BENE COMUNE



LA RIVISTA

7-8/2017

Valore Lavoro

Il lavoro promesso. Alcune riflessioni antropologiche



Francesco Occhetta | 3 Agosto 2017

Sul piano antropologico l'uomo è chiamato a rimanere il soggetto della tecnologia, e non un oggetto. Il dispositivo tecnologico è e resta frutto della sua intelligenza. Occorre negare ciò che i fautori del dominio della tecnologia sull'uomo affermano: naturale è uguale ad artificiale. È quindi urgente creare organismi o istituzioni che garantiscano la governance dell'innovazione tecnologica

L'uomo e la macchina iniziano a interagire *ma il loro equilibrio è, da una parte straordinario e meraviglioso, dall'altro delicato e rischioso*. Siamo chiamati a vivere il presente sbilanciati sul futuro, senza sprecare troppe energie nel sostenere la tesi "era meglio quando stavamo peggio". Tuttavia l'uomo potrebbe imparare a interagire con la macchina fino al punto di alienarsi nel mondo che essa ha creato e abdicare alla sua natura di *homo empaticus*. Così, ad esempio, egli potrebbe rinunciare al contatto con l'altro per trincerarsi nei luoghi dove presta la propria attività di lavoro grazie allo smart working, potrebbe non disconnettersi mai dal dispositivo mobile di cui a tal fine fa uso: grazie all'e-commerce riceve i generi di consumo, grazie alla stampa 3D realizza i manufatti di cui ha bisogno, tramite i cosiddetti «Mooc (*Massive Open Online Courses*)» riceve istruzione (per approfondire: Francesco Occhetta, Il Lavoro promesso. Libero creativo, partecipativo e solidale, Milano – Roma, Ancora – La Civiltà Cattolica, 2017).

Si potranno conciliare meglio tempi di vita e di lavoro in conseguenza della possibilità per il lavoratore di prestare attività lavorativa da remoto, e dunque anche da casa in considerazione delle esigenze personali ed in particolare della cura della propria famiglia, per mezzo della connessione con una piattaforma digitale.

Di contro si potrebbe vivere in acquari creati ad hoc, che in realtà sono pseudonaturali. Si pensi alle esperienze di Googleplex, quartier generale di Google, dell'Apple Campus in fase di costruzione a forma di astronave e alla nuova sede di Facebook: un immenso spazio in

comune al pianterreno dove i dipendenti possono lavorare insieme, piccoli spazi per lavori privati, una sala conferenze con all'interno una vasca piena di palline per rilassare e divertire i dipendenti e un'area verde di 9 km sul tetto con oltre 400 alberi. Si punta al c.d. *water cool effect*, creare in azienda il clima di relax che generalmente si crea nei momenti ludici.

Una competenza richiesta ai lavoratori è quella della gestione della propria autonomia. Non è solo tecnologia, ma anche antropologia, potremmo dire. Questa dimensione cambierà i rapporti gerarchici e richiederà uno sforzo di adattamento e una evoluzione soprattutto dal punto di vista manageriale. Per gestire queste nuove forme di lavoro sarà necessario, per il lavoratore, avere un equilibrio umano e spirituale da adulto. Il far coincidere in una casa o in un appartamento il luogo del lavoro e gli equilibri relazionali, affettivi e familiari potrebbe essere un fattore di crisi. Allo stesso modo, una disordinata gestione del tempo potrebbe appiattire sul lavoro anche quei momenti di riposo mentale, di gratuità e lucidità di cui la vita ha bisogno. Per questo alcune delle parole-chiave su cui si basa il lavoro 4.0 sono formazione, cultura, normativa e conoscenza.

Il lavoro 4.0 va pensato nelle logiche dell'economia del mercato, in cui non tutti i beni sono merci (ad esempio, la fiducia, la stima, l'amicizia). Se gestito esclusivamente secondo le logiche della società del mercato, che tende a monetizzare tutto, il lavoro 4.0 si realizzerebbe come negazione di se stesso. Le imprese competono nella conoscenza, e questa ha le sue premesse nella creatività, nella curiosità e nell'intelligenza, animata non dallo spirito capitalistico, ma da quello della cooperazione.

Sul piano antropologico l'uomo è chiamato a rimanere il soggetto della tecnologia, e non un oggetto. Il dispositivo tecnologico è e resta frutto della sua intelligenza. Occorre negare ciò che i fautori del dominio della tecnologia sull'uomo affermano: naturale è uguale ad artificiale (Cfr. Occhetta F., Benanti P., «La politica dinanzi alle sfide del post-umano», in *Civiltà Cattolica* 2015 I 572-584).

Si tratta di una sfida anche per il sindacato, dal momento che la legge di stabilità 2016 ha abilitato la contrattazione collettiva aziendale — e quella del 2017 (quasi sicuramente) anche la contrattazione nazionale — ad ampliare gli strumenti di welfare.

È su questa nuova cultura che deve fondarsi l'atto di fiducia del legislatore nei confronti del sindacato, in linea con la visione di Gino Giugni, il quale scorgeva nel sindacato la disposizione a interpretare i mutamenti del reale come conseguenza del carattere di elasticità del contratto collettivo «i*n rapporto al graduale mutamento delle condizioni tecnico economiche della produzione*».

Poiché il processo di digitalizzazione coinvolge l'intera filiera industriale ed è in grado di trasformare il lavoro secondo le logiche dello *smart working*, anche le aziende

manifatturiere dovrebbero scommettervi, almeno in tre ambiti: adottare nuove tecnologie di produzione, adattare i modelli di business e realizzare la trasformazione digitale.

Il successo di questa trasformazione si fonda su alcuni elementi cruciali: lo *sviluppo delle competenze digitali;* una *maggiore collaborazione e integrazione tra i vari attori della filiera industriale*; una *gestione più strategica dei dati e delle informazioni* in possesso; la *sicurezza informatica* per proteggere le attività operative in fabbrica.

La digitalizzazione può essere una grande opportunità per il nostro tessuto produttivo, ma è fondamentale agire ripensando l'organizzazione, le strategie e i processi in un'ottica digitale, per non restare esclusi da un sistema globale sempre più produttivo e connesso in tempo reale. E la riforma del sindacato è davvero urgente: molti dei lavoratori impegnati nei nuovi lavori non hanno tutele. Al centro della riflessione vanno poste le tutele proprie del diritto del lavoro che dovrebbero essere ripensate non solamente dalla contrattazione collettiva ma da quella aziendale che personalizza e tiene conto dei nuovi lavori per dare alle rappresentanze aziendali un potere effettivo. Per fare questa scelta occorre modificare l'art. 19 dello Statuto dei lavori del 1970.

I condizionamenti della tecnica non vanno sottovalutati. Deve rimanere un mezzo e non fine. Altrimenti l'uomo per competere con la macchina rischia di diventare una macchina. L'"incunearsi" di componenti artificiali elettronici e informatici, come connessione a *device mobile*, o come forma di *enhancement*, trasforma l'organismo in un "sistema integrato", al punto da superare la distinzione classica tra umano e meccanico, tra naturale e artificiale. Siamo davanti all'uomo cyborg che, secondo il National Science Foundation (NSF), organismo governativo degli Usa, denota un sistema complesso composto da parti biologiche e dispositivi (*devices*) nanotecnologici.

Muta il concetto di vita. È "viva" l'entità che contiene e codifica informazioni, mentre il valore della vita è dato dalle informazioni che ogni entità processa. Considerare superiore l'informazione sulla materialità porta a cancellare, la linea di separazione tra naturale e artificiale. La vita, ridotta a conservare e ad elaborare informazioni, rischia di non essere distinta dagli apparati tecnologici che raccolgono, elaborano e trasmettono tali informazioni.

In questo nuovo scenario, per rispondere alla domanda finale su come gestire questi processi, è importante individuare la strada che, da un lato, porta a godere dei benefici dell'innovazione tecnologica, e dall'altro a superare la visione dell'uomo postumana. È utile chiedersi non tanto "How much is too much? (quanto è troppo?) ma "Why: perchè?". La domanda originante deve essere quella di senso. Cosa sarà dell'uomo e del suo destino? La domanda sul perché delle tecnologie orienta il progresso stesso e definisce quello la chiesa chiama sviluppo umano.

È dunque urgente creare organismi o istituzioni *che garantiscano la governance dell'innovazione tecnologica*. Luoghi istituzionali che possano dar vita a forme di dialogo etico e antropologico per regolare umanamente le tecnologie verso una reale ricerca oggettiva del bene, incluso quello dei deboli e dei poveri.

La governance della tecnica-tecnologia *diventerebbe l'argine con cui garantire l'innovazione tecnologica per limitare le forme disumanizzanti del post-umanesimo*. La comunità internazionale è chiamata ad un discernimento interdisciplinare perché in gioco c'è il destino sul significato di ciò che è veramente umano al di là delle logiche del mercato che tende a economizzare tutto.

Il cambio culturale che, come una valanga, ha investito il mondo del lavoro va assunto come opportunità. È vero, il lavoro è afflitto da 7 grandi mali: investimenti senza progettualità; mercato senza responsabilità; tenore di vita senza sobrietà; efficienza tecnica senza coscienza (principi); politica senza società; privilegi senza ridistribuzione; sviluppo senza lavoro. Ma è altrettanto vero che il cambiamento possibile richiede di sostituire i "senza" con altrettanti "con"!

Vincere insieme la nuova sfida del lavoro



Leonardo Becchetti | 3 Agosto 2017

Il problema numero uno per l'Italia dopo la debole ripresa post crisi finanziaria globale è quello del lavoro. Per vincere questa sfida le Settimane Sociali hanno voluto comprendere ciò che accade cercando di proporre buone pratiche presenti nel territorio, per valorizzare il tesoro di esperienze realizzate nell'ottica del bene comune

Il problema numero uno per l'Italia dopo la debole ripresa post crisi finanziaria globale è quello del lavoro. Come ben sappiamo, e come la stessa Banca Centrale Europea ha recentemente ricordato, la questione va ben oltre il tasso di disoccupazione medio del paese che, pur essendo allarmante, non dice tutto. Enormi le differenze tra aree geografiche con la piena occupazione del Trentino Alto Adige e i tassi di disoccupazione (soprattutto giovanile) elevatissimi in Calabria e in genere nel Mezzogiorno. Ma l'area del disagio come sappiamo si estende oltre questo indicatore incorporando anche gli inattivi (coloro che non cercano lavoro perché sono scoraggiati e non sperano di trovarlo) e gli "involuntary part timers" ovvero chi lavora per poche ore o pochi giorni al mese o all'anno.

Molti lavori sono inoltre pagati in modo insufficiente per via della pressione competitiva dei lavoratori a basso reddito e dell'automazione e dunque abbiamo assistito, negli ultimi tempi, alla nascita di una categoria un tempo sconosciuta, quella dei "work poor", ovvero dei lavoratori poveri. La situazione del lavoro è così radicalmente diversa rispetto ai tempi dei nostri genitori da far affermare argutamente in occasione della scomparsa di Paolo Villaggio che Fantozzi, con famiglia, utilitaria e posto fisso, era in fondo un uomo di successo.

Per risolvere un problema bisogna innanzitutto capirlo. Di fronte alle sofferenze in materia di lavoro e di povertà la reazione, pur comprensibile, mira spesso al bersaglio sbagliato. Gli uomini sono cercatori di senso e vanno subito alla caccia di untori, ovvero di una risposta facile rappresentata da un nemico facilmente identificabile che, una volta sconfitto, ripristina la soluzione ideale. Gli untori dei nostri giorni sono stati via via identificati

nell'euro, negli immigrati che arrivano sulle nostre coste, nei politici e i loro privilegi con la riduzione dei costi della politica che è diventato il nuovo oppio dei popoli, anzi dei populisti.

Bisogna avere il coraggio di dire e di spiegare che il problema è ben più complesso.

Un'intervista **molto bella ai due massimi esperti di automazione nel mondo**, i colleghi Brynjolfsson e McAfee ci aiuta ad inquadrare la questione. La quarta rivoluzione industriale sta cambiando radicalmente lo scenario. L'innovazione è frenetica e con essa i tassi di creazione e distruzione di posti di lavoro. Il lavoro va "clessidrizzandosi" come ci ha ricordato recentemente l'Istat, ovvero si riduce la classe media per la riduzione di alcuni tipici lavori di ufficio che possono svolgere le macchine. Restano a monte i creativi in grado di innovare, di padroneggiare e sfruttare a proprio vantaggio le nuove tecnologie aumentando la propria produttività. E resta a valle una nuova serie di basse qualifiche come quelle dei fattorini digitali, dei braccianti agricoli.

Per vincere la nuova sfida del lavoro siamo partiti come Settimane Sociali prima di tutto dall'analisi di questi problemi e dalla raccolta delle buone pratiche. Identificando almeno 400 realtà del paese che stanno rispondendo con successo alla sfida. Il fattore comune di tutte le risposte sta nell'identificare fattori competitivi che consentono al nuovo lavoro di vincere la sfida con la macchina e con il lavoro a basso costo. Per sintetizzare quello che stiamo verificando sul campo esistono tre livelli di risposta: quello macroeconomico, quello del sistema paese e quello micro (per imprese e lavoratori).

Sul primo fronte la questione è molto semplice. Con la rivoluzione 4.0, come osservano correttamente Brynjolfsson e McAfee si realizza il grande disallineamento tra produttività e redditi. La produttività che cresce non porta più in alto i redditi della classe media e bassa. E, parallelamente, la quota dei salari sul PIL è in declino in quasi tutti i paesi del mondo mentre cresce quella del capitale. Quello che accade è che le nuove tecnologie aumentano la ricchezza creata a livello mondiale ma la distribuiscono molto peggio di prima perché una parte crescente di essa è appannaggio dei proprietari delle macchine. E se c'è bisogno di meno lavoro umano per produrre, una quota minore della ricchezza prodotta va ai lavoratori.

La risposta macroeconomica fondamentale dunque è *un mix di politiche monetarie espansive*(l'inflazione non può crescere in questo contesto anche con bassi tassi di disoccupazione) *e di politiche fiscali redistributive* che riescano a tassare la nuova ricchezza creata e a redistribuirla per trasformarla in potere d'acquisto diffuso. Tassare a livello internazionale i grandi proprietari di tecnologie, combattere l'elusione fiscale diventa dunque fondamentale assieme alla creazione di una rete di protezione (un reddito d'inclusione attivo) che spinga chi è ai margini del mercato del lavoro a rientrarvi offrendo le risorse per l'opportuna riqualificazione.

La risposta a livello di sistema paese *ce la suggerisce l'affresco delle 400 buone pratiche* trovate nei nostri territori. L'Italia –che-ce-la-fa è un mosaico composto da una spina dorsale di imprese manifatturiere (che fanno del nostro paese il sesto esportatore mondiale) che hanno puntato sulla qualità e sulle nuove tecnologie per restare competitive e da un insieme di imprenditori che sanno valorizzare il genius loci, il tesoro inestimabile dei nostri territori. Siamo infatti il paese con il maggior patrimonio artistico, storico e culturale del mondo e con la maggiore biodiversità naturale in Europa che si traduce in diversità enogastronomica.

