

Cosa vuol dire festeggiare un lavoro che è tutto cambiato

Primo Maggio

Marco Bentivogli

Il Primo Maggio del 2026 cade in un mondo che non somiglia più a quello che lo ha inventato. La giornata di otto ore, il salario contrattato, il posto fisso a tempo indeterminato erano risposte specifiche a una fabbrica che oggi si è frantumata. Le piattaforme, l'intelligenza artificiale, la mobilità transnazionale, la deindustrializzazione di alcuni territori e la riconversione di altri hanno disegnato un paesaggio del lavoro irricognoscibile rispetto a quello che le grandi conquiste del Novecento erano nate per tutelare. Festeggiare per inerzia oggi è l'errore peggiore. I numeri raccontano un Paese in difficoltà. I salari reali italiani sono cresciuti meno della produttività per oltre vent'anni e sono scesi dell'8,8% dal 2021, caso quasi unico in Ocse. I trentenni guadagnano in media meno dei loro genitori alla stessa età. Un giovane su tre non lavora né studia. Dietro questi numeri ci sono volti. Una generazione intera che, sotto i trent'anni e sopra i cinquanta, ha smesso anche di provarci. Milioni di persone che guadagnano pochissimo ma lavorano tantissimo e a cui tocca sentire le lezioni di flessibilità e salario variabile da chi cumula pensioni e alti redditi senza aver mai aperto una partita iva o timbrato un cartellino.

Ci sono tre fronti su cui il dibattito può uscire dalla nostalgia.

Il primo riguarda la partecipazione al valore creato. Quando oggi un'impresa cresce, cresce soprattutto la sua valutazione azionaria, o cresce per operazioni di crescita inorganica, con le acquisizioni di M&A. I salari arrivano dopo, e meno. L'azionariato diffuso ai dipendenti, i piani Esop armonizzati, la partecipazione ai proventi dei brevetti e dei modelli sviluppati all'interno dell'azienda non sono concessioni paternalistiche. Sono il modo concreto con cui un lavoratore ridiventa anche proprietario di una quota del valore che contribuisce a generare. La proposta europea Eu Inc. apre una finestra che andrebbe forzata in questa direzione, non solo evocata.

Il secondo riguarda le tutele portabili. Una quota crescente di chi lavora non è un dipendente classico e non è un imprenditore. Vive in una terra di mezzo fatta di collaboratori, professionisti su progetto, rider, ricercatori a contratto, lavoratori della conoscenza che attraversano confini per definizione. Va costruita una nuova categoria contrattuale con previdenza portabile fra i ventisette Stati europei, formazione continua a carico del committente, soglie minime di compenso. Serve un decalogo di diritti sociali (salario, orari, pause, malattia, riposo, formazione, etc.) per tutti i lavoratori. Senza questo, il dumping sociale non è un rischio futuro. È la quotidianità.

Il terzo fronte è l'AI in azienda. Algoritmi che selezionano curriculum, calcolano bonus, valutano performance, decidono promozioni.

Individuano task e tool che li automatizzano, spolpando il lavoro di ruolo e senso. Non è una partita solo tecnologica. Il lavoratore spesso non sa che esistono, non sa quali dati usano, non ha un interlocutore umano a cui rivolgersi. Tre garanzie minime cambierebbero il quadro: sapere quando una decisione è automatizzata, poterla contestare davanti a un decisore umano identificato, audit indipendenti sui bias. Le imprese che adottano AI in modo trasparente costruiscono fiducia. Quelle che lo fanno in modo opaco non generano valore e preparano il terreno a normative restrittive di cui poi si lamenteranno. Chi lavora produce continuamente dati il cui valore viene estratto da altri. Serve un sistema di Webfare che redistribuisca questa ricchezza in formazione, welfare, reddito di base universale.

Resta il sindacato. Organizzato per settore (o peggio per comparti) e per Paese in un'economia organizzata per competenza, per progetto,



distribuita e spesso remota. Difendere i lavoratori del 2026 con strumenti del 1976 non è fedeltà alla storia. È abbandono. Servono organizzazioni transnazionali riconosciute, rappresentanze digitali obbligatorie sopra una certa soglia, certificazioni di AI governance lavorativa da rendere criterio nei bandi pubblici. Un sindacato che torna a studiare e che impara a stare nelle piattaforme, non a subirle. Il Primo Maggio non è un anniversario. È una verifica. C'è una generazione che si affaccia al lavoro avendo già perso fiducia nel patto che lo regge, e che chiede solo di poter partecipare al valore che il suo stesso ingegno produce. Difendere il lavoro, oggi, vuol dire ascoltare quella richiesta e tradurla in strumenti veri. L'Europa, finalmente, ce ne offre qualcuno. Sta a noi non sprecarli. Una nuova stagione di relazioni industriali non si gioca contro l'Europa, l'ennesimo nemico esterno a cui scaricare il proprio fallimento di funzione. Il lavoro è stato la grammatica con cui questo Paese ha imparato a stare insieme. Restituirgli senso è la festa che dobbiamo a chi è venuto prima, e a chi deve ancora arrivare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA