

*Considerazioni a margine del convegno internazionale ADAPT - UNIBG "Il futuro del lavoro: una questione di sostenibilità",*

*Bergamo 10-11 novembre 2016*

**Nel corso del convegno internazionale sul «Futuro del lavoro:una questione di sostenibilità», organizzato l'11 e 12 novembre 2016 dall'Università di Bergamo e ADAPT, si è svolto il workshop «Demographic Changes and Labour Market Trends: Towards Sustainable Work», il quale ha offerto un'occasione di confronto sui temi della demografia, in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro. La componente demografica, infatti, non soltanto costituisce un importante motore di cambiamento di tali dinamiche, ma può anche rappresentare una chiave di lettura privilegiata per interpretare e analizzare la "nuova" grande trasformazione del lavoro in atto.**

Il workshop ha consentito di approfondire alcuni dei principali focus tematici legati al rapporto tra demografia e lavoro: prolungamento delle vite lavorative, invecchiamento della popolazione aziendale, evoluzione dei concetti di luogo e tempo di lavoro, fenomeni migratori e gestione della diversità al lavoro.

**Un primo aspetto che è stato approfondito è quello riguardante il crescente invecchiamento della popolazione e il conseguente prolungamento delle vite lavorative a seguito delle riforme pensionistiche.** Il tema è stato affrontato da Tatiana Wrocławska, ricercatrice presso la Facoltà di Legge e Amministrazione dell'Università di Łódź, la quale ha posto l'accento sulla necessità di accompagnare alle riforme degli schemi pensionistici, previsioni legali che consentano di adeguare le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori più anziani.

La ricercatrice, partendo dal presupposto che il prolungamento delle vite lavorative sia possibile soltanto dando ai lavoratori più anziani la possibilità di usufruire di accordi di lavoro flessibile, ha posto il seguente interrogativo: è giusto prevedere un trattamento speciale per i lavoratori anziani nell'ambito di tali accordi?

Propendendo per una risposta positiva, la Wrocławska ha prospettato quali potrebbero essere le alternative più adeguate: prevedere disposizioni di legge che comportino soluzioni specifiche in base all'età dei dipendenti; prevedere delle eccezioni alle disposizioni di legge, tenendo conto dell'età dei lavoratori; differenziare il trattamento previsto per i lavoratori anziani in base al tipo di attività lavorativa; consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori più anziani di concordare la forma di lavoro flessibile più idonea.

Tuttavia, tutte le soluzioni elencate solleverebbero, nell'opinione della ricercatrice, ulteriori interrogativi, oltre al fatto di comportare un'inevitabile moltiplicazione delle discipline legali. In particolare, si solleverebbero dubbi sulle modalità di regolazione di tale disciplina speciale. Essa dovrebbe essere applicata su richiesta del soggetto interessato, su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, oppure dovrebbe essere prevista dal contratto individuale o collettivo?

Per rispondere a tale quesito la ricercatrice ha sostenuto la necessità di uno studio più approfondito che tenga a mente la realtà e le circostanze specifiche dei singoli Paesi. Ad ogni modo, la Wrocławska ha incoraggiato l'introduzione di previsioni legali che aiutino il prolungamento delle vite lavorative, attraverso la creazione di benefit misurabili per entrambe le parti della relazione contrattuale.

**Altro tema trattato nel corso del workshop è quello legato all'evoluzione del concetto di work-life balance, a seguito della crescente difficoltà nel delineare confini esatti tra lavoro e vita privata.** Come osservato da Sondes Turki, dottoranda presso la Scuola di Relazioni Industriali dell'Università di Montreal, i nuovi modelli di produzione e organizzazione del lavoro sono caratterizzati da un'interazione sempre maggiore tra la sfera lavorativa e quella personale ed, essendo divenuto possibile lavorare ovunque e senza limiti di orario, sono stati sollevati importanti dubbi su come tale interazione debba essere definita e concettualizzata. La ricercatrice ha, infatti, sottolineato come il tema stia divenendo sempre più rilevante poiché con i modelli di produzione post-industriale, si sta sviluppando una differente idea di work-life balance ed una nuova relazione tra le diverse temporalità.

L'interazione tra lavoro e vita privata è stata sintetizzata dalla dottoranda canadese attraverso le seguenti caratteristiche: la flessibilità dei confini spaziali e temporali e la permeabilità tra le due dimensioni. In relazione a quest'ultimo aspetto, Turki ha precisato come la permeabilità possa a sua volta essere di tre tipologie: spaziale, nel momento in cui il lavoratore è fisicamente collocato in un luogo e psicologicamente impegnato in un altro; temporale, laddove si svolga il proprio lavoro durante le ore extra-lavorative e viceversa; psicologica, quando una soddisfazione nella sfera lavorativa ha un impatto anche su quella privata e viceversa.

