

Lorenzo Cavalieri

IL LAVORO E' UN DIRITTO?

**Liberarsi da un grande equivoco
e prendere in mano il proprio futuro**

Il lavoro è un diritto?

“Lì dove cresce il pericolo cresce anche ciò che salva”

Friedrich Hölderlin

Indice

- *Introduzione* (pagine 4-9);
- Capitolo 1: (pagine 10-20) *I fondamentali* ovvero le 5 regole “eterne” del lavoro nella storia dell’uomo;
- Capitolo 2: *Travolti da un insolito destino* (pagine 21-27) ovvero quali fenomeni economici, politici, sociali e tecnologici ci hanno portato dove siamo;
- Capitolo 3: *Il mercato del lavoro oggi* (pagine 28-38);
- Capitolo 4: *Il ritorno di Darwin* (pagine 39-53) ovvero come muoversi nel mercato del lavoro;
- Capitolo 5: *Il lavoro nella nostra testa* (54-75) ovvero riconoscere la nostra mentalità per cambiarla;
- Capitolo 6: *Vita da lupi* (76-91) ovvero i modelli a cui guardare se il lavoro non è un diritto;
- Capitolo 7: *Come allevare lupi* (92-113) ovvero proposte concrete per il ministro del lavoro;
- Capitolo 8: *Conclusioni* (114-117).

INTRODUZIONE

Negli ultimi quindici anni ho avuto il privilegio di intervistare circa 11.000 persone: colloqui di selezione, di orientamento professionale, sessioni di formazione e di coaching. Ho ascoltato decine di migliaia di storie di lavoro e di carriera. La mia vera fortuna è stata quella di potermi confrontare con l'intera varietà dei mestieri e degli universi professionali: operai senza la terza media, imprenditori di successo, notai, guardie giurate, amministratori delegati, medici, startupper giramondo, operatori di call center, manager dell'alta finanza, colletti bianchi di ogni ordine e grado, segretarie, esodati, false partite IVA, neolaureati al primo giro di valzer, sportivi, sindacalisti disillusi, giornalisti, venditori di qualsiasi prodotto e servizio immaginabile, dalla polizza al servizio funebre passando per il caffè e i sistemi di intelligenza artificiale. Giorno dopo giorno ho cominciato a prendere consapevolezza che questo straordinario caleidoscopio di esperienze e di racconti valeva molto più di qualsiasi ricerca e sondaggio quantitativo sul mondo del lavoro. Mi accorgevo che il collage di informazioni che acquisivo quotidianamente mi metteva nelle condizioni di proiettare senza fatica una visione complessiva del mercato, e di intercettare chiaramente significati comuni e direzioni comuni in tutte quelle storie. A quel punto ho iniziato per hobby a fare ciò che gli accademici fanno per professione: compulsare statistiche (per preparare questo libro mi sono servito soprattutto dei dati di ILO, OCSE e ISTAT) e leggere i paper e gli studi della comunità scientifica. I numeri hanno continuato a confortare i riscontri che mi arrivavano dalla mia esperienza "di trincea", e mi hanno anzi dimostrato che, salvo alcune eccezioni, le dinamiche che intercetto in Italia assomigliano sempre di più a quelle di tutte le altre economie sviluppate. Ma i numeri non sono tutto. Quando entri nella vita delle persone, anche solo per un'ora, comprendi che una tabella o un grafico non possono

restituirti il senso profondo che ciascuno di noi attribuisce alla propria missione professionale.

Personalmente in questi anni ho avuto evidenza del fatto che le persone sono “progettate” fisiologicamente per lavorare, per mettere le mani su ciò che le circonda e trasformarlo. Abbiamo una vocazione biologica all’amore, alla lotta, ma anche al lavoro. Ed è una vocazione di crescita, di miglioramento continuo, di sfida perenne. Abbiamo bisogno di superarci, di andare oltre il già fatto grazie a una sorta di istinto produttivo che è scritto nel nostro DNA. Come mai allora esistono le fughe di fine turno che raccontava Fantozzi? Come mai esistono i bamboccioni sul divano, gli scienziati del certificato medico, i fan del reddito di cittadinanza o della pensione anticipata? Esistono come esistono le piante a cui a un certo punto viene meno il nutrimento. La pianta non è più “capace” di crescere, come se venisse inibito il suo sviluppo naturale. Da quel momento in poi il tessuto della crescita non si ricostituisce. Peraltro si può convivere molto bene con questa condizione, senza percepirla come invalidante o men che meno disonorevole. Non a caso parlavo di vocazione. Siamo chiamati dalla natura a essere “faber”, ma ciò non significa che la vita ci consenta sempre di esserlo. Così come siamo chiamati dalla natura ad amare o a lottare ma ciò non significa che la vita ci consenta sempre di farlo.

In definitiva il lavoro è il motore della nostra vita e della nostra realizzazione personale ma ha il difetto di richiedere molto carburante. Nella mia esperienza di osservatore privilegiato ho individuato quattro tipologie di carburante: fame (in senso metaforico e non), riconoscimenti dalle persone intorno a noi, passione, curiosità intellettuale. Qui sta dal mio punto di vista la grande ingiustizia del mondo del lavoro. Chi ha carburante se ne procura sempre di più e corre sempre più veloce e soddisfatto. Chi ha poco carburante perde le forze e se ne procura sempre di meno restando a secco. Sono due meccanismi di autoalimentazione che procedono in direzioni opposte e che è molto difficile

controbilanciare. Ecco perché questo libro vuole essere un libro politico. Deve esserlo perché vuole essere un contributo al superamento di un'ingiustizia.

Per anni ho ritenuto che nella società in cui viviamo la politica abbia armi spuntate per incidere davvero sulle dinamiche del mondo del lavoro. Mi sbagliavo. Infatti la politica non riesce a incidere con i provvedimenti normativi sul funzionamento del mercato del lavoro ma incide, eccome, sul nostro approccio mentale al lavoro. La narrazione della politica non cambia la nostra quotidianità in ufficio o in fabbrica, ma influenza il nostro modo di pensare. E il nostro modo di pensare influenza il nostro modo di lavorare. Ecco perché con questo libro voglio rivolgermi a chi vota e a chi raccoglie i voti, ma anche a tutti coloro che orientano e condizionano l'approccio al lavoro delle persone: genitori, professori, datori di lavoro, giornalisti, consulenti del lavoro e legali, sindacalisti, giudici. Per sintetizzare in una tutte queste figure e per dare calore al mio messaggio in queste righe mi rivolgerò personalmente, come in una lettera aperta, ad un non meglio identificato Ministro del lavoro. Niente di personale ovviamente. I ministri del lavoro in Italia (e non solo) senza eccezioni negli ultimi cinquanta anni hanno svolto il loro compito applicando tutti la stessa logica: generare posti di lavoro nuovi e salvare posti di lavoro minacciati. Si sono occupati di posti e non di persone. Una logica che oggi è resa insostenibile e fallimentare dal combinato disposto di ristrettezze del bilancio pubblico, rivoluzione tecnologica e globalizzazione dei mercati.

Si avvicina inesorabile una tempesta perfetta. Dal dopoguerra fino agli anni ottanta ci siamo costruiti un mercato del lavoro sempre più "facile", intendendo con questa espressione la quantità e la qualità di garanzie e opportunità a disposizione dei lavoratori: "posti fissi", scatti automatici, pubblico impiego, protezioni contrattuali e sindacali, sussidi, aiuti alle imprese in difficoltà, rendite corporative. In quel periodo in Italia avere risolto per sempre i propri problemi di lavoro all'età di 30 anni era la normalità: lavoro, matrimonio, mutuo, casa. E da lì, scatto dopo scatto la corsa verso la pensione, magari

