

È certamente vero che, **le norme non creano il lavoro**, ma è altrettanto vero che **l'utilizzo delle norme è lavoro**. È certamente vero che, le norme non creano il lavoro, ma è altrettanto vero che **le norme chiare danno certezza ed attenuano i rischi negli investimenti**.

È certamente vero che, le norme non creano il lavoro, ma è altrettanto vero che **le norme pensate per lavoratore ed azienda creano possibilità ed agevolano la crescita**.

È certamente vero che, norme sul lavoro, complesse, incerte, poco chiare rendono difficile creare il lavoro e ne diminuiscono la quantità e la qualità.

**Il cambiamento proposto dal progetto #semplificareillavoro è epocale.**

**Oggi una azienda oltre alla GU, alla GUCE, deve conoscere le BUR, la prassi Inps, Inail, del Ministero del lavoro** (circolari, interpelli, note, lettere circolari...faq e vademecum) senza avere alcuna sicurezza e deve coprire la incertezza interpretativa con un fondo rischi.

Domani speriamo di avere il LAVORO semplice e certo.

Questa è l'intenzione che nel percorso della "proposta bipartisan per semplificare il quadro regolatorio del lavoro" mi ha più entusiasmato, e che corrisponde ad un desiderio che ho vissuto nei mille incontri avuti come **Coordinatore del Centro Studi Nazionale dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (AIDP) in ogni dove d'Italia: vedere UNA LEGGE per il lavoro**.

Ho sognato, in questi mesi di confronto, di vedere **le regole pensate per facilitare la vita di quel corpo che chiamiamo azienda e le cui cellule si chiamano lavoratori**.

Il lavoro ovvero l'utilizzo di energia (in senso fisico il lavoro è proprio questo) per far crescere e nutrire il corpo sociale che chiamiamo azienda deve avere i suoi canoni senza essere autoreferenziale, deve essere pensato per garantire azienda e lavoratore, poiché **non c'è lavoratore senza azienda ne azienda senza lavoratore, come non c'è corpo senza organi e non ci sono organi senza corpo**.

Dobbiamo imparare a vivere su questo "algoritmo", nel tentativo di creare soluzioni che considerino entrambi gli attori, affinché non accada più che il "lavoro" sia un'esperienza in cui tutti i giorni ci sia da chiedersi come faccio?

**Il percorso proposto da Michele e Pietro presenta tutte queste sfaccettature e rappresenta il tentativo, con tutti i limiti e le criticabilità possibili, di far parlare e di mettere in comune le infinite ricchezze di mille “sentire”.**

Fatte queste premesse, indispensabili, vorrei indicare quali sono le **cose** che ritengo **essenziali nella nuova cassetta degli attrezzi da mettere a disposizione di datori di lavoro e lavoratori**

**Regole chiare e poche, su cui la prassi amministrativa non possa e non debba intervenire** (pensiamo a quello che è successo sul cosiddetto ticket di licenziamento tra part time e definizione dell'importo).

**Regole chiare e poche, su cui la prassi amministrativa non possa e non debba intervenire** (pensiamo a quello che è successo sul cosiddetto ticket di licenziamento tra part time e definizione dell'importo).

**Regole che permettano alle aziende di inserire le persone e di sperimentarle; di adeguare l'organico alla transitorietà dei mercati, ma che allo stesso tempo premino il lavoratore che produce e che arricchisce l'azienda quando l'azienda è in salute e cresce.**

Regole che promuovano **lavoratori e aziende in rete ed interconnessi**, perché il mondo del lavoro sta passando dal concetto di sinallagma al concetto di comunità. Oggi, infatti, il lavoro diviene il luogo centrale dove si vive e l'azienda una sorta di corpo sociale di cui i lavoratori sono cellule e organi. Un lavoro che si misura sul Glocal (globalizzazione e territorio) in cui anche il singolo ha il suo ruolo e può “valere” in relazione al suo qui ed al suo ora.

Regole in cui **le patologie vengano messe al bando e punite duramente.**

Regole che permettano ad una parte del **costo del lavoro** di ritornare al dipendente in termini di **welfare e di supporto**; in cui lo stato è attore e stimolo e non “papà”.

Regole in cui **agli ammortizzatori sociali** vengano sostituiti da supporti economici che stimolino alla riconversione ed alla riqualificazione.

Regole in cui il **CCNL** deve essere un quadro definitorio che si muove con il tempo e lo spazio e che

vale per tutti nello stesso modo.

Infine, e credo che questo sia ormai senso comune, deve esserci la consapevolezza che dobbiamo mettere la **contrattazione aziendale** (con il suo qui e il suo ora) **al centro** incorniciata da CCNL e legge.

Questa la nuova filosofia che deve improntare il diritto: non strumento regolatorio rigido che dirime i conflitti tra due parti o ne difende una, ma **REGOLO che misura e che favorisce la partecipazione ed il coinvolgimento e che tutela azienda, lavoratore e corpo sociale** (territorio, comunità...) in cui il lavoro è immerso.

Un lavoro in cui la vita del dipendente non è scissa tra tempo lavoro e altro tempo, ed in cui la vita dell'azienda rivolta al mondo non è separata dal suo territorio.

Siamo di fronte ad una opportunità che nasce da una crisi e se dovessi definire il lavoro del gruppo direi che è il tentativo di lottare perché il bruco diventi una meravigliosa farfalla.

**Buon Lavoro a tutti.**

**David Trotti**

Consulente del Lavoro - Consulente Nazionale AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata)

Responsabile scientifico area Lavoro rivista Consulenza Buffetti Editore

@DavidTrottilab

Scarica il pdf 