

## Una nuova etica del lavoro: segnali da Wall Street

di Rosita Zucaro

*Is there life after the work?* (C'è una vita oltre il lavoro?) è l'evocativo titolo di un articolo pubblicato recentemente dal New York Times. Al suo centro l'esperienza di Erin Callan, ex direttrice finanziaria della Lehman Brothers, considerata fino a poco fa una delle donne più potenti del mondo ed emblema femminile del sacrificio totale in nome della carriera, di uno stipendio elevato e di una posizione di responsabilità. La Callan sfoga il suo rammarico di aver vissuto per vent'anni esclusivamente lavorando, e anche se oggi vorrebbe recuperare il tempo perso, ci sono aspetti della vita che le sono ormai negati: il suo orologio biologico non le consentirà di diventare madre. Sulla scia del suo rimpianto rivolge un invito alle donne: «non sprecate tutte le vostre energie per la carriera lavorativa perché non ne vale la pena e soprattutto non rende la vita migliore». La ex top manager di Wall Street dà voce al clima attuale. Un recentissimo studio (*Defining Success. Your Way* – marzo 2013), condotto dalla nota società di consulenza Accenture su 4.100 dirigenti aziendali di 33 Paesi, inclusa l'Italia, evidenzia che il concetto di successo professionale si sta trasformando e che le aziende, se vogliono attrarre, motivare e trattenere i talenti migliori, devono essere in grado di interpretarne le priorità. Il 56% del campione intervistato considera come esigenza primaria il *work-life balance*, al punto tale che il 52% ha dichiarato di avere rifiutato un posto di lavoro perché poteva comportare ripercussioni negative su questo equilibrio. Le percentuali sono equamente distribuite fra entrambi generi, a conferma che un lavoro in grado di consentire una vita ad di là dello stesso rappresenta un prioritario interesse anche per gli uomini, un tempo ritenuti meno sensibili a questo argomento, tanto da far ghetizzare le politiche di conciliazione vita-lavoro come questione di donne. Sembra celarsi dietro tali dati un concetto di etica del lavoro profondamente connesso all'importanza di un virtuoso equilibrio tra le varie essenze del vivere; alla parola sacrificare si sostituisce quella di temperare. In un momento di profonda crisi economica, di tassi di disoccupazione sconcertanti, la ricerca e l'implementazione di nuovi modelli organizzativi può essere una delle chiavi di volta per offrire soluzioni, per aprire brecce di maggiore produttività e competitività. Il bene più fertile che ha un'impresa è, ancor più in una congiuntura economica come quella attuale, il suo capitale umano ed è importante attivare momenti di partecipazione e di dialogo sociale con i propri lavoratori, misurarne i bisogni e portarli a sintesi condivise, al fine di compiere scelte che consentono di meglio razionalizzare tempi e allocazione di risorse, sempre più scarse. I lavoratori devono essere coinvolti in un processo partecipativo atto a focalizzarne le esigenze, necessariamente differenziate a livello territoriale e aziendale. In tale ottica, è evidente l'importanza strategica che hanno un buon sistema di relazioni industriali e lo strumento della contrattazione decentrata, per fornire risposte concrete e in linea con le peculiarità delle singole realtà. Il 2014 sarà l'anno della conciliazione vita-lavoro: la sfida per arrivare preparati a questo appuntamento è iniziata.

**Rosita Zucaro**

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo