Gruppo"capì"(17,30-19)	idem	idem	idem
	-	-C.d.Am. (19-20,30)		-C.d.Am. (19-20,30)

aprile- incontri quindicinali

6°	7°
-assemblea di	-Gr.eterogeneo A(v.sopra)
valutazione	-Gr.eterogeneo B(")
-questionari	-Gr.eterogeneo C(")
-Gruppo"capì"	-Gr.eterogeneo D(")
	-Gr.eterogeneo E(")
	-Gruppo"capì"(17,30-19)
	-C.d.Amna(19-20,30)

maggio: incontri quindicinali

2º	9º
idem	idem
idem	idem
	-C.d.Amm.(19-20,30)

giugno- incontri quindicinali

10°	11°
-Gr.eterogeneo A(v.sopra)	-assemblea finale
-" " B(")	di verifica del=
-" " C(")	l'intervento
-" " D(")	
-" " E(")	-C.d.Amm. finale
	di verifica
-Gruppo"capì"(17,30-19)	

NOTE:

- 1) il progetto va portato a conoscenza, per linee generali, di tutti i lavoratori, prima della prima assemblea
- 2) le date degli incontri saranno concordate con la Dir.Gen. subito dopo l'assenso di mas-