Alla luce di confini sempre più sbiaditi tra le diverse dimensioni, ci si domanda, pertanto, come i momenti di interazione tra lavoro e vita privata debbano essere gestiti e regolati. In tale contesto, secondo la dottoranda, sarà soprattutto compito dei policy makers riuscire ad adattare la cornice legale ed istituzionale al rapporto vita-lavoro che cambia, andando ad agire su due diverse dimensioni: le politiche di regolazione dell'orario di lavoro, attraverso modelli di individualizzati di regolazione dei tempi di lavoro che aiutino a raggiungere un proprio equilibrio; e politiche che puntino ad evitare il conflitto tra impegni lavorativi e familiari, tra cui servizi agevolati di child-care, regimi speciali per congedi familiari, di maternità o di paternità.

**Infine, è stato trattato un ulteriore aspetto circa la relazione tra demografia e lavoro, ossia quello riguardante i fenomeni migratori e l'identità culturale.** Il tema, di particolare interesse, considerata la composizione sempre più eterogenea della forza lavoro, è stato affrontato da Christiane Liliane Kammogne, dottoranda presso la Scuola di Relazioni Industriali dell'Università di Montreal, la quale ha presentato lo studio condotto con il Professore Alain Marchand, circa la possibile correlazione tra l'identità culturale e l'insorgenza di problemi di salute mentale nel luogo di lavoro. Più precisamente, la ricerca ha avuto lo scopo di comprendere in che misura l'etnia e lo status di immigrazione (Paese di nascita, anno di immigrazione ecc.) possano contribuire allo sviluppo di situazioni di stress psicologico e depressione correlate al lavoro.

Come evidenziato dalla ricerca, la letteratura ha ampiamente documentato quali fattori possono essere associati alla nascita e allo sviluppo di problemi di salute mentale nel luogo di lavoro (carichi di lavoro eccessivi, scarse prospettive di carriera, bassa sicurezza sul lavoro, orari irregolari ecc.). Tuttavia, pochi studi hanno indagato la rilevanza della componente etnica e culturale.

Uno studio del genere, nell'opinione della dottoranda, ha una valenza sia teorica che pratica. Da un punto di vista teorico, la ricerca si propone di determinare se i lavoratori siano esposti ad un carico di stress diverso a seconda della propria identità culturale; oppure se, al contrario, le situazioni di stress siano collegate in generale alle condizioni e alla qualità del lavoro e non a fattori etnici. In termini pratici, invece, lo studio consentirà di ottimizzare gli sforzi di prevenzione dei problemi di salute mentale nei luoghi di lavoro, per meglio definire gli interventi rispondenti a situazioni specifiche di bisogno.

Al momento lo studio, come osservato dalla stessa Kammogne, si basa su risultati parziali, ottenuti analizzando i dati un'analisi condotta dall'agenzia Statistic Canada, attraverso un sondaggio sulle condizioni di salute mentale della popolazione canadese. Dall'analisi emerge, infatti, che le minoranze etniche, gli immigrati, o i discendenti di immigrati, sembrano, in generale, avere una maggiore propensione allo sviluppo di sintomi depressivi e di stress psicologico rispetto ai lavoratori impiegati nella propria madrepatria.

La dottoranda, pur sostenendo l'estrema rilevanza delle ragioni scientifiche e letterarie che muovono la domanda di ricerca, ha specificato che in questa fase non vi è ancora alcuna ipotesi specifica circa il rapporto tra fattori di stress lavoro correlato, background culturale e problemi di salute mentale e che lo studio richiede ancora risultati empirici convincenti.

**Sebbene i vari interventi siano stati caratterizzati da approcci metodologici e tematici differenti, è stato possibile trarre utili spunti per una riflessione collettiva sulla forza trainante della demografia ai fini delle dinamiche evolutive del mercato del lavoro, e sulla necessità di adattare la cornice legale e istituzionale al lavoro che cambia. Riprendendo il tema principale del convegno internazionale, il futuro del lavoro deve essere considerato soprattutto “una questione di sostenibilità”. Ciò si traduce, in relazione al fattore demografico, nell'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze di una forza lavoro sempre più eterogenea e che richiede risposte individualizzate tanto nel breve quanto nel lungo periodo.**

**Federica Romano**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@89fede\\_romano](https://twitter.com/89fede_romano)

Scarica il **PDF** 