

2

“ Non sono ottimista, la vita non è fatta soltanto di lavoro ma di tempi reali che si intersecano il cui diverso ordinamento può anche complicare le cose piuttosto che semplificarle o migliorarle ”

“ Non è giusto polemizzare con chi ne vuole trentacinque rinfacciandogli che in questo modo si ottiene un aumento dello straordinario con l'effetto di far crescere la disoccupazione ”

LA PROVA COLLOQUIO

Vietati tacchi alti e scarpe da tennis

Cercate lavoro e siete arrivate alla sospirata prova-colloquio? Bene, occhio al «look». Il selezionatore lo valuterà, consciamente o no, e ne trarrà conseguenze che al momento del verdetto possono diventare determinanti. Consigli? Da una ricerca fresca di stampa ne affiorano alcuni che sono da tenere a mente. Cominciamo con le donne. Per loro minigonna e tacchi a spillo sono vietati. Anzi, meglio ancora se rinunciano a gioielli ostentati, trucco sgargiante, profumo eccessivo e scarpe da ginnastica «griffate».

Attenti però. Queste ultime sono «out» anche per gli uomini ai quali tuttavia è concesso un abbigliamento informale: il classico abbinamento maglione blu-camicia azzurra, jeans e giacca senza cravatta oppure un abito spezzato. Ci si può credere o no, ma a consigliare i candidati su come vestirsi sono proprio coloro che devono sceglierli, selezionatori «cacciatori di teste». Che sono stati a loro volta intervistati dall'Istituto di Marketing sociale (ImS) sul tema «Occupazione: tra nuove esigenze e nuovi comportamenti». I risultati? Dall'indagine (condotta su un campione di 214 addetti ai lavori) è emerso tra l'altro che i «benefit» più richiesti dai fortunati neoassunti sono i ticket restaurant e che i «rampanti» stile anniottanta per fortuna non sono più di moda.

Ma vediamo i numeri. A «bocciare» le donne in minigonna e tacchi a spillo sono quasi 7 selezionatori su 10, mentre non piacciono al 65% del campione donne ingioiellate come la Madonna di Pompei. Il 57% dei «cacciatori di teste» critica il «troppo profumo» e il 60% un make up esagerato. Pollice verso, infine, per le scarpe da ginnastica dal 61% degli interpellati.

Ma quali sono le motivazioni che spingono a non assumere una candidata dal look provocante? Per il 35% del campione, un vestiario sexy denota poca professionalità, per il 25% distrarrebbe i colleghi, per il 20% è indice di poca capacità intellettuale, mentre il 14% teme che clienti e interlocutori pensino che in azienda si considerino le rappresentanti dell'altra metà del cielo come un oggetto.

Se le donne in minigonna hanno pochissime speranze di trovare lavoro, possono stare tranquilli quegli uomini che, fosse pure per un colloquio di lavoro, il «gessato» proprio non riescono a metterlo. A favore di un abbigliamento informale è ben il 63% dei selezionatori. A rimanere colpito dalla cravatta è il 16% del campione, mentre resta un 25% di irriducibili che apprezzano ancora il candidato-figurino.

Quanto alle aspettative dei neoassunti, in fase di colloquio quasi la metà di loro chiede, subito dopo l'ammontare dello stipendio, se gli verranno forniti i ticket restaurant. Solo l'11% è interessato al cellulare e il 6% all'auto aziendale.

Un cenno, infine, alle qualità per così dire «moralistiche» dei candidati che, in un altro sondaggio, hanno indicato tra i capi ufficio ideali Luciano Rispoli, Paolo Limiti, Letizia Moratti e Lucia Annunziata.

Quanto al rampantismo yuppi, nessun dubbio, ha fatto proprio il suo tempo. Durante il colloquio dicono i selezionatori - deve emergere spontaneità e ironia (35%), schiettezza (29%), umiltà (14%). Rivalutata, infine, «una certa emotività del candidato» che piace al 45% del campione.

il punto

INFO



ARIS ACCORNERO autore di numerosi saggi sui problemi del lavoro. È docente di Sociologia industriale presso l'università La Sapienza di Roma.

Il professor Accornero, al contrario di una opinione molto diffusa, ritiene che la riduzione d'orario non cambia il modo di produrre, ma più in generale può incidere sulla qualità della vita. Invece, per quanto riguarda il lavoro, potrebbero aumentare i turni e gli orari anomali, in ore scomode per lavoratori.

L'intervista

Accornero

«Meno ore? Non sempre migliora la nostra vita»

GIOVANNI LACCABÒ

Il lavoro che cambia, con riferimento ai suoi contenuti, ma anche ai problemi legati all'orario. Come valuta i cambiamenti intervenuti Aris Accornero, docente di sociologia industriale alla Sapienza?

Anzi, come primo punto, è vero che la riduzione dell'orario incide sulla qualità della vita.

«No, incide piuttosto sulla qualità della vita. Già adesso, ma anche con la legge, avremmo una ulteriore articolazione degli orari, per cui nella stessa azienda o ente ci sarebbero più orari, e quindi avremmo una de-sincronizzazione del tempo di lavoro da parte dei dipendenti della stessa azienda».

Con quali effetti?

«Molto probabilmente un aumento dei turni, degli orari anomali, in ore ritenute poco sociali, e soprattutto un'articolazione delle forme di una discontinuità tra giornate piene o pienuissime, e giornate vuote o semivuote. Insomma, calendari molto meno uniformi».

Ma questo non sta già accadendo, anche senza la riduzione d'orario?

«Certo, ma la riduzione accentua questo processo. Ora, l'ipotesi che la riduzione d'orario migliori la qualità della vita è molto secca, non credo sia così automatico, in quanto la nuova sincronizzazione degli orari rende più difficile l'incontro tra gli stessi compagni di lavoro ed anche con la fidanzata o l'amico che lavora in un'altra azienda, o in un altro reparto, e comunque rende meno prevedibile la giornata e la settimana lavorativa».

Ma allora lei ritiene che la riduzione dell'orario non migliori la qualità della vita?

«È dubbio che migliori la qualità della vita. Io sono polemico con chi sostiene il contrario, con grande faciloneria ottimistica».

Perché questo giudizio tagliente?

Perché la vita non è fatta di numero di ore lavorate a fine settimana, mese o anno, ma di tempi reali di vita e di lavoro che si intersecano, ed il cui ordinamento complessivo cronologico può anche complicare la vita invece di semplificarla. È un effetto in parte naturale al quale gli ottimisti come ad esempio Mario Agostinelli, leader della Cgil in Lombardia, non sempre pensano».

Ma questa valutazione sulla riduzione d'orario vale anche per gli straordinari?

«No, con gli straordinari siamo di fronte ad un effetto perverso che non sopperisce ad un minor numero di ore che le aziende devono gestire a causa della riduzione d'orario, ma sopperisce a discrasie fra gli orari esistenti e gli orari divenuti inaspettatamente necessari sotto la pressione della domanda. Per questo motivo non è giusto polemizzare con chi vuole le 35 ore rinfacciandogli che in questo modo si ottiene lo straordinario, con l'effetto di far crescere la disoccupazione. Però è vero che orari ridotti rendono più vulnerabile la tenuta dell'orario stesso, rispetto a punte di domanda che oggi l'azienda affronta con la necessaria flessibilità, altrimenti non è competitiva, e certe punte di domanda hanno un carattere così impellente ed inatteso rispetto al passato, per cui l'azienda in ogni modo cerca di rispondere, soprattutto con lo straordinario. Qualunque vincolo non riesce a moderare il fenomeno di fronte alla pressione della domanda».

E invece la qualità del lavoro? Come va evolvendo?

«I due fenomeni dominanti sono l'abbattimento della fatica e l'aggiunta di intelligenza. I due fenomeni vanno visti insieme, naturalmente. Il primo si nota di più, ad esempio i lavori di mo-

vimento terra sono molto meno faticosi rispetto a dieci anni fa, mentre l'aggiunta di intelligenza oggi è pretesa, quasi richiesta, necessaria al lavoratore, dalla decodificazione di tanti messaggi, alla percezione del problema della qualità, alla capacità di autovalutare e talvolta autocertificare il proprio lavoro, la qualità stessa del lavorare con altri, e non in modo isolato, che richiede maggiore intelligenza».

Però i due versanti che lei cita sembrano distinti, tra loro.

«Sembrano lontani, ma sono abbastanza connessi. Fanno sì che il lavoro sia molto più di mente che di braccio. Sono tra i cambiamenti più vistosi della qualità del lavoro».

E quindi richiedono nuove doti a chi lavora?

«Si affacciano doti effettivamente nuove. La qualità del lavoro connessa al lavoro in gruppo era tassativamente non prevista ed in qualche

modo vietata in tutta l'epoca taylorfordista quando il modello era il lavoratore solo con il suo compito, ed il capo a controllare le sue mansioni. Infatti i primi modelli delle «isole di montaggio», di un lavoro di gruppo preso dai modelli svedesi, furono molto combattuti. Ora si richiedono doti di intelligenza, ma anche di capacità di rapportarsi, di cooperazione, che perfino in termini antropologici hanno un sapore nuovo nel grosso delle produzioni standard. È una discreta novità, ma quella maggiore sotto il profilo della qualità è la crescita di doti e requisiti che si conviene chiamare «femminili», rispetto a quelle «maschili» che sono state portanti nel Novecento».

