

L'esperto

di Thomas Bendinelli

«La tecnologia e l'Ai cambieranno i rapporti in azienda e non tutti ne trarranno beneficio»

Gosetti (UniVr): retribuzioni ancora centrali

Intervenuto ieri al convegno sull'inclusione lavorativa «Reload - Ripartire dal posto giusto» promosso dalla Cooperativa sociale La Vela, Giorgio Gosetti è sociologo del lavoro all'Università di Verona, dove è anche responsabile scientifico di Re-Work, un centro di ricerca che nasce dall'idea di studiare e ipotizzare possibili percorsi di ripensamento del lavoro e delle organizzazioni, orientati al miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Buongiorno professore, dove va il lavoro?

«Intelligenza artificiale e tecnologia lo stanno trasformando in profondità, sia sotto il profilo organizzativo che sul piano dei contenuti. Non sappiamo come sarà domani ma già oggi possiamo affermare che il lavoro sta diventando sempre più eterogeneo per posizioni, condizioni, qualità della vita».

Tradotto?

«Stiamo assistendo a una crescente polarizzazione che vede da un lato lavori che già sono o diventeranno ad alta qualità, con posizioni elevate, sviluppo delle competenze, retribuzione, prospettive di carriera. Dall'altro lato abbiamo invece una fascia bassa del lavoro, con scarsa retribuzione, ripetitività, discontinuità di carriera».

Il lavoro fa bene? Era il tema del suo intervento.

«Lavorare fa bene se hai una retribuzione dignitosa, che è ancora una variabile fondamentale per valutare un lavoro. Dopodiché non basta la dimensione economica, ci vuole anche una conciliazione tra lavoro e il resto della vita: molti giovani, e questo rappresenta un passaggio culturale molto importante, sono oggi più attenti a questo aspetto e sono disposti a sacrificare an-



Automazione
Una linea robotizzata nel comparto automotive

che un pezzo di reddito pur di avere una maggiore conciliazione con la vita privata. E poi c'è la dimensione del riconoscimento: lavorare fa bene nel momento in cui l'organizzazione per cui lavori riconosce quel che stai facendo e gli dà valore. E su questo aspetto, invece, riscontriamo problemi crescenti».

Riconoscimento e identità, quindi.

«Sì, un lavoro che dia la possibilità di raccontarsi, di non essere un numero. Sono aspetti che poi ti portano anche a restarci dentro un'organizzazione. Si parla di lavoro solo per dire che c'è lo 0,1% in più o in meno di occupazione, ma se osserviamo la qualità del lavoro scopriamo un polo alto e uno basso. Quel che preoccupa è che questo possa alimentare una minore coesione socia-

le, una conflittualità orizzontale ai livelli bassi».

Le imprese ci sono su questo aspetto? Spesso lamentano la mancanza di competenze.

«Il problema è complesso. Ci sono imprese che pensano a una via alta allo sviluppo, il che significa anche ricerca, attenzione, formazione e via dicendo e altre che pensano alla via bassa, con un'ottica di breve periodo e poco altro. Capire dove posizionarsi, che significa anche capire che politica industriale e quali politiche per il lavoro, è fondamentale per capire dove dover puntare in futuro. Altrimenti, più che la mancanza di competenze, ci ritroviamo con la *overeducation*, con le imprese che richiedono master e competenze e poi offrono salari bassi e lavori discontinui».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

