il PROGETTO
Rivista di cultura del lavoro

Le pratiche partecipative di Roche S.p.A.

Di Vittorio Di Vaio

Il 27 novembre 2025 la Roche S.p.A. la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) presente in azienda e le strutture territoriali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL hanno sottoscritto un accordo finalizzato all'implementazione del dialogo, alla crescita della partecipazione e la costituzione di una comunità ROCHE capace di conciliare le esigenze di efficienza aziendale con la dignità e il benessere dei lavoratori tutti.

Il sistema di relazioni industriali realizzato negli anni dalle parti sociali, improntato consensualmente sulla collaborazione e sulla partecipazione, si è, fin da subito, basato sulla trasparenza nelle scelte strategiche, sulla condivisione dei piani relativi ai cambiamenti e alle trasformazioni e sul dialogo sociale, ritenuto il meccanismo cardine per l'inquadramento delle problematicità. Le parti, come testimoniato dai vari accordi che si sono susseguiti nel tempo, si sono più volte impegnate per la realizzazione di una comunità inclusiva, caratterizzata dalla partecipazione attiva di tutti i suoi componenti e portatrice di valori quali la sostenibilità, l'equità, l'efficienza, il rispetto e la solidarietà. Tra le pratiche partecipative riconducibili alla legge 15 maggio 2025 n.76 un primo riferimento è definito dal Comitato Aziendale per la parità di genere. La finalità affidata a tale comitato risiede nel superamento degli stereotipi di genere e nella destrutturazione delle fonti di disuguaglianza tramite un *focus* specifico sulla fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni, l'applicazione dei principi cardine della *gender equality* all'intera vita professionale delle lavoratrici, dalla fase di *recruiting* fino al pensionamento, garantendo pari trattamento economico e pari opportunità di carriera e, non di minor importanza, l'annullamento di qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'ambiente di lavoro, promuovendo una cultura della diversità e dell'inclusione. Sempre in ambito di partecipazione organizzativa[1] rilevante è il compito affidato al *Learning Council*, organo di orientamento strategico per la formazione continua, grazie al quale sono state erogate più di 60.000 ore di formazione, di cui 5.700 solo nel 2025 in materia di Intelligenza Artificiale, e 2,4 ore di formazione non obbligatorie per ogni ora di formazione obbligatoria. Nel farlo, il *Learning Council* raccoglie e analizza i bisogni formativi sulla base della direzione strategica aziendale, li prioritizza e li definisce in un piano annuale di formazione, monitorandone costantemente i risultati. Una delle peculiarità del Comitato aziendale per la parità di genere (*Inclusion and Belongings*) risiede nella sua doppia funzione, organizzativa e consultiva,[2] fungendo da motore strategico ed operativo dell'intera programmazione in materia di inclusione all'interno degli ambienti lavorativi. Nello specifico, i lavoratori membri del Comitato partecipano attivamente alla definizione, discussione e validazione

del piano d'azione aziendale, garantendo una pluralità di voci e opinioni tramite incontri su scala almeno annuale, garantendo così una consultazione costante tra lavoratori e direzione aziendale. Non solo partecipazione organizzativa e consultiva, ma tra le pratiche realizzate presso Roche S.p.A. rilevante è, sul piano della partecipazione economico e finanziaria[3], il piano di azionariato diffuso *RocheConnect.* Il programma è stato introdotto nel 2002 consentendo ai dipendenti, su adesione libera e volontaria, di destinare una percentuale della propria retribuzione (dallo 0,5% al 10%) all'acquisto di *Participation Certificates*, ossia titoli azionari privi di diritto di voto, riducendo il rischio finanziario per il dipendente tramite l'applicazione di condizioni agevolate d'acquisto.

Le pratiche partecipative fin qui analizzate rilevano un ecosistema partecipativo articolato e strutturato frutto della contrattazione integrativa portata avanti dalla Roche S.p.A. dal 1999 in poi, radicando, in questo modo, un sistema di relazioni industriali improntato sui principi di dialogo, partecipazione e collaborazione.

---

[1] Articoli 7 e 8 Legge 15 maggio 2025 n.76.

[2] Articoli 9 e 10 legge 15 maggio 2025 n.76.

[3] Articoli 5 e 6 legge 15 maggio 2025 n.76