



il mio canto libero



Bollettino ADAPT 13 gennaio 2020, n. 2

Cambiano straordinariamente i modi di produrre e di lavorare ma rimangono uguali a se' stessi i termini del dibattito politico e sindacale. Anzi, c'è un che di antico in molte delle

proposte che vorrebbero tutelare il lavoro o aumentare la produttività nei nuovi contesti.

Prevalgono così le piccole esigenze comunicazionali, la pigrizia intellettuale, l'astratta ideologia, il massimalismo verbale o la vuota affabulazione, la pochezza dei risultati. Da una parte e dall'altra.

In questo scenario si iscrivono le recenti discussioni sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario che prescindono dall'elementare criterio dell'osservazione delle persone che lavorano nelle infinite sfaccettature che oggi offre la produzione di beni come di servizi e dalle potenzialità offerte dalla rivoluzione cognitiva. Vi è anzi una sorta di schizofrenia tra le analisi enfatiche sul salto tecnologico, sulle trasformazioni pervasivamente e geometricamente destinate a prodursi e la pretesa di ricondurre tutto a parametri tradizionali come l'orario.

In questo ambiente si è da tempo sottolineata, al contrario, l'esigenza di cambiare i parametri e di utilizzare la contrattazione di prossimità per sperimentare nuovi modi con cui dare valore al lavoro e così rendere più competitiva la produzione. In particolare, il

crescente superamento della dicotomia tra subordinazione e autonomia dovrebbe risolversi non nel terzo genere aggiuntivo della "autonomia subordinata" ma nella ricerca di modi con cui,

progressivamente, relativizzare il tempo e il luogo di lavoro attraverso la condivisione tra le parti delle tecniche con cui misurare i risultati e gli incrementi di professionalità. Solo uno scambio di questo genere, adattato alle diverse situazioni, può consentire passo dopo passo di liberare il lavoro dai mortificanti vincoli tradizionali e di esaltare invece la responsabile capacità delle persone.

L'approccio, come dicevamo, non può essere che sperimentale e reversibile, senza schemi precostituiti e guardandosi, le parti, negli occhi. In un clima di condivisione e di fiducia non è difficile far contare gli esiti della produttività e delle competenze in luogo del controllo burocratico sul luogo e sul tempo del lavoro. Ciò richiede un sindacato che si rinnova, investe nella formazione diffusa dei propri operatori o delegati, supera le tradizionali categorie che faticano a presidiare i perimetri contrattuali per lo sgretolamento dei vecchi confini della produzione. E richiede aziende

nelle quali l'imprenditore e il management siano consapevoli che i collaboratori meritano tempo e fatica perché prevalgano la motivazione, la soddisfazione, la felicità nel lavoro attraverso il dialogo, l'attenzione personalizzata, l'investimento formativo, la misurazione condivisa dei parametri assunti per crescere insieme.

Analogamente, la riapertura della discussione su job act e art. 18 appare datata e meramente difensiva nelle posizioni delle parti. Chiariamo innanzitutto che la sanzione della reintegrazione è ancora possibile per il licenziamento illegittimo oltre che, ovviamente, per quello discriminatorio e perciò nullo. Partiti da una buona legge delega, i decreti delegati hanno definito un equilibrio discutibile tra la restrizione dei casi in cui è applicabile la reintegrazione e le nuove rigidità che ha subito prodotto o, negli atti successivi, indotto. Si salvano solo i rinvii alla contrattazione di ogni livello. Cosa diversa sarebbe l'avvio di una fase di intenso confronto sui modi con cui produrre finalmente elevati livelli di occupabilità in cambio di una norma europea sui licenziamenti. Il vero fallimento del job act è nella persistente carenza di politiche attive in mercati del lavoro ormai segnati da transizioni continue. E per queste la soluzione non è certo nella tradizionale offerta formativa delle Regioni ma in quegli ecosistemi educativi territoriali che dovrebbero integrare imprese, apprendistato, scuola, università, istituti e centri di formazione professionale. Insomma, anche in questo caso, le risposte ai comprensibili bisogni di sicurezza devono essere nuove e sostanziali.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi