

Politiche attive e passive del lavoro

di Mario Togo

Durante il percorso formativo svolto al Master in “Gestione e Prevenzione del Mobbing” che si tiene presso la Facoltà di Giurisprudenza di Bari, il tema dominante ha riguardato appunto il lavoro e le sue relazioni multidisciplinari connesse e nelle diverse ricerche svolte al Master, la mia attenzione si è soffermata su uno dei padri Costituenti e cioè l’On.le Francesco Colitto che nella commissione per la Costituzione, ha avuto modo di esprimere che: “... il lavoro, cioè il complesso delle attività, con cui l’uomo vince la natura e crea il mondo economico, politico, morale, intellettuale, è un **dovere**. Ed è, il lavoro, un **dovere sociale**, cioè un dovere verso la collettività, essendo il modo, con cui l’individuo, nella solidarietà necessaria di tutti i produttori, partecipa e contribuisce alla vita sociale; lo strumento, mediante il quale può realizzarsi il bene comune ed il comune progresso. (...) Ogni cittadino sano, il quale cerchi lavoro, deve poterlo trovare, per la estrinsecazione della sua personalità, per il suo miglioramento, per il suo maggiore benessere spirituale e materiale ...”.

In questo momento particolare che stiamo vivendo parlare di lavoro sembra quasi scontato perché si parla molto e male specie per gli addetti ai lavori quando richiamano l’art. 18 e la *flex-security*. Sembra quasi che i problemi del lavoro siano solo l’art. 18 mentre è proprio di rilancio del lavoro di cui occorre parlare, del suo Mercato anomalo, di come si può essere assunti, i canali di formazione e di collocazione e poi, a seguire, le forme di tutela che richiedono i problemi occupazionali in periodi di crisi.

Solo attraverso il rilancio del mercato del lavoro trasparente si possono esaltare e rendere visibili le qualità, le *performances*,

le attitudini, i meriti e le eccellenze dei lavoratori.

L’articolo 1 della Costituzione Italiana afferma che: “*L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*”. Ma ancora più incisivo risulta, nell’applicazione della democrazia, il comma 2 dell’art. 3 della Costituzione che precisa: “*E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese*”.

Infatti proprio l’art. 4, comma 2, della nostra Costituzione, recita: “*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*”.

Ne consegue che i veri problemi del lavoro sono quelli collegati alla precarietà, alla modernizzazione degli ammortizzatori sociali, ai processi di formazione e flessibilità organizzativa e, perché no, **prevenzione del mobbing**.

A dare una risposta al perché ci sono persone che non trovano lavoro e del perché i mercati del lavoro non riescono a equilibrarsi ci hanno pensato due noti autori americani nel loro testo intitolato: *Spiriti Animali*¹.

Il libro in questione parla dell’influenza della natura umana sui comportamenti

¹ G.A. AKERLOF – R.J. SHILLER, *Spiriti animali. Come la natura umana può salvare l’economia*, Rizzoli, 2008.

economici, ribaltando la teoria economica classica che predilige una perfetta razionalità nella guida ai comportamenti economici. Gli autori ritengono che dagli *spiriti animali* bisogna ripartire per comprendere la crisi in corso.

Sul punto gli autori scrivono che: *“Il mercato del lavoro è quindi simile a una partita al gioco delle sedie, in cui ci sono più persone che sedie sulla pista da ballo: quando la musica si interrompe, alcune persone non riescono ad accaparrarsi una sedia, ma sappiamo per certo che alcuni resteranno a bocca asciutta e, pur contro voglia, dovranno smettere di ballare. Analogamente, quando ci sono meno offerte di lavoro rispetto al numero di persone che cercano un impiego, alcune di loro non lo troveranno. Può essere vero che i disoccupati più intrepidi saranno i primi a trovare lavoro: in media chi trova lavoro è chi ha preso in considerazione più opzioni ed è più disposto ad accettare impieghi che prima non aveva contemplato ...”*.

Ma se immaginiamo che sulla pista da ballo qualcuno ci ha sottratto la sedia offrendola illegittimamente all'altro, come classificare questo comportamento che attualmente sembra essere la regola nel mercato del lavoro e, in particolar modo, nel pubblico impiego?

“Si è oggetto di considerazione in base al merito, né la povertà o l'essere uno sconosciuto costituiscono un impedimento se uno ha da dare un apporto positivo alla città” (dal discorso di Pericle in Assemblea)²

Equità e giustizia sono le cose più importanti, valutare le persone per quello che sono (come lavoratori) e per quello che fanno. Senza meritocrazia un'azienda otterrà poco dai suoi dipendenti.

Ne consegue che negli ultimi tempi tra i compiti che i manager sono chiamati a ricoprire è quello del *work-life balance* termine alquanto ampio che sta ad indicare la capacità di bilanciare in modo equilibrato lavoro, famiglia e vita privata.

Molti dirigenti non conoscono la cultura del monitoraggio, della *public review*, del

benchmarking, specialmente nel settore sanitario delle c.d. aziende ospedaliere.

Ne discende una vistosa distorsione della riforma Bassanini ed a seguire di quella di Brunetta i cui effetti hanno alimentato discrepanze e forti diseguaglianze attraverso la creazione delle aree professionali nei singoli contratti di lavoro, specie nel pubblico impiego, umiliando e calpestando la dignità dei lavoratori e piegandoli a logiche settoriali fortemente sindacalizzate.

La riforma Bassanini ha spostato le risorse ai dirigenti anziché verso una maggiore occupabilità e creazione di posti di lavoro nella P.A. specie in periodi di crisi al fine di sostenere la crescita economica.

A parere di chi scrive si spera che attraverso una rivisitazione dello Statuto dei lavoratori, fonte di una vera dignità del fattore lavoro, possano riemergere le vere opportunità fondate sulla crescita occupazionale per una moderna regolazione del lavoro e promuovere lavori di qualità attraverso una maggiore semplicità di procedure legislative ed un rilancio per una crescente remunerazione del lavoro, accompagnata dalla cosiddetta produttività con interventi sulla fiscalizzazione che penalizza il lavoro.

Questo può essere affrontato con lo Statuto dei lavori che spero non voglia dire affatto rinnegare lo Statuto dei lavoratori, ma arricchire le capacità dei lavoratori ed avviare una nuova consapevolezza nelle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, al fine di adottare le ragioni del lavoro e delle nuove relazioni industriali, attraverso il rilancio delle professionalità, delle competenze e della dignità lavorativa, con l'obiettivo di incoraggiare una maggiore propensione ad assumere ed un migliore adattamento tra le esigenze del lavoro e quelle della impresa.

Il disegno di legge affida, pertanto, al Governo la delega ad emanare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni, anche di carattere innovativo, volte alla redazione di un testo unico della normativa in materia di lavoro denominato *Statuto dei lavori*. Il superamento delle molte criticità nel mercato del lavoro - vere e proprie

² L. CANFORA, *Il Mondo di Atene*, Laterza, 2011.

ingiustizie sociali per il valore che attribuiamo al lavoro come occasione di sviluppo e formazione della persona - non può più essere affidato ad una concezione formalistica e statualista dei rapporti di lavoro che alimenta un imponente contenzioso ed un sistema antagonista e conflittuale di relazioni industriali.

La verità è che l'attuale sistema normativo del diritto del lavoro non soddisfa pienamente nessuna delle due parti del contratto di lavoro.

Forse occorre lanciare campagne pubblicitarie per sensibilizzare le coscienze delle persone affinché chi ha già il lavoro lo tuteli e lo migliori ed eventualmente ne denunci le carenze, mentre chi non c'è l'ha deve poter offrire sul mercato (istituzionale) il proprio lavoro non come merce di scambio, ma come valore aggiunto. Cioè il lavoratore non deve pretendere di essere collocato e basta, ma deve poter esprimere insieme al lavoro se stesso e tutte le sue capacità per accrescere l'utilità generale e contribuire alla crescita aziendale, imprenditoriale e sociale in modo trasparente e nel rispetto dei rispettivi ruoli, tale da favorire la cooperazione in iniziative legislative o amministrative incisive per il migliore funzionamento del mercato del lavoro, per aumentare la produttività e le retribuzioni, per contrastare efficacemente le disuguaglianze crescenti tra lavoratori forti e deboli e tra protetti e non protetti, per favorire e indirizzare l'autoriforma del sistema delle relazioni sindacali, per ridare efficienza e prestigio al lavoro nelle amministrazioni pubbliche e combattere gli sprechi enormi che oggi si osservano in questo settore.

Questa visione servirebbe a ridare prestigio al lavoro pubblico, anche voltando pagina rispetto alle inefficienze del settore. Per questo occorrerebbe introdurre un sistema di trasparenza totale delle amministrazioni, promuovere, incominciando dai vertici, la cultura della valutazione e della misurazione; applicare incentivi efficaci per premiare il merito e costringere al riallineamento le strutture più efficienti.

