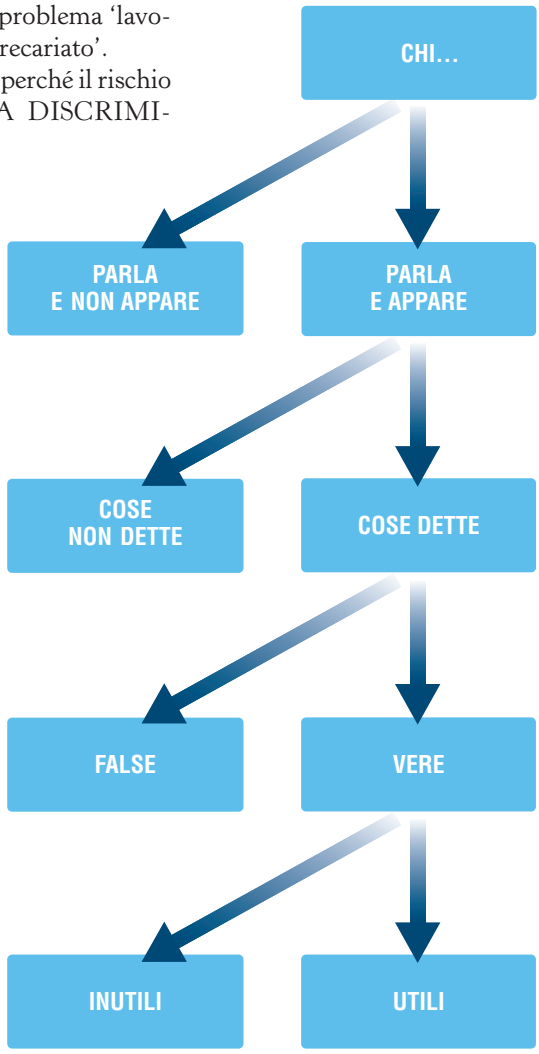
Chi si occupa dell'occupazione

Spunti per una mappatura dei Soggetti che parlano dei problemi del lavoro
La PARTICOLARE POSIZIONE del CAPO DEL PERSONALE

di Livio Macchioro

1 -SI MOLTIPLICANO gli spazi e gli interventi dedicati al problema 'lavoro', 'occupazione'; si comincia addirittura a parlare anche di 'precariato'.
…Buon segno DA UN LATO, CATTIVO DALL'ALTRO, perché il rischio naturale è: fatto 100 il tempo, più si parla meno si lavora. LA DISCRIMINANTE sta nella valutazione di ciò che viene detto.
Metto a vostra disposizione questa GRIGLIA UNIVERSALE



2 - PROVIAMO ALLORA a MAPPARE i Soggetti che intervengono pubblicamente sui problemi del lavoro. Li guardiamo dal punto di osservazione dell'uomo della strada, che sempre più spesso, di questi tempi, coincide con l'UOMO SULLA STRADA.
Dovendo limitare il campo, per vincoli di spazio fisico e… mentale, scegliamo di concentrarci sui SOGGETTI-PERSONE (escludiamo quindi i soggetti istituzionali, comprese le Associazioni, che comunque meriterebbero un'analisi a parte).
Incontriamo, grosso modo, le seguenti CATEGORIE:
1) GIORNALISTI
specializzati nel campo del 'lavoro'.
2) POLITICI & SINDACALISTI
3) IMPRENDITORI
4) PROFESSORI UNIVERSITARI
(economisti e giuristi)
5) STATISTICI e 'osservatori'
6) GRANDI CONSULENTI che (anche) scrivono e SCRITTORI DI SUCCESSO che (anche) fanno i consulenti.
Sottocategoria A: 'professionisti PRIVATI del lavoro': Head Hunters, Formatori, Consulenti del Lavoro, Orientatori …
Sottocategoria B: Scrittori di MANUALI.

3 - FERMIAMOCI un attimo. NOTIAMO CHE tutte le categorie finora citate hanno DUE CARATTERISTICHE COMUNI, anche se più o meno accentuate a seconda dei casi.

Prima caratteristica:
in molti casi si tratta di soggetti a bassissimo, o nullo, RISCHIO OCCUPAZIONALE. In qualche caso, anzi, più esistono problemi, più hanno da lavorare.
Seconda caratteristica:
alcuni, in realtà, devono stare sul mercato ma, in ogni caso, non hanno come CLIENTI diretti coloro che vivono concretamente, in un modo o nell'altro, problemi occupazionali.