Accanto a questi settori si conquistano uno spazio sempre maggiore ambiti come l*a sanità, il socio-assistenziale dove la cooperazione sociale* gioca un ruolo importantissimo. L'Italia che ce la fa chiede essenzialmente meno ostacoli all'attività d'impresa pensando soprattutto a costi e tempi della burocrazia, ai tempi della giustizia civile, ai ritardi sulla banda larga e ai costi dell'energia e alla riduzione della fiscalità sul lavoro.

In cosa siamo e continueremo ad essere superiori alle macchine? Per Brynjolfsson e McAfee almeno in tre ambiti: *innovazione, relazioni interpersonali e destrezza*. Tutto questo può e deve orientare anche le scelte formative dei nostri ragazzi. Sempre più importante sarà non tanto saper svolgere mansioni routinarie quando avere capacità di soluzione dei problemi, di parlare in pubblico. Insomma qualità nelle relazioni interpersonali assieme a resilienza ed integrità morale.

Quelle che oggi chiamiamo competenze e *soft skills* saranno più importanti dei voti presi agli esami. E molte di queste virtù fondamentali per il mondo del lavoro contemporaneo si sono tradizionalmente costruite e formate negli ambienti di formazione cattolici come oratori, gruppi di animazione giovanili, gruppi scout. Se affiancheremo ad esse il gusto e l'allenamento all'innovazione avremo completato il quadro.

Per farlo dobbiamo fare anche uno sforzo culturale in una tradizione che per troppo tempo ha considerato meritoria solo la redistribuzione e non la creazione di valore economico. Per redistribuire il valore economico bisogna innanzitutto crearlo. Come abbiamo detto in principio redistribuirlo oggi è imprescindibile pena l'insostenibilità sociale di questa fase dello sviluppo. Ma educare sempre più giovani a crearlo vuol dire aumentare il potenziale generativo del paese e la capacità di costruire un futuro per i nostri figli.

A Cagliari il viaggio di tanti cittadini alla ricerca delle migliori pratiche del paese si concluderà in una proposta politica per il paese e per l'Europa che cercherà di valorizzare il tesoro di esperienze realizzate nell'ottica del bene comune

Il lavoro 4.0: scenari e prospettive



Francesco Seghezzi | 3 Agosto 2017

Troppo spesso ci dimentichiamo che la tecnologia non è un destino ma uno strumento ed una opportunità, scaricando così su un progresso cieco ed eterodiretto (da chi non si sa) le responsabilità che sono di tutti. Oggi però la sfida che abbiamo di fronte è quella dell'empowerment dei lavoratori...

Non c'è dubbio che il tema della digitalizzazione abbia contribuito a rimettere al centro quello del lavoro. Molto spesso però i due fronti sono stati affiancati come stessi lati di una calamita che si respingono, come se l'aumento di uno implicasse l'automatica riduzione dell'altro. Complice di questa visione sensazionalistica è stata anche una certa pubblicistica che ha basato il suo successo sull'allarmismo provocato dai propri risultati. Si è così diffusa la vulgata che l'Industria 4.0 altro non fosse che un concetto altisonante utile per indorare la pillola di una massiccia perdita di posti di lavoro. Negli ultimi tempi però diverse analisi stanno contribuendo a riportarci alla realtà.

Questo non significa rispondere agli allarmi apocalittici con un altrettanto esagerato ottimismo cieco, quanto piuttosto riconoscere che non siamo di fronte ad un fenomeno caratterizzato unicamente dalla distruzione, quanto soprattutto dalla trasformazione. In effetti la sfida di un ricercatore oggi dovrebbe essere quella di passare dall'affermazione "la tecnologia distrugge lavoro" a "la tecnologia distrugge lavori, trasformando il lavoro". Sembra poco ma tutto si racchiude in questa piccola differenza sostanziale. Che le professioni siano state rese obsolete dall'avvento di tecnologie che, in particolare relativamente all'utilizzo della forza fisica, potevano sostituire con strumenti meccanici il lavoro umano non è certo una novità.

Così come non è una novità il calo della percentuale di lavoratori occupati nel settore industriale, costante in Italia dal 1980 e già dagli anni Cinquanta negli Usa. Recentemente uno studio OCSE ha mostrato come, a differenza di altri studi che prevedevano l'elevato rischio di scomparsa per la metà delle professioni attuali, il rischio di totale eliminazione riguardi il 9% dei lavori mentre percentuali molto maggiori (circa il 35%)

sarebbero quelle che andranno incontro ad una profonda trasformazione derivante dall'automazione di determinate mansioni al loro interno.

Non sono poche le evidenze empiriche sul passato né le previsioni sul futuro disponibili *che mostrano come la tendenza sia stata e probabilmente sarà quella di una trasformazione e una sostituzione.* La differenza con il passato si dovrebbe riscontrare in due elementi: da un lato tempi di sostituzione molto più rapidi, dall'altro la potenzialità di sostituire attività un tempo considerate un porto sicuro in quanto non-routinarie e a forte valore aggiunto intellettuale. A fronte di questo scenario probabile il concetto stesso di Industria 4.0 acquista un valore particolare. Infatti, sebbene nato come strategia di politica industriale tedesca, questo ha il merito di aver inquadrato il tema della digitalizzazione dal punto di vista dei cambiamenti strutturali dei modelli di business, delle logiche di produzione e di consumo, e quindi delle modalità di lavoro. Inteso all'interno di un contesto più generale il fenomeno tecnologico innanzitutto acquista il proprio spazio all'interno di una complessità di fattori che spesso vengono dimenticati, come quello del contesto internazionale e quello demografico. Inoltre risulta più semplice abbattere muri e confini propri di un modello di impresa novecentesco che incideva non poco nel pensare e organizzare il lavoro.

Il lavoro in questo contesto sembra acquistare un valore differente *a seconda dei modelli produttivi che si sviluppano.* La digitalizzazione dei processi accresce, come ormai avviene dagli anni Settanta, la componente intellettuale della prestazione e con essa qualifica in tal senso le professionalità richieste. L'evoluzione degli occupati in Italia mostra come nel corso degli ultimi quindici anni siano le professioni intellettuali, più ancora di quelle tecniche specializzate, ad essere cresciute parallelamente ad una diminuzione del numero degli operai.

Questo richiede rapide e precise azioni di riqualificazione e formazione continua per poter adattare la forza lavoro ai nuovi processi. E proprio su questo aspetto emerge una delle caratteristiche più interessanti della trasformazione contemporanea. Se infatti le tecnologie si evolvono molto rapidamente, con essere aumenta il rischio di obsolescenza di competenze fino a poco tempo prima fondamentali. Ciò fa sì che una eccessiva attenzione sull'iper-specializzazione della forza lavoro, in particolare di quella in entrata che si riflette sui contenuti della didattica nei percorsi formativi, rischi di generare un effetto negativo. Risulta infatti più importante la capacità di adattamento e di apprendimento di nuovi processi che nel corso del tempo si affermano rispetto alla conoscenza dettagliata di strumenti che in pochi anni scompaiono. In questo senso sia le preferenze delle imprese che le indagini scientifiche mostrano come l'esigenza sia quella di soggetti integrali piuttosto che di specialisti. Lo scenario di complessità che Industria 4.0 rappresenta in modo efficace esige soggetti in grado di sapersi orientare all'interno di tale complessità, e questo riguarda sia la gestione dei processi ma anche dimensioni più personali come la gestione di tempi e luoghi

di lavoro all'interno di una dimensione che rischia di fagocitare le persone all'interno di un circolo di iper-connessione costante.

La formazione dei giovani quindi deve sì concentrarsi *su quegli elementi di base necessari per potersi muovere* in un mercato del lavoro in cui la tecnologia è sempre più centrale ma allo stesso tempo è necessaria una relazione costante tra ambiente di lavoro e formazione così da apprendere quelle competenze trasversali e quelle abilità che difficilmente possono essere trasferite. Inoltre studi pedagogici mostrano come l'apprendimento in situazione di compito contribuisca alla costruzione di ulteriori elementi della personalità che vanno nella direzione di un empowerment che non si riduce unicamente alla competenze ma riguarda l'intera personalità.

Sul fronte della gig-economy, sebbene poco sviluppato oggi in Italia così come all'estero (si calcolano circa lo 0,5% dei posti di lavoro negli USA), le sfide sembrano essere simili. Se infatti siamo di fronte ad una individualizzazione estrema della prestazione lavorativa, erogata a distanza e in modo semi-anonimo il rischio principale è quello di un disorientamento all'interno della sproporzione tra poteri direttivi e potere del contraente debole che porta poi ad un circolo vizioso di lavori estrematemente sottopagati e fonti di estrazione di risorse da parte delle imprese che ne fanno uso. A fronte di questo rischio, che è molto elevato, potrà sembrare utopico ma, insieme ad un sistema di tutele che è tutto da ripensare (e da costruire su basi diverse rispetto a quelle del Novecento), la sfida è quella dell'empowerment dei lavoratori, sia individualmente che collettivamente, per non essere soffocati da un sistema più grande di loro.

La sfida resta dunque quella relativa a quale mondo e quale società vogliamo costruire. Troppo spesso ci dimentichiamo che la tecnologia non è un destino ma uno strumento ed una opportunità, scaricando così su un progresso cieco ed eterodiretto (da chi non si sa) le responsabilità che sono di tutti, oggi più che mai.

La gig economy può rilanciare i territori senza industria?

La Rivista, Numeri, Valore Lavoro



Ciro Cafiero | 3 Agosto 2017

La rivoluzione tecnologica offre straordinarie opportunità come il rilancio dell'occupazione nei territori senza industria ma, per trarne benefici, bisogna avere la capacità di governala fuori dagli schemi novecenteschi. La tutela dei lavoratori, in particolare, non passa più per i luoghi aziendali e i territori in cui il lavoro è svolto ma segue il lavoratore ovunque egli sia.

La rivoluzione tecnologica non è semplicemente "*distruptive*" come vogliono i nuovi luddisti ma, anzi, un'opportunità per diverse ragioni.

Una di queste è che essa è in grado di creare non solo nuova occupazione perché, come oramai è noto, nasceranno nuovi lavori ma anche e soprattutto di creare nuova occupazione nei territori deindustrializzati, generalmente al Sud, dove è elevato il tasso di disoccupazione.

Deindustrializzati o per ragioni storiche o perché vittime della delocalizzazione produttiva in conseguenza della globalizzazione (c.d. *offshoring*). Come ricorda il rapporto di Eurofound "Living and working in Europe", solo nel vecchio continente, tale delocalizzazione ha causato la scomparsa di un posto di lavoro su dieci nel settore manifatturiero, uno su venti negli altri settori.

In questa prospettiva, anche se solo per sommi capi, vuole tracciarsi la dimensione del fenomeno per ipotizzare, poi, soluzioni in grado di cogliere questa sfida della rivoluzione tecnologica e rassegnare, infine, alcune conclusioni.

Andando con ordine, per cogliere la dimensione del fenomeno, è sufficiente guardare al crowd work, ovvero una forma di lavoro grazie a cui, le imprese (c.d. crowdsourcer), insediate in una qualsiasi parte del mondo, hanno la possibilità di richiedere lo svolgimento di un attività di lavoro alla "folla" di persone (appunto, crowd) connesse, da una qualsiasi altra parte del mondo – e quindi anche dalla zone deindustrializzate – alla piattaforma digitale,

caricata in rete, che intermedia tra questa folla e i committenti.

Il crowd work registra una crescita esponenziale. Secondo alcune stime (Huws 2016, p. 27), nel 2020, in America almeno l'11 % dei lavoratori lo sperimenterà mentre il rapporto della Banca Mondiale, intitolato The Global Opportunity in Online Outsourcing, stima un fatturato da esso derivante di 25 miliardi di dollari nel 2020.

Nel 2015, il numero di piattaforme digitali di *crowdsourcing* nel mondo ha raggiunto le 2.300 unità. Nello stesso anno, tra queste piattaforme, AMT ha dichiarato 500.000 iscritti di 190 paesi diversi, Top Coder (con sede precisamente in Massachusetts) 753.911, Upwork 8 milioni da 180 nazioni, Freelancer 14,5 milioni con 7,5 milioni di progetti mentre Twago 263.715 iscritti con 66.683 progetti (come confermato dagli studi di Pooler e di Strube).

Secondo i dati di CIPD, un'importante società inglese di consulenza manageriale, nel Regno Unito, la più alta percentuale di gig workers, la categoria cui appartengono i crowd workers, hanno tra i 18 e il 29 anni e sono per la gran parte uomini.

Se così stanno le cose, quanto alle soluzioni, si impone di ribaltare il paradigma secondo cui i lavoratori meritevoli di tutela sono soltanto quelli che svolgono la loro attività all'interno dei confini dell'azienda o, comunque, nell'ambito della tradizionale organizzazione di impresa nell'ottica di assicurare tutele anche ai lavoratori, alla stregua dei *gig workers*, che, come visto, svolgono la loro attività al di fuori di questi schemi.

Tale paradigma è, infatti, figlio di quella impostazione del lavoro *fordista e post-fordista*, che la rivoluzione tecnologica è in grado di demolire, secondo cui l'occupazione c'è nella misura in cui l'impresa è strutturata secondo un ordine gerarchico, è insediata in un determinato territorio ed è titolare del potere di eterodirezione e/o etero-organizzazione.

In tal senso, è significativa la nota direttiva n. 2003/88/CE "*concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" secondo cui "*il lavoratore è al lavoro*" e quindi merita tutela se e quando è presente nello stabilimento produttivo cioè nel "*luogo determinato dal datore di lavoro*". La direttiva, non a caso, è stata tradotta in francese nel senso che "*le travailleur est au travail*" e non "*le travailleur travaille*" e in spagnolo nel senso che "*el trabajador permanezca en el trabajo*" e non "*el trabajador trabaja*".

Coerentemente con questa impostazione, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ripetutamente sottolineato che un fattore decisivo per qualificare come tale una prestazione lavorativa è che il lavoratore è costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e quindi in azienda.

Nella prospettiva di ribaltare il paradigma del lavoro novecentesco, nel mese di

luglio 2017, il rapporto Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, ha proposto al legislatore di modificare le definizioni di *employee*, lavoratore dipendente protetto, e quella di *worker*, qualsiasi altro lavoratore privo delle protezioni dell'*employee*, contenute nell'Employment Rights Act del 1996.

La proposta tende ad assimilare le tutele delle due categorie di lavoratori ovvero di garantire tutela ai lavoratori in quanto tali e non in quanto dipendenti, autonomi, o *gig workers* perché, come si legge nel rapporto, "*all employees are workers, but not all workers are employees*".

Per concludere, la rivoluzione tecnologica *offre straordinarie opportunità* come il rilancio dell'occupazione nei territori senza industria ma, per trarne benefici, bisogna avere la capacità di governala fuori dagli schemi novecenteschi.

La tutela dei lavoratori, in particolare, *non passa più per i luoghi aziendali* e i territori in cui il lavoro è svolto e per le modalità del suo svolgimento ma segue il lavoratore ovunque egli sia, a qualunque categoria egli appartenga e in qualsiasi modo metta a disposizione le proprie energie.

Il lavoro, in altri termini, come ebbe a dire il card. Martini a Capiago durante l'incontro del 6 marzo 1999 presso la Scuola di formazione per l'impegno sociale e politico, è esso stesso "*un primo luogo in cui esprimere la dignità della persona umana*". Pertanto, è necessario "*uno sforzo anche di creatività intellettuale affinché tali processi, in qualche modo inevitabili, non producano fenomeni lesivi della dignità delle persone, del loro diritto al lavoro, della possibilità di lavoro, delle condizioni di lavoro*."

Le politiche attive per l'Industria 4.0



Maurizio Sorcioni | 3 Agosto 2017

Solo garantendo investimenti adeguati sulla formazione professionale post diploma, sui servizi di intermediazione e sulle diverse forme di alternanza formazione lavoro sarà possibile creare le condizioni necessarie e garantire il successo di Industria 4.0. Uno dei programmi più ambiziosi che il nostro paese abbia messo in campo nell'ambito delle politiche industriali.

Con il piano nazionale "Industria 4.0" il tema dell'innovazione torna al centro delle politiche di sviluppo ed in un paese come il nostro, con una struttura economica caratterizzata da un'imprenditoria diffusa, realizzare un programma che punti a sollecitare le imprese ad intraprendere "la quarta rivoluzione industriale", non è cosa facile. Il programma punta a sostenere le imprese che vogliono acquisire competitività, offrendo un supporto negli investimenti, nella digitalizzazione dei processi produttivi, nella valorizzazione della produttività dei lavoratori, nella formazione di competenze adeguate e nello sviluppo di nuovi prodotti e processi. Ma se le diverse misure dedicate al rafforzamento tecnologico ed organizzativo appaio delineate e per certi versi collaudate, l'aspetto più critico è certamente quello della formazione delle competenze necessarie a sostenere i processi di innovazione, soprattutto di quelle imprese di piccole e medie dimensioni che rappresentano l'ossatura del nostro sistema produttivo e che sono il verro target del processo di digitalizzazione.
Il piano si innesta in uno scenario non proprio brillante. Il mercato del lavoro presenta oggi un significativo gap in termini di qualificazione e dotazione di competenze potenzialmente spendibili nella quarta rivoluzione industriale. Sulla base dei dati di previsione Unioncamere si valuta che nel periodo 2016-2020 ci sarà una crescita dell'occupazione (agricoltura esclusa) del 2,1%. Considerando anche la componente di replacement demand, rappresentata dalla domanda di lavoro delle imprese derivante dalla necessità di sostituire i lavoratori in uscita (pensionamento e mortalità), il fabbisogno medio annuo è di circa 500 mila lavoratori, generato non tanto alla crescita quanto alla sostituzione del personale in uscita che rappresenterà l'82% del totale a fronte di una domanda di lavoro incrementale pari al 18%.

Nel prossimo triennio, dunque, il fabbisogno riguarderà *per il 40% figure di alto profilo (high skill), per il 33% figure di livello intermedio e nel 27% profili non qualificati.* Ma il fatto nuovo è nei prossimi anni è prevista una crescita del 30% del fabbisogno di figure high skill e del 16% per le figure di livello intermedio.

La domanda che sorge spontanea è quindi la seguente: *è in grado il nostro sistema di garantire le competenze professionali necessarie a rispondere alla nuova domanda di lavoro?* Difficile dirlo ma quel che è certo e che per quattro imprese su dieci tra quelle che intendono assumere gran parte delle high skills sono di difficile reperimento. Gli imprenditori incontrano serie difficoltà nel reperire analisti e progettisti di software, ingegneri meccanici, specialisti in scienze economiche, ingeneri industriali e gestionali tecnici programmatori ma anche rappresentanti di commercio, tecnici della vendita e della distribuzione. Insomma il cuore di quelle professioni più strettamente legate alle innovazioni di processo e di prodotto.

Ciò dipende da due fattori: da una parte dalla storica mancanza di "passerelle" tra il sistema della formazione tecnica ed universitaria ed il sistema produttivo e, dall'altra, dalla assenza di un sistema di intermediazione efficiente che consenta alle imprese di intercettare le competenze necessarie ai propri piani di innovazione. In Italia gran parte della domanda di lavoro resta "nascosta" e quasi mai le aziende, soprattutto le piccole e medie, scelgono i canali formali dell'intermediazione (agenzie pubbliche e private autorizzate). Parallelamente l'offerta di formazione professionale inziale e continua, soprattutto quella di livello tecnico specialistico messa a disposizione da parte delle regioni, si contrae significativamente. Secondo i dati Eurostat nel 2006 partecipavano alla formazione professionale in Italia circa 911 mila persone. Nel 2014 il loro numero si è ridotto a 620 mila con una contrazione di quasi trecentomila partecipanti.

Ma i problemi non riguardano solo l'offerta di formazione. Dalla analisi delle comunicazioni obbligatorie si evince, ad esempio, che l'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca – che dovrebbe rappresentare il principale strumento per favorire l'ingresso di personale giovane e qualificato in azienda – è fermo al palo. Si contano in tutto il 2016 appena 728 contratti di cui la gran parte nelle grandi imprese manifatturiere di Lombardia e Piemonte. Eppure l'apprendistato cosiddetto di terzo livello, oggi realizzabile anche attraverso il modello duale, beneficia di fortissimi incentivi economici che dovrebbero stimolare le imprese ad utilizzarlo.

Si potrebbe continuare con esempi di questo tipo ma la sostanza non cambierebbe. Per accompagnare il processo di innovazione sostenuto dal Industria 4.0 c'è bisogno di un forte investimento sulle politiche attive ed in particolare sui servizi di intermediazione e sulla formazione professionale specialistica, sostenendo il sistema delle imprese anche nel ricorso alle forme contrattuali incentivate tra cui appunto l'apprendistato di terzo livello.

Con il Jobs Act e con l'insieme degli interventi normativi che hanno ridefinito il quadro nazionale delle politiche attive del lavoro (non ultima l'istituzione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) sul piano strettamente normativo e regolamentare *si è fatto molto ma manca ancora "la messa a terra" di tali principi* ossia la traduzione delle indicazioni contenute nel decreto legislativo 150/2015 in interventi operativi soprattutto nelle regioni del mezzogiorno.

Solo garantendo investimenti adeguati sulla formazione professionale *post diploma* (ad esempio attraverso gli ITS) sui *servizi di intermediazione* e sulle *diverse forme di alternanza formazione lavor*o sarà possibile creare le condizioni di contesto necessarie e garantire il successo di Industria 4.0 uno dei programmi più ambiziosi (almeno sulla carta) che il nostro paese abbia messo in campo nell'ambito delle politiche industriali.

Le sfide del sindacato di fronte al lavoro 4.0



Marco Bentivogli | 3 Agosto 2017

La rivoluzione digitale tocca il rapporto tra tecnologia, uomo e società. Se la fabbrica del XX secolo conservava al lavoro una dimensione collettiva, con una stretta correlazione tra spazio e tempo, oggi questo legame si sta affievolendo. Questi cambiamenti chiedono al sindacato di affrontare nuove sfide uscendo dalla chiacchiera generica per entrare nel merito dei problemi.

Semplificando un po', ma non troppo, possiamo dire che il Novecento e buona parte dell'Ottocento sono stati i secoli del lavoro. Il lavoro ha occupato le migliori menti, ha interessato economisti, filosofi e sociologi, ha ispirato poeti ed artisti. In nome del lavoro i popoli hanno lottato, sperato, sognato, fatto rivoluzioni.

