

“Per una nuova filosofia dell’interazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, in una visione etica e moderna”

Il Lavoro come valore

La questione “Lavoro” in Italia, ma aggiungerei sicuramente anche in Europa e nel mondo, si sta rivelando come uno degli snodi fondamentali per una convivenza economico-sociale, tra le genti, pacifica vocata allo sviluppo e per il benessere della persona umana nella sua accezione storico-antropologica.

Lo sviluppo di un Paese, di una comunità, deve basarsi e fondersi, appunto, sul lavoro e questo può avvenire anche attraverso la promozione di una nuova “cultura sociale” del lavoro stesso che sia, al contempo, il concreto antidoto alla povertà e che contenga, intrinsecamente, requisiti fondamentali di dignità, gratificazione, non sfruttamento, sicurezza, giusta remunerazione.

Sarebbe sensato, all’inizio di questo nuovo millennio, tentare di perseguire le ragioni di una nuova etica da innestarsi nel lavoro e più in generale nello sviluppo economico complessivo, in una realtà sociale contemporanea e moderna.

In questa transizione che stiamo vivendo, in particolare nel mondo del lavoro, grande mutamento avviene a causa di influenze non soltanto economico-sociali, ma anche di natura religiosa, culturale, geo-politica, ambientale, demografica, storica; dove tra l’altro, è bene sottolineare, le spinte ad enfatizzare un accentuato “individualismo” ed una mitizzazione del successo personale, travolgono qualsivoglia visione di crescita solidale e sviluppo diffuso di una società che sa farsi carico di tutte le sue componenti, con capacità di fattiva inclusione sociale.

Bisogna agire per una nuova cultura del lavoro così come, in modo lungimirante, in diverse occasioni, è stato rappresentato dall’attuale Pontefice, anche alla luce di contesti di quotidiana precarietà, di scarso rispetto, nel lavoro, della dignità della persona, del difficile sviluppo integrato delle comunità.

Ciò si rende possibile solamente se le ideologie neoliberiste, che si sono fortemente radicate soprattutto nei paesi di vecchie e nuove “economie avanzate”, possono edulcorarsi riducendo gli eccessivi estremismi che promuovono la completa autonomia dei mercati (citata dagli economisti come la mano invisibile), la speculazione finanziaria estrema, imponendo il primato del denaro e della finanza sull’uomo, influenzando negativamente, tra l’altro, la conseguente “destrutturazione e marginalizzazione” del mondo lavoristico e dei suoi principali protagonisti, compresi i detentori “dell’economia di produzione”.

Il lavoro, quindi, spesso, non è visto come un “bene fondamentale” per le persone, le famiglie, le collettività, quale bene comune che garantisce equità sociale, ma anche diritto essenziale e aggiunto esistenziale; il lavoro assumerebbe quindi un valore residuale, un bene minore, facendo regredire la dignità del lavoratore, quale persona, ma anche delle stesse condizioni di lavoro in cui agire, svuotando la civiltà del lavoro e dell’economia sociale, che sono state alla base soprattutto delle civiltà occidentali, come ora le conosciamo.

A questo punto è facile fare riferimento all’attuale evidente scomposizione del mondo del lavoro, nel suo insieme, che se da un lato si può legare ad una finanza non responsabile, orientata esclusivamente alla sua “riproduzione sterile”, dall’altro lato si lega a ragioni di tipo antropologico ed etico.

Siamo sempre più privi di anticorpi rispetto alla visione ed alla azione di una economia dell’esclusione, fortemente consumistica, orientata verso beni e servizi destinati a pochi. È semplice quindi giungere alla negazione del primato della figura umana sul capitale, rifiutando qualsiasi etica. Così come il SantoPadre afferma, in un modo assolutamente condivisibile, la risposta ed antidoto, a questa deriva umana, potrebbe essere opportunamente la riconquista del ruolo del lavoro, intriso di dignità, quale volano centrale di una economia e finanza salubre e produttiva per tutti, dove le persone che lavorano siano soggetti e non oggetti, in una economia che non sia priva di volto, ma bensì espressione dell’intelligenza e capacità concreta degli uomini che la dirigono al fine del crescente e costante sviluppo.



