

140

IL FUTURO È NEI SERVIZI (MA INTELLIGENTI)



CONTRASTO

Michele Borzoni

Nato a Firenze nel 1979. Co-fondatore del collettivo Terra Project



Condividere gli spazi per produrre meglio

Impact Hub Milano, in via Paolo Sarpi, nel cuore della Chinatown milanese, è un coworking ma anche un incubatore di startup innovative, un luogo dove si incontrano investitori, si fanno eventi e formazione legate al mondo del lavoro. Questa immagine fa parte di un progetto fotografico a lungo termine, Workforce, a cui sto lavorando dal 2014 per documentare i cambiamenti nel mondo del lavoro in Italia. Workforce racconta tramite una serie di paesaggi e di ritratti collettivi il lavoro che non c'è più, lo sfruttamento lavorativo, il sindacato, ma anche il futuro, le fabbriche 4.0 e lo spostamento da un'economia produttiva a una di servizi. (Michele Borzoni)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO

di **Dario Di Vico**

L'ascesa del nuovo terziario e degli autoimprenditori

La scommessa: trovare forme eque nella flessibilità

Quando si parla di evoluzione del lavoro nei prossimi anni il «rischio fiction» è dietro l'angolo. Il pericolo è quello di confondere tra tendenze di lungo periodo e prospettive di breve. Di conseguenza è meglio dotarsi di una discreta pazienza e cercare di riannodare i fili partendo dalla realtà di oggi. Dalla quantità del lavoro, dalla sua qualità e dalla regolazione.

Dalle vicende legate al Jobs Act abbiamo capito sostanzialmente due cose: 1. Gli incentivi per assumere sono una leva importante e possono dare i risultati ma siccome non possono essere protratti all'infinito non rappresentano una risposta esauritiva. Vanno usati con giudizio e caso mai per favorire platee particolarmente svantaggiate. 2. Nessuna norma può da sola invertire la tendenza del mercato. Se le imprese trovano la loro strada poi assumono, altrimenti prevale un atteggiamento di prudenza e quantomeno rinviato. Per il 2017 le previsioni non lasciano intravedere grandi margini di incremento: una recente indagine di Manpower Group ci dice che solo il 3% delle imprese ha già deciso di ricorrere a nuove assunzioni mentre il 90% lavorerà a organici invariati.

Ma al di là dei prossimi 12 mesi, dobbiamo essere coscienti che negli anni della Grande Crisi è cambiata l'idea stessa delle ristrutturazioni aziendali. Prima ci si riorganizzava a fronte di shock, oggi ristrutturare è una scelta continuativa, diventare più snelli è un imperativo che porta sicuramente a combattere ogni tipo di spreco nella produzione ma ha anche degli effetti permanenti sui livelli occupazionali. La stessa organizzazione per filiere è di fatto un al-

lungamento della fabbrica tradizionale con tante stazioni di ottimizzazione e un importante recupero di flessibilità. Nella filiera salta anche lo storico spartiacque tra lavoro dipendente e autonomo, più si immette nel ciclo aziendale una componente di servizio più aumentano le figure indipendenti.

Da qui possiamo comprendere come gli incrementi della quantità di lavoro dei prossimi anni non verranno dalla manifattura ma dal terziario. Aumenteranno quindi le figure dei servizi, bisognerà evitare che crescano solo quelle a scarso valore aggiunto (commesse dei supermercati, fattorini, facchini della logistica e così via). Sempre nell'ambito degli andamenti della quantità i prossimi anni ci diranno qualcosa di più sull'impatto dell'Industria 4.0. Sono stato di recente in Germania, a Ingolstadt, quartier generale dell'Audi, e ho capito due cose: a) le prime smart factory sorgeranno dal prato verde a partire dal Messico e quindi non ci potrà essere un confronto diretto sui livelli occupazionali; b) gli stessi tedeschi sono molto preoccupati dell'impatto del 4.0 nelle fabbriche già esistenti e tendono a rassicurare che il saldatore cambierà mansione ma non verrà tagliato.

Veniamo alla qualità. Mi è già capitato di scrivere che considero sensata l'analisi che parla di «tre classi operaie» ovvero di una segmentazione tra gli addetti al 4.0, le tute blu tradizionali e (quasi) fordiste, i proletari dei servizi. Ergo non ci può essere un'unica strategia e il sindacato oltre a prendere sul serio la sfida della formazione per tutti — prevista per la prima volta dal recente contratto metalmeccanici — deve avere

Professione triber l'ufficio è mobile

di **Raffaella Cagnazzo**

Digital manager, Professional triber o Broadband architect: lavori del futuro, per quando ci si destreggerà tra settori tecnologici e assistenza, cura e green economy (e non sarà inusuale dichiararsi «personal trainer dell'orto»). La tendenza è chiara: la quarta rivoluzione industriale — dice il World Economic Forum — dà l'addio alla tradizionale scrivania, se non in coworking; mette mano allo smartphone e lascia spazio ad attività creative e sociali: in Rete, ma soprattutto fra le persone.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

piattaforme differenti per ciascun segmento.

Ma c'è un altro quesito che pesa come un macigno: le grandi aziende diventate oltre che snelle anche piatte, tagliando cioè molte posizioni intermedie, taglieranno anche molti posti di lavori pregiati della dirigenza e del middle management? Vittorio Colao, Ceo di Vodafone ha risposto di sì e si è anche preso l'onere di raccontare ai giovani come il loro futuro sarà sempre meno nell'occupazione dipendente e sempre più spesso nell'autoimprenditorialità (favorita per altro dalla diffusione dell'economia digitale). Un'altra discontinuità quindi è alle porte ed è evidente che non siamo ancora attrezzati a farvi fronte sia culturalmente che operativamente.

Concludo con la regolazione dei rapporti di lavoro. La contrattazione specie se avviene in fabbrica, più a contatto con il mercato, (invece che centralizzata a Roma) è uno strumento valido, riesce ad affermare una sua modernità. Ci si interroga invece su quali siano le forme giuridiche che servono a regolare la flessibilità che il mercato richiede e le imprese cercano disperatamente. Il boom dei voucher, l'estensione della gig economy (i famosi «lavoretti»), l'apertura in Italia di circa 500 mila nuove partite Iva ogni anno dimostrano che la lingua batte dove il dente duole e ci deve spingere a riflettere/discutere su quali siano le forme più eque per gestire la flessibilità. La prima occupazione può essere soprattutto un'esperienza, a patto però che sia anche la prima stazione di un lungo viaggio all'insegna della mobilità sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA