

2

“Dopo anni di studi e ricerche sui cambiamenti del lavoro interscisi negli anni '70 e '80 credo che sia imminente una svolta nell'organizzazione dei modi di produzione”

“L'officina taylorizzata è in declino ormai da tempo mentre cresce sempre di più il lavoro intellettuale rispetto al quale le imprese però dal punto di vista organizzativo si fanno trovare del tutto impreparate”

Guida Ediesse

Licenziamenti tutte le norme in un volume

ANDREA ALLAMPRESE

Nell'attuale contesto politico e sociale caratterizzato dalle reiterate, e talora ossessive, accuse rivolte alla «rigida» disciplina italiana dei licenziamenti di essere la vera causa della stagnazione occupazionale e della scarsità di investimenti produttivi...

il punto

CHI È



Domenico De Masi

ordinario di sociologia del lavoro all'Università di Roma ha pubblicato negli ultimi anni numerosi lavori tra cui «Sociologia dell'azienda» (Il Mulino, 1973), «Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione» (F. Angeli, 1984-88), «L'avvento post-industriale» (F. Angeli, 1985), «L'emozione e la regola» (Laterza, 1989), «L'ozio creativo» (Ediesse, 1995). La sua opera più recente si intitola «Il futuro del lavoro» (Rizzoli, 311 pagine, 32 mila lire).

L'intervista

De Masi

«Ma chi lo dice che il lavoro deve essere brutto e faticoso?»

GIAMPIERO ROSSI

Lavorare meno, lavorare meglio, lavorare dove e quando si preferisce per produrre di più o quantomeno agli stessi livelli, guadagnare almeno allo stesso modo ed essere tutti più felici, senza che per questo i «padroni» facciano meno soldi. Riassunto così, il modello di riorganizzazione del lavoro elaborato da Domenico De Masi potrebbe suonare come l'ennesima utopistica provocazione da «Costanzo Show» o, visto che c'è di mezzo un libro, un prodotto cartaceo in più da vendere confidando nella curiosità di tanti lettori. E invece si tratta di concetti che il sociologo del lavoro ha maturato in almeno un decennio di ricerche sul campo. Si badi bene, studi commissionati proprio da alcuni di quei manager di grandi aziende che adesso, nel leggere queste ricette, scuotono la testa e liquidano il tutto con battute secche che non lasciano spazio ad alcuna discussione. Anche l'autore del libro «Il futuro del lavoro», nelle pagine del suo saggio, tratta la materia con ironia e grande umorismo, rendendo leggibile e godibile un testo altrimenti complesso e impegnato: ma quando ne parla non cede di un millimetro; il professor De Masi ci crede, anzi è convinto che il lavoro si stia lentamente trasformando e abbia imboccato timidamente la strada della riorganizzazione nella direzione «libertaria» di «anarchia organizzata» che viene tracciata nel libro.

Allora, professore, proviamo a riassumere il suo modello: una redistribuzione dell'occupazione che implichi l'eliminazione dell'idea di lavoro come inevitabile sofferenza e sacrificio, che restituisca il giusto spazio al tempo libero e all'ozio «creativo», che valorizzi le potenzialità positive dello «sviluppo senza lavoro... insomma tante cose belle che al momento appaiono però irraggiungibili. Lei ci vuole illudere o crede che davvero tutta questa meraviglia sia realizzabile? «Guardi, io non mi stupisco dello stupore che accompagna questo mio lavoro, ma non posso che ripetere anche a lei che si tratta del frutto di ricerche e studi sui cambiamenti del lavoro tra gli anni Settanta e gli Ottanta che hanno riempito cinque volumi. I presupposti di quella che io ritengo sia la prossima inevitabile svolta nell'organizzazione del lavoro sono del resto antichi: nel 1970, su commissione dell'Eni, condussi una ricerca su 7000 la-

avoratori che aveva lo scopo di misurare i cambiamenti subentrati rispetto al 1968 e al 1969. Con la parola «lavoro», in quel momento, si faceva inevitabilmente riferimento all'operaio della catena di montaggio, ma piano piano questo modello di riferimento è venuto meno e già negli anni Ottanta: dopo un decennio l'azienda si basava prevalentemente sul lavoro degli impiegati o comunque di figure che avevano un rapporto più mediato, indiretto, con la produzione: gente che lavora al computer, alla scrivania e non in catena. Insomma, l'officina taylorizzata è già in declino e cresce il lavoro «intellettuale» rispetto al quale dal punto di vista organizzativo le aziende si fanno trovare del tutto impreparate. Eppure in natura esistono da sempre modelli alternativi a quello dominante».