Da tutto ciò emerge la concezione del lavoro come bene fondamentale non soltanto per la persona stessa, ma anche per il contesto in cui è presente il lavoro, quindi, da bene fondamentale costituisce un diritto-dovere non eludibile, per questo intraprendere nuove e coraggiose politiche del lavoro spendibili per tutti, siano giovani, donne, extracomunitari, svantaggiati, cassaintegrati, diversamente abili, ecc.

Un altro concetto fondamentale, espresso dal Papa, altamente illuminante, è che la ricchezza non deve essere solamente prodotta, ma occorre che sia anche equamente redistribuita. L'istruzione, la formazione e il lavoro tutelato, ancorché dignitoso, sono elementi fondamentali per lo sviluppo e la diffusione dei beni che concorrono al possibile raggiungimento di una maggiore giustizia sociale.

La ricerca di una "redditività estrema", spesso realizzata con il minor uso possibile di lavoro e lavoratori, è un traguardo effimero e momentaneo, in quanto una crescita equilibrata, costante e duratura, risiede nella possibilità di lavoro per tutti, con conseguente capacità e necessità di spesa, dei suoi attori.

Esiste sicuramente la buona finanza che sa anche aggregare risparmi, efficientandoli con impieghi redditizi, consentendo anche l'incontro tra chi possiede capitali e chi idee produttive e viceversa, non le due cose insieme. La finanza, però, necessita anche di un "controllo sociale", in quanto al servizio dell'economia nazionale e mondiale "il denaro deve servire e non governare"; "la finanza non deve ignorare l'etica", dice sempre Papa Francesco.

Conciliare lavoro e vita

Dopo aver trattato degli aspetti squisitamente "eziologici" dell'argomento Lavoro, della sua intrinseca natura di bene ancorché materiale, anche immateriale e di elemento fondante di qualsiasi società moderna che deve basare le proprie fondamenta economiche non tralasciando una giusta etica nelle sue evoluzioni e declinazioni, tentiamo di analizzare gli aspetti inerenti il possibile perseguimento di un giusto equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Nella nostra civiltà post-industriale, proiettata in una economia del terzo millennio, sono ormai lontani i ricordi delle masse di lavoratori, quali che siano, contadini, artigiani, operai, ecc. totalmente assorbiti da giornate intere spese sui luoghi di lavoro, senza alcuna visione concreta di vita "altra", ovvero altrimenti dedicata.

Oggi osserviamo che il tempo materiale destinato allo svolgimento del lavoro, non è più lo stesso e soprattutto sempre meno esattamente distinto dalle altre nostre occupazioni di vita dedicata alla famiglia, alla cura personale, agli hobbies, ai viaggi e vacanze, alla cultura, agli studi, allo sport, al volontariato e al tempo libero, in genere hanno tutte contribuito a restringere, invadere e contaminare il tempo propriamente destinato alle attività lavorative, occupando e pervadendo la vita nella sua accezione assoluta.

È necessario, quindi, tentare di trovare nuovi equilibri per "conciliare vita e lavoro" dove anche a livello internazionale il problema viene definito in generale "work life balance", facendone ovviamente una tematica scevra da visioni maschilistiche, relegandola, inopportuno, a questione solamente femminile.

Tali aspetti, è facile immaginare, si innestano ovviamente in un contesto, quello attuale, di profonda e duratura crisi economica, nonché di evoluzione stessa del lavoro, dove è necessario fare i conti con i rischi di un aumento della disoccupazione, del ricorso a forme di precarizzazione, con ridotta qualità del lavoro e del benessere dei lavoratori.

Assistiamo, pertanto, a dei cambiamenti fondamentali nella ridefinizione dei confini, sempre più labili, tra tempi e spazi di lavoro e di vita, dove misurarne e definirne gli ambiti/confini risulta maggiormente problematico.

