

IL MANIFESTO DEL BUON LAVORO

Da relazioni di adattamento a relazioni di incontro e di azione significativa

Noi alunni delle classi 5^a A Sistemi Informativi Aziendali e 4^a A Amministrazione Finanza e Marketing dell'istituto IIS L. Einaudi, in collaborazione con i professori Luisa Treccani e Dario Eugenio Nicoli, all'interno del percorso di Educazione Civica "Dallo Smart Working all'intelligenza al lavoro. Ipotesi sul lavoro che verrà" (progetto che nasce con l'obiettivo di avvicinare noi giovani ai cambiamenti che negli ultimi anni hanno segnato il mondo del lavoro), in questi mesi segnati dalla pandemia e dalla rivoluzione delle metodologie del lavoro, ci siamo impegnati ad elaborare un manifesto del buon lavoro.

Questo perché sentiamo l'urgenza di un cambio di rotta e di un impegno comune da parte delle persone direttamente coinvolte, dello Stato e delle Istituzioni, della Scuola e dei datori di lavoro.

I punti per noi fondamentali sono:



VALORE DELLA MISSION ORGANIZZATIVA

1

Un lavoro buono è tale quando concorre ad uno scopo dotato di **valore positivo**, espresso nella mission dell'organizzazione.

Il valore del prodotto/servizio consiste nel **sapere rispondere ai bisogni** dei singoli e della società, in coerenza con i principi della nuova economia: partecipazione, sostenibilità, legami comunitari, tutela della salute, inclusione, verità e bellezza. Tutto questo indica il profilo di **un'organizzazione consapevole** della sua **responsabilità sociale**.

«Quando il proposito dell'individuo e quello dell'organizzazione entrano in risonanza e si rinforzano l'uno con l'altro accadono cose straordinarie. Quando il lavoro incontra la **vocazione** [...] spesso ci sentiamo travolti dalla grazia. Ci sembra che ci siano spuntate le ali. Lavorando partendo dalle nostre aree di forza, tutto sembra facile e ci sentiamo produttivi come raramente ci è capitato prima».

La **soddisfazione** del lavoro è la risonanza interiore di un bene raggiunto.

APPARTENENZA BASATA SU UNA STRATEGIA CONDIVISA

La **strategia** che mira a perseguire lo scopo buono dell'azienda va **condivisa** tra imprenditore e lavoratori tramite **canali di dialogo solidi e duraturi** nel corso del tempo in modo da creare un **senso di appartenenza** all'interno dell'azienda.

2

3

NUOVA ETICA DEL LAVORO

La **nuova etica** del lavoro è basata sulla **condivisione** da parte sia dell'imprenditore che dei lavoratori - come nell'esempio dell'impresa olivettiana – della centralità del **valore delle persone** in quanto soggetti e non solo risorse.

La nuova etica fa tesoro di **virtù** quali empatia, resilienza, coraggio, visione a lungo termine e capacità di saper modificare e migliorare le pratiche, determinanti per permettere al personale di **fare la differenza** in azienda.

Ciò significa mettere a proprio agio il lavoratore facendo sì che non si senta una macchina ma **parte integrante** della vita dell'impresa.

Così facendo risulta positivo sia per l'impresa che per il soggetto: la prima può avvalersi di un lavoro più efficiente mentre il lavoratore è incentivato a lavorare, senza vederlo come un peso. È come nell'esempio dell'Olivetti, dove il **lavoratore felice** fornisce una migliore prestazione all'impresa.

CURA DEL BENE RELAZIONALE

L'organizzazione persegue il "**bene relazionale**" non solo fra lavoratori ma anche nel comportamento dell'imprenditore nei confronti dei dipendenti che dev'essere il più paritario possibile per ottenere un **rapporto armonizzato**; è questo che permette ai due soggetti di comprendersi e all'imprenditore di capire le esigenze e i pregi lavorativi dei suoi dipendenti.

Tale potenziamento può essere perseguito promuovendo il **dialogo** sulle eventuali problematiche che insorgono attraverso apposite riunioni settimanali o mensili, dedicando spazi appositi alla riunione del personale.

