

Ergon Informatik SA: (la democrazia diretta presso i produttori di software)

27.01.2017

A colpo d'occhio

Come si diventa uno dei datori di lavoro più apprezzati della Svizzera? Chiunque si ponga questa domanda arriva prima o poi da Ergon Informatik. In questi ultimi anni, la società di software ha ricevuto numerose distinzioni che lo confermano. Nella sede zurighese, si costata che ciò che funziona nella politica svizzera può anche produrre dei buoni risultati nel mondo degli affari. A condizione di non aver paura delle critiche.

Ancor prima di entrare nei locali della società, comprendiamo subito perché i collaboratori di Ergon Informatik sono soddisfatti. Invece di un grande edificio anonimo, fatto di acciaio e vetro e situato in un agglomerato, i 260 collaboratori lavorano in pieno centro di Zurigo Hottingen: in un edificio industriale ristrutturato con un camino fatto di mattoni e in un secondo edificio al disotto della Kreuzplatz. Patrick Burkhalter, ex CEO e attuale presidente del consiglio d'amministrazione della società, spiega: sette anni fa, Ergon ha dovuto scegliere tra il rimanere nella città di Zurigo nonostante gli affitti onerosi che continuano ad aumentare o traslocare in periferia, dove i prezzi degli affitti sono più convenienti. Dal punto di vista puramente economico, la situazione sembrava chiara. La società aveva già trovato un terreno da acquistare a Wetzikon.

Zurigo o la periferia?

Molte sono le cose che nell'impresa Ergon funzionano diversamente da altre aziende. I collaboratori possono regolarmente partecipare a decisioni importanti, poiché Ergon applica una specie di democrazia diretta. La direzione ha dunque invitato il personale ad esprimersi sulla seguente domanda: l'impresa deve trasferirsi in periferia e versare le somme risparmiate per l'affitto sotto forma di salari supplementari oppure rimanere nella città di Zurigo con affitti superiori? Una netta maggioranza di collaboratori hanno scelto la seconda opzione, anche se questo implicava di rinunciare ad un bonus supplementare fino a 8000 franchi per persona all'anno. Patrick Burkhalter, da parte sua, avrebbe scelto di trasferirsi in periferia, ma ha rispettato la decisione. In Svizzera si sa che è così: anche i politici accettano una decisione presa in votazione popolare e la mettono in vigore, anche se magari hanno votato in un altro senso.

Un altro esempio risale all'anno scorso. I collaboratori hanno respinto la proposta della direzione di introdurre un nuovo sistema salariale. Per superare il blocco, Ergon ha creato un gruppo di lavoro aperto a tutti i collaboratori e nel quale dovevano essere rappresentate tutte le funzioni. Il gruppo è stato incaricato di elaborare un sistema di retribuzione che raccogliesse una maggioranza di consensi per poi sottoporlo al voto del personale. Anche nella democrazia svizzera, succede che ampie fasce della società siano invitate a partecipare ad una consultazione per elaborare un progetto applicabile.

Vi è tuttavia una differenza tra il voto relativo alla scelta di un sito e la democrazia diretta in Svizzera. Presso Ergon, il voto ha avuto luogo poiché la direzione l'ha proposto e non perché i collaboratori hanno richiesto il voto. E tuttavia, la società permette anche un simile diritto di referendum. Ogni team può opporre un veto alle decisioni prese dal suo responsabile, ciò che ha per effetto di rinviare la decisione al livello superiore. Si può dunque salire fino al consiglio d'amministrazione, in teoria. Ma, come nella democrazia diretta della Confederazione, è meglio che non vi siano referendum. Come in politica, i quadri dirigenti di Ergon si sforzano di considerare i bisogni dei loro collaboratori per ogni decisione. Nel gergo politico si direbbe: il legislatore anticipa la posizione delle forze suscettibili di lanciare un referendum e ne prende atto. È la democrazia del consenso elvetico in tutto il suo splendore.

Democrazia diretta: possibili anche degli inconvenienti

Chiunque si interessi alla democrazia diretta deve forzatamente ammettere che essa comporta anche degli inconvenienti. In Svizzera, le spade di Damocle dell'iniziativa e del referendum sono sempre pendenti sulle decisioni politiche, minacciando di spazzarle via e sostituirle con decisioni popolari. Ciò è fonte d'incertezza, un veleno per l'economia. Come vanno le cose presso Ergon ? Secondo Patrick Burkhalter «il processo di codecisione ha i suoi limiti, anche da noi. Come ogni altra impresa, dobbiamo essere concorrenziali, ciò che significa che non possiamo coinvolgere i collaboratori in tutte le decisioni.» Ergon prende delle decisioni che concernono gli investimenti, gli acquisti e soprattutto le ordinazioni a breve scadenza, che non sono rimesse in discussione in seguito. Della democrazia diretta svizzera si dice che essa funziona solo se i cittadini sono ben informati, altrimenti ne potrebbero derivare decisioni inappropriate. Questo genera dei costi per un'impresa se deve informare i collaboratori in maniera dettagliata. Tuttavia, Ergon opta per la massima trasparenza all'interno. Prima del voto, i collaboratori sono invitati a delle sedute informative. L'impresa utilizza anche degli strumenti elettronici: i collaboratori possono trovare delle informazioni su Intranet e discutere dei progetti nei forum di discussione. «La nostra cultura d'impresa fa in modo che numerosi collaboratori si identifichino fortemente nell'azienda e partecipino attivamente alle riflessioni sull'attività imprenditoriale. Le reazioni positive dei clienti lo testimoniano. I vantaggi superano nettamente i possibili inconvenienti», afferma Patrick Burkhalter.

La democrazia diretta va bene se si è disposti ad accettare le critiche

In conclusione, si può dire che gli strumenti della democrazia diretta possono essere utilizzati con successo nel mondo degli affari. Questo significa che il sistema messo in atto dalla Ergon potrebbe essere semplicemente trasposto in tutte le imprese? Risposta di Gabriela Keller, direttrice di Ergon dal luglio 2016: «No, il nostro sistema non può essere semplicemente trasposto. È importante che i quadri accettino che le loro decisioni vengano criticate.» In un'azienda organizzata secondo una rigida gerarchia, i quadri faticherebbero ad accettare, in un primo tempo, che tutti i collaboratori partecipino alle decisioni.

© economiesuisse | www.economiesuisse.ch