

Convegno “GLI ANNI MIGLIORI DELLA VITA, LE ORE PIU’ BELLE DELLA GIORNATA”

Intervento di

Maria Sacchettoni – Responsabile Servizio Democrazia Economica UIL

Voglio innanzi tutto esprimere i miei complimenti a colui che ha scelto il titolo di questo convegno. Il lavoro occupa la fase centrale della nostra vita e rappresenta un “bisogno primario” cui l’uomo non può più rinunciare. Al lavoro vengono dedicati gli anni migliori della nostra vita, il periodo della nostra massima espressione. Il lavoro inoltre rappresenta la realizzazione del nostro essere, delle nostre aspettative.. Il lavoro inoltre occupa le ore più belle della giornata, relegando affetti, famiglia, sport e divertimento a ritagli di tempo fra i più caratteristicamente “stanchi” della giornata, con il risultato di offuscare molto spesso le gioie offerte dal cosiddetto “tempo libero”.

Si può essere stanchi perché si svolge un lavoro pesante, fisico, ma il più delle volte la stanchezza è determinata da un forte disagio, da una situazione di continua tensione, avvertita durante la nostra giornata. Questa è una caratteristica assai comune fra i lavoratori nell’ attuale modello di organizzazione del lavoro, caratteristica riconosciuta ed accettata loro malgrado da tutti come fatto trascendente e relativo alla sfera squisitamente personale delle persone.

Io credo, al contrario, che il problema della stanchezza, del disagio e dello stress di un lavoratore sia un elemento fondamentale da tenere sotto controllo nell’economia di una impresa veramente efficiente e competitiva.

L’attuale organizzazione del lavoro infatti, in nome della competitività a tutti i costi, contribuisce a rendere spesso infelici i dipendenti, la dove il significato di “competitivo” è spesso sinonimo di un clima da legge della savana, di una guerra di tutti contro tutti per salire nella gerarchia aziendale piuttosto che per l’ottimizzazione tempo e delle risorse umane.

Anche per quanto riguarda l’ambito dei luoghi di lavoro spesso si tende a spersonalizzare e rendere asettici i nostri uffici, impostandoli alla bruttezza.

Ma allora, se è vero come è vero che il lavoro occupa la parte migliore della nostra vita, e se le caratteristiche dei nostri luoghi di lavoro sono quelle appena espresse è evidente che esiste un controsenso molto forte cui la nostra società deve assolutamente riflettere e mettere mano.

La distribuzione dell'orario di lavoro e l'organizzazione del lavoro segue in grandi linee le indicazioni individuate da Taylor nel 1800, quando il livello tecnologico era per lo più meccanico e manuale ed il livello culturale medio vicino all'analfabetismo.

Oggi utilizziamo ancora quel modello, utilizzando orari di lavoro sempre più lunghi: pensiamo all'utilizzo dell'overtime che è ormai prassi acquisita nel nostro Paese. Pensiamo al neo assunto che viene fulminato con lo sguardo dai capi e persino dai colleghi se, allo squillo della campana di fine turno, si alza per uscire.

Siamo dunque così convinti che questo sia il modello che porta alla competitività?

Una organizzazione del lavoro ha lo scopo di garantire il massimo risultato con il minimo sforzo. Spesso accade il contrario e demotivazione, inefficienza, stress e cinismo regnano sovrani.

Per molti dirigenti si continua a preferire dipendenti sudditi e arrendevoli a personalità autonome ed indipendenti.

Se a questo si aggiunge oggi lo spettro delle ristrutturazioni aziendali e subentra la paura di perdere il posto di lavoro ci dobbiamo domandare come stiamo trascorrendo i nostri anni migliori e quali futuro ci può attendere e, soprattutto, come faremo ad essere competitivi con queste premesse.

L'era postindustriale sta attraversando un periodo di forte crisi di identità, la nostra economia sta attraversando un momento di grande incertezza nel quale le nostre imprese si trovano spesso impantanate. E' evidente la necessità di un radicale e rapido cambiamento di rotta che garantisca un buon lavoro per tutti e mantenimento di un livello soddisfacente di standard di vita.

