

IL LAVORO CHE VOGLIAMO

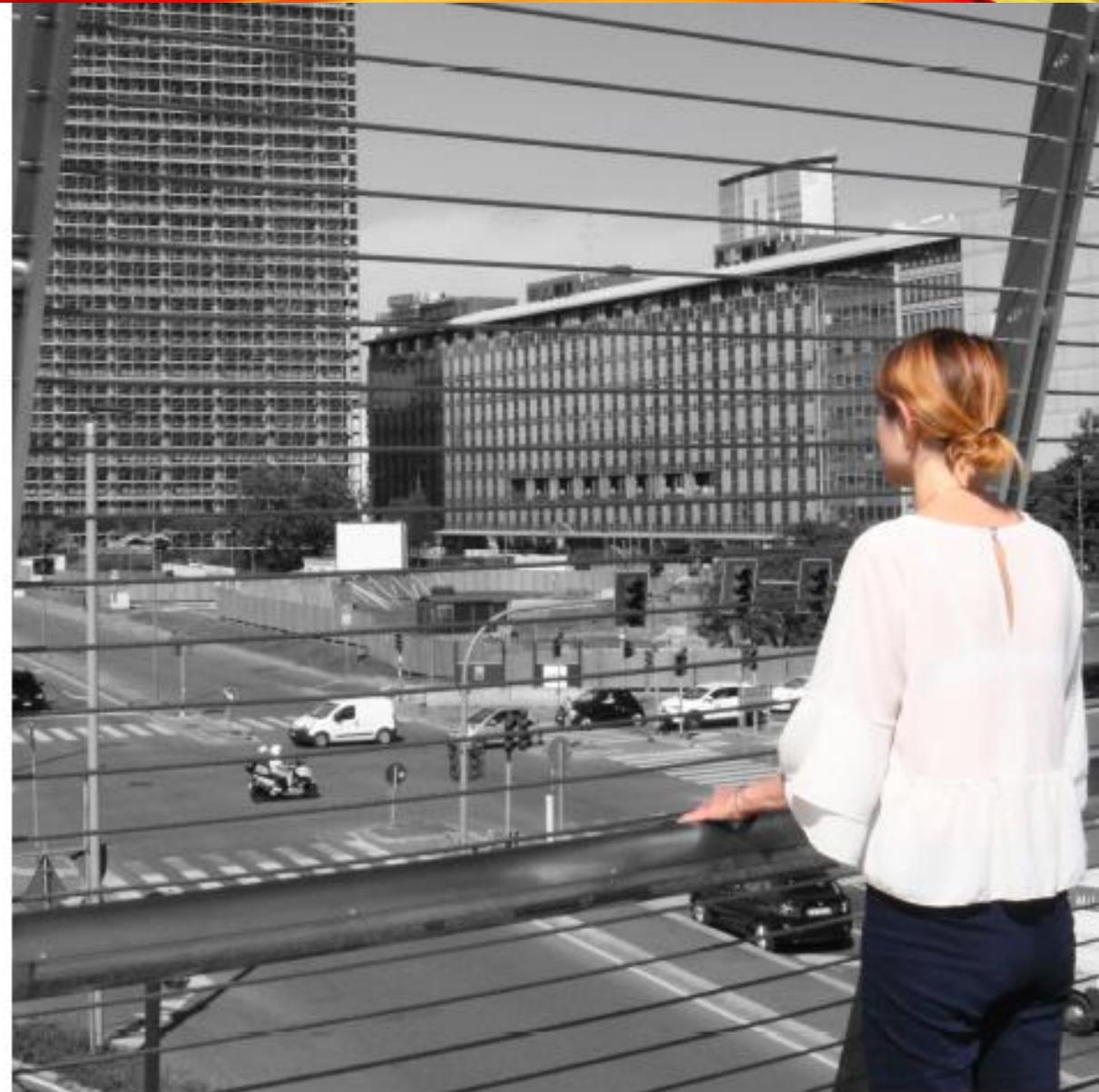
Alessandra Smerilli





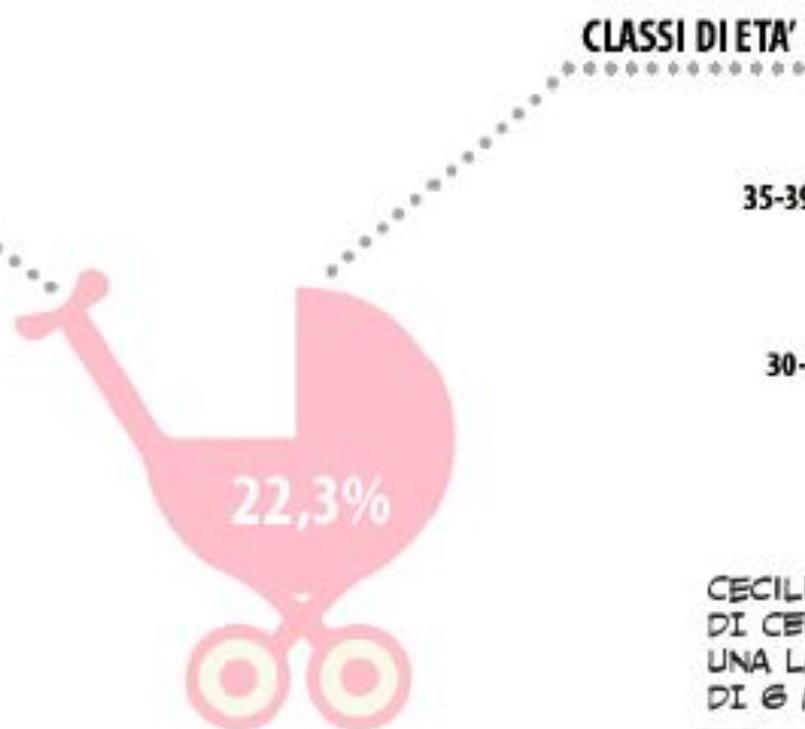
IL LAVORO CHE VOGLIAMO

- La denuncia
- Il racconto
- Cercatori di lavoro
- Le proposte istituzionali



#ilavorochenonvogliamo

#ilavorochenonvogliamo/donne: la parità sconfitta



CECILIA, 28 ANNI
DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO.
UNA LAUREA IN ECONOMIA, UNA FIGLIA
DI 6 MESI E L'INCUBO DEL PART-TIME.



#illavorochenonvogliamo/caporalato: l'agra coltura

400.000-430.000

Potenziali lavoratori impiegati nel settore agricolo che rischiano di confrontarsi ogni giorno con il caporalato. L'80% di loro sono stranieri

100.000

Vittime del caporalato che sono in condizioni di grave sfruttamento lavorativo e/o di disagio abitativo e ambientale

600 milioni

Di euro all'anno che formano il gettito contributivo che l'Italia perde come conseguenza del caporalato

Più di 80

Epicentri, o distretti agricoli a rischio in cui si pratica il caporalato, distribuiti su tutto il territorio nazionale

Almeno 10

Lavoratori morti nelle campagne a causa del caporalato nell'estate 2015

25-30

Euro di salario medio giornaliero percepito per circa 10-12 ore di lavoro



ALESSANDRO, 49 ANNI,
SAN BENEDETTO PO (MN)
NELLE TERRE DELL'ECCELLENZA IGP,
TRA VACCHE E FORMAGGI
OGNI ORA DICHIARATA NE VALE TRE
EFFETTIVE, SE POI ARRIVA QUALCUNO
DALL'INDIA CHE SI ACCONTENTA ANCHE DI
MENO...

#ilavorochenonvogliamo/giovani: la caccia al tesoro



Totale giovani tra i 15 e i 34 anni in Italia

DETTAGLIO



INATTIVI



DISOCCUPATI



OCCUPATI



ALESSIO, 19 ANNI DI NAPOLI A 16 ANNI LASCIA LA SCUOLA PER SEGUIRE I CONSIGLI DEGLI AMICI. MA NON SEMPRE LA REALTÀ È QUELLA CHE GLI ALTRI TI DIPINGONO.



