Come cambia la cultura del lavoro L'accordo 19 aprile 2013 in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale di impresa

La crisi e lo scenario odierno

Secondo i sociologi, il lavoro è il "luogo" in cui il singolo ricerca una identità e una dimensione, anche economica, per costruire il proprio futuro. La nostra stessa Costituzione prevede che la Repubblica debba consentire il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3) e debba promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto del lavoro. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società (art. 4).

In questo momento il mondo del lavoro – condizionato da una crisi senza precedenti dal dopoguerra - sta affrontando uno straordinario cambiamento, nei modelli e nelle forme in cui siamo abituati ad interpretarlo: ciò richiede lo sviluppo di nuove abilità e competenze, tecniche e comportamentali e un adattamento formativo, sia da parte dei lavoratori che delle imprese.

Si tratta di uno scenario che coinvolge anche la cultura del lavoro. La celerità con cui i mutamenti avvengono, nello contesto economico, politico e regolamentare, rende difficoltosa l'individuazione dei bisogni e dei conseguenti interventi da adottare, confondendo quelli di carattere strutturale con quelli congiunturali. L'obiettivo dichiarato è il superamento della crisi.

Ma il vero tema è se il primo paradigma da modificare sia proprio quello della nozione di crisi, da sostituire con un concetto di "cambiamento continuo e permanente", nella logica di una ineludibile tendenza evoluzionistica del contesto economico e sociale.

Non si può sottacere come l'avanzare di un contesto inedito abbia portato con sé la modifica di quelli che erano stati i canoni tradizionali che avevano caratterizzato il mondo del lavoro, a cominciare dal concetto di stabilità, che si è declinato in forme molto diverse rispetto a quelle che conoscevamo, dalla flessibilità, fino alla precarietà.

In altre parole, sembra essere mutata la visione dinamica del rapporto di lavoro che "va verso il meglio", che ha coinvolto anche la tradizionale nozione di carriera, che deve essere ripensata secondo i canoni imposti dalla crisi.

In questa direzione appare prioritaria la necessità di tutelare i beni primari, come il posto di lavoro, coniugata – e non è un paradosso – con una nuova visione del benessere sul posto di lavoro che, per esempio, non passa più per la c.d. "monetizzazione del disagio", ma per soluzioni che rendano effettiva la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita privata.

A questo fattore va aggiunto quello forse più dirompente, ovvero la rottura del Patto generazionale e la necessità di ricrearlo. Lo scorso anno, durante le celebrazioni per l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo, il Presidente del Parlamento Europeo, Martin Schulz, ha dichiarato che siamo la prima generazione che non potrà garantire ai figli un livello di benessere superiore al proprio. Si pone dunque, a livello generale, il problema di riequilibrare, in termini di sostenibilità

nello sviluppo, il divario di regole, diritti, aspettative e bisogni che esiste tra gli anziani, coloro che si trovano nell'età di mezzo ed i giovani: questioni che impongono la necessità di affrontare il tema di come definire una nuova cultura del lavoro.
Le trasformazioni tecnologiche, le turbolenze economiche, la necessità di guadagnare nel mercato posizioni competitive sempre più avanzate, hanno infatti reso obbligatorio, per le aziende, un cambiamento tempestivo e costante su diversi aspetti: i contenuti del lavoro, le procedure organizzative, la ricerca di nuovi spazi e di nuove modalità di azione.
Dal punto di vista del diritto del lavoro, appare sempre più pressante la relazione che intercorre con l'economia, che finisce per condizionare gli stessi principi giuridici.
Un recente scritto di Roberto Pessi in cui si esaminano i rapporti tra economia e diritto del lavoro evidenzia come il diritto sia insidiato nelle sue certezze "dai mutamenti economici, sociali e culturali… dalla crescente colonizzazione operata dalla cultura economica, che tende a farsi egemone ed a tratti monopolista della stessa identità del pensiero del nuovo millennio"[1].
L'influenza dell'economia è certamente determinante sul diritto del lavoro, in quanto, per considerarsi "diritto vivente", esso deve anche tenere conto delle esigenze dell'efficienza economica.
E dunque, sempre per usare le parole di insigni giuristi, sottoporre a verifica la razionalità regolativa del diritto del lavoro vuol dire, anzitutto, saggiare la compatibilità del suo sistema regolativo con l'efficienza del sistema economico "perché quest'ultima è precondizione per la tutela di quei diritti che comportano un effetto redistributivo della ricchezza e per il suo dimensionarsi" [2].

La ricerca di nuove forme di benessere

In effetti, la battuta d'arresto nella produzione di ricchezza ha cambiato il paradigma relativo alla sua distribuzione: lo stesso Sindacato ha superato da anni una impostazione meramente acquisitiva per sostituirla col concetto stesso di equa distribuzione di ciò che è disponibile e delle stesse "rinunce".
In ogni caso, la rapidità del cambiamento e la sua pervasività rendono gli assetti giuridici "vecchi" il giorno dopo la loro stessa formazione, con la conseguenza di una rincorsa continua da parte di tutti gli operatori per adeguare le regole ai mutati contesti.
Tuttavia, la prospettiva che inquadra il lavoro e le sue regole in termini di logica economica, sembra avere trovato un "superamento ufficiale" proprio in un documento che il Presidente dell'Istat Giovannini – ora Ministro del Lavoro – ha pubblicato recentemente.
Il "Primo Rapporto sul Benessere equo e sostenibile in Italia"- BES 2013 - che l'Istat ha predisposto con il CNEL, presenta i risultati di una iniziativa che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano "al di là del PIL".
Questo nuovo indicatore nasce infatti per integrare i misuratori economici con indicatori di carattere sociale, che siano in grado di valutare lo stato ed il progresso di una società. La misurazione del benessere attraverso indicatori più articolati e condivisi dalla società sottende possibili cambiamenti dell'azione politica – anche a livello di Unione Europea - e punta a realizzare un miglior funzionamento della democrazia in un'epoca in cui la crescita economica si è fatta più problematica e nella quale gli obiettivi di buon governo devono andare oltre il PIL [3]. Nei 12 indicatori che compongono il BES (molti dei quali hanno diretta connessione con il tema del welfare) è descritto un profondo cambiamento culturale in atto.
In questo quadro si inserisce la questione relativa al valore che le persone assumono all'interno delle aziende: sono infatti cambiate le istanze anche remunerative, è stato dato un diverso valore al tempo, inteso come tempo da dedicare alla famiglia e alla propria dimensione personale e sociale;

[1] R. Pessi, *Economia e lavoro*, in "RIFD, Quaderni della Rivista Internazionale di filosofia del diritto", Milano, Giuffrè, 2012, p. 974.
[2] R. Pessi, *op. cit.*, p. 979.
[3] Istat, CNEL: "BES 2013", p. 7.

sono aumentati i bisogni di cura alla persona, per effetto della maggiore longevità della popolazione.
Un ulteriore elemento che emerge prepotentemente è quello della formazione, o meglio, la capacità di avvicinare la formazione al lavoro e di mettere in pratica la c.d. “formazione continua” attraverso un procedimento di costante adattamento delle professionalità ai bisogni di un mercato che, nell’era tecnologica in cui viviamo, supera se stesso ogni giorno.
Il datore di lavoro che pensa alla cura, alla cultura, alla formazione, alla crescita dei propri dipendenti si trova a dovere affrontare nuove sfide: l’ascolto attivo, la creazione di momenti di aggregazione, la possibilità, come accennato, di conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita personale.
E’ evidente come quella che chiamiamo “globalizzazione” spinge l’impresa verso una velocità ed una competitività, nel posizionamento nel singolo segmento di mercato in cui è collocata, che ha indotto le imprese in molti casi ad una delocalizzazione delle proprie strutture e ad una polverizzazione del rapporto con la compagine umana. E’ questo filo che deve essere riallacciato.
Parlare di cambiamento della cultura del lavoro vuol dire, dal punto di vista delle aziende, rafforzare le organizzazioni produttive attraverso il sostegno e la valorizzazione delle persone che in queste organizzazioni operano. E’ questa la chiave di lettura in cui inquadrare i futuri interventi.

L’Accordo del 19 aprile 2013

Ed in questo ambito, ABI ed il sistema bancario hanno percepito appieno le nuove esigenze sociali.
Lo scorso 19 aprile ABI e Sindacati hanno infatti sottoscritto l’Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d’impresa, che costituisce il frutto dei lavori, avviati nel mese di maggio dello scorso anno, della Commissione paritetica istituita con il Rinnovo del ccnl del 19 gennaio 2012.
L’intesa si inquadra nel solco degli impegni che ABI e Sindacati hanno assunto con la sottoscrizione dell’Avviso comune del 7 marzo 2011, in tema di azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. In una fase di difficoltà economiche, si conferma e rafforza l’impegno di ABI e Sindacati in direzione della parità di genere e del benessere sul lavoro quali leve fondamentali per favorire la crescita delle imprese e la cultura sociale nel lavoro.
Nel documento sono previste integrazioni ai compiti già previsti dalla Commissione nazionale sulle pari opportunità. La Commissione si occuperà, fra l’altro, di approfondire e valutare elementi di criticità volti a favorire ulteriormente l’equilibrio di genere nelle politiche di pari opportunità; a sviluppare le professionalità attraverso la valorizzazione dell’elemento formativo a sostegno di azioni positive, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, dell’invecchiamento attivo dei dipendenti bancari. Rilevante è anche il compito di realizzare sinergie tra le parti a livello territoriale e verificare il possibile utilizzo di linee di finanziamento - quali l’intesa del 25 ottobre 2012 tra Governo, Regioni, Provincie autonome di Trento e Bolzano e le Autonomie locali – finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento dell’occupazione femminile.
L’accordo prevede inoltre interventi a rafforzamento del ruolo dell’Osservatorio sulla responsabilità sociale di impresa, previsto dal Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, in merito al quale le Parti hanno auspicato lo sviluppo, ad ogni livello, del dialogo sui temi della Responsabilità sociale di impresa per favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità.
Per quanto concerne, poi l’utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell’Accordo è previsto l’invito alle imprese a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell’azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l’obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.
Significativa è stata inoltre l’implementazione nell’accordo di quanto previsto dalla normativa in tema di assistenza ai figli affetti da disturbi dell’apprendimento (legge 8 ottobre 2010, n. 170), quali

dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia (DSA). Nell'intesa le imprese sono infatti invitate a valutare richieste di aspettative e flessibilità di orario - alla luce delle flessibilità previste dagli artt. 57 e 108 del ccnl 19 gennaio 2102 – presentate da parte di dipendenti, che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione interessati dalle predette patologie.
Le Parti, dopo un ampio ed approfondito confronto, hanno infine convenuto di rinviare la questione relativa alla regolamentazione della disciplina sull'utilizzo dei congedi parentali su base oraria, che continuerà ad essere oggetto dei lavori della Commissione e che allo stato, in assenza delle necessarie istruzioni applicative da parte degli Enti competenti, non risulta operativa.

Conclusioni
Il Prof. D'Antona sosteneva che il diritto del lavoro abbia ancora una missione da svolgere, "quella di aiutare il lavoratore ad essere soggetto della propria vita". In questa direzione il sistema bancario italiano intende orientare le proprie energie, al fine di cogliere appieno le esigenze che arrivano dal presenze ed intercettare le sfide che presenterà il futuro.

Giorgio Mieli
Responsabile ufficio relazioni sindacali ABI