

Mantovani (Cida): "Ripartiamo dal lavoro, serve più managerialità"

LINK: https://www.adnkronos.com/lavoro/sindacato/2020/05/20/mantovani-cida-ripartiamo-dal-lavoro-serve-piu-managerialita_75ivFzs0qRRCzG9A4mriTO.ht...

Mantovani (Cida): "Ripartiamo dal lavoro, serve più managerialità" Il presidente: "Anacronistica disparità tra lavoro autonomo e dipendente" SINDACATO Mario Mantovani (foto Adnkronos/Labitalia) Pubblicato il: 20/05/2020 13:02 Nella nuova fase della gestione dell'emergenza coronavirus, "ripartiamo dal lavoro" e ripartiamo dalle competenze perchè "serve più managerialità". L'auspicio viene da Mario Mantovani, presidente Cida, vicepresidente Manageritalia e autore del libro 'Il lavoro ha un futuro anzi tre'. L'emergenza coronavirus, dice, ha messo in risalto "il valore della contrattazione collettiva, consentendo di evitare, per la maggior parte dei lavoratori italiani, la spirale della disoccupazione e della mancanza di redditi, con provvedimenti semplici e immediati, quali il blocco dei licenziamenti". Permane però "una disparità, ormai pericolosa e anacronistica tra lavoro "dipendente" e lavoro "autonomo"- annota Mantovani- che si è palesata soprattutto nella gestione dei sussidi: cassa integrazione in deroga da

un lato e reddito d'emergenza dall'altro, entrambi peraltro varati tra dubbi e complessità realizzative". "Il lavoro generalizzato da remoto, il nuovo concetto di attività "indispensabili" e i vincoli d'accesso alle sedi fisiche hanno poi aperto nuovi filoni organizzativi e contrattuali, introducendo nuove variabili, la cui portata nei prossimi accordi sarà probabilmente elevata", osserva il presidente della Cida. Forti cambiamenti, dunque, da cui cogliere opportunità e anche errori da evitare. "Dell'opportunità di rendere strutturale lo smart working stiamo tutti parlando - spiega Mantovani- : è reale, ma richiede un'opera approfondita di messa a punto organizzativa, normativa, e anche personale. È una sfida anche per le famiglie, le nostre case non sono progettate per consentirci di lavorare con continuità, ogni giorno. La vera minaccia è invece rappresentata dalla contrazione di alcuni settori, come il turismo e gli spettacoli, e di conseguenza delle professionalità che li caratterizzano. È poi probabile che si acceleri la

transizione, ovunque sia possibile, verso forme di lavoro robotico o comunque privo di apporto umano". Comunque, aggiunge il presidente della Confederazione che unisce le associazioni dei manager pubblici e privati "non dobbiamo quindi esagerare la portata dei cambiamenti indotti dallo shock epidemico, ma servirà sviluppare nuove capacità d'adattamento". "È l'occasione giusta per aprire una nuova stagione contrattuale, -auspica Mantovani- che superi la distinzione tra lavoro dipendente e autonomo, entrambi in evoluzione verso il lavoro "organizzato". Se viene meno la centralità del luogo e dell'orario di lavoro, perché dovrebbero rimanere disparità così profonde nel welfare e nella flessibilità organizzativa? Regolando compiutamente lo smart working dobbiamo provare a superare alcune rigidità del mondo del lavoro e, soprattutto, la "concorrenza" contrattuale, fiscale e previdenziale tra categorie e professioni". In questa fase tutti devono dare un contributo e "il sindacato -afferma Mantovani- ha un ruolo

fondamentale: occorre però trovare le idee guida che ne rendano visibile la leadership. Il lavoro organizzato può essere una di queste, ma anche l'estensione del welfare contrattuale e un'attività di supporto molto vicina agli iscritti. È il momento di realizzare il vero "sindacato a km.0", anche attraverso l'uso di tecnologie di connessione a distanza". Se infatti "solidarietà e la coesione sociale sono valori necessari per ripartire e guardare al futuro con speranza -dice Mantovani- il sindacato, senza rinunciare alla difesa degli interessi, può aprire una fase propositiva e di riforma, vera, del mondo del lavoro". Anche i manager sono figure fondamentali per la ripartenza. "Pensare che siano sufficienti i protocolli o i provvedimenti basati su codici Ateco è illusorio e pericoloso: servono persone capaci di declinare in modo operativo e specifico norme generali, dettate dalla necessaria convivenza con il rischio epidemico -sottolinea Mantovani-. Serve un approccio diffuso di risk management, servono competenze e persone capaci di assumere responsabilità nuove e crescenti. Serve molta più managerialità e servono molti più manager, in altre parole". "Il lavoro

manageriale è già profondamente cambiato negli ultimi anni e in epoca di smart working si è forse completata una lunga fase di trasformazione. Ma i veri cambiamenti del lavoro si estendono a tutti i settori e a tutte le categorie: sono sempre i manager, pubblici e privati, che sono chiamati a realizzarli", dice. A 50 anni dalla sua approvazione "potrebbe essere arrivato il momento di riscrivere uno Statuto per i Lavoratori", osserva **Mario Mantovani**. "Serve una visione di altrettanto largo respiro e prospettiva, come ebbero i nostri predecessori -spiega Mantovani-. Una norma quadro generale, che faccia piazza pulita delle troppe leggi proliferate nel frattempo e affidi alla capacità contrattuale delle parti sociali un ruolo centrale nella regolazione del lavoro". L'idea centrale che dovrebbe ispirare questo lavoro di riscrittura, dovrebbe essere "l'idea del lavoro come vero contratto sociale, come strumento per la crescita delle persone e delle comunità", aggiunge il presidente della Confederazione dei manager. "Dovrebbe mettere al centro lo sviluppo delle competenze, il diritto all'istruzione e alla formazione, in un continuum tra scuola, istruzione superiore e azienda. Dovrebbe

riconoscere diritti realmente comuni a tutti i lavoratori, combattere il dumping sociale, superare l'idea del sussidio e puntare alla crescita qualitativa del lavoro. L'uscita da un periodo di grave crisi è il momento giusto per affrontare questi nodi irrisolti nel nostro Paese", conclude.