

I giuslavoristi. «Siamo di fronte a una moderna riproposizione del rapporto tra dirigenti e sindacati»

Con i big data vanno riscritti i diritti

IL PARERE

La minor trasparenza che l'intermediazione tecnologica consente deve essere oggetto di controllo sociale e sindacale

■ «La società si trasforma in modo più veloce delle norme e le buone norme hanno un grado di elasticità e flessibilità tale per cui non devono essere aggiornate a ogni nuovo iPhone. Il mestiere del codificatore è anche quello di evitare di codificare tutto». Parla il giuslavorista Stefano Liebman, ordinario di diritto del lavoro all'Università Bicconi di Milano. Ognuno di noi nel suo lavoro lascia un'impronta digitale enorme e questo ha a che fare soprattutto con il potere di controllo e con il rapporto tra impresa e sindacato, secondo il giuslavorista.

Da un'angolatura un po' diversa parla invece Emanuele Dagnino, ricercatore Adapt, che dice che per capire l'impatto dell'organizzazione del lavoro sulla prestazione delle persone e sul loro guadagno è necessario «conoscere il sistema che gestisce il lavoro. L'uso degli strumenti algoritmici, così come l'analisi dei big data nell'ambito della selezione del personale, ha delle implicazioni sui lavoratori e anche il contesto normativo dovrà essere adattato. Non bisogna però dimenticare che il diritto arriva sempre dopo la società».

Là dove il diritto del lavoro arriverà, devono però iniziare a incidere le parti in sede di negoziati perché il grande cambiamento del mercato del lavoro, avvenuto in parte sotto la spinta delle riforme del lavoro, in parte sotto la spinta di fenomeni importati, dove le porte sono più aperte ma anche più girevoli, senza l'ingessatura che comporta il lavoro subordinato a tempo indeterminato, chiede di ripensare la cornice dei contratti. In questo contesto, per Liebman i sistemi algoritmici possono «risultare fenomeni interessanti da osservare e studiare» ma sono più materia per i sindacati. «L'uso delle nuove tecnologie che rende tutto codificato, programmato e gestito è il risultato di scelte compiute da esseri umani che programmano e gestiscono i sistemi. Non stiamo parlando di un grande fratello o di qualcosa di indefinito che vaga nell'etere», spiega Liebman. Semmai siamo di fronte a una moderna riproposizione del rapporto tra prerogative manageriali e condizionamento di tali prerogative da parte del sindacato. «La minor trasparenza che l'intermediazione tecnologica consente nelle scelte del manager o dell'imprenditore deve essere oggetto di controllo sociale e sindacale - dice Liebman -. Ma non sarà l'algoritmo a determinare una nuova riforma del lavoro».

C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