#ilavorochenonvogliamo/formazione: chi si ferma è perduto

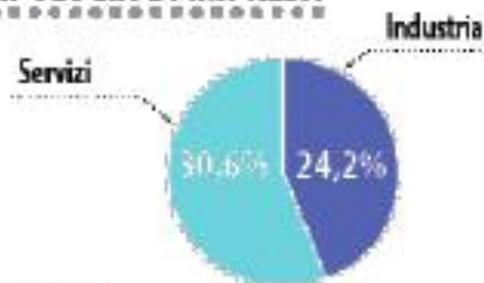
MARIO, 49 ANNI
"FINO A QUALCHE MESE FA HO LAVORATO
IN UNA AZIENDA E HO COSTRUITO IN 8 ANNI
CIRCA 1000 APPARTAMENTI
IN PROVINCIA DI MILANO".

DIMENSIONE DELL'IMPRESA

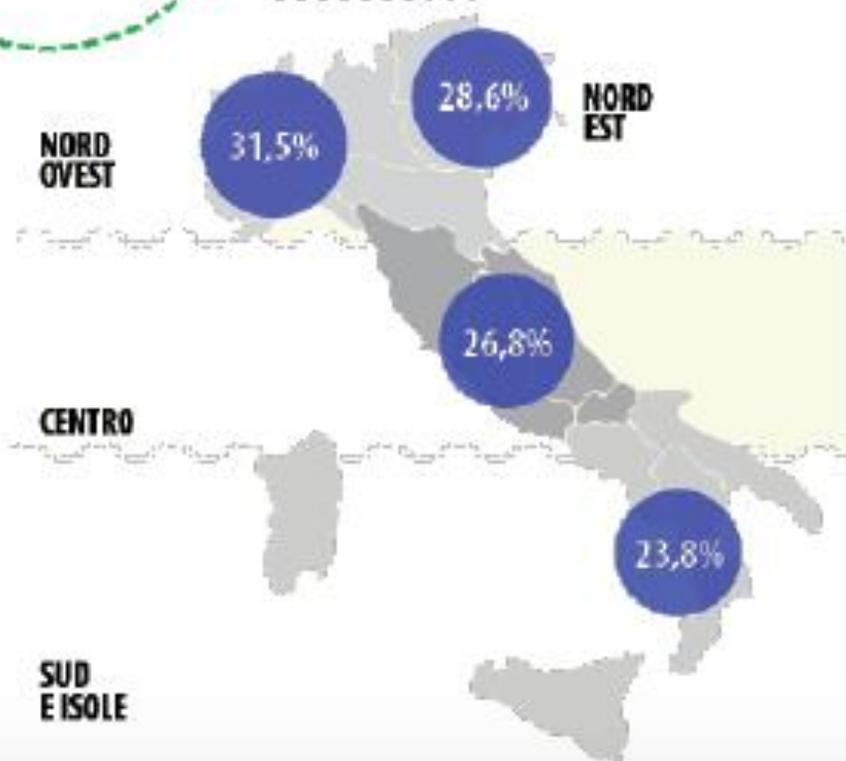


Il 28,2% dei dipendenti
ha partecipato a corsi
di formazione
effettuati dalla
propria impresa

TIPOLOGIA DI IMPRESA



REGIONI



"NELL'AZIENDA IN CUI LAVORAVO SI PENSAVA
SOLO A PRODURRE, PRODURRE, PRODURRE
E NON PENSAVANO A DARCI UNA FORMAZIONE
PER UN EVENTUALE FUTURO".



#ilavorochenonvogliamo/precariato: l'equilibrio a termine



2000



2007



2016

***1.518**
Totale lavoratori temporanei

52,3%

Percentuale di lavoro
temporaneo involontario

***2.218**
Totale lavoratori temporanei

65%

Percentuale di lavoro
temporaneo involontario

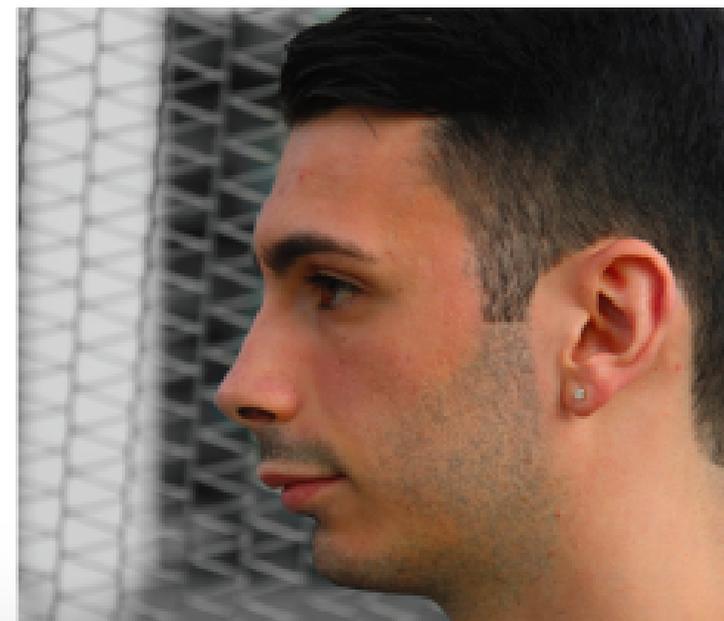
***2.413**
Totale lavoratori temporanei

72,9%

Percentuale di lavoro
temporaneo involontario

*valori in migliaia

ANDREA, 21 ANNI DA CASTELLANZA
IN PROVINCIA DI VARESE.
DOPO LA DELUSIONE DELLA MANCATA
PROSPETTIVA PROFESSIONALE,
HA CAMBIATO UNDICI POSTI DI LAVORO,
TUTTI CON LE STESSER CARATTERISTICHE:
TANTE PROMESSE, TANTO LAVORO,
POCHI SOLDI, NESSUNA CERTEZZA.





#CercatoridiLavOro

alla ricerca delle buone pratiche italiane

Cagliari
26-29 ottobre 2017

PERCHÉ È NATO IL PROGETTO

Viviamo un'epoca nuova e difficile (globalizzazione, diseguaglianze, cambiamento climatico, mancanza di lavoro)

Per un problema di vita reale esistono sempre diverse soluzioni...

Chi ce l'ha fatta oggi ? Quali sono i suoi segreti, caratteristiche ?

Cosa possiamo imparare dalle migliori pratiche ?

Ci aiutano a cambiare le «narrative avvilenti» [aggettivo e participio] dei nostri tempi ?

Quali policy possono aiutare le buone pratiche a detta di chi le ha realizzate?

SINTESI TIPOLOGIE BUONE PRATICHE (1)

- Imprese sostenibili di successo integrate col territorio che avviano imprese sociali locali
- Modularità orari di lavoro grazie ad opportunità di conciliazione lavoro-famiglia offerte dalla rete
- Socio-sanitario di massima qualità che risponde a domanda generatività longevi attraverso incontro tra generazioni e non solo
- Cooperative reinserimento lavoro che non assistono ma valorizzano e trasformano in vantaggio competitivo le diverse abilità delle categorie svantaggiate
- Realtà di servizio al mondo delle imprese artigiane

SINTESI TIPOLOGIE BUONE PRATICHE (2)

- Cooperative culturali per la valorizzazione dei beni artistici del territorio (La Paranza leader)
- Innovatori enogastronomici che valorizzano il genius loci del territorio e la biodiversità
- Botteghe formative come frontiera dell'alternanza scuola-lavoro
- Leader del manifatturiero in fuga verso la qualità
- Finanza etica banca etica
- Rigenerazione borghi (ostana, Castel del Giudice) via associazioni e cooperative

IL SENSO DEL LAVORO

- Lavorare è molto più che guadagnarsi da vivere.
- È il linguaggio con cui parliamo gli uni con gli altri (se vogliamo conoscere davvero una persona occorre osservarla mentre lavora)
- È espressione della nostra dignità
- è il cemento della società,
- è il luogo dove si diventa veramente adulti
- È fatica

COSA È IL LAVORO?



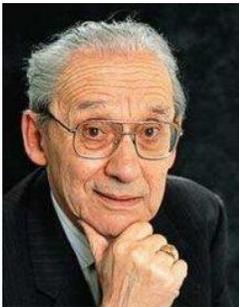
- **Mathieu Detchessahar** definisce il lavoro come l'azione di una **persona** che **participa** ad un **progetto di trasformazione del mondo**.

- ❑ L'autore del lavoro è **una persona**, che **crea**, investe la sua intelligenza e la sua abilità.
É la **dimensione soggettiva** del lavoro.
- ❑ É l'azione di una persona che **participa**. Non si lavora mai da solo, è sempre **per** o **con** qualcuno.
É la **dimensione collettiva** del lavoro.
- ❑ Una persona, infine, che partecipa ad un **progetto per** il bene comune, un progetto di trasformazione del mondo.
É la **dimensione oggettiva** del lavoro.