In questo gioca un fattore importante la sempre più difficile "stabilità lavorativa" per la quale si è disposti a mettere in campo l'accettazione di contrazioni ed estensioni del cosiddetto tempo produttivo, parametrando conseguentemente il tempo di vita.

È un dato di fatto che la crisi economica ha determinato una diminuzione del lavoro misurato in quantità e ore lavorate. È agevole quindi ricorrere, necessariamente, a formule di part-time involontario come anche quello volontario.

Come detto la precarietà, in genere, si sta consolidando come fenomeno lavoristico, ma lungi però dall'essere, il lavoro, considerando i diversi livelli di qualità ed intensità, meno pervasivo nella vita delle persone, proprio perché, comunque, in qualsiasi veste si espliciti, influenza e modifica le nostre vite nella loro quotidianità, condizionando percorsi, progetti, sviluppi, scelte tutte fondamentali per l'uomo e le società di contesto.

Detto ciò è utile constatare come la sfera lavorativa e quella più propriamente di vita privata, si intersecano in nuove relazioni che sarebbe opportuno considerare ed analizzare, parallelamente, anche alla luce di azioni in ambito sociale, politico, economico, manageriale, familiare, ecc. pensando che la questione non è relegabile al genere, all'età, alla religione, al censo, o altro, ma riguarda la società nel suo complesso.



Al riguardo in un inciso, si rammenta che la questione “conciliazione” è stata opportunamente inserita all’interno del disegno di legge delega, sul Jobs Act, in discussione al Parlamento in questi giorni.

L’argomento conciliazione viene però trattato limitatamente all’ambito certamente di maggior impatto e rilevanza consistente nel sostegno alla genitorialità, quale supporto alle madri e ai padri.

Di sicuro interesse anche la possibilità di incentivare accordi collettivi per “favorire” la flessibilità dell’orario di lavoro, potendo anche estendere intese, in tal senso, per il comparto dei lavoratori atipici, sempre più consistente.

La stessa azione rivolta ad un problema culturale del nostro Paese, circa il ruolo al quale viene destinato il genere femminile, relativamente alla cura familiare, dei figli, degli anziani, ed in generale alle incombenze domestiche, merita di essere affrontato con una visione europeista, prevedendo magari, misure di vantaggio fiscale specifiche, congedi e permessi “paritari” per uomini e donne, ecc.

Anche un lavoro, qualunque esso sia, con l’obiettivo di un discreto benessere, può e deve permettere altresì il giusto equilibrio con i tempi di vita familiare e sociale. Ciò non riguarda solamente le donne per le quali è innegabile si siano fatti notevoli passi avanti, ma aggiungo ancora non sufficienti, ma è bene sottolinearlo devono interessare sempre di più anche il genere maschile, in una divisione di ruoli più paritaria e al passo con i tempi e le mutate esigenze della moderna società.

Legislazione

A scopo puramente conoscitivo/informativo menzioniamo il decreto legislativo n. 151/2001 ovvero il Testo unico sulla maternità e paternità dove, tra l’altro, è confluita la legge n. 53/2000 dal titolo: “disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.

Tali norme riconoscono ai lavoratori, sia essi madri ovvero padri, in qualità appunto di genitori, non solo permessi, congedi, indennità varie, ma anche la possibilità, previ accordi sindacali, di concordare con i datori di lavoro particolari forme di flessibilità di orari, turni, ferie, diritti allo studio, ecc. ovvero forme particolari di organizzazione del lavoro, come il telelavoro e similari.

Queste diverse modalità di organizzazione del lavoro implicano, soprattutto per aziende ed imprenditori di piccole dimensioni, costi non marginali, tali azioni quindi necessiterebbero di adeguato sostegno, magari utilizzando risorse provenienti dall’apposito Fondo politiche della Famiglia.

Anche la legge n. 69/2009, intervenendo sull’art.9 della menzionata legge n. 53/2000, ha come obiettivo il rilancio dello strumento di supporto alla maternità e paternità promuovendo progetti sperimentali per attuare misure dirette a tali soggetti appartenenti non solo ad aziende pubbliche o private ma anche per i datori di lavoro iscritti ai pubblici registri per i lavoratori autonomi o liberi professionisti genitori con figli disabili.

A fare da contro altare ad una idea di distribuzione bilanciata e sostenibile dei tempi di lavoro con i tempi di vita, contribuisce certamente il dibattito scaturente nell’attuale contesto internazionale di crisi economica, riguardo alla riduzione delle giornate di festività riconosciute nei vari Paesi europei, al fine di aumentare la produttività media ed il Pil delle nazioni; come anche il recente dibattito circa il mantenimento o meno delle aperture domenicali degli esercizi commerciali, ovvero, la loro chiusura con conseguenze non minimali sulla qualità della propria vita affettiva e sociale dei lavoratori interessati.

Per quanto riguarda, invece, i reali problemi quotidiani di quei lavoratori che per motivi legati al pendolarismo ovvero organizzazione familiare, anche considerato il numero sempre più elevato di famiglie monogenitoriali, dove in assenza di specifici accordi aziendali per flessibilizzare al meglio le prestazioni lavorative anche a vantaggio dei prestatori di lavoro. Opportuna menzione merita il ruolo svolto dalla giurisprudenza che non sempre coglie le ragioni e i nuovi bisogni di rendere i rapporti di lavoro maggiormente duttili e confacenti ad una società in evoluzione, per quanto attiene anche ai nuovi modelli di vita e sviluppo.

In particolare mi riferisco ad una recentissima sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, la n. 18462 depositata lo scorso 29 agosto, che sostanzialmente ha confermato la legittimità della sanzione disciplinare inflitta ad un lavoratore di Poste Italiane per il mancato rispetto dell’orario di lavoro (arrivando quotidianamente in ritardo rispetto al regolare inizio della sua prestazione lavorativa).

La Suprema Corte ha stabilito pertanto che l’osservanza puntuale dell’orario stabilito dal datore di lavoro: “costituisca obbligo del lavoratore disciplinarmente sanzionabile” e che la mancata precisa effettuazione della prestazione “rompe il rapporto sinallagmatico che distingue il rapporto di lavoro”, non considerando inoltre, il giudice supremo, valido il recupero del tempo non lavorato da parte del lavoratore pur trattenendosi lo stesso oltre l’orario di lavoro di servizio, appunto per recuperare.



È di tutta evidenza quindi come giudizi giurisprudenziali risultino poco avvezzi a recepire esigenze di natura diversa rispetto alle rigidità contrattuali, cosa che può essere quindi parzialmente risolta con l'azione diretta delle parti interessate datoriali e sindacali, per il bene dell'azienda e dei lavoratori che ci operano.

Conclusioni, il lavoro non va mai in ferie

In chiusura reputo interessante fare citazione di una ricerca commissionata, recentemente, dal sito LastMinute.com sull'argomento lavoro (Il telefono squilla anche in vacanza! Digli di smettere).

In questa recente indagine, commissionata dal sito on line di viaggi "Lastminute.com" in collaborazione con lo studioso neuro-psicologo David Lewis con la Mind Lab e con interviste curate dalla società OnePoll, è risultato che nove italiani su dieci, corrispondenti all'87% del totale del campione intervistato, di cui 1000 per l'Italia e 6500 per l'intera Europa, dichiara di aver ricevuto "telefonate di lavoro" mentre si trovavano in vacanza, nel 67% dei casi contattati dal capo, nel 69% da colleghi, e nel 9% da propri dipendenti.

