

Convegno

“Il racconto del lavoro nel lavoro che cambia”

Roma, 27 gennaio 2011

Intervento del Ministro Maurizio Sacconi

Ringrazio sinceramente la UIL, la UILCOM e l'Università Luiss per aver voluto organizzare questa iniziativa, che mi sembra opportuna per tante ragioni e in primo luogo perché ci consente di ragionare insieme su come poter realizzare quei cambiamenti necessari in un mercato del lavoro estremamente complesso e, allo stesso tempo, affrontare la disoccupazione, che nel nostro Paese è da sempre un problema endemico. Ringrazio inoltre coloro che hanno introdotto questo tema prima di me ponendo le premesse affinché l'incontro di oggi non si risolva esclusivamente in un momento di sfogo collettivo, seppur legittimo, quanto piuttosto in un momento di serio approfondimento rispetto alle tante anomalie che si possono individuare, a diverso titolo e in diverso modo, sul tema dell'informazione e, in particolare, su come in Italia si fa informazione sul tema del lavoro.

Viviamo in una società di vecchia industrializzazione fortemente impegnata a transitare verso una nuova dimensione e siamo consapevoli che la sponda sulla quale è ancorata la nostra comunità è sempre più degradante. Questo ci ha costretto a metterci in cammino, ad attraversare un guado. Come accade a tutte le comunità nel momento di abbandonare il proprio luogo natio e le proprie radici, anche la nostra società, quindi, si è trovata a dover affrontare i pericoli impliciti di un percorso carico di incognite. Sulla base di queste premesse, credo che l'insicurezza possa considerarsi un atteggiamento normale, perché le torsioni alle quali stiamo assistendo sono tante e i comportamenti in atto sono completamente diversi rispetto a quelli che fino a ieri praticavamo e che pensavamo sostanzialmente immutabili, soprattutto quelli legati all'organizzazione del lavoro.

A questo proposito, io stesso, riferendomi in particolare alla situazione di Pomigliano e Mirafiori, ho sostenuto che i referendum fossero strumenti molto discutibili per governare una torsione come quella necessaria all'interno dei due stabilimenti e della loro comunità di lavoratori. Ero convinto, cioè, che il referendum sarebbe stato, da una parte, un sovraccarico di responsabilità per i singoli lavoratori e, dall'altra, che le trasformazioni prospettate nei tempi e nei metodi di lavoro non avrebbero fatto altro che alimentare timori, sentimenti usuali di fronte ad ogni tipo di cambiamento.

Una convinzione basata, fra l'altro, su una profonda conoscenza dell'universo della grande fabbrica, in modo particolare di quello delle fabbriche del nord - caratterizzate da bassa utilizzazione degli impianti, da tempi di produzione molto rigidi, da bassa produttività e da bassi salari - nelle quali l'ideologia novecentesca ha avuto un grande peso. Per fare un esempio della rigidità rispetto ai cambiamenti tipica delle nostre fabbriche, in Veneto, una realtà che conosco molto bene, si è sempre rifiutata qualunque ipotesi referendaria sul sabato lavorativo, anche quando sottoscritta da tutte le organizzazioni sindacali. Solo alcuni "fighetti", quindi, potevano pensare che dai referendum di Pomigliano e Mirafiori potesse scaturire un 80-90% di consenso al cambiamento del rapporto fra tempi di lavoro e tempi di non lavoro.

Oggi, però, siamo tutti largamente convinti che questa condizione può e deve essere superata. Di dover cioè realizzare, in luogo del circolo vizioso che ho prima richiamato, un circolo virtuoso, fatto di piena utilizzazione degli impianti o quantomeno di una immediata capacità della produzione di adattarsi agli andamenti di mercato, realizzando conseguentemente una maggiore produttività del lavoro e un maggiore salario, soprattutto nella misura in cui esso si struttura per riflettere i risultati dell'impresa e, come noi auspichiamo, anche gli utili dell'impresa.

Chiaramente questo passaggio non è indolore, perché nel tempo l'organizzazione dei tempi di vita in relazione ai tempi rigidi della produzione si è comunque sedimentata ed ha portato i lavoratori ad adattarsi ad essa e, in molti casi, a cercare una seconda fonte di reddito, dato che quella primaria non era particolarmente rilevante. Chi conosce minimamente la fabbrica, peraltro, sa bene che i risultati di una consultazione non sempre dipendono dall'adesione ad una determinata impostazione ideologica e neppure sono correlati al tema dei diritti.

Allo stesso tempo, anche il modo con cui le organizzazioni sindacali si rappresentano e con cui si rapportano ai lavoratori è mobile e duttile, e non segna maggiore o minore democrazia a seconda che la rappresentanza sindacale si organizzi su base associativa o su base elettiva. In altre parole, non siamo di fronte ad una questione di vita o di morte o di principio, ma semplicemente a due modi diversi di intendere la rappresentanza, entrambi parte della nostra storia e praticati allo stesso tempo.

E' chiaro, quindi, che il problema non si pone solo in termini di resistenza al cambiamento, alla quale i mezzi di comunicazione hanno dato maggiore attenzione, quanto piuttosto in termini, che ritengo ben più centrali, di torsione nella vita delle persone - di tante donne e di tanti uomini - indotta dalla prospettiva di un cambiamento del tempo di non lavoro e, conseguentemente, del tempo di lavoro.

Allora la domanda che mi pongo, e che pongo a tutti voi, è questa: questo modo di rappresentare la torsione, la difficoltà, la necessità di doversi adattare ad un altro tempo di lavoro e di non lavoro - che pure rappresentano delle problematiche importanti - vuole significare il dover rinunciare al cambiamento necessario, con il pericolo di compromettere gli stessi posti di lavoro? Evidentemente no, perché è ormai arrivato il momento di attraversare il guado, di procedere, nonostante il timore che l'acqua possa alzarsi, che si possa, cioè, determinare una condizione di instabilità.

Nel concreto, lo ribadisco, oggi è fondamentale cercare di agire sui temi della conciliazione e cercare di creare una buona direzione delle risorse umane. Il contesto in cui si opera, fra l'altro, è estremamente diverso rispetto al passato e negli stabilimenti non si ragiona più in termini difensivi come un tempo, quando l'immagine più tipica dei capi del personale era quella di monoliti schierati come giocatori di rugby neozelandesi, tutti piantati in difesa, fotografati nell'atto di fumare una sigaretta senza filtro. Oggi nessun direttore delle risorse umane pensa che i suoi dipendenti siano tutti maschi di media età, eterosessuali, bianchi, ma sa bene che deve governare una platea molto eterogenea, di lavoratrici e lavoratori con esigenze e caratteristiche estremamente diverse.

In questo senso, è significativo il comunicato dove Marchionne dice, in generale, che la Fiat si impegnerà a gestire la maggiore flessibilità e, più in particolare, che il sabato lavorativo sarà considerato come l'ultima ratio e che il 20% dei lavoratori non parteciperanno dell'eventuale uso dello straordinario reso esigibile dall'accordo, proprio perché l'azienda terrà in particolare considerazione gli specifici bisogni di ciascuna persona, come si conviene ad una gestione attenta delle risorse umane. In questo quadro, ovviamente, il conto alla fine dovrà tornare anche in termini di produttività.

Dal punto di vista dell'informazione, tutto questo non è stato oggetto di particolare approfondimento. Certamente al caso Mirafiori è stata prestata un'attenzione spasmodica, limitandone però la rappresentazione ad una sorta di ultimo baluardo della lotta di classe, un Fort Alamo degli ultimi combattenti del '900 per il controllo sociale sulla produzione. Un grande errore, a mio avviso, perché ciò che interessa alle lavoratrici e ai lavoratori, in quel contesto come in tanti altri, non è il controllo sociale sulla produzione inteso come tributo ad una ideologia classista, quanto piuttosto i problemi avvertiti molto più praticamente, dei quali vi parlavo poco fa e rispetto ai quali il dialogo sociale deve continuare.

