

NUOVO LAVORO, QUALE DIRITTO. IL DIBATTITO DEL SOLE 24 ORE

Relazioni industriali più efficienti

La Gig economy impone modelli partecipativi e un welfare adeguato ai tempi

NUOVO LAVORO, QUALE DIRITTO

Relazioni industriali più efficienti per affrontare il cambiamento

di **Michele Tiraboschi**

Siamo nel mezzo di quella che è stata definita la Quarta rivoluzione industriale. Pur con qualche ritardo e incertezza iniziale anche l'Italia si sta muovendo nella giusta direzione. Grazie al piano Industria 4.0 le nostre imprese si stanno dotando della infrastruttura tecnologica abilitante che, nell'era dell'internet delle cose, incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda in termini di condivisione e di reciprocità rispetto ai vecchi processi, automatizzati o meno, di produzione industriale e di utilizzo dei beni.

Iniziative territoriali come i Digital Innovation Hub, l'Human Technopole nell'ex area Expo e il rilancio di non pochi parchi scientifici e tecnologici (su tutti il Kilometro Rosso) segnalano il radicamento di quei nuclei aggregativi di conoscenze, professionalità e competenze che caratterizzano la nuova geografia del lavoro.

È però bastata una sentenza della magistratura, quella del Tribunale di Torino sui rider di Foodora, per svelarci come il cambiamento del lavoro debba ancora essere pienamente compreso nelle sue più profonde implicazioni economiche e sociali. A partire dalla stretta interdipendenza tra Industria 4.0 e sharing (o gig) economy; fenomeni spesso letti come separati e che invece risultano tra di loro complementari grazie all'impiego della tecnologia per avviare nuovi modelli di impresa e di servizi e, con essi, nuove modalità di immaginare e organizzare il lavoro. Un

lavoro che, rincorrendo incessantemente la personalizzazione dei prodotti e dei servizi, si trova a muoversi in contesti fluidi e che per questo sfugge sempre di più a quelle nozioni codicistiche di lavoro, contratto e impresa che oggi nella realtà sono qualcosa di molto differente rispetto alla regolazione normativa.

Cresce l'area grigia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, e si moltiplicano i casi in cui è un algoritmo a governare l'organizzazione del lavoro, rendendo di difficile applicazione previsioni di legge pensate per contesti statici caratterizzati da precisi vincoli fisici di tempo e di luogo.

Crescono le modalità di eseguire la prestazione di lavoro al di fuori dei locali dell'impresa (*smart working*) o con orari articolati se non intermittenti od occasionali. Crescono, in virtù di cicli di vita dei prodotti più brevi e della spinta dell'innovazione, i processi di transizione tra diverse fasi della vita, lavoro, formazione, riqualificazione, rendendo insostenibili le tutele previste dagli attuali sistemi di welfare e da politiche del lavoro ancora pensate per una meccanica ricollocazione da posto

a posto. Per non parlare poi della difficoltà nell'individuare, nella economia dei lavoretti, i confini chiari tra nuovo lavoro precario, auto-sfruttamento e sviluppo di moderne professionalità rese possibili dalla tecnologia. Confini fondamentali per leggere in profondità, oltre la stanca guerra dei numeri, i dati statistici che ogni mese ci confermano come il lavoro temporaneo sia in netta crescita, in un trend che è più forte di tutti gli incentivi pensati per favorire il lavoro "stabile" del paradigma fordista.

In questo scenario emerge con chiarezza che il diritto del lavoro per rinnovarsi deve aprirsi al dialogo con altre discipline e con altri mondi. A partire dal tentativo di comprendere la tecnologia che oggi è all'origine dei nuovi processi produttivi, passando per la geografia economica, la pedagogia, la sociologia, l'antropologia che risultano fondamentali per progettare eco-

nomie reticolari e moderne catene del valore e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere occupabili in un mercato mutevole.

La vera priorità è quella di ripensare i sistemi di welfare e di relazioni industriali, ancora oggi ancorati a un modello di economia e di società tipico del Novecento industriale e che devono invece ora contaminarsi e rinforzarsi vicendevolmente. Ritorna l'idea di Marco Biagi di uno Statuto dei lavori, di tutti lavori, che abbia al centro non le qualificazioni formali dei contratti con cui si lavora ma la persona nei suoi percorsi di carriera, siano essi di lavoro o di non lavoro, dentro continue transizioni occupazionali.

Si tratta di una strada difficile e lunga, ma da intraprendere subito, recuperando il terreno perduto in decenni di contrapposizioni e dispute ideologiche che non poco hanno condizionato, in negativo e con patologie che nessun altro Paese ha mai conosciuto, il processo di trasformazione delle regole del lavoro. Una strada che deve necessariamente partire dalla funzione storica del diritto del lavoro che è certamente un diritto dei valori. Il valore del lavoro per la persona così come anche il valore dell'impresa come fattore di sviluppo e benessere di una società coesa e proiettata con fiducia verso il futuro.

In questa prospettiva, per cogliere e governare la grande trasformazione del lavoro, più che un nuovo intervento sulle regole appare imprescindibile la riscrittura della stessa nozione di impresa. Perché la modernizzazione del mercato del lavoro e il superamento del Novecento ideologico passano anche da un ambiente culturalmente favorevole alla libertà di iniziativa eco-



nomica: dalla condivisione del valore della impresa che, ancora oggi, appare invece circondata da sospetti e resistenze che ne fanno il luogo inesorabile dello sfruttamento dell'uomo sui propri simili. Non staremmo ancora oggi a discutere di ripristino dell'articolo 18 e di un ritorno al passato se l'impresa non avesse più nemici che amici e se fosse davvero vista come un valore in sé, quale luogo di produzione ma anche di sviluppo della persona, senza il necessario corredo formale di comportamenti etici e socialmente responsabili per essere accettata o al più tollerata come male necessario. In gioco non è solo il rinnovato rapporto tra tecnologia e lavoratori ma il nodo della sostenibilità ambientale e l'imponente sfida demografica che, con il drastico invecchiamento della popolazione aziendale, sta cambiando in modo radicale i luoghi di lavoro e le politiche di conciliazione.

La sfida della modernizzazione del diritto del lavoro, come del resto lascia intendere sul piano del metodo il recente patto per la fabbrica tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, è dunque soprattutto un tema di buone ed efficienti relazioni industriali più che di riforme legislative. Questo nella consapevolezza che l'introduzione delle nuove tecnologie e l'economia della condivisione richiedono, per renderle efficienti e pienamente operative, non solo piattaforme, *hub* di competenze e spazi di *co-working*, ma prima ancora la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra impresa e lavoratori di tipo partecipativo e cooperativo.

Professore ordinario di Diritto del lavoro a Modena

Coordinatore scientifico di Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ridefinire il diritto del lavoro

■ Sul Sole 24 Ore del 20 aprile Alberto Orioli ha tracciato la cornice all'interno della quale promuovere un dibattito, aperto a giuristi, economisti e rappresentanti istituzionali, sulle mutazioni epocali che investono il lavoro. Si tratta di individuare e proporre nuove idee per il diritto del lavoro che recepiscano i cambiamenti in atto (o già avvenuti) e forniscano soluzioni innovative e non limitate agli schemi interpretativi tradizionali ormai inservibili. Sul Sole del 21 aprile Tiziano Treu ha auspicato regole comuni per un «*decent work*».