Di queste "call" tre su cinque sono state considerate, dagli intervistati, non necessarie o del tutto inutili. Il dettaglio risulta, al riguardo, di particolare interesse, nonché chiarificatore. Da esso emerge che il 27% delle chiamate vengono fatte per chiedere ad esempio l'ubicazione di un documento; il 21% si fa per condividere un aggiornamento di un progetto, il 17% per richiedere una password dimenticata, ovvero il funzionamento dell'aria condizionata, ma anche con quale frequenza annaffiare le piante ornamentali o come cambiare una lampadina e varie altre amenità del tutto non necessarie. Infine, cosa ovviamente più antipatica e fastidiosa, il 14% di telefonate vengono fatte per richiedere se si è disponibili a tornare prima dalle vacanze.

L'altro aspetto indagato riguarda le ragioni per le quali, pur trovandosi in ferie e/o vacanze, le persone sono spinte a rispondere ad una telefonata dall'ufficio. Ebbene, più della metà degli intervistati, precisamente il 52%, ha dichiarato di aver risposto al cellulare perché si sente responsabile anche quando è via, mentre l'11% ha dichiarato di rispondere al telefono semplicemente perché innamorato del proprio lavoro e felice per essersi reso disponibile anche in vacanza. Infine, il 9% dichiara di aver ceduto alla chiamata in quanto non sapeva chi stesse chiamando.

Oltre le chiamate oggi sono certamente invasivi anche gli altri strumenti tecnologici e le loro varianti. Solo per citarne alcuni si viene contattati da capi e colleghi tramite mail con una frequenza del 39%, con whatsapp per il 26%, con skype 8%, e persino con la chat di Facebook per il 7%. Lo stesso strumento quale è il classico e obsoleto sms viene usato con una frequenza ancora molto rilevante, pari al 41% dei casi.

Il campione predisposto, di 6.500 utenti, ha riguardato, per esigenze di opportuna comparazione internazionale, 2000 inglesi, 1000 italiani, 1000 francesi, 1000 tedeschi, 1000 spagnoli, e 500 irlandesi.

Come detto sopra la percentuale più alta di contatti telefonici, che avvengono per motivi lavorativi, ha riguardato con l'87% dei casi oltre che il campione degli italiani anche il campione degli spagnoli; a seguire, con notevole distanza, gli inglesi con il 67% dei casi, mentre i tedeschi intervistati che hanno dichiarato questo "disturbo" è risultato essere il 62% dei casi.

La questione merita, quindi, una particolare attenzione. A livello europeo Francia e Germania si sono mostrate nazioni particolarmente sensibili al problema della pervasività lavorativa, anche fuori dall'orario di lavoro. Al riguardo un recente accordo sindacale in Francia ha previsto di concedere al personale informatico delle società, il diritto di "scollegarsi" e non ricevere chiamate o messaggi dopo la fine del proprio turno lavorativo.

In Germania, due grandi aziende: la Deutsche Telekom e la BMW, hanno sottoscritto interessanti accordi per i quali nella prima società non si è costretti a leggere la posta elettronica dopo aver lasciato il posto di lavoro; nella BMW viene invece considerato orario di lavoro "retribuito" anche quello passato fuori azienda a lavorare con il portatile o smartphone o anche mandando o ricevendo mail, sms, o messaggi Twitter.

In definitiva la ricerca evidenzia, tra l'altro, lo stress procurato anche da una semplice telefonata o mail che gli studiosi/ricercatori hanno ritenuto paragonabile e superiore rispetto allo stress accumulato per un litigio con un familiare o un ingorgo stradale.

Per concludere, lavorare sì, riposarsi pure, ma con un occhio sempre attento al proprio benessere psico-fisico che sicuramente risulta essere una variabile indipendente tra soggetto e soggetto e pertanto diversamente sopportabile e quantificabile nei suoi valori ottimali. Staccare la spina durante i periodi di ferie e/o riposo, anche se appare sempre meno frequente, di sicuro ci permette un migliore recupero delle energie complessive che durante un lungo periodo di attività lavorativa vengono indubitatamente intaccate, procurando conseguentemente un miglioramento degli stimoli e delle performance alla ripresa dei nostri cicli lavorativi. ■

[] Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, Roma - titolare della cattedra di "Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro". Il Prof. Stefano Olivieri Pennesi è anche Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.*