anticipata. In questo mercato “facile” operavano persone che avevano vissuto la miseria della guerra e la disperata energia della ricostruzione o i figli di quella generazione. In tutte le famiglie era ben presente una cultura del lavoro come sacrificio, come eroica battaglia personale per emanciparsi, per liberarsi dalla fame e/o dall’ignoranza, per diventare più bravi, più utili e più importanti giorno dopo giorno. Quell’atteggiamento di aggressività esistenziale che oggi vediamo nelle fabbriche o nelle università della Cina e dei paesi in via di sviluppo. “Gente dura” diremmo oggi, che torna a casa e bacia felice moglie e figli perché è arrivato un nuovo cliente o un nuovo padrone e quindi anche la settimana prossima si può portare il pane a tavola. C’è stato quindi un periodo in cui “gente dura”, abituata a lavorare in condizioni difficili, si ritrovava a operare, conquista dopo conquista, in un contesto di mercato e normativo sempre più confortevole. “Gente dura” in “ambiente morbido” non può che trovarsi bene. E così è stato. Col tempo però l’ambiente morbido ha cominciato a generare assuefazione. La dimensione eroica del lavoro e la fame dei padri si sono allontanate. Allo stesso tempo la cultura del posto fisso e della rendita garantita è entrata nella testa delle persone insieme all’ideologia del lavoratore come eterna vittima che per questo motivo deve essere eternamente ristorato. Inesorabilmente “ambiente morbido” ha chiamato “gente morbida”, bamboccioni (a prescindere dall’età) polemici e pretenziosi, spesso inconsapevoli delle proprie scarse competenze, sdraiati secondo una felice intuizione letteraria: “dammi uno stipendio (poco ma sicuro), dimmi cosa devo fare (non vado oltre), portami alla pensione (a tempo indeterminato)”. Purtroppo proprio quando il lupo è diventato un gattino domestico il mercato negli anni novanta ha cambiato faccia: niente più sicurezze, niente più rendite, niente più automatismi. “Gente morbida” in “mercato duro”.

Sta qui il cuore del corto circuito. Il mercato richiede sempre di più una tipologia di persone (determinata, resiliente, coraggiosa, intraprendente, ambiziosa, competitiva) che si trova sempre di meno. Viviamo in una società in

cui il Ministro dell'istruzione vuole evitare che "l'esame di maturità diventi motivo di stress" (da notare che questa prova "stressante" ha un tasso di successo pari al 99,7%) e in cui le famiglie ricorrono ai giudici se il figlio viene bocciato alle medie (e i giudici ovviamente annullano la bocciatura). Una società di persone distratte e narcotizzate dal mondo virtuale del proprio smartphone, spesso incapaci di dar vita a relazioni significative ed empatiche con altri esseri umani. In questo contesto ("mercato duro - gente morbida") il mondo del lavoro, come dicono le statistiche, prende progressivamente la forma di una clessidra asimmetrica. La parte superiore si restringe e la parte inferiore si ingrandisce. La parte superiore è costituita da lavori stimolanti e ben remunerati che richiedono competenze sofisticate. La parte inferiore è quella della precarietà mal pagata o addirittura del non lavoro (più o meno assistito da sussidi pubblici). Se sei nella parte superiore è molto difficile spostarsi nella inferiore e viceversa. In alto i "performanti" e i soddisfatti, in basso gli incazzati e i depressi, se tutto va bene mantenuti dalla paghetta di stato. Può sostenersi un tessuto sociale che presenta una frattura così profonda e con una prevalenza di "infelici"? E' la società che vogliamo per i nostri figli? Con questo libro mi prefiggo tre obiettivi: 1) permettere a tutti di riconoscere come il mercato del lavoro assomigli sempre di più a una "clessidra asimmetrica"; 2) spiegare agli italiani che nel loro approccio al lavoro (e allo studio) si comportano da gattini domestici mentre dovrebbero diventare lupi e uscire con coraggio nel bosco; 3) spiegare agli italiani che la vita di un lupo è più ricca, ha più senso ed è più felice di quella di un gattino domestico. Se guardi al lavoro come alla tua impresa (nell'accezione di azione/iniziativa importante, faticosa e difficile secondo la definizione dei dizionari) personale il tuo destino lo governi tu. Se invece guardi al lavoro come a un diritto (qualcuno ci deve pensare per te perché ti spetta) il tuo destino lo decidono gli altri (politici, manager, datori di lavoro, sindacalisti, giudici). E gli altri non sempre fanno il tuo interesse e la tua felicità.

Sono ottimista. Supereremo i tempi duri che ci aspettano riscoprendo tutti insieme una grande verità: il lavoro non è un diritto, è una conquista personale, sempre.

