

Domenica 22 gennaio 2023

Nuovi contratti

IL LAVORO COME SERVIZIO

di **Giovanni Costa**

Il fenomeno della servitizzazione è in rapida crescita. Consiste – come ci ricorda Roberto Siagri che al tema ha dedicato un libro illuminante – nell’ottenere la disponibilità di beni strumentali e di consumo durevole senza averne la proprietà. Questo riduce i costi fissi, i rischi di obsolescenza e l’immobilizzazione di risorse finanziarie. E cambia i rapporti tra produttori, utilizzatori e intermediari finanziari.

Qualcosa di simile sta avvenendo nel campo del lavoro e in particolare dei servizi che sono già di per sé «servitizzati». Il contratto di lavoro a tempo indeterminato porta nella disponibilità dell’azienda un patrimonio di competenze. Qualcuno parla infatti di capitale umano e propone addirittura di metterlo in bilancio. Si tratta di adattare questo patrimonio ai bisogni dell’organizzazione, un processo nel quale si generano talune rigidità organizzative. Con i contratti stagionali, i contratti a termine e con il lavoro interinale si ottiene una certa flessibilità per posizioni relativamente semplici. La servitizzazione del lavoro investe ora anche posizioni di una certa complessità e quelle definite «professional». In alcuni casi si tratta di precarietà che sfrutta il potere di mercato del datore di lavoro e le debolezze del prestatore, in altri casi è il lavoratore che si colloca in una posizione tale da amministrare a suo vantaggio il rapporto. Il fenomeno è in espansione soprattutto nei servizi come l’istruzione, la sanità, la distribuzione, la logistica, la finanza e via elencando.

Il lavoro come servizio

SEGUE DALLA PRIMA

Per esempio, nella sanità veneta su 26 servizi di Pronto soccorso ben 21 sono esternalizzati cioè presidiati da risorse esterne spesso organizzate nella forma (non sempre lineare) di cooperativa. È stato rilevato (Milena Gabanelli, Corriere di lunedì 16 gennaio) che i compensi in questi casi per prestazioni equivalenti in termini di tempo sono superiori a quelle effettuati con un contratto di lavoro a tempo indeterminato anche grazie ai vantaggi fiscali della flat tax per gli autonomi. Nel campo dell'istruzione buona parte degli insegnanti di sostegno è assicurata da cooperative che reclutano personale pagato a gettone. E anche nel management è in crescita il fenomeno dei «temporary» e dei «fractional» manager attraverso i quali un'azienda si assicura competenze manageriali per un tempo limitato e per finalità molto specifiche. Questi manager attivano nel tempo una pluralità di rapporti e hanno quindi accesso a redditi che altrimenti non avrebbero con un unico rapporto continuativo. E anche il loro costo «frazionato» è più accessibile per le piccole imprese. Per contro né la domanda né l'offerta hanno garanzie sulla continuità del rapporto.

In queste situazioni assicurare la qualità delle prestazioni non è per nulla scontato. Si tratta di dare unità e continuità a una varietà di rapporti regolati da una ibridazione tra normativa giuslavorista e normativa commerciale, tra gerarchia e mercato. Trovare il modo di gestire interni ed esterni secondo una logica unitaria e coerente con le finalità dell'organizzazione e con le aspettative dei clienti o dei cittadini è la grande sfida. Le imprese si trovano ad affrontare problematiche quali la gestione della catena di fornitura con i rischi di discontinuità sperimentati con la pandemia e le turbolenze geo-politiche, la progettazione di nuovi prodotti o nuovi servizi valorizzando gli apporti esterni senza però averne il controllo. Le organizzazioni pubbliche devono garantire imparzialità, pubblicità, trasparenza del servizio con persone sottratte alle regole del pubblico impiego. È urgente nel privato come nel pubblico inventare qualcosa di nuovo per la gestione del lavoro «servitizzato» e affermare nuovi criteri di valutazione che vadano oltre la semplice convenienza economica di breve periodo.

Giovanni Costa

© RIPRODUZIONE RISERVATA