Al lavoro, inoltre, dobbiamo un rapporto intimo con la nostra identità e il nostro essere nella società. Non a caso ogni volta che facciamo conoscenza con una personale la prima domanda è "Che lavoro fai?", anzi il "Che fai?" sottende, una domanda su quale sia la tua occupazione. Ciò significa che connessa al lavoro c'è la questione della nostra identità: identità non solo personale, ma anche di gruppo. Questo riflesso comunitario non va dimenticato perché serve a metterci in guardia contro ogni riduzionismo, contro ogni economicismo che identifica il lavoro come una merce pura e semplice da scambiare sul mercato contro un salario.**In realtà, negli ultimi 30 anni**, giornalisti, intellettuali, hanno dimenticato la questione lavoro, riscoperta in modo forzoso a causa della crisi ma senza che si risvegliasse, analogamente la curiosità di capire, cosa fosse accaduto durante questo black-out di attenzione. Questa coda di narrazione del lavoro risente di una stantia ideologizzazione, che rappresenta un comodo caliedoscopio che priva di ogni lucidità e attinenza con la realtà.

Il problema della tecnologia si inserisce in questo contesto. Oggi, nonostante una parte del Paese e dell'intellighenzia poco informata o strumentale veda nei cambiamenti

indotti dalla digitalizzazione addirittura il rischio della “fine del lavoro”, un sindacato che non vuole perdere aderenza con la realtà ha il dovere di riaffermare una visione del lavoro non materialista. E di respingere come false utopie alcune teorizzazioni che puntano a stabilire un’incompatibilità di fondo tra progresso tecnologico e contributo della persona. E’ il caso del reddito di cittadinanza, che qualche guru della Silicon Valley vorrebbe eleggere a perno di un nuovo welfare in cui il 90% delle persone verrà pagato per non lavorare, per stare a casa ad osservare da dietro le finestre il restante 10%. Papa Francesco ci ha ricordato che: “*l’individuo si fa persona quando si apre agli altri, alla vita sociale, quando fiorisce nel lavoro. La persona fiorisce nel lavoro. Il lavoro è la forma più comune di cooperazione che l’umanità abbia generato nella sua storia. Ogni giorno milioni di persone cooperano semplicemente lavorando: educando i nostri bambini, azionando apparecchi meccanici, sbrigando pratiche in un ufficio... Il lavoro è una forma di amore civile: non è un amore romantico né sempre intenzionale, ma è un amore vero, autentico, che ci fa vivere e porta avanti il mondo*”.

Altrimenti si finisce però col dimenticare che il lavoro è qualcosa di più di un’occupazione: c’è una dimensione spirituale, etica e sociale dell’uomo che non può ridursi al solo reddito (che, beninteso, resta pur sempre un attributo fondamentale). C’è uno spazio di lavoro e di nuovo lavoro che le persone riempiranno sempre con la loro energia insostituibile. Uno spazio di realizzazione, di dignità. *Piuttosto che disegnare tragici scenari del futuro non è meglio lavorare su cosa serve già oggi e nel presente ai lavoratori?*

L’idea di una Repubblica, di una democrazia fondata sui sussidi non ci piace. L’accostamento a San Francesco e ai francescani di quella proposta grida vendetta, come ci ricorda Luigino Bruni.

Per questo serve individuare percorsi nuovi, interrogarsi rispetto al cambiamento in atto, mettendo in campo la nostra intelligenza e fantasia. Leggere con le lenti novecentesche o con la sovrastruttura ideologica che ha contraddistinto il ‘900 la rivoluzione digitale significa mettersi sulla difensiva, pensare di fermare con le mani l’acqua di un fiume in piena. Oggi quello che serve al sindacato, ma non solo al sindacato, è una rinnovata capacità progettuale: dobbiamo aprire cantieri partecipativi con tutti i soggetti coinvolti, tenendo insieme la dimensione umana del lavoro e usare la tecnologia per avvicinare di più il lavoro alla vita delle persone riportandole al centro.

La rivoluzione digitale tocca il rapporto tra tecnologia, uomo e società. Se la fabbrica del XX secolo conservava al lavoro una dimensione collettiva e faceva in una stretta correlazione tra spazio e tempo il terreno su cui organizzarlo, oggi questo legame va via via affievolendosi. Le nuove modalità lavorative rese possibili dalle tecnologie rendono sempre più sfumato il rapporto tra spazio, tempo e lavoro. Con la quarta rivoluzione industriale tecnologie come i robot autonomi, la realtà aumentata, il cloud computing, i big data e

analitica, la sicurezza informatica, l'internet delle cose industriali, l'integrazione dei sistemi orizzontali e verticali, la simulazione e produzione additiva – già ampliamente implementate singolarmente in un modo o nell'altro – confluiranno nel modello Industry 4.0 e troveranno una loro integrazione a livello industriale. Cambierà il concetto stesso di impresa, e con esso le città e le comunità. Si profila un ecosistema 4.0 in cui tutto è interconnesso, in cui mobilità, energia, processi, città necessiteranno di una rigenerazione urbana. Ciò impone che anche i lavoratori siano coinvolti, che partecipino in modo consapevole alla trasformazione dell'impresa e del lavoro.

L'Italia si è mossa con un certo ritardo sul terreno di Industry 4.0. Tuttavia, dopo non poche titubanze, il governo si è messo al passo con i partner europei e con le più importanti esperienze internazionali approvando il piano Calenda, che prevede un massiccio ricorso agli incentivi fiscali (13 miliardi) per consentire alle imprese italiane di dotarsi delle tecnologie abilitanti di Industry 4.0, ma anche una forte spinta sul versante delle competenze e della ricerca attraverso la creazione dei Competence Center, al cui centro stanno le eccellenze universitarie italiane nel campo della ricerca e della tecnologia, e dei Digital Innovation Hub. Sui primi la Fim ha condotto insieme ad Adapt uno studio mirato che ha portato alla pubblicazione di un Libro Verde, cui seguirà poi un Libro Bianco dedicato al tema dei cambiamenti indotti da Industria 4.0 sul lavoro (il cosiddetto Lavoro 4.0).

Dietro queste iniziative c'è l'idea che il lavoro si trasforma ma non si esaurisce. Certo, per governare le grandi trasformazioni serve un investimento non solo sulle tecnologie, sull'hardware, ma anche sulle persone, sul software. Ecco perché con il contratto nazionale dei metalmeccanici abbiamo introdotto il diritto soggettivo alla formazione. Siamo cioè consapevoli che il miglioramento continuo delle proprie competenze vale oggi per il lavoratore quanto il diritto alla sicurezza o alla salute. Per questo insistiamo nel dire che l'alternanza tra scuola e lavoro deve stare al centro del nostro sistema formativo e che il contratto di apprendistato deve diventare la forma principale di accesso al mercato del lavoro.

Cruciale è anche il ruolo della contrattazione, ovviamente. Con il nuovo contratto dei metalmeccanici firmato, abbiamo finalmente risolto l'ambiguità che esisteva tra il primo e il secondo livello contrattuale. La ricchezza verrà distribuita in azienda, cioè laddove si crea, e gli incrementi salariale rifletteranno gli incrementi di produttività. Fermo restando, naturalmente, il ruolo del contratto nazionale, cui è demandato l'adeguamento dei salari al costo della vita e, più in generale, la funzione di quadro regolatorio generale. L'estensione della contrattazione aziendale è ancora piuttosto limitata, anche se nel settore metalmeccanico interessa circa il 70% dei lavoratori. Il problema riguarda soprattutto le piccole e medie imprese. Per uscirne, la Fim da tempo propone la via della contrattazione territoriale, senza trovare molto ascolto in una controparte che resta abbarbicata ad una

logica centralista delle relazioni industriali.