COSA È IL LAVORO?

- **Le ferite del lavoro:**

- ⇒ Dimensione soggettiva: poter agire e creatività
- ⇒ Dimensione oggettiva: la sfida del lavoro ben fatto
- ⇒ Dimensione collettiva: partecipazione e cooperazione



- **Paul Ricoeur:** *«La sofferenza non è unicamente definita dal dolore fisico, neanche dal dolore mentale, ma dalla diminuzione, o addirittura dalla distruzione della capacità di agire, percepita come un attacco all'integrità di sé.»*



- **Yves Clot:** *« L'impronta antropologica del lavoro sulle nostre vite vale la pena che gli si dedichi almeno altrettanta attenzione come quella che si desidera concedere all'impronta ecologica sulla natura.»*

IL BISOGNO DEL LAVORO BEN FATTO

Quanto il lavoro, e il lavoro ben fatto sia importante per la nostra vita, quanto possa essere un'ancora di salvezza anche nei momenti più bui e difficili, ce lo ricorda primo Levi, raccontando un episodio della sua vita nel lager:

«Ma ad Auschwitz ho notato spesso un fenomeno curioso: il bisogno del "lavoro ben fatto" è talmente radicato da spingere a far bene anche il lavoro imposto, schiavistico. Il muratore italiano che mi ha salvato la vita, portandomi cibo di nascosto per sei mesi, detestava i nazisti, il loro cibo, la loro lingua, la loro guerra; ma quando lo mettevano a tirar su muri, li faceva dritti e solidi, non per obbedienza ma per dignità professionale».

LA DIMENSIONE DI DONO NEL LAVORO

- Dono l'ingegnosità e la competenza con la quale lavoro
- Dono l'impegno e lo sforzo che ci metto dentro
- Dono l'impegno sempre costoso nella cooperazione
- Dono tutto il lavoro invisibile che nessuno vedrà mai
- Dono il rischio che accetto per fare bene il mio lavoro
- Dono il senso che ci metto, il perché e il come lo faccio
- Dono tutto quanto metto di me nel mio lavoro...



IL LAVORO COME DONO

- **Il dono è costitutivo del lavoro:** è presente...
 - ⇒ nell'ingenuità
 - ⇒ nel lavoro di regolazione
 - ⇒ nel lavoro invisibile
 - ⇒ nel rischio assunto gratuitamente
 - ⇒ nel impegnarsi nella cooperazione



Norbert Alter, 2009,
*Donner et prendre,
la coopération en
entreprise*

L'INGRATITUDINE IMPEDISCE IL DONO

- **Norbert Alter** analizza la cooperazione all'interno delle organizzazioni. Egli sostiene che chi lavora all'interno delle organizzazioni ha bisogno di esprimersi come persona nel proprio lavoro, di personalizzarlo, di donarsi, di andare oltre la lettera del contratto.
- Le organizzazioni, che hanno tutto l'interesse ad ottenere molto dai dipendenti, organizzano sistemi di controllo che non sanno riconoscere il dono, quindi non lo vedono. Per questo motivo non sono riconoscenti e non lo apprezzano, rischiano di far demotivare i lavoratori arrivando ad impedire loro di donare. **L'ingratitude impedisce il dono**, ecco la tesi di Alter.

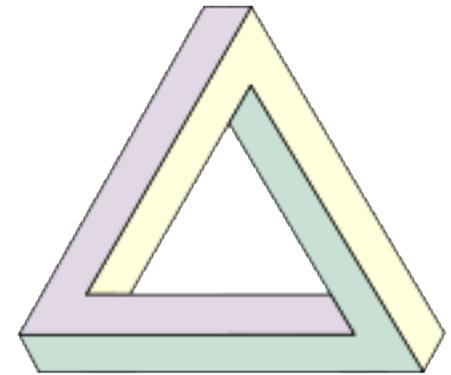
IL DONO IMPEDITO

Non si gestisce bene se non quello che si riesce a misurare



IL PARADOSSO

- “Molti lavoratori desiderano donare all’impresa – lavorando meglio - ma i garanti dei principi della razionalizzazione rifiutano questo dono
- Uno vuole donare e l’altro rifiuta il dono



