

Isabella Covili Faggioli
Presidente Nazionale AIDP

Gig economy e benessere del lavoratore

Il punto di vista dei direttori del personale sulla gig economy

La rivoluzione tecnologica offre straordinarie opportunità per il rilancio dell'occupazio-

ne, occorre lasciare l'idea che sia solo una minaccia per i posti di lavoro. Da tre secoli il rapporto uomo macchina è difficile e pieno di diffidenze, ma se abbiamo attenzione ad un orizzonte temporale più lungo, abbiamo contezza del fatto che sempre ha migliorato la qualità della vita lavorativa delle persone.

È ovvio che occorre rivedere tutte le logiche, ma occorre governare fuori dagli schemi e pensare che non solo i luoghi di lavoro convenzionali sono quelli deputati a rendere dignitosa la vita delle persone e quindi vanno tutelati. I nuovi lavori nascono in contesti deindustrializzati dove normalmente mancano opportunità di occupazione e questa è già una bella notizia. Anche le tutele devono seguire il lavoratore e capovolgere il paradigma a cui siamo abituati. Le connessioni non possono essere utili solo a creare posti di lavoro ma anche a creare posti di lavoro dignitosi.

L'impostazione del lavoro fordista ci ha abituati ad una idea di lavoro dentro i confini dell'azienda, con certezze di spazio e di tempo, facile, se vogliamo da leggere e da controllare ma anche da tutelare. La gig economy ci mette di fronte ad un lavoro diverso, che forse non deve neppure essere più chiamato lavoro, ma che non per questo deve essere demolito nei principi e nei valori.

Una prima distinzione va fatta tra gig economy, che significa flessibilità in entrata ed in uscita e lavoro svolto in Industry 4.0 che significa flessibilità interna.

Nella gig economy ed Industry 4.0 si stanno evidenziando nuove forme di lavoro come il crowdwork e lo smart working, il primo caratterizzato dall'utilizzo di piattaforme per cui si è connessi da tutto il mondo e per tutto il mondo che non prevede tutele e non rientra negli schemi classici di garanzie e mini-

mi. Il secondo rientra pienamente nell'organizzazione aziendale dove le logiche passano da controllo del tempo a valutazione del merito, anche qui con un cambio di cultura importante ed indispensabile.

Per la gig economy i dubbi ci sono e tanti, i confini tra lavoro autonomo e lavoro dipendente sono difficili da tracciare, le sentenze si contraddicono. Le indicazioni su come svolgere il lavoro, i limiti di tempo, la definizione delle zone di competenza, la dipendenza gerarchica, la valutazione delle performance e così via, sono tutti elementi di un lavoro vecchio che oggi si valutano per un lavoro nuovo. L'errore sta in questo.

La gig economy, o economia dei lavoretti, è il nuovo lavoro occasionale dove comunque c'è chi paga qualcun altro per svolgere un lavoro dettando le regole? È riduttivo pensarla in questo modo. La precarietà la fa sicuramente da padrone ma la precarietà smette di essere tale se quando si lavora si è ben retribuiti. Va pagata la precarietà se la precarietà ha un valore e l'economia non porta le persone ad accettare qualsiasi offerta. Questo non sembra essere possibile nel momento in cui per ogni ora lavorata, seconda una ricerca dell'ILO, occorrono 18 minuti per la ricerca.

Le nuove tutele per i lavoratori della gig economy iniziano con l'esercizio dei diritti sindacali, ma non è questa una contraddizione in termini quando proprio questi lavoratori non si riconoscono in una categoria ed hanno difficoltà a vedere una rappresentanza. E come la mettiamo con l'internazionalità, le diverse popolazioni, le diverse leggi, le diverse regolamentazioni?

Però viene spontaneo pensare che le tutele servono ancora di più che per il classico lavoro svolto den-

tro le mura della fabbrica. Ma stiamo parlando di tutele di lavoro o di tutele di valori? Ecco che il discorso diventa di più ampio respiro. Le regolamentazioni che si danno le piattaforme che forniscono il lavoro non hanno dimestichezza con termini quali: dignità, soddisfazione, sicurezza, libero arbitrio, felicità. Questo può portare ad un deterioramento della vita delle persone. Ma non funziona. Nessuno accetta di essere invisibile a lungo. Se non facciamo star meglio chi sta peggio, loro faranno star peggio chi sta meglio. È la storia.

Abbiamo il lavoro che segue il lavoratore e non viceversa. Il lavoratore deve essere seguito anche da tutto quello che sta intorno al lavoro, in particolare dall'attenzione di chi è il committente, altrimenti non ci sarà mai il benessere e la motivazione di chi il lavoro lo svolge, ed il risultato non sarà lo stesso. Non dobbiamo e non vogliamo vederlo come un ritorno al cottimo, ma alzare l'asticella e prendere l'occasione per vederlo come arbitrio del lavoratore che può dettare anche le sue condizioni.

Oggi è utilizzato soprattutto da giovani che fanno una loro esperienza lavorativa avendo di ritorno un compenso che serve per arrotondare le magre entrate da studente. Ma quello che può essere un aiuto per particolari momenti della vita, non può diventare sistema senza garanzie. Ultimamente si è assistito anche a proteste e rimostranze e questo fa riflettere su quelle che sono le vere attese di queste persone.

Le piattaforme possono essere utilizzate anche per il benessere di chi lavora, per la tutela della sua salute e della sua dignità. Tutti i dati per capire se la persona sta bene, riceve un sufficiente compenso per vivere, se l'organizzazione è soddisfacente e se può essere motivata, nelle piattaforme si possono trovare e

valutare e possono essere un bagaglio prezioso di informazioni per il benessere generale.

Il lavoro è e deve rimanere dignitoso. Non è che non mi renda conto che occorre fare sforzi di creatività importanti, ma ne potranno venire ottime situazioni nuove. Il futuro non si scopre, si inventa. Quello che si scopre ci lo insegna la storia ed il passato - quello che è successo - ma non ci fa entrare nel futuro. Per entrare nel futuro occorre lasciare libera l'immaginazione ed immaginare un mondo dove i protagonisti del domani staranno bene ed ameranno quello che faranno. La responsabilità è condivisa, è di tutti, è uno sforzo che ci è richiesto e che è dovuto per chi starà nel mondo domani e dopo.

Va da sé che ci troviamo di fronte ad una situazione del mondo del lavoro che vedrà lavoratori con interessi, valori, doveri ma soprattutto diritti diversi. Le contaminazioni sono inevitabili ed è inevitabile anche l'avvicinamento delle categorie come le abbiamo sempre intese di lavoro autonomo e lavoro subordinato fino a ripensare al lavoro stesso. Ma i tentativi in questo senso non hanno avuto molta fortuna e quando qualche passo avanti, anche legislativo, si è fatto, immediatamente le retromarcie sono state inserite in tempi veloci.

Last but no list: un posto fondamentale lo deve avere la formazione. L'adeguamento delle competenze, indipendentemente dal lavoro svolto, è l'unica garanzia verso l'obsolescenza delle competenze e la possibilità di stare nel mercato del lavoro. Ancora più importante nel momento in cui si svolgono lavori precari. E non occorre dimenticare che le competenze più importanti, in un mondo così veloce e così mutevole, sono quelle soft, le competenze comportamentali che consentono di adeguare il proprio sapere al contesto che si ha di fronte. ●