

Top Employers

Lavoro in cerca di regole su un mercato al galoppo

di **Michele Tiraboschi**

Globalizzazione, hi-tech, demografia, clima, geopolitici sono tutti fattori che imprimono accelerazioni ai mercati modificando la composizione della forza-lavoro e rendendo obsoleti macchine, siti, processi e competenze dei lavoratori. Questi i principali fattori di innovazione che, nel mettere alla prova il vecchio welfare, contribuiranno a disegnare i modelli di produzione e organizzazione del lavoro.

Oggi le imprese navigano a vista. Il ciclo economico rende inadeguati, se non inutilizzabili, schemi contrattuali standardizzati di impiego della forza-lavoro e, con essi, modelli gestionali rigidi.

La terziarizzazione dell'economia aumenta il ruolo delle persone. Delle loro capacità comunicative e relazionali con la clientela, i fornitori e la direzione. Le produzioni personalizzate e il presidio di numerose variabili richiedono lo sviluppo di nuove competenze, responsabilità e attitudini professionali. È obsoleta

non solo la contrapposizione tra lavoro manuale e intellettuale così come nella distinzione operai-impiegati. Ancor di più lo è, e lo sarà sempre di più in futuro, la distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati che è la pietra angolare su cui è stato edificato il diritto del lavoro e il sistema di

CAMBIAMENTI RADICALI

L'azienda deve fare i conti con internazionalizzazione, tecnologie, imponenti cambiamenti demografici, climatici e geopolitici

relazioni sindacali.

L'accresciuta importanza delle competenze, delle attitudini e delle motivazioni dei singoli individui demolisce i modelli di organizzazione del lavoro codificati nella contrattazione collettiva di livello nazionale ed entra in rotta di collisione con un diritto del lavoro disciplinato per norme inderogabili di legge e contratto. Un diritto del lavoro ancora oggi incentrato, in Italia più che altro-

ve, su rapporti stabili e di rigida subordinazione gerarchica.

Il valore, la qualità del lavoro e la sua remunerazione, sempre meno saranno misurati in funzione di rigide declaratorie contrattuali cristallizzate nei sistemi di classificazione e inquadramento degli anni '70. La perdita di rilevanza della sede fisica di lavoro e dell'orario della prestazione rilancia l'idea del risultato e dell'apporto di ogni collaboratore a prescindere dalla tipologia contrattuale.

Difficile dire se questa rivoluzione porterà alla morte del sindacato e del diritto del lavoro o, quantomeno, a una prevalenza della relazione bilaterale tra lavoratore e impresa regolata dal diritto privato. Di certo la valorizzazione delle competenze e dall'autonomia del singolo porterà alla fine dell'attuale assetto regolatorio del lavoro, predeterminato dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali, che ingabbia e comprime, nella iderogabilità della regola, il dinamismo di un mondo del lavoro che cambia incessantemente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