I FONDAMENTALI

Partiamo dalle basi signor Ministro. Le chiedo un atto di fiducia di pochi minuti. Le chiedo di ascoltarmi come se lei fosse un bambino perché è importante che io e lei ridefiniamo il concetto di lavoro a partire da un foglio bianco. Provi a dimenticare tutto ciò che sa e a resistere alla tentazione di dire “è troppo banale, è troppo stupido, è troppo semplice”. Faccia conto di avere non più di dieci anni. Oppure faccia conto di essere Federer che partecipa da studente ad uno stage di perfezionamento sui fondamentali del tennis. E’ ovvio che Federer vivrà la sensazione di trovarsi di fronte a delle ovvietà, eppure parteciperà allo stage perché intuisce che guardando in faccia quelle ovvietà, analizzandole, mettendole in discussione, potrà scoprire nuovi significati e nuovi modi di operare. Tutti i processi creativi partono dalla rilettura di ciò che è scontato. Se lei mi regala qualche minuto di ascolto senza pregiudizi le faccio fare un percorso al termine del quale comincerà a intuire che il 90% delle sue attività non hanno senso e sono anzi dannose per la nostra comunità e per tutte le persone che la compongono.

Partiamo dalla definizione di lavoro. In senso lato lavoro significa attività umana funzionale al sostentamento personale. Se passo la giornata a postare video su youtube ma quest’attività non contribuisce al mio sostentamento non sono uno youtuber. Sono un tizio come tanti che posta video su youtube. Divento uno youtuber quando il flusso finanziario generato dalla mia attività contribuisce al mio sostentamento. Questa definizione che le ho appena proposto è talmente larga che comprende il lavoro in schiavitù: non sono remunerato e non sono libero di non fare, ma ciò che faccio è il pegno della mia sopravvivenza.

Non si scandalizzi signor Ministro se includo la schiavitù nella mia definizione di lavoro. Grazie a Dio oggi in tutti i paesi civili ridurre in schiavitù una prostituta o un raccoglitore di pomodori è un reato molto grave, ma ai fini del

mio ragionamento è importante partire da una definizione che non contiene elementi etici e/o di legalità, e che può valere per il data analyst del 2020 così come per il sollevatore di blocchi di pietra della Piramide di Cheope. *Lavora chi provvede con la sua fatica (il sudore della fronte) e il suo impegno al sostentamento personale. Il lavoro serve a mangiare.* Questo è il nostro primo assioma.

Procediamo ancora in questo percorso lapalissiano, pazienti ancora un po' signor Ministro, a breve sarà tutto evidente e concreto. Abbiamo detto che si lavora per il sostentamento personale. Chi ci offre questo sostentamento? Chi ha tratto dal nostro impegno un beneficio tale da renderlo disponibile a privarsi di parte delle sue risorse. *Il nostro secondo assioma dice che il lavoro è il prezzo di un beneficio goduto da qualcun altro.* Questo qualcun altro si chiama cliente. Corollario di questo assioma è che *per ogni attività lavorativa ci deve essere un cliente*, qualcuno, ripeto, disposto a privarsi di qualcosa pur di ingaggiarci. E anche questo vale per il data analyst del 2020 così come per il sollevatore di blocchi di pietra della Piramide di Cheope. In questa prospettiva inoltre la distinzione contemporanea tra lavoro dipendente e lavoro autonomo/imprenditoriale perde di significato. Se faccio la receptionist con un contratto a tempo indeterminato full time in un hotel il mio cliente è il mio datore di lavoro. “Compra” il mio impegno e il mio sforzo con una promessa di continuare a farlo sistematicamente in futuro impegnandomi a non “vendere” il mio tempo e il mio sforzo ad altri. Tecnicamente resta un mio cliente, esattamente come quello che avrei se facessi il designer con la partita IVA o se gestissi un banco di frutta. Fissi bene in testa questo secondo assioma ed il suo corollario signor Ministro, perché da 60 anni circa questa banale evidenza è stata rimossa. Una rimozione che è alla base dello smarrimento delle economie sviluppate nella ricerca di una soluzione al problema lavoro.

Facciamo un ulteriore passo avanti. Quanto vale il lavoro? Cosa determina il suo valore? Ancora una volta proviamo a guardare la storia schermando i nostri

orientamenti culturali, religiosi e politici. Ecco il nostro terzo assioma: *Il valore del lavoro è definito dal valore della sua ricompensa*. Una merce scambiata senza contropartita è una merce senza valore, sostanzialmente non è una merce. Applicare questo terzo assioma significa dire che ogni minuto della giornata lavorativa di Margo Georgiadis¹ vale 4987 volte il minuto di un suo dipendente a caso, Anil, di mestiere magazziniere. Immagino che questo numero la faccia rabbrivire. E' mostruoso in effetti. Il tempo di Margo ha lo stesso valore del tempo del suo magazziniere Anil perché sono tutti e due esseri umani. E' sacrosanto, signor Ministro, sono d'accordo con lei. Eppure Anil rimanda le cure mediche che gli servono perché aspetta tempi migliori, mentre Margo ha una copertura assicurativa capace di trasformare la sua camera da letto in una clinica prestigiosa ad un suo schiocco di dita. Il valore delle diverse ricompense di cui godono influenza molto l'aspettativa di vita di entrambi, e quindi anche il valore del loro tempo. E' un'ingiustizia. Posso essere d'accordo con lei, ma il nostro pensiero è figlio del contesto culturale/religioso/politico in cui abbiamo maturato le nostre convinzioni. Al sollevatore di blocchi di pietra della piramide di Cheope probabilmente quel pugno di acqua e di farina per reggersi in piedi sarà sembrato equo. E forse lo stipendio annuo di qualche migliaio di dollari sembra equo anche ad Anil oggi.

E adesso signor ministro arriviamo al cuore della questione. Perché nel 2017 alla Mattel il CEO (Margo Georgiadis) portava a casa 31,3 milioni di dollari e il lavoratore mediano (nome di fantasia Anil) 6271 dollari? Lei potrebbe rispondere che la responsabilità è della globalizzazione, della finanziarizzazione dell'economia, della liberalizzazione selvaggia, del turbocapitalismo sregolato. Sono parole che un bambino non capirebbe, mentre la verità è a portata di bambino. *Il prezzo del tuo lavoro dipende dal rapporto di forza negoziale tra te che lo vendi e il tuo cliente che lo compra,*

¹ Nel 1965 in media l'Ad guadagnava come 20 suoi dipendenti. Oggi come 321, ma si arriva a 4.987 volte di più. I casi più clamorosi | Business Insider Italia

come per ogni merce. Questo quarto assioma si può applicare universalmente, dal soldato di ventura di Cartagine all'astronauta, passando per il mezzadro del 300. Approfondiamo questo concetto di rapporto di forza negoziale, signor ministro.

In qualsiasi scambio della vita il valore di ciò che ciascuna delle due parti porta a casa dipende dal numero e dal valore delle opzioni alternative allo scambio di ciascuna delle parti. Lei mi capisce al volo perché questa regola è fondamentale anche nel suo mondo, la politica. Resto nell'ambito del lavoro con un esempio concreto. Sono una compagnia assicurativa ed è per me indispensabile assumere un attuario. Non ne posso fare a meno. Sfortunatamente per me gli attuari sul mercato sono pochi e tutti molto richiesti. Al termine del colloquio quindi il candidato che mi piacerebbe assumere avrà molte più opzioni alternative rispetto a quante ne abbia io. Di conseguenza sarà lui a "fare il prezzo". E questo è il motivo per cui un attuario trentenne oggi in Italia guadagna circa 1000 euro al mese in più di un suo coetaneo laureato inquadrato in un'altra funzione della Compagnia. E' il gioco della domanda e dell'offerta, vecchio come il mondo. Ovviamente se per assurdo sul mercato restasse una sola compagnia assicurativa con decine di attuari a spasso il rapporto di forza negoziale si rovescerebbe. Chi ha più alternative vince. Per completare il ragionamento il concetto di opzioni alternative può essere osservato anche in un'altra prospettiva: il "prezzo" del mio lavoro dipende anche dal valore del "maleficio" che posso arrecare al mio cliente (e viceversa ovviamente) nel caso in cui io decida di interrompere/sospendere/diradare la collaborazione, e ovviamente anche al valore del "maleficio" che mi può essere arrecato dal mio cliente. Se il nostro giovane e scaltro attuario presenta una lettera di dimissioni è presumibile pensare che l'amministratore delegato della Compagnia pensando ai danni di una sua uscita e ai costi di una sua sostituzione provi a trattenerlo con un aumento di stipendio. Per converso se

la Compagnia è in difficoltà e rischia la bancarotta è presumibile che lo sventurato attuario accetti un part time piuttosto che restare disoccupato.

