

XLVII EDIZIONE
MEETING PER L'AMICIZIA FRA I POPOLI
L'amor che move il sole e l'altre stelle
21-26 AGOSTO 2026 – FIERA DI RIMINI

comunicato stampa n. 6

Dentro l'Impresa, da protagonisti

Rimini, 21 agosto 2026. La partecipazione dei lavoratori non è soltanto una procedura da introdurre nell'organizzazione aziendale, ma una cultura fondata su fiducia, corresponsabilità e riconoscimento del contributo unico di ogni persona. È il tema dell'incontro "Dentro l'impresa, da protagonisti", svoltosi alle 15.00 nella sala Gruppo FS C4, trasmesso in diretta sui canali digitali di askanews, Italpress e TgCom24 e realizzato in collaborazione con Compagnia delle Opere. Sono intervenuti Giuseppe Guerini, presidente di Cooperatives Europe; Lorenzo Malagola, deputato al Parlamento italiano; Andrea Pontremoli, amministratore delegato di Dallara; Giorgio Graziani, segretario confederale CISL, presente in sostituzione della segretaria generale Daniela Fumarola, impossibilitata a partecipare. Ha moderato Francesco Cassese di Miror Consulting. Il confronto ha preso le mosse dall'esperienza di Léon Harmel, che nel 1883 immaginò i lavoratori in fabbrica non solo come soggetti che partecipano al lavoro, ma persone corresponsabili dell'impresa stessa. Per Cassese al centro è la persona, considerata non mera risorsa da utilizzare, bensì fonte di movimento e valore. Pertanto, «la partecipazione non è un meccanismo ma un movimento» e «la corresponsabilità non è una procedura ma una cultura», ha affermato, collegando il tema al titolo del Meeting: le organizzazioni crescono quando le persone trovano fiducia, possibilità e spazio per offrire un'idea, un'intuizione o un desiderio alla storia comune dell'azienda.

Graziani: superare il conflitto ideologico tra capitale e lavoro

Per Giorgio Graziani la partecipazione è un'idea comunitaria e sussidiaria del lavoro, in cui imprenditore, lavoratrici e lavoratori non sono separati tra comando ed esecuzione. La legge 76 del 2025, nata dalla proposta di iniziativa popolare promossa dalla CISL per dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione, riconosce quattro forme di partecipazione: consultiva, organizzativa, economico-finanziaria e gestionale. La norma non impone alle imprese di adottarle, perché, ha spiegato Graziani, la partecipazione deve essere propositiva e non coercitiva. L'obiettivo non è sostituire l'imprenditore, ma permettere a chi conosce quotidianamente i processi produttivi di avanzare suggerimenti, individuare criticità e generare così valore aggiunto. «Dobbiamo uscire da questa logica del conflitto ideologico capitale-lavoro», ha affermato. Il conflitto resta possibile quando manca l'accordo, ma diventa l'ultima soluzione, mentre ascolto, confronto e contrattazione costituiscono il punto di partenza. Se il processo partecipativo crea valore economico, questo deve essere distribuito attraverso il confronto tra le parti. Perché la legge diventi operativa servono competenze, soprattutto economico-finanziarie e gestionali. La CISL ha pertanto avviato una formazione diffusa per delegati e dirigenti, finalizzata a costruire un linguaggio comune di contrattazione partecipativa. Graziani ha ricordato le esperienze di Luxottica, Campari, Ducati e Lamborghini, dove commissioni paritetiche e accordi organizzativi hanno consentito ai lavoratori di contribuire al miglioramento continuo. La collaborazione, ha concluso, deve superare la subordinazione, senza annullare ruoli e differenze, ma orientandoli verso il bene comune.

Guerini: cooperazione, biodiversità economica e protagonismo

Giuseppe Guerini ha considerato la partecipazione parte dell'essenza costitutiva delle cooperative, che però devono continuamente imparare e verificare la propria autenticità. Ogni impresa vive dentro un ecosistema

Communication Partner

COMIN & PARTNER



askanews

News Agencies Partner

>> Italpress



e la solidità di un mercato, come quella della natura, dipende dalla biodiversità, considerato che è la compresenza di differenti forme d'impresa a rendere il sistema più forte. La domanda contemporanea di partecipazione non riguarda soltanto le decisioni o la distribuzione degli utili, ma il bisogno di attribuire al lavoro un significato che vada oltre il salario. La storia cooperativa dimostra inoltre che l'economia può nascere da persone con poco capitale o competenze inizialmente limitate, purché siano messe nelle condizioni di contribuire. Guerini ha citato una cooperativa sociale di inserimento lavorativo operante nelle lavorazioni meccaniche, composta per il 40 per cento da persone con disabilità anche grave e capace di distribuire 125.000 euro di premio di produttività: «Chiunque può dare un contributo importante se viene messo nelle condizioni di farlo». La Cooperativa Ceramica d'Imola, il gruppo Mondragón e circa 500 imprese italiane sono state salvate dai lavoratori attraverso il Workers BuyOut e la legge Marcora. In futuro, il modello cooperativo può contribuire anche alla sovranità dei cittadini sui dati ed alla democrazia economica nell'ambiente digitale. I principi internazionali della cooperazione – partecipazione democratica ed economica, formazione continua, autonomia, attenzione alla comunità e governance condivisa – costituiscono indicatori verificabili, ma Guerini ha avvertito del rischio di cooperative spurie, in cui adesione dei soci ed assemblee sono solo formali.

