

Udine, 10 dicembre 2025

**OGGETTO: CANDIDATURA DE FALCO M.
PREMIO PIERRE CARNITI – EDIZIONE 2025**

Spett.le Fondazione Pierre Carniti,
Chiar.me Professoresse, chiar.mi Professori,
Preg.me e preg.mi Componenti della Commissione esaminatrice,

sono a sottoporre alla Vostra cortese attenzione la mia candidatura per il premio in oggetto, inviando un elaborato sviluppato sulla Traccia tematica “I nuovi bisogni dei lavoratori dettati dal lavoro che cambia” indicata al punto 8 del Regolamento per l’Edizione 2025.

Allego alla presente accompagnatoria l’Abstract relativo all’elaborato proposto.

Resto a disposizione per ogni cosa e, ringraziando sin d’ora, e in ogni caso, per l’opportunità, porgo
I miei migliori saluti,

Massimiliano De Falco

PREMIO PIERRE CARNITI – EDIZIONE 2025

CANDIDATO:

Massimiliano De Falco

TRACCIA SELEZIONATA:

I nuovi bisogni dei lavoratori dettati dal lavoro che cambia

TITOLO DELLA PROPOSTA:

Attività sindacale e nuovi bisogni dei lavoratori: vizi e virtù del *welfare* contrattuale nell'odierna (grande) trasformazione del lavoro

ABSTRACT:

Il contributo proposto ha inteso sviluppare alcune considerazioni di sistema, muovendo dal fenomeno della c.d. “Grande Dimissione” e interpretando l'inedito dinamismo del mercato del lavoro *post*-pandemico quale cartina di tornasole di una (oramai compiuta) nuova “grande trasformazione del lavoro” (§ 1).

Rispetto alla comprensione di essa, la ricerca ha conosciuto una prima battuta d'arresto innanzi agli ostacoli di uno studio strettamente quantitativo sui dati ministeriali, capaci di descrivere i protagonisti e l'ammontare complessivo degli allontanamenti volontari, ma non a spiegare le ragioni che hanno determinato il “rimescolamento” delle posizioni di impiego. Accedendo alla letteratura sociologica e alle irrefutabili risultanze delle rilevazioni empiriche, si è potuto osservare, però, come istituzioni, prestatori e organizzazioni siano stati immersi in una (ennesima, rapida e affatto inattesa) metamorfosi del mercato, ove le transizioni occupazionali si sono inserite *sì postea*, ma non *consequenter* alla pandemia e, pertanto, destinate a riproporsi in futuro, anche oltre l'ambito soggettivo dei “(male) white collars” (§ 2).

Rifiutata, poiché indimostrata e indimostrabile, la pretesa di ridurre siffatti flussi migratori alla superficiale ambizione a una *retribuzione migliore*, si è accolta la più convincente lettura del fenomeno quale strenuo perseguimento di un *impiego migliore*. L'eccellenza del compenso è, dunque, ricercata nel benessere e, quindi, nella qualità dei trattamenti

contrattuali complessivi, i quali trovano nelle relazioni industriali la loro miglior espressione e nel *welfare* contrattuale la più idonea collocazione. Di esso, sono state ripercorse le origini, approfonditi gli sviluppi e enfatizzate le scelte regolative, illustrandone la promozione legislativa di matrice fiscale e sottolineandone l'impegno profuso dagli agenti rappresentativi in tale ambito (§ 3).

Riassunte forme e funzioni dello strumento, fra misure a valenza "sociale" (§ 3.1) e utilità più propriamente "economiche" (§ 3.2), si è tentato, poi, di valorizzarne entrambe le dimensioni, riunite dall'obiettivo di soddisfare i nuovi bisogni dei lavoratori, oltre la pretesa strettamente retributiva. La classificazione operata, orientata a una mappatura "tipologico-funzionale" delle varie articolazioni che l'istituto ha assunto nella prassi all'esito di una sperimentazione decennale, ha permesso di metterne in risalto limiti e pregi, rispetto alle aspettative dei prestatori, delle organizzazioni e del sistema nel suo complesso.

Al netto delle criticità riscontrate nel modello, che tendono ancora ad alimentare impulsi consumistico-concessivi su cui occorrerebbe intervenire con interventi di revisione della disciplina fiscale (§ 4), l'immagine dipinta ha restituito la consapevolezza della idoneità di tali soluzioni negoziali a integrare il contenuto del rapporto con un carattere di scambio sociale e non solo di mercato, imponendo, al contempo, un complessivo ripensamento, tramite appunto la leva del *welfare*, dello scambio contrattuale posto a fondamento del paradigma economico e sociale del lavoro (§ 5).

La soluzione prospettata porta ad avanzare una lettura evolutiva della funzione (e della causa) che l'ordinamento riconosce al contratto di lavoro, ispirata dalle transizioni occupazionali e da ciò che, oggi, vogliono davvero i lavoratori.

10.12.2025

Massimiliano De Falco


