

PARTECIPAZIONE PER UNA QUALITÀ DEL LAVORO RIVOLTA ALLE PERSONE

La presa di posizione degli studenti di un noto liceo milanese che, nelle scorse settimane, hanno reclamato quella che loro stessi hanno definito come “*dignità della fragilità*”, ha indubbiamente fatto notizia. Gli studenti, in una lettera aperta, hanno rivendicato un ambiente scolastico in cui venga garantito il rispetto dei momenti di fragilità di ciascuno e che consenta loro di sviluppare il proprio potenziale di crescita invece di inibirlo, un ambiente in cui l’inciampo non sia uno stigma ma un’occasione per migliorarsi. Non hanno chiesto una scuola in cui si studi meno, ma una scuola in cui si studi meglio. In pratica hanno chiesto che le persone vengano prima della performance, dei voti.

Se sostituissimo scuola con impresa o lavoro, potremmo immediatamente fare nostre le loro parole.

Da tempo, come First Cisl, sosteniamo il rispetto del “clima aziendale” quale condizione essenziale per un ambiente di lavoro sostenibile. Negli ultimi 5 anni l’Italia, fra calo demografico e fughe di cervelli, ha perso 750mila persone in età da lavoro e le aziende sono in difficoltà nel reperire e trattenere i talenti.

Di fronte a questo preoccupante indicatore, nulla viene fatto in merito alla reale valorizzazione delle persone o alla capacità di dare una risposta concreta ai loro bisogni, inclusi quelli determinati da momenti di maggiore fragilità quali, per esempio: disabilità, malattia o una particolare esigenza momentanea della vita.

I lavoratori ci stanno dicendo sempre più chiaramente, anche attraverso le loro scelte professionali, che hanno necessità di stabilità contrattuale ed economica, di crescita personale e professionale, di conciliare i tempi di vita attraverso un’organizzazione del lavoro che non comporti rischi per la propria salute (burnout) ma che garantisca, più che benefit e status, la possibilità di ritagliarsi tempo per sé e i propri familiari. Da parte dei lavoratori, alla ricerca di un sempre miglior rapporto lavoro/qualità della vita c’è sempre meno disponibilità a sacrificarsi per un’azienda che spesso non riconosce adeguatamente l’impegno e che, quando questo accade, tende a compensarlo con “contentini” di varia natura che restano insufficienti e non proporzionati all’impegno e al sacrificio richiesti.

A queste domande, all’attenzione crescente verso lo smart working o la settimana corta e anche rispetto alle scelte professionali che vedono lavoratori spostarsi per osmosi da aziende più rigide ad aziende più flessibili, di fronte a fenomeni quali la “great resignation” (grandi dimissioni) - segni evidenti di un malessere che non può più essere compensato da benefit - bisogna dare risposte concrete.

I lavoratori, come gli studenti, chiedono che venga prima la persona in tutta la sua integrità rispetto all’ossessione della performance.

Questi sono i temi propri della CISL.

Le persone e la loro dignità sono al centro della nostra attività; in questo particolare momento è più che mai necessario che i nostri valori permeino l’organizzazione del lavoro per superare i vecchi schemi del passato, ovvero rispondere alle esigenze delle persone attraverso un nuovo modello di partecipazione che coinvolga i lavoratori, a partire proprio da quei giovani che ci stanno richiamando ad agire secondo i nostri valori.

In questa fase di grande fermento in cui il sindacato non ha la minima intenzione di fare da mero osservatore, ribadiamo alle aziende che non siamo “risorse umane”, ingranaggi di un meccanismo, meri algoritmi esecutori di ordini sostituibili con una qualsivoglia intelligenza artificiale ma persone e che il benessere organizzativo, la qualità del lavoro, non è un’utopia da sindacalisti ma un bisogno primario per la qualità di vita di tutti, donne e uomini.