

L'ULTIMA FESTA DEL VECCHIO LAVORO

Il 1° maggio di quest'anno è trascorso tra dibattiti lontani dai temi del lavoro. Una Festa sbiadita, invecchiata, appesantita da un anno di pandemia.

Dodici mesi fa eravamo alla vigilia della riapertura del Paese e la Maratona con i Manager testimoniava la nostra volontà di ripartire rapidamente, di valorizzare le competenze manageriali e professionali, di metterci alle spalle i mesi del lockdown. Un anno dopo i numeri di Pil e disoccupazione sono inesorabili nel dettare un cambiamento vero.

Nelle nostre imprese la resilienza non manca, la ripresa invece si intravede e abbiamo un Piano nazionale e una guida sicura, almeno in questa fase. Attendiamo di abbeverarci alla sorgente delle nuove risorse europee, a fondo perduto e a debito, di dimensioni almeno paragonabili a quelle del disastro ancora in corso. Speriamo tra un anno di vedere il segno + nella crescita e di contare i nuovi posti di lavoro, tra due o tre anni contiamo di riportare gli indicatori macroeconomici ai livelli del 2019. Ci sono le premesse per riuscirci, ma riusciremo a superare le debolezze strutturali, ad affrontare più forti le nuove possibili crisi? Tutto dipenderà dal lavoro, dalla sua quantità, ma soprattutto dalla qualità. Per alimentare l'una e l'altra dobbiamo però cambiare

paradigma, dobbiamo dopo tanti annunci fare il salto nel nuovo. Servono coraggio, competenza e una guida sicura: noi manager dobbiamo essere i Draghi delle nostre imprese, dei nostri settori, della società italiana che riparte.

Dobbiamo depurare le norme e le prassi del lavoro dalle stratificazio-

ni storiche e dagli anacronismi, a partire dalla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, puntando a un modello di lavoro organizzato, che comprenda la gran parte delle due attuali tipologie, che coniughi protezione e flessibilità, che costruisca un welfare universale con il modello della sussidiarietà. Noi dirigenti lo abbiamo realizzato prima di tutti, grazie alle nostre remunerazioni più elevate, ma ora il modello si può estendere.

Occorre ridurre la tassazione sul lavoro per tutti, non solo per le fasce di reddito più basse, incentivando la crescita professionale e lo sviluppo delle professionalità, che già oggi mancano. Nel giro di dieci anni mancheranno clamorosamente e dovremo attrarle nel nostro Paese.

Occorre scegliere come gestire i nuovi contratti di lavoro, svincolando le norme e i contratti collettivi dalla regolamentazione di orario e luogo. Il livello più adeguato è quello aziendale, legato alle concrete esigenze (e ai diritti) di presenza, disponibilità e lavoro a distanza.

Il mondo del lavoro è rimasto mentalmente nel Novecento, mentre tutto intorno cambia. L'essere umano in azienda è una risorsa preziosa, da valorizzare, da ricercare e formare, una leva di crescita, non un costo da ridurre. È il vero fattore distintivo, mentre le risorse tecnologiche diventano rapidamente accessibili a tutti. A ogni livello saranno le persone nelle aziende a orientare e finalizzare la ricerca, la capacità realizzativa, la creatività, il servizio, le emozioni e le esperienze, lo sviluppo sostenibile.

Questo 1° maggio deve chiudere un'epoca. O d'ora in poi ci sarà poco da festeggiare.

Mario Mantovani

<https://it.linkedin.com/in/mantovani>

mario.mantovani@manageritalia.it