Resista alla tentazione di pensare che quanto le sto descrivendo è troppo banale per un adulto perché non è finita qui signor Ministro. *Il rapporto di forza negoziale tra il lavoratore e il suo cliente dipende anche dalla collocazione dell'attività del lavoratore nella catena di creazione del beneficio (valore) goduto dal cliente.* Questo quinto assioma ci dice che nello “stato di natura”, se non intervengono fattori regolamentari/normativi, veniamo retribuiti non in base al nostro sforzo/impegno ma in base a quanto valore specifico la nostra attività ha portato al cliente. Per capire bene occorre partire dal concetto di catena di creazione del valore: quando lei compra il giornale in edicola lei spende 2 euro che costituiscono il valore del suo beneficio nel leggere il giornale. Immagini questi due euro come una catena composta da 20 anelli del valore di 10 centesimi ciascuno. Con i 2 euro lei ricompensa il proprietario del giornale che mette a disposizione le sue risorse per tenere in piedi la struttura e organizzare il lavoro dei giornalisti, i giornalisti, l'impianto con le rotative che ha stampato il giornale, i distributori che hanno organizzato e gestito il trasporto delle copie in giro per l'Italia, l'edicolante che l'ha salutata e le ha porto il giornale. Lei ha retribuito 5 soggetti diversi in questa catena di 20 anelli ma non ha dato 4 anelli a ciascuno. Ha dato a ciascuno un numero di anelli corrispondente al beneficio che lei ha attribuito alle 5 diverse attività dei 5 soggetti. Perché lei ha scelto quel giornale? Perché era ben stampato? Un pochino. Perché è arrivato in tempo in edicola? Un pochino. Perché aveva bisogno del saluto e del sorriso dell'edicolante? Un pochino. E' probabile che lei abbia scelto di rinunciare a 2 euro perché voleva leggere le notizie? No, le notizie sono ovunque, gratuitamente. Lei ha scelto di rinunciare a 2 euro soprattutto perché voleva conoscere il pensiero di alcune persone che lei stima. E ancor di più lei ha scelto di rinunciare a 2 euro perché attribuisce un valore di credibilità al giornale nella sua corralità, altrimenti si limiterebbe a seguire il

blog del singolo giornalista. Quindi dei 20 anelli probabilmente lei ne assegnerebbe almeno 10 alla proprietà del giornale, 7 ai giornalisti e solo 3 agli altri 3 soggetti. E se poi per lei non avesse nessun valore il saluto dell'edicolante e il profumo buono della carta stampata perché preferisce i colori nitidi dello schermo del suo tablet, lei non assegnerebbe neanche un anello a stampatori, distributori ed edicolanti. E' quello che sta accadendo in realtà. Gli edicolanti si spezzano la schiena, spesso al freddo e al gelo, svegliandosi alle quattro e mezzo e nel giro di pochi anni hanno scoperto che il loro lavoro ha un valore che tende a zero.²

Ecco spiegato signor Ministro il concetto di collocazione nella catena di creazione del valore. Se gli utili della compagnia assicurativa dipendono per il 20% dall'aver dei bravi attuari e per il 40% dall'aver dei bravi agenti che vendono le polizze al giusto prezzo, il bravo agente guadagnerà il doppio del bravo attuario. E questo accade talvolta anche a prescindere dalla rarità della figura professionale sul mercato. Potrebbero esserci pochissimi geologi e moltissimi designer. Ma se io cliente finale mi innamoro più della bellezza che della solidità della casa e sono disposto a pagare un premio di prezzo per la bellezza il designer guadagnerà più del geologo.

Ancora un esempio. La mia attività di addetto alla cassa del negozio di abbigliamento è fondamentale. Il titolare del negozio mi dice che senza di me sarebbe perduto. Poi però quando definiamo il mio compenso "il piatto piange". Perché? Nulla da stupirsi. Il titolare non è incoerente. Magari la sua considerazione nei miei confronti è sincera. Tuttavia la definizione del mio compenso non si basa se non in modo residuale sulla sua stima nei miei confronti, ma sulla base del duplice meccanismo che ho appena descritto:

1) "Quanti potenziali commessi esistono che possono sostituire questo ragazzo?" 2) "Qual è stato il contributo delle mansioni svolte dal cassiere alla soddisfazione dei clienti e dunque agli utili del negozio?"

² https://www.agi.it/cronaca/chiusura_edicole_vendite_quotidiani-5440269/news/2019-05-06/

Perché signor ministro mi sono dilungato su questi assiomi fondamentali del mondo del lavoro? Perché volevo farle vedere il mondo del lavoro nella sua nudità, così come si presenta e come si è presentato “biologicamente” per millenni. Ciò che le ho detto può essere applicato senza eccezioni all’istruttore di robot come al sollevatore di blocchi di pietra della piramide di Cheope, alla prostituta della Pompei del 79 d.c. come al volontario di una ONG, al CEO di una multinazionale come al responsabile di una piazza di spaccio.

