

Manifesto del buon lavoro

con il supporto scientifico di

ADAPT
www.adapt.it

1. Contesto

Papa Francesco ci ricorda che viviamo non in un'epoca di cambiamenti, ma in un cambiamento d'epoca. Questo è particolarmente evidente nel mondo del lavoro, che si sta rapidamente trasformando. Paradossalmente, **nonostante l'aumento dell'occupazione, cresce il malessere sui luoghi di lavoro**, come indicato da recenti ricerche. Come si è osservato chiaramente dopo la pandemia, che ha riposizionato il valore del lavoro nelle priorità della vita, giovani e meno giovani, anche con ottime posizioni e ben remunerati, si dimettono volontariamente. Lo stress lavorativo e il burn-out sono in aumento, con un incremento del 18% delle malattie professionali legate a disturbi psichici nel primo trimestre del 2024 rispetto al 2023.

2. Cause del “cattivo lavoro”

Le cause di questo malessere sono molteplici: un clima lavorativo deteriorato, difficoltà nelle relazioni tra colleghi e responsabili; poche occasioni di vero coinvolgimento e partecipazione nelle imprese; difficoltà nel gestire il rapporto tra vita lavorativa e familiare; retribuzioni stagnanti e senza logiche premiali; eccessivo divario salariale tra uomo e donna e scarsa offerta di welfare aziendale. Inoltre, i rapidi ritmi imposti dalla tecnologia e il disallineamento tra competenze richieste e quelle formate, in assenza di veri percorsi di riqualificazione, contribuiscono ad aggravare il disagio.

3. Una provocazione per tutti

Noi vogliamo affrontare questa crisi andando oltre la diagnosi, con azioni concrete per **riscoprire il vero scopo del lavoro, al di là di ogni riduzione economicista**. Il lavoro non è solo produzione e redditività, ma anche **un percorso di crescita personale e sociale necessario alla realizzazione della persona**, che non può essere disgiunto dalla sua umanità e dal suo desiderio di costruzione del bene comune. **Con il lavoro la persona non solo trasforma la natura, ma realizza se stesso e costruisce la propria famiglia e la società**. Emmanuel Mounier ci ha insegnato che “lavorare è fare un uomo al tempo stesso che una cosa”. **Proprio perché il lavoro è trasformativo della persona, la modalità attraverso la quale vengono prodotti beni e servizi, non è qualcosa di neutrale, ma acquista una valenza morale**: nel modo con cui organizzi un processo, affronti un problema, pensi ad una soluzione, c'è una moralità, che ha a che fare con il perché e non appena con il come. **Come già testimoniano la creatività e ricchezza di alcune esperienze imprenditoriali e il loro contributo di responsabilità sociale**, oggi è ancora possibile, anzi, **più che in passato essenziale, rifondare un “buon lavoro”, ove sia rimessa al centro la persona e la sua libertà nel contribuire al bene di tutti**.

4. La riscoperta del “buon lavoro”

Questa dimensione di costruzione, sia che si tratti di gestire grandi responsabilità aziendali sia nel semplice e a volte ripetitivo compito quotidiano, è ciò che ridona una traiettoria nella vita ed in fondo risponde alla domanda dei più giovani: a cosa mi stai chiedendo di contribuire? Questa domanda, che si esprime spesso nella

necessità di comprendere il comportamento delle aziende in termini sociali e ambientali, **rivela il desiderio di partecipare alla costruzione di una realtà economica e sociale che abbia a cuore il bene di tutti. La nuova epoca richiede dunque di riconoscere l'umanità irriducibile nel lavoro.**

Fare impresa significa creare non solo valore economico, ma anche sociale, permettendo alle persone di realizzarsi integralmente. **Il successo di un'impresa si misura dalla sua capacità di generare valore duraturo per tutti, per i lavoratori e per la società, non solo per gli azionisti.** E questo richiede una conversione, un cambiamento di concezione del lavoro, una educazione continua, "un lavoro nel lavoro" da parte di tutti i soggetti coinvolti (imprenditori, manager, dipendenti, professionisti, scuola, istituzioni). Solo comprendendo questo nuovo paradigma sarà possibile rifondare il "buon lavoro".

5. Le azioni

Che cosa possiamo fare per favorire questa conversione al "buon lavoro"?