PRINCIPI DEL MANAGEMENT

- Volontà di standardizzazione (p. 153) – la standardizzazione lotta contro l'eccesso... ma nell'eccesso si nasconde l'ingegno
- Volontà di razionalizzazione (p. 154) – riduzione dell'incertezza
 - Moltiplicando le procedure e i controlli si riducono i rischi, i problemi, si evitano i conflitti

- 
- La lezione più importante per le politiche pubbliche che posso trarre dal viaggio intellettuale che ho compiuto nella mia vita è che gli esseri umani hanno una struttura di motivazioni complessa e una maggiore capacità di risolvere dilemmi sociali di quanto sostenga la teoria della scelta razionale. Progettare istituzioni capaci di forzare o indirizzare individui puramente autointeressati verso l'ottenimento di esiti ottimali è stata la preoccupazione principale degli analisti politici e dei governi per gran parte del secolo scorso.

- Le mie ricerche mi hanno portato a pensare, piuttosto, che l'obiettivo fondamentale delle politiche pubbliche debba essere quello di sviluppare istituzioni capaci di far venir fuori la parte migliore di ogni essere umano. Dobbiamo chiederci allora quali siano le istituzioni che aiutano od ostacolano l'apprendimento, l'evoluzione, l'affidabilità, i livelli di cooperazione e in definitiva, il raggiungimento di risultati più efficaci, sostenibili e giusti. (Elinor Ostrom, Nobel Prize Lecture, 2009)





LA SFIDA DELLA MERITOCRAZIA

- Quali meriti?
- La meritocrazia come legittimazione della disuguaglianza
- I talenti non sono un merito
- Meritevoli secondo quali criteri?

Il valore delle informazioni



- La più grande azienda di taxi al mondo non possiede neppure un'automobile
 - 62,5 G\$, 15×Hertz
- Il social media più popolare al mondo non crea alcun contenuto
 - 267 G\$, 130×NYTimes
- Il più grande fornitore di ospitalità al mondo non possiede neanche un immobile
 - 25 G\$, 8 G\$ + di Hilton (745.000 camere in 4.500 hotel)
- La più grande azienda di commercio al dettaglio al mondo non possiede nemmeno un negozio
 - 268 G\$, 69 G\$ + di Wall Mart (10 mila negozi)



La soluzione non è la fuga



Indagini negli Stati Uniti



Deloitte Survey (2011)

- Più di 600,000 posti di lavoro nell'industria manifatturiera sono rimasti 'vacanti' per *skill shortage*

Manpower Group' Survey (2012)

- Circa il 20% dei datori di lavoro indica la mancanza di soft skills come una dei fattori chiave per cui non hanno potuto assumere

Human Resource Management (2012)

- "professionalità", "autonomia", "responsabilità", "etica del lavoro" ecc. sono alcune delle skills pratiche che mancano ai giovani

Empire Manufacturing Survey (2012)

- Le industrie faticano a trovare lavoratori puntuali e affidabili

Career Builder Survey (2014)

