

Sabato 7 gennaio 2023

### L'occupazione

## MERCATO E CONFLITTO NEL LAVORO

di **Giovanni Costa**

**N**onostante qualche segno di rallentamento nell'ultimo trimestre che si proietta nei primi mesi del nuovo anno, i dati sul mercato del lavoro confermano una tenuta dell'occupazione. Anzi, le imprese lamentano difficoltà nel reperire personale un po' per tutte le qualifiche. Aumentano anche le posizioni scoperte per dimissioni. L'Inps segnala che il primo semestre del 2022 ha visto più di un milione di uscite volontarie (il fenomeno non è solo italiano). Si registrano ormai quotidianamente solenni dichiarazioni di imprenditori e manager a favore della centralità delle persone in azienda, della necessità di avviare iniziative volte ad aumentare la soddisfazione nel lavoro, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e i benefit di welfare aziendale. Un paio d'anni di tensione sul mercato del lavoro post pandemia sembrano aver prodotto un cambiamento culturale pro-labour che non era riuscito a vari decenni di vertenze sindacali, di legislazioni di sostegno e di supporto dell'intelligenza organica. Non è un elogio del mercato ma un invito a riflettere sulle cause.

Aumenta la consapevolezza che un maggiore coinvolgimento delle persone nel loro lavoro risponda a esigenze della nuova organizzazione aziendale che non ha più bisogno di persone che lavorino come macchine. A questo ci pensano le stesse macchine. Ma di persone che lavorino come persone, in grado di sviluppare interazioni, di risolvere problemi, di connettersi con i clienti.

 **L'editoriale**

## Lavoro, mercato e conflitto

SEGUE DALLA PRIMA

**I**l che coincide anche con un'esigenza delle persone di esercitare nel loro ruolo lavorativo autonomia e discrezionalità, di trovarvi contenuti che diano un senso alla loro esperienza. Condizioni che, se soddisfatte, consentono un lavoro anche senza contiguità fisica (il lato virtuoso dello smart working). Permangono tuttavia situazioni, talora all'interno della stessa azienda, dove questa sovrapposizione di esigenze non si verifica o, comunque, non è percepita. Dove il coinvolgimento delle persone non è condizione essenziale in quanto il lavoro è povero di contenuti e può essere controllato attraverso la

tecnologia e la tradizionale gerarchia.

Si tratta di posizioni candidate a essere inizialmente collocate in remoto (il lato oscuro dello smart working) e, prima o poi, soppresse o esternalizzate. Qui troviamo i forzati della «partita iva» spinti più da convenienze della domanda che da opportunismi dell'offerta. Spesso si tratta di lavoro subordinato dissimulato. Ma non sempre. A volte l'esternalizzazione riguarda anche posizioni un tempo associate a veri contenuti professionali. E questo può avere una valenza positiva quando il patrimonio di competenze di una persona può essere gestito con autonomia e valorizzato. Come nel caso dei lavoratori della conoscenza per i quali la valenza imprenditoriale del lavoro non è un espediente retorico ma una fattispecie che se amministrata con oculatezza consente esperienze appaganti e ritorni economici soddisfacenti.

Si forma una realtà molto

variegata che per essere analizzata richiede strumenti più complessi di quelli usati dagli economisti che si basano su dinamica del pil, tassi di occupazione, differenziali retributivi, concentrazione della ricchezza. È giusto preoccuparsi delle disuguaglianze nella distribuzione dei redditi e dei patrimoni che, volendo, si possono correggere con misure fiscali. Ma esiste un problema di più difficile soluzione che riguarda la distribuzione dei ruoli, delle informazioni, della conoscenza. Alla deprivazione che deriva dalla mancanza di risorse materiali si può rimediare in parte con bonus e sussidi. Alla deprivazione che deriva dalla mancanza di contenuti e di significati lavorativi, di ruolo sociale non bastano leggi e decreti o proclami per porvi rimedio. Occorre entrare nelle dinamiche organizzative. La vecchia dialettica tra capitale e lavoro non sembra attrezzata per farlo.

**Giovanni Costa**

© RIPRODUZIONE RISERVATA