Credo che l'approccio pragmatico sia quello giusto, lontano da vecchie e nuove ideologie. Perché sappiamo per esperienza che nella fabbrica del futuro l'uomo conterà di più, non di meno. Lo dimostra già oggi l'esperienza del World Class Manufacturing maturata a Pomigliano e negli atri stabilimenti Fca, che la Fim ha posto al centro della più grande inchiesta operaia degli ultimi trent'anni. Il Wcm, questa nuova metrica del lavoro che valorizza l'ingaggio cognitivo dei lavoratori e i loro suggerimenti, provoca sì più stress – così come emerge dalla nostra ricerca – ma amplia anche le possibilità dei lavoratori di divenire coprogettisti, non semplici esecutori come nella vecchia fabbrica fordista. Questo significa che aumentano di pari passo gli spazi di partecipazione, a patto di saperli vedere ed interpretare. Il sindacato che serve, e che servirà ancor di più con Industry 4.0, è *un sindacato che esce dalla chiacchiera generica ed entra nel merito dei problemi, che prima di parlare studia.*

C'è poi un altro terreno di sfida per il sindacato che consiste nella capacità di *dare rappresentanza a tutte quelle forme di lavoro legate alla tecnologia del blockchain*. Certo, se pensiamo di poter ingabbiare queste nuove forme di lavoro in una categoria giuridica classica, come quella del lavoro autonomo o del lavoro subordinato, facciamo un errore. Asfaltare le startup non è una soluzione, come non lo è eliminare i voucher. I lavoratori della Gig economy come quelli di Foodora sono come i vecchi pony express, ma sono ' gestiti ' attraverso una app. La Gig economy non occupa, ancora, grandi quantità di lavoratori, si tratta di un modello economico sempre più diffuso dove non esistono più le prestazioni lavorative continuative (il posto fisso, con contratto a tempo indeterminato) ma si lavora "on demand", cioè solo quando c'è richiesta per i propri servizi, prodotti o competenze, su "chiamata" gestita online da una piattaforma o una App.

Chi lavora sulle piattaforme o nella Gig economy *non sempre rispetta orari standard*, spesso lavora di notte. Il luogo di lavoro non è fisso, non è necessario essere in azienda, si può scegliere liberamente il luogo più consono all'attività che si svolge. Con la Gig economy cambiano le modalità di lavoro, le relazioni si intrecciano sulla rete e spesso non si conosce il datore di lavoro.

Per valutare come si sposterà il valore del lavoro dentro la nuova catena del valore è importante avere il coraggio e la capacità di scrivere su un foglio bianco. Le lenti del '900 non aiutano a capire molto. Se osserviamo tutto con il dito pronto sul tasto "sfruttamento" per catalogare tutto ciò che a fatica riusciamo a incanalare fuori dalle tradizionali categoria di "lavoro dipendente" o "autonomo", non faremo grandi sforzi interpretativi. Il lavoro che emerge si configura sempre più come un "progetto", di diverso valore e portata. Non so quanti lavoratori della Gig economy vi saranno in futuro, so solo che le app, il digitale

cambieranno tutti i lavori.

Solo chi saprà giocare d'anticipo, accettando la sfida della sostenibilità sul campo, nella progettazione delle nuove architetture economiche, industriali e sociali, potrà orientare il mondo del lavoro verso la centralità della persona. Altrimenti parteciperemo al coro dei "denunciatori dei rischi", anch'essi utili, ma innocui rispetto ad una partita sull' estensione delle opportunità per tutti.

Per il sindacato, a cambiare è lo spazio organizzativo, che diventa anche digitale. E allora come intercettare il nuovo lavoro, sempre più frammentato? Non certo con le sole assemblee, come nelle medio grandi fabbriche: dovremmo pesare a delle "app" ad hoc e monitorare i social network, dove questi ragazzi si parlano, e lavorare su forme organizzative e comunicative del tutto nuove. Il lavoro del futuro si configura sempre più come un progetto, con un legame di reciprocità tra chi lo chiede e chi lo svolge, dove la fiducia è l'architrave sui cui poggiano anche una serie di nuove tecnologie.

In un momento in cui tutti vogliono liberarsi del lavoro, *la nostra battaglia è quella di far sì che le persone si liberino nel lavoro.* Perché, come dice Papa Francesco, bisogna fare in modo che la persona fiorisca nel lavoro. La tecnologia può essere una occasione che aiuta l'umanizzazione del lavoro. Ci sono lavori in cui di umano c'è assai poco, non li rimpiangeremo, soprattutto se porteremo l'umanità verso un lavoro migliore e realmente realizzativo.

Perché parlare di innovazione sociale, impresa sociale e industria 4.0?



Maurizio Busacca | 3 Agosto 2017

L'accostamento di questi tre concetti non è scontato. Nella maggior parte dei casi quando ci si riferisce all'industria 4.0 si parla di tecnologie, innovazioni, investimenti e macchinari. Qui si propone un'altra prospettiva che sceglie di intendere il fenomeno industria 4.0 come un processo sociale e non come mera promozione di innovazione tecnologica al servizio della produzione

L'accostamento di questi tre concetti non è scontato. Nella maggior parte dei casi quando si parla di industria 4.0 si parla di tecnologie, innovazioni, investimenti e macchinari. Qui si propone un'altra angolazione dello sguardo, che è frutto della scelta precisa di intendere il fenomeno industria 4.0 come un processo sociale e non come mera promozione di innovazione tecnologica al servizio della produzione. Come processo sociale coinvolge sia i meccanismi di formazione della conoscenza e dell'innovazione sia i meccanismi di organizzazione del lavoro, temi chiave del costrutto innovazione sociale e dell'impresa sociale.

Nel corso degli ultimi anni il tema del lavoro, o forse sarebbe più opportuno dire del non lavoro, è diventato centrale nel campo delle politiche sociali. Le ragioni sono molte ma per motivi di spazio e di economia del discorso possiamo semplificarle attorno a due.

La prima, quella più lungamente e approfonditamente trattata, *imputa le cause del lavoro/non lavoro all'avvento del paradigma dell'economia della conoscenza* e alla rapidità con la quale i saperi professionali diventano obsoleti in una organizzazione del capitale e del lavoro orientata alla produzione continua di nuovi saperi e innovazione. Secondo questo approccio, per rispondere proattivamente ai rischi connessi al non lavoro è necessario promuovere azioni di formazione continua per dotare gli individui di quelle competenze indispensabili a reggere le pressioni di un mercato del lavoro che richiede uomini e donne sempre più flessibili (Sennet 1999). Derivata di questa visione è la flexicurity (Keune &

Serrano 2014), ovvero l'introduzione di forme di sicurezza sociale per i sempre più frequenti periodi di non lavoro.

La seconda prospettiva ribalta in parte la prima; non mette al centro della sua riflessione persone flessibili da aggiornare continuamente ma veri e propri jobless, i cui lavori sono stati rimpiazzati da macchine o da variegati processi di automazione. Una derivata di questo approccio è l'emergere di proposte finalizzate al reddito di cittadinanza, universale, di base, minimo, etc. L'idea di fondo è piuttosto chiara e lineare, efficace anche quando assunta dal suo lato poco sociale o umanitario: il progresso tecnologico renderà obsoleta parte della forza lavoro mondiale, che però un reddito minimo di sopravvivenza potrà contribuire a rendere ugualmente utile al sistema economico come produttrice di dati digitali e come consumatrice di prodotti.

È interessante notare come questi due discorsi riescano a mettere d'accordo i tre regimi di stato sociale enucleati da Esping-Andersen nel 1990: *conservative/corporatist, liberal* e *social democratic*. Il modello americano con quello europeo, insomma.

Discutere oggi di Industria 4.0 senza discutere anche di lavoro/non lavoro e di possibili forme di reddito sociale sarebbe come cercare di conversare di applicazioni e connettività senza avere a mente cosa sia e come funzioni uno smartphone: impossibile o comunque poco proficuo.

