



# il mio canto libero



*Bollettino ADAPT 18 novembre 2019, n. 41*

**La nuova stagione contrattuale si sta caratterizzando soprattutto per la volontà delle parti di superare i tradizionali assetti delle declaratorie professionali e degli inquadramenti che sono stati disegnati nel tempo della organizzazione verticale e seriale della produzione di beni come di servizi.** La rivoluzione cognitiva ha già determinato straordinari cambiamenti nei modelli gestionali ed altri, largamente imprevedibili, si genereranno con progressione geometrica. Questi sono destinati a mettere in discussione la stessa caratterizzazione rigida e predeterminata delle qualifiche professionali per cui la sola semplificazione in poche fasce a largo spettro può presto risultare inadatta a rappresentare la continua evoluzione delle capacità dei lavoratori e lo sviluppo orizzontale delle relazioni organizzative. Le parti dovranno quindi interrogarsi sui limiti impliciti di decisioni centralizzate e perciò omologhe perché il cambiamento potrebbe realizzarsi nelle diverse aziende con geometrie variabili.

**Qualunque soluzione del contratto nazionale dovrebbe quindi essere ritenuta per definizione cedevole rispetto alla auspicabile possibilità di accordi aziendali sui modi con cui accompagnare le trasformazioni organizzative con un adeguato investimento sulle competenze dei dipendenti e su idonee modalità di certificarle remunerando il loro incremento.** Emblematica risulta, in particolare, la trattativa per il contratto relativo al settore bancario nel quale l'ingresso delle tecnologie digitali può essere accelerato addirittura dall'emergere di nuovi competitori come i grandi monopoli del *web*. A poco varrà considerare i grandi tagli già intervenuti nei livelli occupazionali se le parti non sapranno individuare gli strumenti con cui assecondare una rivoluzione appena iniziata e segnata da elevati livelli di concorrenza. Saranno le persone a fare la differenza e proprio per questo sarà necessario transitare dalle vecchie tutele, proprie dell'assetto fordista della banca tradizionale, a soluzioni di continuo *empowerment* di tutti i dipendenti.

**Si parla ora di tre fasce corrispondenti ai *professional*, agli specialisti e agli esecutivi.**

Sarebbe certo un passaggio importante rispetto alle attuali ben tredici figure professionali ma ogni residua rigidità sarebbe penalizzante in primo luogo per i lavoratori sol se si pensa al progressivo esaurimento delle attività esecutive e alla crescente confusione tra le altre due aree. Le stesse tradizionali funzioni direttive, nell'interesse di una vita lavorativa più lunga, dovranno essere ridisegnate in termini di flessibilità non solo orizzontale ma anche verticale perché la leadership dei team operativi o la missione possono frequentemente variare senza per questo determinare lo scarto di coloro che vengono sostituiti. In questo contesto è ovviamente destinata a cambiare la struttura della retribuzione.

**La recente rievocazione del “cottimo” a proposito di alcuni lavori poveri non può fermare l'inevitabile maggiore peso, oltre alla professionalità, dei risultati e delle conseguenti premialità nel momento in cui si relativizza il parametro dell'orario.** Tutte cose che esaltano il dialogo tra le parti in termini di prossimità e la funzione del sindacato in termini di accompagnamento di ciascun lavoratore ad essere valorizzato nel cambiamento.

**Maurizio Sacconi**

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi