

Diritti, contratti e orario la rivoluzione del lavoro

Marco Patucchi

Dai servizi alla persona allo smart working, si impone la necessità di nuove regole e tutele. L'esperto, Francesco Seghezzi: "In crisi il binomio dipendenti-autonomi. Più giustizia sociale per donne e giovani"



Nulla sarà come prima. Quante volte lo abbiamo sentito ripetere in questi mesi di inaudita emergenza sanitaria. Quasi un mantra oscillante tra la eterogenesi dei fini e la Legge di Murphy. Certo, è escluso che il pendolo della congiuntura ci riporti alla normalità: 195 milioni di posti di lavoro persi nel mondo in appena tre mesi, con un crollo del 6,7% delle ore lavorate (stime dell'Organizzazione internazionale del lavoro), o gli altri dati che potete leggere in queste pagine, fotografano la profondità di un sisma che segnerà indelebilmente l'economia globale. E le vite di ognuno di noi. Ma c'è anche un altro mantra molto diffuso di questi tempi: l'idea che da grandi crisi scaturiscano grandi occasioni. Lo auspica anche Francesco Seghezzi, uno dei maggiori esperti italiani di politica del lavoro, insegnante all'Università di Modena e presidente della Fondazione Adapt, che spiega la prospettiva in un suo contributo allo studio *Il mondo che (ri)nasce. La nostra vita dopo la pandemia*, in uscita per le edizioni Rubettino.

Il lavoro cambierà e, soprattutto, cambierà la nostra postura davanti al lavoro. Accelererà il ricambio tra professioni che già prima del Covid 19 era stato innescato dalla robotizzazione e dalla rivoluzione digitale, scompariranno lavori e ne nasceranno di nuovi (non senza un pesante prezzo in termini occupazionali), emergerà a tutto tondo l'esigenza di regole e rappresentanze mutate. Seghezzi prevede che il lavoro scenderà nella graduatoria delle

nostre priorità, nella quale «risalgono la salute, gli affetti, il valore del tempo». Una mutazione che va ben al di là degli indicatori statistici, sconfinando nella dimensione antropologica. Così, alcuni lavori spesso poco valorizzati dal punto di vista economico e contrattuale, in seguito alla pandemia hanno guadagnato una centralità essenziale: «Chi si è trovato a dover assistere persone non autosufficienti o a passare intere giornate con figli che non vanno a scuola - spiega Seghezzi - difficilmente potrà negare di star svolgendo un lavoro. Considerazione fino ad oggi mancata perché non ci sono quegli elementi qualificanti come lo stipendio, gli orari, una gerarchia organizzativa, un luogo di attività definito». Dunque la necessità di ridisegnare regole e riconoscimenti per le attività «al servizio dell'altro, di responsabilità verso la società», non misurabili solo in termini di valore aggiunto e razionalità economica: da qui l'obiettivo di calcolarne produttività, salari, inquadramenti contrattuali.

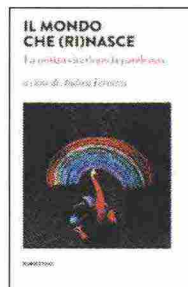
Insieme all'emergere di professioni fin qui marginalizzate, l'altro grande "strappo" della pandemia nel mondo del lavoro è stato l'impegnoso dilagare dello smart working. Solo in Italia 8 milioni di persone sono state chiamate per mesi (e in moltissimi casi lo sono ancora) al lavoro da remoto. Anche Seghezzi evidenzia l'equivoco generato da questa accelerazione (per necessità) di un modello lavorativo sul quale si discuteva (senza esiti concreti) da decenni: «Dipinto come strumento di liberazione dai vincoli spazio-temporali del lavoro dipendente, dalle logiche di controllo, or-

dini e direttive proprie dei luoghi di lavoro, come riappropriazione del proprio tempo all'interno di una nuova logica di lavoro per obiettivi e non per ore, il lavoro agile è qualcosa di molto distante da ciò che si è diffuso in conseguenza all'emergenza». È telelavoro, appunto, non smart working, e non si distanzia, se non per la collocazione fisica, dal tradizionale lavoro subordinato e dalle gerarchie aziendali. Come nel caso delle professioni "di servizio all'altro", anche qui occorre una «progettazione e ri-progettazione delle organizzazioni, dei ruoli e dei compiti delle persone». D'altro canto, la pandemia non ha fatto che accelerare la crisi del binomio dipendenti-autonomi che ha retto fin qui il diritto del lavoro moderno: da un lato l'attività subordinata declinata quasi esclusivamente nel contratto a tempo indeterminato, dall'altro il lavoro autonomo caratterizzato dall'autonomia professionale incrociata con il rischio di impresa. «Ma le trasformazioni tecnologiche, demografiche e globali - sostiene Seghezzi - dagli anni Ottanta in poi, con un'accelerazione nella recessione del 2008, hanno impattato sui modelli organizzativi, sulla struttura dei mercati del lavoro». È il dilagare della precarietà e della frammentazione del lavoro, la nascita di «aree grigie» tra autonomia e subordinazione. «Oggi in un mercato frammentato e in una società instabile, non è più possibile scaricare il rischio su tutti i lavoratori che non scelgono un modello standard. È una questione di giustizia sociale, considerando l'ampia quota di lavo-

ro non standard che, con picchi tra i giovani e le donne, caratterizza il nostro Paese. Insomma, servono tutte universali».

La grande occasione che scaturisce dalla grande crisi. O, forse, l'ottimismo della volontà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo studio
Francesco Seghezzi, docente e presidente di Adapt, ha preso parte a una ricerca post-Covid pubblicata da Rubettino (166 pp., 14 euro online)