Adesso che abbiamo scattato questa fotografia allo “stato di natura”, andiamo a vedere come nel tempo le società più sviluppate abbiano costruito delle “sovrastutture” per “bonificare la giungla”, man mano che mutavano le sensibilità, le tecnologie, gli equilibri politico/economici e demografici. Mi perdoni signor Ministro se sarò ipersintetico rispetto all’enorme complessità dell’argomento.

Il problema dello “stato di natura” è che mangi solo se hai forza nelle braccia o nel cervello. Se sei vecchio, o malato, o non abile non mangi. Nel corso dei secoli le società hanno adottato spontaneamente meccanismi protettivi o compensativi. I derelitti che non potevano lavorare venivano aiutati dalla liberalità dei potenti e dall’attività assistenziale svolta da organizzazioni religiose e mutualistiche, di cui esistono tracce fin dall’epoca classica: uniamo le forze, chi di noi non ce la farà sarà sostenuto dagli altri. Questa funzione per esempio in Europa è stata svolta nel medioevo dalle corporazioni. Con l’avvento della rivoluzione industriale le corporazioni vengono travolte dall’espansione del moderno sistema manifatturiero. La tecnologia cambia il modo di produrre e di organizzare il lavoro, ma non cambia l’esigenza del lavoratore di difendersi dallo “stato di natura”. Così in Inghilterra nel diciottesimo secolo fiorisce il modello delle società di mutuo soccorso, le friendly societies, costituite da lavoratori che, versando contributi periodici, ricevevano un sussidio in caso di malattia. Il modello mutualistico e cooperativo dilaga nel resto dell’Europa crescendo di pari passo con lo svilupparsi dell’economia industriale

capitalistica. Nell' '800 il concetto di classe operaia viene elaborato sui libri per poi diventare inesorabilmente cultura e consapevolezza, nelle campagne e nelle fabbriche. I lavoratori diventano un attore politico sempre più rilevante e costruiscono gradualmente un sistema sempre più ricco e articolato di protezioni rispetto allo "stato di natura": orari di lavoro, condizioni di lavoro, livello dei salari, diritto di sciopero, tutele contrattuali rispetto al licenziamento e alle discriminazioni. Questo schema mutualistico e cooperativo non è solo appannaggio di contadini e operai. Anche i capitalisti (che oggi chiamiamo imprenditori) e le professioni uniscono le forze (in realtà dal medioevo non avevano mai smesso) per difendere i propri interessi e aumentare la propria forza negoziale. In questo coacervo di protezioni incrociate prende forma un mercato del lavoro sempre più regolamentato e inquadrato. Le forze "ancestrali" di lavoratori e datori di lavoro (gli *animal spirits* secondo la celebre definizione di Keynes) vengono imbrigliate dentro un sistema di regole sempre più stringente e pervasivo. Soprattutto il lavoro diventa il cuore delle ideologie che segnano le rivoluzioni del Novecento. Parlare di politica nel Novecento significa parlare di lavoro e di diritto del lavoro. I lavoratori diventano un soggetto politico prima ancora che sindacale. Un industriale e un sindacalista che negli anni '60 discutono di una innovazione in fabbrica danno luogo ad un confronto che trascende gli aspetti organizzativi aziendali e diventa prima di tutto un confronto politico tra due visioni della società, della persona si potrebbe dire addirittura.

Il lavoro, e lei lo sa bene signor Ministro, è al centro della prima frase della costituzione italiana. Questo riferimento altissimo non si è manifestato solo in una dimensione simbolica. E' diventato una promessa concreta dello stato nei confronti di ogni cittadino: io mi impegno a risolvere i tuoi problemi di lavoro, non avere paura dello "stato di natura", sarò io a proteggerti. Una promessa che lo stato ha provato ad onorare a lungo senza badare a spese (purtroppo per i nostri figli) nei tanti modi che conosciamo: un bando di concorso in più, uno

sgravio fiscale per la categoria x, un onere di legge in più per non togliere il lavoro alla categoria y, una barriera doganale per non mettere sotto pressione l'azienda automobilistica z, un pensionamento anticipato ai 50 anni, milioni di ore di cassa integrazione. L'elenco potrebbe continuare per ore.

Il punto più alto dell'infrastruttura che protegge gli uomini dallo "stato di natura" nel mondo del lavoro viene raggiunto nel periodo che intercorre tra il dopoguerra e gli anni '80, quando nella maggior parte delle economie sviluppate si consolida dal punto di vista legale, organizzativo e culturale il modello del cosiddetto *standard employment*. Si tratta del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, il "contratto standard", "il posto" come lo abbiamo ribattezzato nell'espressione popolare in Italia. "Il posto" è stato una grande conquista per i lavoratori del mondo occidentale. Nei diversi stati ha avuto applicazioni diverse in termini di protezioni normative (si pensi al nostro "mitico" articolo 18), ma l'impianto di base del contratto full time e a tempo indeterminato si è imposto come standard internazionale. Si immagini signor Ministro quale enorme innovazione sia stato in settori come per esempio la cantieristica, l'edilizia e l'agricoltura, dove storicamente si è sempre lavorato "a giornata".

Certamente in tutte le economie occidentali nella seconda parte del novecento è rimasta una percentuale significativa di contratti non full time e non a tempo indeterminato, ma nonostante questo si è innescato molto rapidamente un cambio di paradigma: il lavoro "vero" è quello full time, garantito e a tempo indeterminato. Tutto il resto è un "lavoro di serie B", precario, soggetto alla spada di Damocle dell'incertezza, per estensione un lavoro "ingiusto", non compiutamente e debitamente protetto, oggetto di meccanismi più o meno espliciti di sfruttamento. Se non è full time e a tempo indeterminato salvo eccezioni non è un buon lavoro. E' incredibile come questo paradigma si sia impadronito profondissimamente del nostro modo di concepire il lavoro, tanto che oggi abbiamo la sensazione che il contratto standard sia sempre esistito

quando invece è una creatura relativamente giovane, figlia di un determinato contesto politico, culturale ed economico/tecnologico. Di più, il “contratto standard” è diventato, per le generazioni nate nel dopoguerra, la pietra angolare del proprio progetto di vita: ottengo il posto e con il posto riesco a sposarmi, a mettere su famiglia, a fare il mutuo per la casa, a pianificare un percorso di risparmi per il futuro dei figli e una vecchiaia serena. Insomma il “contratto standard” ci è entrato nelle vene, ha impregnato la nostra mentalità, non solo il nostro approccio al lavoro, ma si potrebbe dire il nostro approccio alla vita.

Allora signor Ministro siamo partiti dal sollevatore di blocchi di pietra della piramide di Cheope e siamo arrivati al posto fisso di Checco Zalone. Perché le ho proposto questo viaggio nella storia?

Perché volevo farle riconoscere due elementi: “lo stato di natura” delle relazioni lavorative (i cinque assiomi che le ho rappresentato) che attraversa i millenni restando sostanzialmente immutabile e l’eccezionalità storica del “contratto standard”. L’idea di cui intendo convincerla è che le nostre società hanno assorbito in modo talmente profondo la mentalità del lavoro protetto da essere oggi incapaci di interpretare le sfide di un’epoca che impone invece un brusco ritorno “allo stato di natura”. Nel novecento lottando ci siamo costruiti una casa calda e comoda e senza accorgercene siamo diventati gattini domestici, spesso pigri e imbolsiti. Oggi vediamo questa casa cadere a pezzi, intuiamo che occorre ritornare a lottare nel bosco ma scopriamo di non avere più i muscoli e l’istinto per rientrare nello “stato di natura”. Da qui la bomba a orologeria del lavoro nelle economie sviluppate: precarietà, gig economy, inadeguatezza del capitale umano alle sfide tecnologiche e la prospettiva sempre più concreta di una società in cui lavora solo una minoranza colta che poi redistribuisce le risorse a una maggioranza che non lavora. Una prospettiva signor Ministro che io ritengo un incubo. Per scongiurarla nei prossimi capitoli le spiegherò come possiamo tornare a vivere felicemente le nostre vite professionali da lupi e non

da gattini domestici e come lei può aiutarci. Prima di tutto però le devo una spiegazione sul perché da quasi trent'anni il mondo del lavoro viaggia a ritroso a vele spiegate dal paradigma del contratto standard al paradigma dello “stato di natura”.