L'informazione, come dice Habermas, dovrebbe alimentare il discorso pubblico per facilitare una opinione pubblica razionante. Di questo avremmo bisogno per attraversare il guado come comunità in cammino, per raggiungere un'altra sponda solida nella quale tradurre la nuova

dimensione di crescita, non solo dell'economia, ma più in generale dell'intera società. Una dimensione nella quale poter realizzare ancora più compiutamente noi stessi, attraverso un lavoro a più alto contenuto di conoscenza, dotato di maggiore autonomia creativa e non più basato sulla mera esecuzione di ordini gerarchicamente impartiti, com'era, in estrema sintesi, quello creato sul modello fordista che dobbiamo lasciare alle nostre spalle.

Lo stesso processo è stato avviato nelle pubbliche amministrazioni, che il mio collega Brunetta ha sottoposto, a mio avviso giustamente, a stress da cambiamento: una riforma all'insegna di un riorientamento dagli atti ai fatti, dai procedimenti ai risultati, nella convinzione che solo così si può cambiare la vita delle persone, il modo con cui vengono giudicate, la tensione negli uffici. Infatti, anche se parliamo di un cambiamento che avviene nel contesto di un lavoro sicuro, con un passaggio che tendenzialmente va dalla improduttività alla produttività, si tratta comunque di un processo che implica la lettura degli aspetti umani che si possono determinare. Una lettura che, anche in questo caso, non può e non deve essere giustificazione per non fare, per non procedere, quanto piuttosto motivo per gestire il cambiamento con attenzione alla condizione effettiva delle persone.

L'assenteismo, sia nella grande fabbrica mal gestita sia nel pubblico impiego, si determina, infatti, anzitutto per assenza di condivisione e per rilassatezza della tensione al risultato. Si supera, quindi, attraverso meccanismi di deterrenza, ma anche e soprattutto attraverso la condivisione di fatiche e di risultati.

Infine, vorrei sottolineare l'altra straordinaria torsione alla quale stiamo assistendo in questi anni, quella che riguarda i nostri giovani, che entrano tardi e male nel mercato del lavoro, o che non studiano né lavorano. Si tratta di ragazzi che pagano le conseguenze di un sistema educativo che, invece di correlarsi con i grandi cambiamenti intervenuti in questi decenni, si è sempre più allontanato in una chiusura autoreferenziale. Un problema che riguarda la stessa riforma universitaria del tre più due, applicata secondo odiosi parametri autoreferenziali della docenza piuttosto che guardando all'effettiva occupabilità dei giovani.

Un dramma molto concreto, fra l'altro, perché riguarda anzitutto le competenze e le conoscenze, che non sono corrispondenti a quelle richieste dal mercato del lavoro e che incide su una platea di giovani cresciuti nel calore ingannevole di serre domestiche, con genitori che hanno compensato la loro distrazione con un eccesso di protezione: giovani protetti eppure esposti al rischio dell'insicurezza, informati ma allo stesso tempo disorientati e incompetenti.

Come aiutare costoro? Certamente non con la retorica della precarizzazione o con quella sorta di giustificazionismo che conduce all'illusione del posto di lavoro pubblico. Tanto meno, penso sia utile continuare a sostenere l'illusione che la loro precarietà potrà essere risolta da un tratto di penna legislativo o con un incentivo, drogando in questo modo il rapporto di lavoro. Piuttosto, dovremmo tutti lavorare nella consapevolezza dell'importanza della conoscenza e della competenza: il vero diritto fondamentale nel lavoro post moderno, infatti, è l'accesso alla competenza e alla conoscenza lungo tutto l'arco di vita, a partire dal momento iniziale, in cui troppo spesso è necessario aggiustare il tiro a causa di una laurea poco utile e, in molti casi conseguita con difficoltà.

Ma soprattutto, per tornare al tema del nostro incontro di oggi, è importante sottolineare come si rappresenta generalmente questo dramma. Di solito lo si fa tirando semplicemente in ballo la vicenda dei Call Center. Credo, però, che sarebbe molto più opportuno rappresentarlo come un problema di abbandono di una generazione rispetto alla sua esigenza di occupabilità, un termine meraviglioso, - tratto da *employability*, la capacità di essere utili a sé e agli altri nel mercato del lavoro - che va in coppia con quello di *empowerment* della persona, cioè autosufficienza della persona. Questi concetti purtroppo vengono raramente espressi nella comunicazione moderna. Si preferisce piuttosto, banalmente, deresponsabilizzare il giovane contestandogli l'incapacità di prendere in mano il proprio destino, di pretendere, conoscere, avere competenze, senza mai dire, invece, che molto spesso è vittima di cattivi maestri, di cattivi educatori o di genitori distratti.

