

Sabato 20 settembre 2025

PIRAMIDE CLESSIDRA CILINDRO

di **Giovanni Costa**

La proposta di Gigi Copiello sul contratto d'ingresso, ripresa e commentata da Alberto Baban, richiama l'attenzione sulle difficoltà che incontrano i giovani nel mercato del lavoro.

Definire linee guida per un percorso contrattuale e organizzativo che aiuti le imprese ad attrarre, selezionare, valutare, gestire e remunerare le competenze dei giovani (Copiello) rappresenta un importante tassello di una più ampia revisione dell'ecosistema imprenditoriale (Baban). Le modalità di ingresso sia nella forma del contratto tecnico-giuridico sia in quella del contratto psicologico offrono una parte della soluzione. Ma restano scoperte altre criticità. In particolare, i processi in atto nel mercato del lavoro che tendono a trasformare in commodity anche una parte consistente del lavoro post-fordista finora indenne. Cosa significa?

Gli economisti qualificano come commodity un bene o un servizio indifferenziato privo di caratteristiche distintive legate alla sua origine e alla sua qualità. Trattato come commodity, il lavoro diventa intercambiabile, non differenziabile e facilmente sostituibile. I titoli di studio non fanno la differenza. Mentre la pressione delle nuove generazioni che vogliono entrare e dei lavoratori maturi che non vogliono uscire deprime i salari. Le aziende non hanno incentivo a costruire percorsi di crescita finché dispongono di alternative convenienti.

Le tradizionali piramidi aziendali, complice anche l'IA, si stanno trasformando in clessidre: in alto si concentra il lavoro di qualità, in basso quello trattato come commodity. Il centro diventa un buco nero che inghiotte i ruoli intermedi (in azienda) e i ceti medi (nella società) che non vi trovano più spazi di stabilità e di crescita. Se si aggiunge che la clessidra si internazionalizza con la base in loco e la parte alta all'estero o nell'unica vera area metropolitana del Paese, si ha una rappresentazione semplificata ma efficace dello scenario per i giovani. Le aziende che competono con lavoro-commodity presentano le stesse fragilità delle persone che impiegano. I giovani più avveduti lo intuiscono e cercano realtà capaci di valorizzare le differenze, perché attive in mercati che richiedono innovazione, qualità, continuità, dimensioni. Insieme a queste aziende alimentano mercati del lavoro più trasparenti e più efficienti. Che si trovano perlopiù all'estero. È lì che si dirigono i nuovi nomadi, attratti non solo dalle condizioni di ingresso, ma soprattutto dalle prospettive di mobilità e di uscita.

Esistono ovunque mercati del lavoro precari, opachi, poco equi. La questione non è come vi si entra, ma quanto a lungo vi si rimane e come se ne esce. I nuovi nomadi hanno imparato a gestire la sfida. Non attendono soluzioni dall'esterno ma si attivano per costruirle. Nell'era dell'economia della conoscenza il rapporto salariale deve evolvere. Da un lato la gerarchia deve riequilibrare parte del suo potere; dall'altro il lavoro deve attrezzarsi per generare più valore e offrire contributi significativi. Vertice e base potrebbero così avvicinarsi e la clessidra aziendale potrebbe riallargarsi al centro fino a sembrare un cilindro. Un po' schiacciato. In questa ipotesi, tutta da costruire e da verificare, il lavoro-commodity non scompare, ma si ridimensiona. Una parte viene incorporata dalle macchine e dall'IA, un'altra - residuale e non comprimibile - può essere utilizzata come fase di passaggio nella crescita delle persone e dei sistemi economici. La produzione materiale si contrae, la logistica recupera la fisicità assorbita dalla robotizzazione e si aprono spazi sempre più ampi per i servizi, soprattutto quelli ad alto impatto relazionale ed emotivo. Al cilindro potrebbe servire il contratto d'ingresso.