4

5

PROPOSITIVITÀ

Il lavoro è buono quando si offre al dipendente l'**opportunità di esprimersi** al meglio delle proprie capacità, incentivandolo a migliori risultati, quando si pone particolare attenzione alla gestione della differenza e si premiano **confronti costruttivi** partendo da visioni diverse, in quanto portatrici di nuove idee e opportunità all'interno dell'azienda.

Riconoscere le **capacità del dipendente** e premiare i risultati ottenuti incentivandolo a migliorare, soddisfa le esigenze dell'impresa ma anche del dipendente. Oltre che favorisce una maggiore coesione del capitale umano.

GRUPPI DI LAVORO

La **collaborazione** e la **relazione** si esercitano in modo ottimale all'interno di un gruppo la cui condizione necessaria consiste nel trovarsi bene e **condividere** le opinioni.

È, soprattutto, il contesto in cui ci si aiuta a vicenda che semplifica il lavoro e lo rende più lieve.

La partecipazione ordinaria al gruppo di lavoro rende attivi i lavoratori; questi possono dare il **massimo contributo** in quanto mettono la propria **passione** nei lavori assegnati rendendo così le mansioni più piacevoli.

6

7

TUTELA DELLA SALUTE

Nella continua **transizione tecnologica**, è importante che l'impresa si prenda cura della **salute dei dipendenti**; una delle azioni volte alla tutela della salute è sicuramente la **prevenzione** e questa deve essere attuata stabilmente perché, se è vero che con la tecnologia diminuisce la manualità del lavoro è, comunque, importante che i lavoratori siano costantemente aggiornati su come lavorare in **sicurezza** con le tecnologie continuamente innovate.

FORMAZIONE INTERNA MIRATA

È decisivo che l'impresa promuova stabilmente **corsi di formazione** per i dipendenti, rendendo i lavoratori aggiornati e quindi protagonisti nel flusso dei **cambiamenti** a cui è soggetto il lavoro nel tempo. I dipendenti, da parte loro, si impegnano a seguire questi corsi ed a trarne il massimo beneficio per sé e per l'organizzazione. Nel caso di innovazioni che conducono alla sostituzione del lavoro umano con il lavoro artificiale, si possono **formare i dipendenti** a nuove mansioni, ad esempio la manutenzione e la riparazione del nuovo macchinario, così da permettere loro di **non perdere il posto** di lavoro ed essere utili allo scopo comune. Nel caso di esubero, l'azienda si impegna a **ricollocare il lavoratore** in un altro settore dove è richiesta più manodopera, accompagnando il dipendente fino a quando non trova una nuova occupazione. Anche il lavoratore deve dimostrare di **sapersi mettere in gioco**, mostrandosi volenteroso nell'accettare la nuova occupazione.

8

9

GESTIONE DEI TEMPI E DEGLI SPAZI DI LAVORO

L'imprenditore deve andare incontro al suo dipendente, ad esempio un lavoratore che ha difficoltà di spostamento, potrebbe essere agevolato dall'utilizzo dello **smart-working**, pratica fondamentale durante la pandemia ma anche dopo, che permetterebbe di **ridurre i tempi di lavoro**, lavorare da casa, conciliare **lavoro e famiglia**. Inoltre, questa modalità permette all'azienda di sostenere meno costi (edifici, energia elettrica, spese di trasporto).

WELFARE AZIENDALE

L'impresa investe e potenzia le diverse formule di **welfare aziendale** al fine di favorire un **maggiore benessere** dei lavoratori e dei loro familiari. Le condizioni sociali ed economiche ci costringono a non poter più contare sul tradizionale Welfare State come è stato per le generazioni passate. Pertanto, è di fondamentale importanza che l'azienda ed i suoi lavoratori progettino delle forme di **Welfare integrativo** a sostegno della sanità e della previdenza complementare. La progettazione e la messa in atto di tali strumenti può offrire anche un interessante **stimolo alla partecipazione** aziendale.

10

**Noi ci siamo impegnati a realizzare questo manifesto, ora sta a voi impegnarvi a mettere in atto questi consigli del Buon Lavoro.
Impegniamoci per un FUTURO MIGLIORE!**