Per esempio? «Ma il mondo è pieno di esempi di cosiddetti «gruppi creativi» e non da oggi: dalla Bauhaus alla troupe di Fellini o di qualsiasi altro regista, dal gruppo di Enrico Fermi a quello di Pasteur, oppure l'équipe di scienziati di Los Alamos che ha creato la bomba atomica, mica robbetta da poco eh?»

D'accordo, ma queste sono situazioni particolari: cosa c'entrano con le grandi aziende? «Fermo lì: glielo dico subito cosa c'entrano: rappresentano un modello di organizzazione del lavoro diverso da quello della catena di montaggio. Per cui, già negli anni Ottanta, un management accorto avrebbe dovuto riflettere e dire: vediamo un po' se è possibile costruire dei modelli organizzativi efficaci per il lavoro che cambia. Perché nel-

lavoro post-industriale esistono già molti esempi di modelli organizzativi diversi da quelli taylorizzati: pensi alle redazioni dei giornali, alle agenzie di pubblicità, a tutte le situazioni i cui è consigliabile lasciare autonomia al singolo lavoratore, perché meno soggiate alle regole di quel tipo e più produttivo. Da questo presupposto sono nate quindi nuove ricerche che hanno evidenziato le resistenze ai cambiamenti delle aziende, per esempio rispetto al telelavoro, che preferiscono imporre ritmi inutili e pericolosi a milioni di lavoratori, costretti ogni giorno ad andare in ufficio come per fare cose che potrebbero fare bene e meglio altrove. E non stiamo parlando di persone che lavorano in un altolavoro e devono per forza concentrarsi lì. E questa è un'imposizione piena di contraddizioni».

Insomma, lei sta dicendo che in realtà il modo in cui è organizzato attualmente la maggior parte del lavoro è paradossale?

«Non lo dico io, lo dimostrano le contraddizioni che emergono da questo modello vecchio». Cioè, quali sono queste contraddizioni? «La vita si allunga, anzi è raddoppiata nel giro di due generazioni, e il periodo di vita dedicato al lavoro si è accorciato: le donne sono più longeve ma smettono prima di lavorare; il rendimento del lavoro intellettuale, cioè per intendere quello di un manager, un giudice o di un impiegato, non dipende né dal tempo né dal luogo ma le aziende continuano a circoscriverlo; per produrre idee servono autonomia e libertà e invece le aziende sono burocratizzate; i manager dovrebbero conoscere il mercato sul quale operano e invece se ne stanno sempre chiusi in ufficio fino alla sera tardi e non conoscono nemmeno le abitudini della loro famiglia; potremmo lavorare meno e invece ci danniamo per fare l'esatto contrario; un tempo i vertici aziendali erano laureati e i dipendenti persino analfabeti: oggi il divario culturale si è ridotto ma aumenta il divario di reddito, visto che il rapporto tra reddito minimo e massimo era di 1 a 42 fino a quindici anni fa e oggi è di 1 a 200; le imprese, con il pretesto di investire per creare nuovo lavoro chiedono sgravi fiscali, incentivi statali, eliminazione del welfare e mano libera per licenziare e se invece andiamo a vedere i numeri scopriamo che negli ultimi 15 anni nei Paesi Ocse questi famosi investimenti diminuiscono vistosamente. Non sono forse paradossi questi?».

Se ha ragione lei significa che siamo in una bruttissima situazione. «Certo che siamo in una brutta situazione, ma mica lo dico io: lo dicono gli economisti americani. Persino uno come Luttwak ha scritto un libro altolarmatissimo su questo tema». Ma all'organizzazione del lavoro. Cosa si può fare per superare i paradossi che ha elencato? «Partiamo da quelli che sono i capi d'accusa che vanno mossi all'attuale sistema del lavoro: si lavora troppo in periferia, costringendole persone a fare chilometri per andare e tornare come tanti deportati; si vive con la paura costante dei licenziamenti; si lavora in ambienti brutti e asettici; domi-

na ancora la sessuofobia; è assente l'ampiezza culturale che dovrebbe arricchire il mondo del lavoro e si resta isolati in tanti circoli chiusi; domina l'agionismo da «most tua vitamea»».