Malagola: la legge rende operativo l'articolo 46

Lorenzo Malagola ha definito la legge sulla partecipazione dei lavoratori del 2025 la risposta a un debito che la Repubblica aveva con i padri costituenti. Infatti, l'articolo 46 della Costituzione riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese, ma per ottant'anni era mancato un quadro normativo capace di offrire strumenti concreti. La partecipazione, secondo Malagola, rappresenta una terza via rispetto all'idea di un mercato totalmente autosufficiente ed alla contrapposizione permanente tra capitale e lavoro: due fattori che possono diventare alleati nella costruzione del bene comune. Il deputato ha collegato questa sfida alla trasformazione prodotta dall'intelligenza artificiale ed alla necessità di tutelare la dignità del lavoro nelle nuove transizioni, richiamando l'affermazione: «Noi non siamo algoritmi, siamo relazioni». La legge lascia libere le parti sociali e individua quattro dimensioni: partecipazione al sapere, all'avere, al potere ed al volere. Il sapere richiede trasparenza su condizioni, strategie e piani di sviluppo dell'impresa; l'avere comprende partecipazione agli utili ed azionaria; il potere riguarda il coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione o di sorveglianza; il volere è la disponibilità a partecipare ad un progetto più grande del singolo. Malagola ha ricordato che la legge destina 70 milioni di euro annui ad incentivi fiscali per le imprese che scelgono forme partecipative. Alla politica spetta costruire la cornice e fermarsi sulla soglia, lasciando libertà e responsabilità a imprenditori, lavoratori e organizzazioni sociali. Quindi, la norma può aprire una possibilità, ma la sua efficacia dipenderà dalla cultura e dalle relazioni che saprà generare.

Pontremoli: l'azienda è un'impresa comune e un sistema sociale

Andrea Pontremoli ha insistito sulla natura culturale, prima che normativa, della partecipazione. Per cambiare cultura occorre cominciare dalle parole: in Dallara non si parla di dipendenti, ma di collaboratori, perché l'amministratore delegato stesso dipende dalle competenze di chi sa progettare e utilizzare tecnologie che lui non saprebbe governare direttamente. L'azienda è al tempo stesso "impresa", cioè qualcosa di difficile che nessuno realizza da solo, e "società", un sistema umano sottoposto alle regole delle relazioni. Pontremoli ha definito il proprio mestiere come quello di chi crea «un futuro dove la gente voglia stare», unendo competenze e diversità come un direttore d'orchestra. Tre elementi muovono le persone: fare ciò che si sa fare, fare ciò che si vuole fare e soprattutto fare ciò che si ritiene giusto. In un'azienda, competenze e prodotti cambiano, mentre i valori permettono all'organizzazione di durare. Valori che per Dallara sono umiltà, lealtà e curiosità. Infine, Pontremoli ha ricondotto la responsabilità alla fiducia, ricordando le parole ricevute dal padre quando, tredicenne, desiderava studiare elettronica nonostante le difficoltà economiche: «Io ho fiducia in te». «La responsabilità nasce dalla fiducia», ha spiegato, aggiungendo che quando la fiducia viene con-

cessa, la qualità della risposta sorprende quasi sempre. Questa logica riguarda anche gli ecosistemi territoriali: la Motor Valley rappresenta migliaia di aziende e centinaia di migliaia di competenze, sostenute attraverso scuole professionali e percorsi universitari creati per preparare il futuro.

Partecipazione e pensiero critico nell'era dell'intelligenza artificiale

La riflessione conclusiva ha collegato partecipazione, tecnologia e centralità dell'umano. Pontremoli ha descritto l'intelligenza artificiale come un agente che apprende e agisce in base a ciò che gli viene insegnato: per questo non può essere assunta come valore assoluto e richiede sempre pensiero critico. Il pensiero razionale consente di svolgere più compiti in meno tempo; quello critico chiede perché debbano essere svolti. L'esempio delle vetture autonome da competizione, programmate anche per valutare il rischio di un sorpasso, mostra che la tecnologia può riprodurre alcune decisioni, ma l'essere umano deve continuare a stabilire finalità e criteri. «La tecnologia per fare quello che volete fare c'è. La domanda è: che cosa volete fare?», ha detto Pontremoli, affidando alle persone la responsabilità dell'orientamento. Nel convegno è emersa con forza una concezione della partecipazione non coincidente con una tecnica organizzativa o con la sola redistribuzione economica. Per il sindacato è ascolto e contrattazione; per la cooperazione è principio democratico e protagonismo economico; per le istituzioni è attuazione della Costituzione; per l'impresa è fiducia nelle competenze, nei desideri e nei valori delle persone. La legge 76 offre una cornice nuova, ma la vera corresponsabilità nasce quando l'azienda riconosce che ciascuno porta qualcosa che non può essere comprato né sostituito. Essere protagonisti dentro l'impresa significa allora partecipare al sapere, alle decisioni, ai risultati e soprattutto ad un progetto comune, custodendo il patrimonio ricevuto non come cenere da preservare, ma come fuoco da mantenere vivo per costruire il futuro.

Fondazione Meeting per l'amicizia fra i popoli ETS

via Flaminia, 18/20 – 47923 Rimini | tel. +39 0541 783100

meeting@meetingrimini.org www.meetingrimini.org



Ufficio stampa Meeting di Rimini

Eugenio Andreatta

Responsabile Comunicazione

+ 39 329 9540695

eugenio.andreatta@meetingrimini.org



Ufficio stampa Comin & Partners

Federico Fabretti

Partner Media Relations

+39 06 90255555 + 39 335 753 4768

federico.fabretti@cominandpartners.com

Adriano Dossi

Senior Media Relations Consultant

+ 39 342 8443819

adriano.dossi@cominandpartners.com

Communication Partner



News Agencies Partner