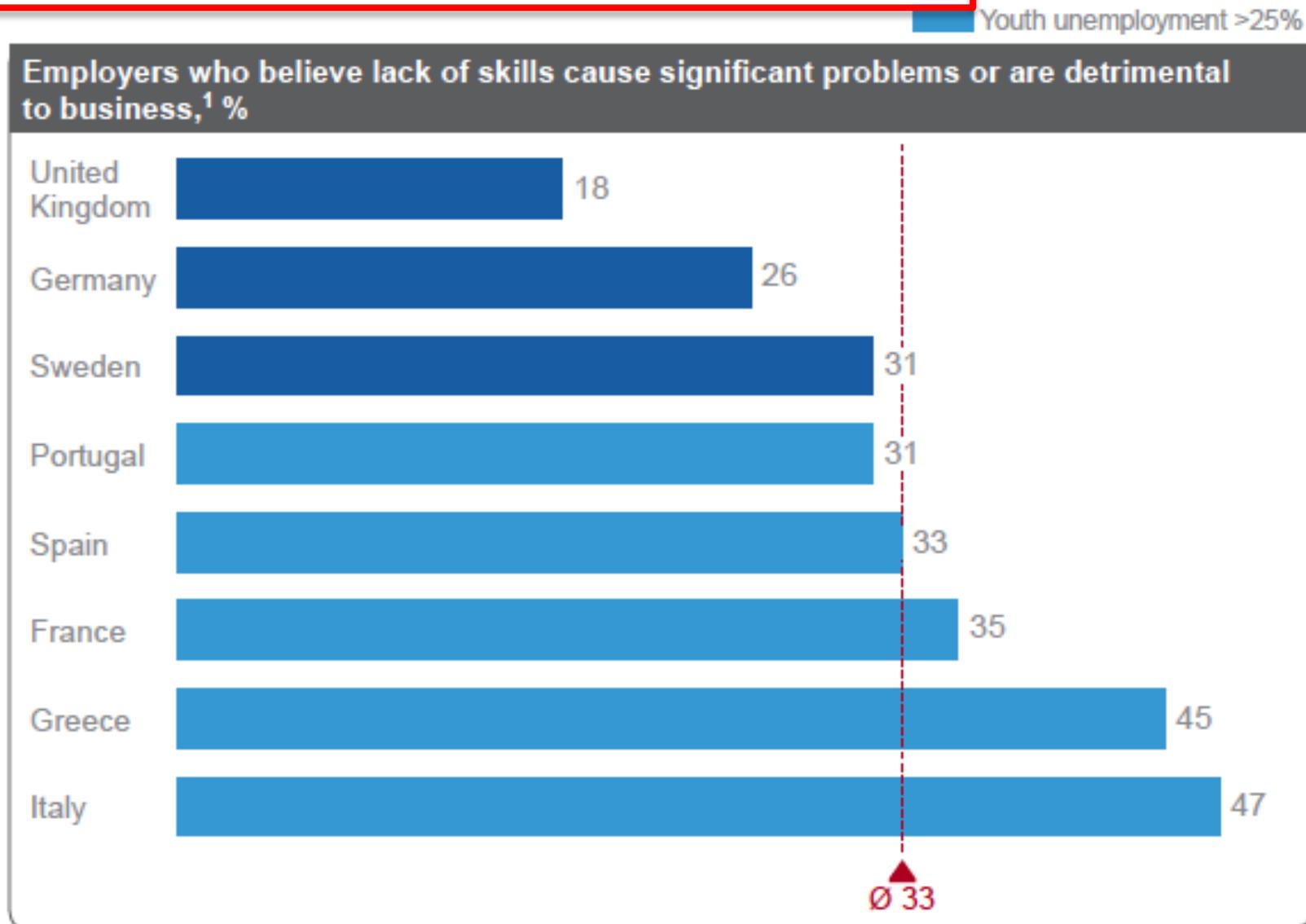
- 2,138 human resource managers: "a strong work ethic", "a positive attitude" etc.



McKinsey
Report
*Education to
Employment:
Getting
Europe's Youth
into Work*
(2014)

Skill gaps cause the most problems in countries with the highest youth unemployment

