

L'ANALISI

La rincorsa alla competizione

CHIARA SARACENO

STIAMO assistendo ad un progressivo slittamento del significato delle parole che definiscono il lavoro (reunerato) e i contratti di lavoro, che nasconde radicali trasformazioni nei rapporti tra lavoratori e datori di lavoro. Il jobs act, forse non a caso detto in inglese, non ha riguardato affatto i "jobs", ovvero la creazione di posti di lavoro, come uno avrebbe potuto aspettarsi, specie in un periodo di grave perdita di occupazione, ma la regolazione dei rapporti di lavoro.

SEGUE A PAGINA 31

LA RINCORSA
ALLA COMPETIZIONE

<SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

CHIARA SARACENO

LA TRASFORMAZIONE del contratto di lavoro a tempo indeterminato in contratto a tutele crescenti di fatto ha reso tutti i nuovi contratti facilmente (per il datore di lavoro) revocabili, almeno nei primi anni, anche se "a tempo indeterminato". Succede persino che si possa fare un contratto di lavoro "a tempo indeterminato" per due ore al mese, impedendo in questo modo anche l'accesso all'indennità di disoccupazione. Sarà anche a questa possibilità che pensa il ministro Poletti quando dice che «dovremmo immaginare contratti che non abbiano come unico riferimento l'ora-lavoro»?

Si aspettano chiarimenti.

Anche perché l'inventiva dei datori di lavoro italiani spesso si esercita più spesso a svantaggio dei lavoratori o del fisco, sulle opportunità aperte di volta in volta dalle nuove forme di regolazione e di contratti che sull'investimento in capitale umano e in innovazione vera nei prodotti e nei modi di produrre. Ad esempio, i voucher per il lavoro accessorio possono essere utilizzati per pagare un muratore che di fatto lavora a tempo pieno, pagandolo in parte "in chiaro" con i voucher, in parte in nero.

In ogni caso, se è vero che, a prescindere dalla tecnologia, in alcune professioni l'orario di lavoro può essere nel bene e nel male scollegato dalla produttività, ciò non è vero

per tutte e per tutte le mansioni.

Non si tratta solo della distinzione, pur molto importante, tra lavori manuali e/o di routine e lavori intellettuali, anche se nel discorso prevalente sulle trasformazioni del lavoro sembra che tutti siano diventati lavoratori 2.0, come se nessuno più facesse, necessari, lavori manuali e di routine. Non si tratta neppure della distinzione tra lavori che utilizzano le nuove tecnologie e lavori più tradizionali. Il lavoro in fabbrica, anche quella più tecnologizzata, richiede presenza, così come lo richiede l'insegnamento, il lavoro di medici e infermieri in ospedale, il lavoro nei trasporti, nei servizi di sportello e in quelli di cura e così via. A ben vedere, la maggior parte dei lavori ancora oggi richiede una presenza fisica, quindi un orario certo. In tutti questi casi, più che pensare a scollegare i contratti (e la remunerazione) dall'orario occorre rendere il lavoro più agevole, gli orari più flessibili per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e lavoratori. Quante donne sono inutilmente costrette a fare i salti mortali per conciliare gli orari di entrata e uscita dei figli dal nido o dalla scuola materna e elementare negli spazi risicati lasciati dalla flessibilità in uscita e in entrata al loro posto di lavoro?

In Olanda da diversi anni hanno introdotto "i conti orari individuali", per consentire ai lavoratori/lavoratrici di po-

ter gestire meglio il proprio orario di lavoro nel corso della settimana, del mese, dell'anno. È un lavoro sui tempi complessivi che andrebbe fatto e su forme di negoziazione che tengano conto e medino, i diversi interessi in gioco delle imprese e dei lavoratori, ma anche tra i diversi lavoratori.

Poi ci sono, certo, anche i lavori che non richiedono una presenza in determinati orari, ma solo che siano rispettate le scadenze e la cooperazione del gruppo di lavoro se necessaria.

Qui c'è certo spazio per «scollegare i contratti dagli orari» e questi dal prodotto, magari cominciando a rendere più agevole a chi lo chiede lavorare da casa, senza imporre regole barocche. Ma anche evitando, in nome di quello scollegamento, di invadere tutto il tempo dei lavoratori, inseguendoli con richieste ad ogni ora del giorno e in ogni giorno della settimana, riducendone, non ampliandone, la libertà. Succede già ora che un capo pensi di chiamare sul cellulare un sottoposto la sera - «perché nessuno ci disturba» - e persino durante le giornate di cassa integrazione. La fantasia del «posso lavorare dovunque e quando voglio» rischia di rovesciarsi nell'obbligo di essere sempre presente, se non fisicamente, con la testa e l'attenzione.

Dalla competizione tra chi esce più tardi dall'ufficio per farsi notare dal capo come sempre disponibile si rischia di passare a chi non interrompe mai, anche quando riposa, sta con gli amici, la famiglia.