Mostruoso. Dica lei, allora, come si potrebbe capovolgere questo quadro in positivo. «Io suggerisco una ricetta articolata in 15 proposte: automatizziamo di tutto il lavoro noioso, brutto, rituale e ripetitivo; riserviamo per le persone i lavori flessibili e le attività creative; lasciamo il lavoro esecutivo a chi lo desidera, ma sempre a termine perché a fare certi lavori antipatici la gente si abbruttisce; siamo longevi, quindi sarà bene informare i giovani su come si possono diluire nel tempo le proprie attività; gli stessi giovani andrebbero formati con pari cura sia per quanto riguarda lo studio e il lavoro ma anche sull'utilizzo del tempo libero; demistifichiamo il lavoro e rivalutiamo altre attività: perché, per esempio, mentre una baby sitter è pagata una mamma non ha alcun riconoscimento per il tempo che dedica ai bambini; ridistribuiamo il lavoro ma anche il sapere, un po' a tutti, visto che il sapere non è una risorsa scarsa; curiamo l'etica e l'estetica almeno al pari della pratica; riduciamo la competitività distruttiva, molto meglio un modello più solidale: a 10 anni dalla caduta del muro di Berlino dobbiamo constatare che il comunismo non sapeva produrre ma sapeva redistribuire e che oggi il capitalismo sa produrre ma non sa redistribuire, come dimostrano gli Stati Uniti con i loro 30 milioni di poveri; motiviamo il lavoro; riconosciamo la parità tra uomo e donna nel lavoro e nella vita; destrutturiamo il lavoro e lo studio sul piano del tempo e dello spazio; tempo, spazio, autonomia, sicurezza e buon gusto sono dei lussi, quindi valutiamoli per questo; riduciamo l'importanza di potere e denaro e promuoviamo l'introspezione, l'amicizia, l'amore, il gioco e la convivialità; alteriamo stanzialità e nomadismo, nel lavoro e nella vita».

Più che un modello alternativo di organizzazione del lavoro sembra che stia raccontando una favola. Crede davvero che tutto ciò sia realizzabile? Perché mai le aziende dovrebbero convertirsi? «Perché potrebbero fare molti più soldi, un sacco di soldi. E poi perché, piaccia o no, l'attuale sistema di organizzazione del lavoro ha iniziato a scricchiolare da un pezzo. Vede, se io fossi ai vertici di un'azienda come la Fiat sposterei una parte della produzione al sud, in Romania o in Asia, e manterrei nelle sedi attuali il lavoro manageriale, di marketing eccetera lasciando però molti dei miei dipendenti a lavorare a casa loro, attraverso il telelavoro, così avrei meno costi e maggiori motivazioni per loro. In generale, per chi va in azienda, organizzerei più team e destrutturerei i tempi e gli spazi. Perché mai un manager che fa un lavoro simile a quello di un giornalista deve adeguare i suoi tempi di lavoro a quelli di un metalmeccanico?». Però ammetterà che si tratta di un modello utopistico, se ci guardiamo attorno... «Si sbaglia: in Brasile, negli Stati Uniti esistono già esempi di organizzazione moderna del lavoro, oppure pensiamo a quanti stilisti e piccole aziende di giovani siano evidenti focolai di questa rivoluzione organizzativa. Io dico semplicemente: se è vero che esistono alcuni vincoli, perché dobbiamo aggiungere altri? L'alienazione di uno che sta un ora in auto per andare a lavorare e poi deve trattenersi al chiuso dell'azienda oltre l'orario previsto perché se non fa brutta figura è una causa di crollo della produttività e della creatività; questa è una realtà denunciata anche dagli economisti americani, come Galbraith. Non si può imporre un unico modello a tutti i lavoratori, neanche quello delle 35 ore: c'è chi può stare meglio lavorando 40 e chi, come me quando ho scritto il mio libro, rende di più di notte e lavorando 20 ore in certe giornate. E lo stesso vale per l'età della pensione. Su questo ho trovato grande interesse anche da parte dei sindacati».

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità. Direttore responsabile Paolo Gambescia. Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma. Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13. Tel. 06/699961, fax 06/6783555. 20123 Milano, via Torino 48. Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviare fax al 02/80232225 presso la redazione milanese dell'Unità per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627. Stampa in fac simile. Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130. Satim S.p.A., Paderno Dugnano (MI), S. Statale dei Giovi 137. STS S.p.A. 95030 Catania - Strada 5, 35. Distribuzione: SODIP. 20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18.

LAVORO & GIUSTIZIA

Publici dipendenti, come cambia la giurisdizione

BRUNO AGUGLIA *

IL PARERE DELL'ESPERTO

Il Decreto legislativo 3.2.93 n. 29, recante la revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, dopo l'emanazione dei d.lgs. vi correttivi 31.3.98 n. 80 e 29.10.98 n. 387, e dal 1 luglio 1998 pienamente operativo, ma, come ogni riforma di grande portata, richiede un lungo e paziente lavoro di interpretazione delle norme e di adattamento legislativo e giurisprudenziale. 1) Il passaggio della giurisdizione dal giudice amministrativo al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro (pretore fino al 1 giugno 1999; tribunale dal 2 giugno) non riguarda tutti i pubblici dipendenti: vi sono esclusi, per espressa disposizione normativa, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e i procuratori dello Stato, il personale militare e delle forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomati-

ca e della carriera prefettizia, i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività in materia di tutela del risparmio, di esercizio della funzione creditizia e valutaria, in materia di controllo sulle società e la borsa, in materia di tutela della concorrenza e del mercato. Vi sono, altresì esclusi i professori ed i ricercatori universitari. La giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, in questi casi, si estende anche ai diritti patrimoniali connessi. Il giudice amministrativo resta, infine, competente per le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Il che significa che se un aspirante a un pubblico impiego (a prescindere dal quale) vuole fare ricorso avverso un bando di concorso, ovvero avverso gli atti del procedimento concorsuale, dovrà rivolgersi al giudice amministrativo. Al di fuori di questi casi, competente ad assicurare la tutela giurisdizionale in materia di pubblico impiego è il tribunale civile in funzione di giudice del lavoro (si ricorda che dal 2

giugno è entrato in vigore il giudice unico, che ha comportato l'abolizione della figura del pretore). Il terzo comma del citato art. 68 devolve, poi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva disciplinate dallo stesso decreto legislativo (artt. 45 e segg.). In verità, già prima, i comportamenti antisindacali erano stati devoluti al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, ma, con una particolarità: se il comportamento antisindacale offendeva diritti del sindacato, senza coinvolgere pubblici dipendenti, la giurisdizione era del giudice ordinario; viceversa era del giudice amministrativo. Adesso, con la devoluzione delle controversie dei pubblici dipendenti al giudice ordinario, si realizza una unificazione di giurisdizione anche nelle ipotesi in cui i comporta-

menti antisindacali coinvolgono posizioni lavorative dei dipendenti, con una semplificazione del procedimento giudiziario, quantomeno per quanto attiene all'individuazione del giudice competente ed alle possibili eccezioni procedurali della controparte pubblica, volte nel passo a ritardare o paralizzare l'azione delle organizzazioni sindacali. 3) La normativa sulla devoluzione della giurisdizione del giudice ordinario delle controversie dei pubblici dipendenti (con le limitazioni che si sono dette) introduce, però, un limite temporale: il primo luglio 1998 ed il 15 settembre 2000. Il primo termine si riferisce alla data, a partire dalla quale tutte le controversie nella materia che stiamo trattando sono esaminate e decise dal giudice ordinario. Con una precisazione: cioè che le lesioni ai propri diritti e di cui si chiede tutela siano insorte successivamente a quella data. Infatti, le questioni insorte antecedentemente restano di competenza del giudice amministrativo. Il secondo termine è il limite finale, oltre il quale le questioni insorte in data antecedente al primo luglio 1998 non

potranno più essere fatte valere né davanti al giudice amministrativo né davanti a quello ordinario. Un esempio potrà forse chiarire il concetto: se un dipendente pubblico (statale, di ente locale, di ente pubblico non economico) riceve un provvedimento di trasferimento in data antecedente al primo luglio 1998, ma con effetto successivo alla stessa data, la giurisdizione è del giudice amministrativo, perché il provvedimento immediatamente lesivo, può e deve essere impugnato secondo le norme di procedura del giudizio amministrativo. Viceversa, lo stesso provvedimento, ricevuto dopo l'1/7/98, può e deve essere impugnato davanti al giudice ordinario. In altri termini, sono l'esistenza o meno di un provvedimento lesivo e la data di sua adozione gli elementi in base ai quali si determina la giurisdizione; analogamente, per i diritti patrimoniali non soggettiva temini di decadenza ma di prescrizione, che ove riferiti a benefici economici insorti prima del 1/7/98 vanno fatti valere avanti al giudice amministrativo, con il limite finale del 15 settembre 2000, oltre il quale si decade. * avvocato Fp - Cgil