L'esperienza fin qui sperimentata ha visto riorganizzare le nostre imprese con pesanti ristrutturazioni operate da manager costosissimi che, però, hanno ottenuto risultati positivi in termini economici solo nel breve termine, creando forti disagi tra i lavoratori che si sono visti solo aumentare i carichi di lavoro, il malessere e la paura di essere magari trasferiti o licenziati.

Io non credo che questa sia l'unica strada per rendere competitive le nostre imprese.

Una impresa si rinnova veramente quando si riorganizza completamente, tecnicamente, impostando la propria struttura da un'altra ottica. Questo si deve chiedere ad un bravo manager, questo devono perseguire gli azionisti.

Se il successo che ha avuto la diffusione delle politiche di Responsabilità sociale delle imprese poteva far ben sperare in questo senso, purtroppo, ad oggi, essa rimane ancora troppo spesso una utopia.

Se molte sono le imprese che hanno intrapreso iniziative responsabili, rarissime sono quelle che hanno posto al primo posto il fuoco della propria attenzione i propri dipendenti, la loro salute nel senso più ampio del suo significato, il luogo di lavoro, insomma il loro benessere. Eppure i lavoratori sono il vero fulcro di una impresa, sono stakeholders due volte, come lavoratori e come cittadini, e quindi dovrebbero essere i portatori d'interesse privilegiati.

E' sui lavoratori e sull'ambiente lavoro che si gioca la partita di un cambio di rotta effettivo del nostro sistema economico e sarà anche nostro compito, come sindacato, sostenere questo tipo di responsabilità sociale delle imprese, disconoscendo le futili ed inutili campagne pubblicitarie vestite di RSI.

Anche la direttiva Europea , tradotta nel decreto legislativo 626, in merito alle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sui principi dell'ergonomia, non è stata letta in modo completo nel nostro Paese. Quante sono in effetti le aziende che, nell'assegnare i compiti ad un lavoratore tengono effettivamente conto delle sua capacità e delle sue condizioni in rapporto alla loro salute e sicurezza, dove per salute e sicurezza si intendere un ampio esame degli effetti e delle sintomatologie legate alla vita lavorativa, come lo stress, la depressione, il disagio. Eppure scopo dell'ergonomia è quello di adattare il lavoro alle esigenze psicofisiche dell'uomo.

Mi rendo conto che il cambiamento a cui alludo è difficile e tutto in salita, ma non utopico.

Molto possono fare i lavoratori, facendo sentire la propria voce, mettendo in risalto la propria creatività, assumendo un ruolo nei luoghi di lavoro che esalti la propria iniziativa e la propria dignità.

Per raggiungere questo livello è necessario sviluppare delle reali pratiche di informazione e consultazione dei lavoratori nell'ambito dell'impresa, creare sinergie bilaterali per creare quelle condizioni in cui ognuno si senta veramente parte dell'universo impresa e lavori per lo sviluppo duraturo della nostra economia, guadagnandone in termini di benessere collettivo e di qualità della vita.

La frenesia del consumismo ci ha fatto perdere di vista i veri obiettivi.

Voglio tornare sullo stress che, a mio avviso, è un malessere assai diffuso e molto poco considerato fra le sintomatologie incluse nella sfera della salute e sicurezza. Il carico di lavoro, la paura di non essere all'altezza, il raggiungimento degli obiettivi di budget assegnato uniti al timore di non essere più necessario sono tra le cause più comuni del disagio provato dai lavoratori e causa di sintomi che segnano profondamente la vita privata e sociale di un individuo.

Le aziende tendono a scaricare questo tipo di cause solo sulla capacità di adattamento dei singoli dipendenti. Ma il più delle volte sarebbe sufficiente una adeguata riorganizzazione del lavoro,

dell'orario, dei ruoli e delle tecnologie e soprattutto una formazione continua per ridare quella fiducia e quell'entusiasmo necessario ad un lavoratore per lavorare veramente meglio.

Certo questo vorrebbe poter dire che magari molti manager, oggi insostituibili e costosissimi, potrebbero dimostrarsi magari meno indispensabili.