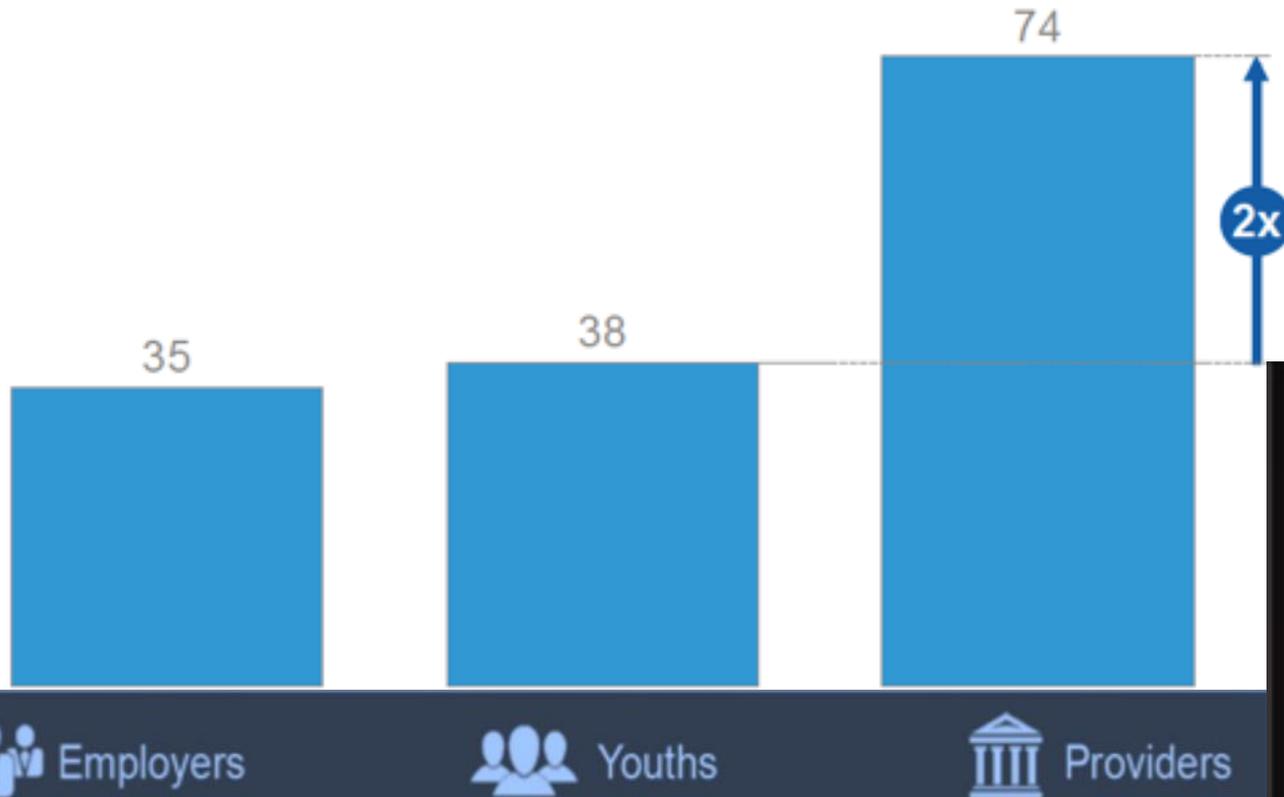
In Europe



¹ How, if at all, does a lack of entry-level employee skills affect your company?

Source: McKinsey survey, Aug–Sept 2012, 2013

Respondents who agree that graduates/new hires are adequately prepared, %



PARALLEL
UNIVERSE

Providers are twice as likely as employers and youth to rate youth as prepared.





«Io ho bisogno, per quello che voglio fare, di uomini interi; e ho paura che molti dei nostri giovani non riescano a essere interi perché hanno dedicato tutte le loro forze a completarsi in una materia specifica, a scapito dell'integrità di tutti gli aspetti della personalità» (Enrico Mattei)

LAVORO E CURA

- La proposta della Nedelsky



LA PROPOSTA DELLA NEDELSKY



“Ciò che ritengo molto importante è che la norma che io propongo – **“cura part-time per tutti e lavoro part-time per tutti”** – non sia imposta dall’alto dallo Stato e dalla sua legge, ma diventi efficace in seguito ai potenti meccanismi di stima e di biasimo sociale. Faccio un esempio, e non lo scelgo a caso: a causa delle norme sociali oggi vigenti a proposito del rapporto uomo-donna, le donne fanno un enorme quantità di lavoro non pagato dentro casa, e questo solo a causa di norme sociali molto efficaci e fondamentali nella nostra vita. Questo dimostra che tutte le norme “obbligano” non solo quelle di legge”.

- 
- Per quanto riguarda il lavoro, io vorrei che nessuno lavorasse per più di trenta ore alla settimana. E per la cura, che nessun adulto facesse meno di 12 ore di cura la settimana. Tutti devono donare cura, e nessuno deve stare a casa disoccupato, e tutti devono avere un lavoro pagato.
 - Ma, lo ripeto, io credo in un cambiamento culturale: se tu dici a qualcuno: “Oh, il mio lavoro di medico o di ingegnere è veramente importante e devo lavorare 80 ore la settimana”, la gente dovrebbe dire: “Non sei un buon dottore né un buon ingegnere”.

SARÀ ARRIVATO IL TEMPO DELLE PIANTE?

I modelli economici: dalla fisica alla biologia... alla botanica?