Credo, inoltre, che oggi i media abbiano perso anche la loro capacità di fornire apprendimento a distanza, sempre estremamente utile a fianco delle altre modalità di apprendimento. A questo proposito penso, in particolare, a quella televisione di Stato con la quale io sono cresciuto, quella del maestro Manzi per riassumerla in poche parole, alla quale credo molte persone nelle campagne e nelle periferie del nostro Paese devono l'avvicinamento alla lingua italiana. Una figura, quella del maestro Manzi, che dovrebbe essere riconosciuta da tutti come simbolo della comunicazione, di quella istituzionale e del servizio pubblico. Il mio auspicio allora non può che essere quello di riscoprire tutti insieme il maestro Manzi e di ripensarlo nelle forme postmoderne della pluralità di vettori di informazione che abbiamo oggi a disposizione.

In questo senso la domanda è una soltanto: in quale misura la comunicazione, a partire dalla televisione di servizio, può concorrere al diritto alla conoscenza, al diritto ad accedere alla competenza? Credo che uno degli strumenti fondamentali per l'occupabilità delle persone sia rappresentato proprio dai sistemi della comunicazione, anche come concorso dei media a quel diritto fondamentale del lavoro, al postmoderno articolo 18, che riguarda l'accesso alla conoscenza.

Quest'ultimo, infatti, è l'unico diritto che consente di non difendersi più in termini passivi, di nascondersi dietro una regola rigida che, fra l'altro, viene travolta quando il posto di lavoro non c'è più, che si scioglie come neve al sole quando il posto di lavoro viene cancellato. Al contrario, il diritto e le capacità di stare sul mercato del lavoro rimangono sostanzialmente integre se lavorando la persona ha avuto allo stesso tempo accesso alla conoscenza e alla competenza, la possibilità di integrare apprendimento e lavoro.

Rispetto a queste considerazioni ipotizzo due terreni di ragionamento: il primo riguarda il movimento sindacale mentre l'altro riguarda l'assunzione di un'autonoma responsabilità di indirizzo per la televisione pubblica da parte dei suoi organi di amministrazione. A questo proposito, con il collega Romani, abbiamo intenzione di proporre un vero e proprio tavolo negoziale, di avviare, cioè, un tavolo che abbia ad oggetto proprio il tema di cui stiamo discutendo qui oggi - il rapporto tra lavoro e mezzi di comunicazione - in modo tale che le parti sociali nel loro faticoso dialogo, nella loro ricerca di consenso intorno alle intese che realizzano e nella loro esigenza di motivare un processo di condivisione di fatiche e risultati, abbiano un luogo dove si possa legittimamente discutere su un tema di estrema attualità com'è quello dell'informazione. In altre parole, un luogo dove ciascuno degli attori, ancorché libero e responsabile nel proprio ambito, abbia la possibilità di negoziare un protocollo comune su come i mezzi di comunicazione trattano il lavoro al proprio interno e come lo descrivono al proprio esterno. Un luogo per dialogare su come i mezzi di comunicazione possano diventare un moltiplicatore positivo e non invece uno strumento di disorientamento di società già disorientate e ansiose, in modo tale che possano essere davvero - e in questo senso la formula di Habermas mi sembra perfetta - messi per un'opinione pubblica raziocinante, soprattutto in un tempo in cui abbiamo maggiormente bisogno di valori e delle emozioni che questi ci danno, e di raziocinio, per permetterci di applicare questi valori anche in una realtà che cambia.

Riconoscendovi il merito di aver sollevato un tema politico di grande rilevanza, straordinario ed esaltante, non posso che ringraziarvi per il vostro lavoro. Assumo formalmente l'impegno a che questa vostra intuizione abbia un seguito istituzionale, nella speranza che da esso possano scaturire effetti quanto più concreti sia nei comportamenti dei media sia in quelli delle parti sociali.