Certo è che la salute e sicurezza di molti cittadini è stata spesso trascurata in nome dell'utile e del profitto. Così come spesso è accaduto con l'etica, con il risultato prodotto dai megascandali degli ultimi tempi.

Non ci può essere cambiamento se non ci si pone di fronte ai temi legati alla corporate governance di una impresa da un punto di vista nuovo, solidale e partecipativo.

Il modello di governance dell'impresa, postulato dalla RSI, ridefinisce in un equilibrio armonico le relazioni tra gli stakeholders, la cui soddisfazione è il successo dell'impresa.

Nella creazione del valore occorre pertanto allargare lo scenario anche ai beni immateriali dell'impresa, costituiti dalla qualità dei rapporti con tutti i soggetti interessati. Ovviamente a noi del Sindacato interessano in primo luogo i lavoratori, ma non ci sottraiamo ad una valutazione più ampia che coinvolge anche gli altri partners, dichiarandoci disponibili ad assumerci la nostra parte di responsabilità per realizzare questo nuovo modello di impresa.

Siamo favorevoli, anche per questi motivi, a una presenza negli organi decisionali dell'impresa di rappresentanze del mondo del lavoro, con una chiara scelta per il sistema duale che separa la gestione dai poteri di indirizzo e controllo.

In questo contesto, i temi affrontati oggi possono essere governati con spirito, metodo e risultati diversi.

Investimenti in salute e sicurezza non verrebbero visti esclusivamente con l'occhio attento al conto economico, ma entrerebbero in una normalità di politiche aziendali rivolte alla salvaguardia del loro bene principale: il proprio capitale umano.

E' straordinario considerare che per tutelare i propri beni materiali le imprese non badano a spese, ma quando si tratta di spendere per la sicurezza delle persone, le difficoltà appaiono insormontabili...

Le statistiche italiane sugli incidenti, anche mortali sul lavoro, presentate annualmente dall'Inail parlano purtroppo chiaro. Troppi morti, troppi feriti, troppi invalidi piangiamo ogni anno, magari rallegrandoci di una modesta diminuzione dello 0, %, senza affrontare seriamente i problemi.

E' un tributo di sangue e disperazione che il mondo del lavoro non vorrebbe dover pagare più, senza considerare i costi economici e sociali che il Paese deve sopportare per questa mancanza di cultura della sicurezza.

Un'impresa socialmente responsabile, governata in modo aperto e trasparente, veramente attenta alla tutela del suo personale, ha una ben più alta probabilità di uscire dalle statistiche degli

“incidenti sul lavoro”, spesso causati, anche in presenza di adeguati sistemi di prevenzione, da carichi e ritmi di lavoro che fanno perdere lucidità e spirito di attenzione.

Anche il tema della formazione occupa un tassello importante nelle politiche di salute e sicurezza. Le imprese mantengono ancora un approccio marginale ad un tema così importante, valutandone troppo spesso i costi e non gli effetti, sia in termini di qualità e competitività sia in termini di prevenzione in campo di salute e sicurezza.

Voglio chiudere il mio intervento con un’ultima riflessione suggerita dall’esperienza di questi anni. Il dibattito nel sindacato sulla responsabilità sociale delle imprese, sia in Italia che in Europa, non è stato e non è facile.

Ci sono visioni diverse e preoccupazioni diffuse nell’allargare l’impegno e il coinvolgimento su questa nuova modalità di esercitare l’azione sindacale. Molti preferiscono mantenere il sindacato nei suoi tradizionali confini.

Noi della UIL abbiamo deciso di correre il rischio di essere strumentalizzati, di dare il nostro sostegno a chi magari non è completamente convinto o sincero nel praticare fino in fondo la responsabilità sociale, perché convinti che il possibile risultato positivo di tali iniziative vada perseguito ad ogni costo.

Per noi che da anni abbiamo caratterizzato la UIL come il sindacato dei cittadini, la responsabilità sociale è un naturale terreno di confronto, di iniziativa e di partecipazione, per migliorare la capacità di tutela dei lavoratori, ma anche e forse soprattutto per far progredire la civiltà e lo sviluppo sostenibile nel nostro Paese.