A quali doti si riferisce?

«Alle doti di relazionalità, di capacità di adempimento del compito e non tanto di mera attuazione quantitativa dell'obiettivo, quelle chiamate attitudini e capacità di cura, ossia di segui-

recio che fai fino alla fine con interesse».

Come influiscono queste novità sull'immagine del luogo di lavoro?

«Introducono una idea di socialità del luogo di lavoro più femminile che maschile, nel senso della relazionalità intesa con gli «altri», sia utenti e consumatori che il proprio collettivo. Le doti «maschili» erano più pesanti, grezze, più ferrigne, la volitività, la capacità di comando e di controllo, ed il rigido adempimento del fine che è stato portante in questo secolo».

Dunque il lavoro è diventato femminile?

«È diventato più femminile nella sua qualità, è più pensato, più intelligente, è meno straniato. Questa naturalmente è una metafora di quanto sta accadendo, una allegoria, però io vedo le due cose in parallelo: ossia la crescita, anche nei paesi più evoluti, della quota di donne impiegate in produzione, quota che sale perfino negli Stati Uniti, e poi questa evoluzione della qualità del lavoro che rende il lavoro in generale più femminile».

Sono processi che si intrecciano?

«Sì, entrano più donne e certo c'è più femminilità, ma anche diminuisce l'assillo quantitativo della produzione materiale fatta con le braccia, e anche questo sottolinea la femminilizzazione del lavoro e non solo del mercato del lavoro. Quindi le donne sono meno straniate dal lavoro, ormai ci sono settori a dominanza femminile e ciò, se pensiamo alle soggettività, è uno dei cambiamenti più grossi».

Ma questo trend non comporta un aumento di stress?

«Questo è vero. Dal mio punto di vista lo stress è conseguenza del fatto che cresce anche una articolazione del lavoro come rapporto vitale, che lo rende più instabile, più insicuro, con ritmi che si fanno frenetici, con tipologie di rapporti e di contratti che cambiano. Lo stress proviene soprattutto da queste cause. Non tanto da quanto e quando lavori, ma dal fatto che il tuo profilo professionale e di carriera è molto più composito che non ieri, soprattutto per i giovani. Anche i tuoi orari sono diversi, e sono in qualche modo stressanti in sé. Come ho detto all'inizio, orari di lavoro più articolati sono in sé un pochino più stressanti dell'orario monotono».

Riassumendo, quali sono le maggiori cause di stress del lavoro moderno?

«Lo farei derivare dal fatto che c'è minore sicurezza, i sistemi di garanzia sono più esili, sta cedendo la grande copertura che si veniva dalla grande fabbrica e dal welfare-state. Abbiamo meno garanzie, lo ammette perfino chi ieri ne aveva poche, di garanzie. Non era bella la prospettiva di fare lo stesso mestiere nella stessa fabbrica per tutta la vita, ma adesso la rimpiangiamo perché l'insicurezza ce la fa desiderare, e ciò è fonte in sé di stress».

E come «gioca» questo tipo di stress nel lavoro?

«Si ripercuote sul lavoro, soprattutto in quelle aziende disattente alla stabilità nemmeno nei limiti posti dal postfordismo. Chiedono un prodotto di qualità, un prodotto intelligente, e poi fanno l'apoteosi della flessibilità totale, della mobilità continua, degli orari cangianti. Sono aziende in contraddizione che provocano stress nei lavoratori da cui pretendono qualità».

Allora il secolo che lasciamo alle spalle era meglio del futuro?

«Un quarto di questo secolo è stato sicuro e comodo, il «golden age» del capitalismo attorno agli anni '20 e '30 che sono stati terribili. Ora si percepiscono di più le perdite che non i vantaggi, la stessa riduzione della fatica non viene percepita dai giovani come una grande conquista di vita. I soggetti, oggi, non fanno confronti rispetto a venti anni prima. Il mio criterio di giudizio è diverso da quello che utilizza il ventiseienne fresco di fabbrica che non ha fatto tanta fatica. Però anche chi non ha vissuto quei tempi passati rimpiange la stabilità, e questa sensazione è fonte di stress perché il mondo si profila meno sicuro, meno stabile. Tutti ti dicono: ragazzi scordatevi i contratti a tempo indeterminato. In Italia i contratti a tempo indeterminato sono ancora l'80 per cento del totale, ma tra i due rapporti c'è un trend di riequilibrio, ed il contratto a tempo determinato pone molti problemi: chi parla di mobilità deve rendersi conto che cambiare lavoro, o cambiare luogo di lavoro, è un bel fattaccio».

SGOBBONI E LAVATIVI A CONFRONTO