Penso che occorra essere attenti alle competenze, alla competitività ed alla semplificazione. Sostenere la produttività non significa smantellare le tutele e rinunciare alla sicurezza dei lavoratori, quanto esprimere al meglio la propria cultura nel lavoro. Ma questo non avviene nella logica della contrattazione centralizzata e del monopolio dei sindacati di categoria o, meglio, come dice Pietro Ichino che occorrerebbe “... *sgabbiare la nostra contrattazione collettiva*”.³

La cultura del lavoro è più incentrata sulla contrattazione in un logica monopolistica, sindacalista di stampo politico-rivendicativo, piuttosto che essere orientata verso nuovi modelli di organizzazione del lavoro incentrati sulla piena valorizzazione della persona, verso il rilancio della cultura della legalità, della solidarietà e delle pari opportunità. Modelli rispetto ai quali qualità del lavoro, produttività, efficienza e benessere organizzativo vanno di pari passo.

Un forte richiamo, infatti, è giunto dal Presidente della Repubblica in data 1/11/2011 in un incontro nella sede del Consiglio di Stato dove ha auspicato che: “*una maggiore cultura delle istituzioni, ad un più forte senso dello Stato a più attenzione all'esercizio delle funzioni dello Stato e alle condizioni in cui versano le sue strutture portanti*”.

Ne consegue che “*la lotta per il diritto è soprattutto lotta per la Giustizia, dove la posta in gioco è la Giustizia propriamente intesa come principio ideale sul quale regge la convivenza civile, al fine di contribuire a umanizzare le istituzioni ben sapendo che i diritti, non vengono elargiti dall'alto da un sovrano illuminato, da una ragione assoluta, ma sono affari di uomini verso altri uomini, che spesso i diritti pur universalmente riconosciuti, si scontrano con i poteri che si annidano nel chiuso della sovranità*”⁴.

Da quanto esposto posso senz'altro concludere che mentre fiumi di parole di

³ P. ICHINO, *Inchiesta sul lavoro*, Mondadori, 2011.

⁴ V.M. CAFERRA, *La Giustizia e i suoi Nemici*, Cacucci, 2011.

disperdono lungo il sentiero dell'art. 18 delle Statuto dei lavoratori e la vana gloria delle parti sociali, il Premier Monti ha affermato che "l'art. 18 frena la crescita"(IlSole 24 Ore del 4/02/2012)

A mio avviso la crescita è frenata:

- dalla mancanza di serie proposte;
- dal mancato riconoscimento delle professionalità, delle competenze e del merito;
- dalla mancata formazione (cultura, sapere, scuola);
- dalla mancata trasparenza nella ricerca e nelle carriere universitarie;
- dalla carenza dei meccanismi di ricerca del lavoro (come funzionano i Centri per l'impiego?; che fine hanno fatto le famose Piante Organiche?; perché si continuano a bloccare i concorsi pubblici?).

Ecco allora nascere la conflittualità sindacale, la concorrenza individuale, il mobbing ed i conflitti.

Occorre rilanciare il o il ruolo del lavoro superando le vecchie tesi dell'accumulazione che vede il lavoro come serbatoio di voti-scambio nella pubblica amministrazione.

Credo che occorra creare un nuovo soggetto che attivi le politiche del lavoro, per anticipare nei giovani nelle scuole il senso del lavoro.

Occorre mettere in moto quel meccanismo di sbocchi occupazionali che si basi prevalentemente (si!) sul posto fisso, perché solo assicurando certezze al lavoro possiamo ridare sicurezza all'economia di un paese ed al suo sviluppo e ridare speranza alla Scuola, alla cultura, ai giovani, alle famiglie e, quindi, ad una società più libera e più giusta!

Il lavoro è, in un certo modo, come tutta la vita, un continuo farsi, che costa sforzo nel superamento dell'inerzia che salva dall'abisso del nulla. La vita-lavoro può e deve essere, nella suprema verità, il diritto di essere reale. Diritto di vivere e diritto di lavorare sono perciò, come è ormai chiaro tutt'uno se, come è certo,

*"vivere vuol dire lavorare e lavorare vivere ..."*⁵

⁵ A. MORO, *Lo Stato. Il Diritto*, Cacucci, 2006, pagg. 175-177.