(Ricordo che sto parlando di soggetti che 'appaiono': si presuppone quindi che, anche nel caso non abbiano il 'posto fisso', si tratti comunque di persone di 'successo').

4 - RIPRENDIAMO ora la nostra e-numerazione. DUE ULTERIORI categorie di soggetti intervengono sul problema del lavoro:

7) Bisognerebbe chiamarli 'studiosi'; li chiamo 'SAGGI': persone 'non direttamente coinvolte', senza implicazioni professionali dirette. Sono prevalentemente presenti con INTERVENTI SCRITTI, anche perché alcuni, magari, sono già … MORTI. Interventi spesso non recenti ma SENZA TEMPO, tanto ricchi di spunti operativi quanto sottovalutati. In quest'ambito è doveroso tenere presenti anche gli interventi sul lavoro della Chiesa Cattolica, e in particolare di diversi PAPI.
8) LAST BUT … ALSO LEAST: coloro che vivono direttamente l'esperienza della disoccupazione e della precarietà; la voce di chi non ha voce. In effetti, anche queste persone, o quelle ancora poche e deboli voci che li rappresentano, cominciano a trovare spazi di presenza presso le Istituzioni ed i media.

5- E' doveroso e interessante considerare, in questo vario e complesso contesto, la POSIZIONE del CAPO DEL PERSONALE: posizione SCOMODA e PARADOSSALE.
Il capo del Personale, infatti, pur avendo un ruolo che ne fa il crocevia di tutti gli aspetti del mondo del lavoro, rimane il soggetto con la posizione più defilata e meno appariscente, dove 'appariscente' va inteso proprio nel senso di 'POSSIBILITA' di APPARIRE'.
Parleremo magari in altra occasione del mitico 'POTERE' del Capo del Personale e del suo 'NUOVO RUOLO del DIRETTORE RISORSE UMANE' messianicamente preconizzato da decenni.
Quantomeno ai fini dei lavori sul 'problema dell'occupazione' il 'soggetto' Capo del Personale sembra essere, di norma, vaso di coccio TRA VASI DI FERRO, costretto al ruolo di voce di uno che non grida nel deserto.
Varie le RAGIONI, nessuna delle quali ascrivibile al poveretto.
- IN Azienda, schiacciato, per diversi motivi, tra vari incudini e martelli: gli azionisti, il sidacato, i lavoratori, i consulenti esterni; esposto a OGGETTIVI conflitti di interessi e vincoli di riservatezza, e a SOGGETTIVI atavici e stereotipati pregiudizi e sospetti.
- FUORI Azienda, tendenzialmente sottovalutato nella sua capacità di contribuire con elaborazioni sietematiche, e nel valore dell'esperienza concreta apportabile.
- COMUNQUE, tarpato dal fatto di dover passare quotidianamente 12 ore in Azienda, assorbito prevalentemente da problemi operativi e contingenti.

6- QUALCHE CONSIDERAZIONE 'a CHIUDERE'.
- Ho trovato curioso e interessante fare l'esercizio di mettere IN FILA tutti coloro che si intervengono sul problema.
- Se provo a pensare dei NUMERI da mettere a fianco di ogni categoria, mi rendo conto che veramente è in atto un enorme 'lavoro sul lavoro'.
- Se provo a SEGNARE a fianco di ogni categoria dei RISULTATI … beh, ho la sensazione che il 'rendimento' di tutta questa enorme macchina di interventi sia piuttosto scarso. Per RENDIMENTO intendo il rapporto tra energie dispiegate e la quantità di 'prodotto' che arriva al 'consumatore finale' che, in questo caso, altro non è se non il nostro bravo disoccupato
- Il tempo è breve, MOLTO BREVE, soprattutto per chi rimane senza stipendio e/o senza pensione.
- Il problema dell'occupazione però riguarda tutti, e TUTTI possono fare qualcosa. Sono convinto che, in aggiunta alle modalità già in atto, esistono energie e strumenti ancora tutti da inventare.
- Una delle condizioni principali per arrivarci più in fretta, però, sarà senz'altro quella di dare più ascolto, SENZA APPROCCI STRUMENTALI, ai soggetti più direttamente colpiti dal problema concreto. E, perché no, valorizzare maggiormente il contributo degli 'addetti ai lavori' più operativamente coinvolti come, ad esempio, proprio i Capi del personale.

Livio Macchioro, Acting Human Resources Manager, Gillette Italy - livio.macchioro@fastwebnet.it