- Il lavoro deve tornare ad essere **fonte** di relazioni positive. Dobbiamo **rivedere l'organizzazione del lavoro nelle nostre imprese, affinché chi lavora non si senta "schiacciato" dal lavoro, ma rafforzato nella sua libertà.** Lavorare deve essere un'avventura positiva, in cui ciascuno è protagonista e partecipe del miglioramento del mondo. Le persone cercano qualcosa di più di un ruolo o di un salario; l'imprenditore deve favorire lo **sviluppo dei talenti individuali e sociali, fonti di innovazione per l'azienda e soddisfazione per la persona.**
- Occorre sviluppare **percorsi di apprendimento e di aggiornamento delle competenze** all'interno delle aziende, incentivandoli attraverso agevolazioni fiscali (credito d'imposta) e riduzione del costo del lavoro (decontribuzione) per le ore dedicate alla formazione.
- È necessario **sostenere le imprese che valorizzano la creatività dei collaboratori,** introducendo sistemi di premi defiscalizzati, rivolti a singoli o a gruppi che propongono idee di miglioramento dei prodotti o dei processi produttivi, come avviene per i premi di produttività aziendale. Questa è anche la sfida della proposta di legge di iniziativa popolare per la partecipazione dei lavoratori alla governance di impresa promossa dalla CISL, che la CdO sostiene convintamente.
- Dobbiamo **cercare strumenti e procedure per aumentare la soddisfazione di chi lavora.** La soddisfazione è possibile solo quando il lavoro non è visto come un ostacolo alla vita personale e familiare. **Dal forzato bilanciamento (balance) tra vita e lavoro, dobbiamo passare alle logiche di armonizzazione dove le diverse esperienze personali, professionali e lavorative, sono valorizzate dando vita ad un'esperienza ricca di senso e prospettive.** La flessibilità organizzativa (smart working, settimana corta, ecc.) deve diventare patrimonio culturale e professionale di chi progetta e struttura le organizzazioni pensando al bene integrale dei collaboratori. **La migliore organizzazione è quella che mette al centro, insieme allo sviluppo dell'impresa, lo sviluppo dei propri collaboratori, ottenendo così il massimo per l'impresa e per la persona.**

- Dobbiamo sostenere e incentivare, anche nelle imprese più piccole, **soluzioni di welfare aziendale che rispondano alle esigenze sociali dei dipendenti**, attraverso l'ascolto attivo, piani di armonizzazione tra gli impegni professionali e personali, sostegno alla genitorialità, organizzazione flessibile del lavoro e la creazione di sportelli psicologici. **Le imprese dovrebbero essere incentivate a sviluppare servizi sociali, educativi e sanitari.**
- È importante **sostenere la maternità e la paternità, limitando i contraccolpi organizzativi per le imprese.** Questo può avvenire incentivando il ricorso al lavoro somministrato per sostituire i lavoratori assenti e riducendo il costo del lavoro per coloro che vengono chiamati in sostituzione. È necessario incentivare la formazione per il rientro del personale e il part-time per madri e padri con riduzioni del cuneo fiscale e contributivo.
Sono alcuni degli spunti contenuti nel "Codice per le imprese in favore della maternità" promosso dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e sottoscritto anche dalla CdO.
- Non possiamo sottovalutare la sfida dell'attrazione dei talenti. Il crollo demografico rende sempre più difficile attrarre giovani. **Le piccole imprese devono essere in grado di offrire percorsi di crescita economica e professionale competitivi con quelli dei grandi gruppi e occorre valorizzare il potenziale dell'immigrazione.** Questo comporta anche il convinto coinvolgimento dell'impresa nell'ospitalità dei PCTO, nell'offerta di contratti di apprendistato, nella partecipazione alle nuove filiere tecnologico-professionali.
- In tale contesto **risulta strategico sostenere lo sviluppo di percorsi che accompagnino ed educino i giovani al lavoro**, al suo valore e bellezza, sviluppando il sistema duale di apprendimento specialmente **attraverso le fondazioni ITS. L'educazione al lavoro è cultura** e la scuola non può esserne estranea.
- Non da ultimo auspichiamo **un sistema di regole (norme, contratti, prassi) più semplice da interpretare e applicare**, che dia quelle certezze, sui diritti e doveri di tutti gli attori, che sole permettono di ricercare e sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro, adatte al nuovo contesto sociale ed economico, in semplicità e sicurezza.

In sintesi, crediamo che sia ormai improrogabile, per chi fa impresa e per chi la gestisce, ma anche per chi pianifica e governa lo sviluppo economico e sociale del Paese, comprendere che **il lavoro e l'impresa sono fonte di sviluppo sociale, oltre che economico.** Solo con questa coscienza si può affrontare la nuova epoca del lavoro e contribuire a costruire il buon lavoro. Su questo vogliamo **farci compagnia** organizzando occasioni di incontro, dialogo, confronto, formazione e approfondimento, creando **una vera e propria "scuola di impresa" per affrontare insieme le sfide dei prossimi anni.**