Allo stesso modo non è superfluo elencare i modi, essenzialmente due, *nei quali si parla di industria 4.0 associata all'innovazione sociale*. Il primo dei due, quello più di moda e visibile, disegna un futuro artigiano (Micelli 2011) dove le nuove tecnologie consentono nuove forme collaborative e aperte di organizzazione del lavoro. Il secondo, forse meno famoso ma ugualmente rilevante, prospetta la centralità di nuovi luoghi dell'innovazione (Montanari & Mizzau 2016) e di imprese ibride (Venturi & Zandonai 2016). Entrambe queste visioni evocano forme di innovazione cooperativa e di produzione culturale collettiva (Subirats 2011). Alla situazione di crisi del lavoro/non lavoro propongono risposte sia attraenti per i meccanismi di mercato sia di valorizzazione di gruppi e organizzazioni che sostengono meccanismi di cooperazione sociale capaci di superare la storica dicotomia Stato-mercato.

Come testimoniato dalle sempre più imponenti iniziative della Commissione Europea a queste risposte ci si affida per contrastare il problema crescente della segregazione urbana e delle manifestazioni spaziali di crescita delle disuguaglianze. In Italia hanno colpito meno duramente rispetto ad altri paesi, ma hanno ugualmente lasciato il segno. Laddove né i meccanismi di pianificazione e regolamentazione del territorio né le politiche sociali tradizionali né i meccanismi di mercato hanno portato a città e aree metropolitane più egualitarie, ci si affida oggi all'innovazione sociale. Questo però avviene di frequente senza porsi una domanda cruciale: *siamo tutti in grado di generare innovazione sociale?*

Una valida risposta a questa domanda arriva da un interessante lavoro di 4 ricercatori catalani che nell'articolo *El papel de la innovación social frente a la crisis* (Blanco et al 2016), in esito alla mappatura di oltre 700 pratiche di innovazione sociale e a un'analisi comparativa di sei studi di caso, propongono la tesi che l'innovazione sociale non si verifica necessariamente tra le comunità più svantaggiate, ma piuttosto tra i gruppi con le maggiori risorse per l'azione collettiva. Secondo loro, quindi, non sarebbero i più colpiti dalla crisi ad essere favoriti nella produzione di innovazione sociale bensì quelli che hanno gli strumenti immateriali (cognitivi, culturali, relazionali, etc) e materiali (beni, denaro, mezzi, etc) per farvi fronte, con il rischio conseguente di aumentare le disuguaglianze che si vorrebbero contrastare.

Discutere di, e ancora di più programmare l'industria 4.0 *senza avere in mente questi rischi* potrebbe significare aumentare ancora di più i fattori di disuguaglianza sociale. Al contrario, si potrebbero immaginare e favorire forme di innovazione tecnologica capaci di supportare movimenti cooperativi e di emancipazione.

Questa rappresenta una possibile sfida sia per i movimenti sociali e imprenditoriali che attorno a questi temi ed esperienze sono nati di recente (ad es. i Fablab, i coworking, etc) sia per le tradizionali imprese sociali (cooperative sociali in primis). È forse dall'incontro tra queste due famiglie di imprese che potrebbe scaturire l'inaspettato, ovvero lavorare sul paradosso delle forme emergenti di economia sociale: per le prime la scarsa presenza di modelli cooperativi per la gestione di nuovi processi e per le seconde la presenza di imprese che dichiarano di avere nello sharing il loro principio di regolazione. È così che l'industria 4.0 potrebbe evolvere dall'innovazione tecnologica a quella sociale, ad una nuova imprenditorialità sociale vista come opportunità per generare processi di cambiamento organizzativo delle imprese, sociali e non, e del lavoro.

Lavoro: il grande assente nella vita dei giovani?



Santino Scirè | 3 Agosto 2017

Il lavoro negato ai giovani sta diventando una delle principali fonti di ingiustizia sociale della nostra epoca. E' quindi urgente operare su due livelli: da un lato favorire la nascita di lavoro e la transizione dei giovani, dall'altro valorizzazione le loro capacità e talenti anche per mezzo di tutele adeguate

Per le persone di una certa età il lavoro è un dato esistenziale scontato: non solo perché solitamente si ha un'occupazione, spesso associata a tutele e garanzie, benché sempre più fragili; ma anche perché il lavoro è stato a lungo e per intere generazioni l'orizzonte vitale per eccellenza, la leva, oltre che per vivere, per migliorare la propria condizione, la dimensione dove si apprendono il senso del dovere e le regole della convivenza, si contribuisce alla crescita collettiva e si ottengono, anche con dure battaglie, i diritti; non ultimo, il luogo dove si definisce la propria identità, si esprime se stessi, si diventa adulti. In questi termini, il lavoro è un'esperienza fondamentale, che porta con sé un patrimonio di valori e di competenze difficilmente acquisibili in altri ambiti.

Ebbene, per tanti dei nostri giovani il lavoro non rappresenta questo, perché manca e quando c'è spesso non ha le caratteristiche che lo rendono decente. Non che il lavoro non sia più saldamente al centro dell'interesse dei giovani – si illude chi lo crede e di recente lo ha smentito anche la bella indagine del Censis Lavoro Consapevole. Giovani e ascesso al mondo del lavoro: quale futuro – ; piuttosto è il lavoro a tradire le promesse all'interno dei progetti di vita delle giovani generazioni, per le quali esso è ancora un veicolo indispensabile per realizzare le proprie aspirazioni.

Scoraggiati e con una profonda sensazione di solitudine, i giovani accettano qualunque offerta lavorativa venga loro fatta pur di accedere ad un'occupazione o restano a lungo disoccupati. In Italia i giovani (15-24 anni) disoccupati di lunga durata sono 300mila, la quota più elevata in Europa.

È per questo vuoto di riconoscimento e di senso che molti giovani, anche con elevata istruzione, prendono la via dell'estero: si riducono per loro i luoghi e gli spazi in cui coltivare ambizioni e sogni. Tale situazione, oltre a limitare le loro prospettive– perché tali fragilità "contratte" in giovane età liaccompagneranno prevedibilmente tutta la vita –, ci sta facendo perdere il contributo di creatività, entusiasmo ed innovazione di cui i giovani sono capaci e di cui questo Paese ha disperatamente bisogno per risollevare le proprie sorti.

Il *lavoro negato* diventa la principale fonte di ingiustizia sociale secondo i giovani e l'accesso al lavoro, di conseguenza, tema fondamentale della nostra epoca. Pur consapevoli che il mondo è divenuto più complesso e che il lavoro ha subito profonde trasformazioni, non possiamo rassegnarci alla sua mesta scomparsa dalle traiettorie biografiche delle persone, ma dobbiamo puntare sui «contenuti che rendono il lavoro ancora attuale» (cfr. Manifesto Acli per il 50° Incontro Nazionale di Studi, 2017) e commisurare le soluzioni tecniche e culturali alle sfide del presente, nella convinzione checiò che avviene all'interno delle relazioni di lavoro contribuisce a definire la qualità di una civiltà.

Mi pare che sia urgente operare su due livelli: da un lato favorire la nascita di lavoro e la transizione dei giovani; dall'altro lato aumentare il senso e la valorizzazione di capacità e talenti, anche per mezzo di tutele adeguate. Sul primo fronte una novità importante è costituita dallo sviluppo delle start up innovative, imprese giovani fondate sulla ricchezza delle idee e le possibilità offerte dalla tecnologia digitale. Tali imprese si sono rapidamente diffuse nel nostro Paese (ad oggi sono circa 7.700), che ha consentito a molti giovani di avviare attività lavorative (anche a vocazione sociale) "sfruttando" la propria creatività e le proprie competenze per rispondere a bisogni emergenti o inappagati.La citata indagine del Censis conferma che molti under 35 individuano nel sostegno alle forme avanzate di imprenditoria giovanile (start up innovative)misure efficaci per contrastare la disoccupazione che interessa la loro fascia d'età. Questa può configurarsi come una valida opportunità, a patto di vigilare su come viene utilizzata, cioè a condizioneche sia davvero un volano di promozione e valorizzazione dei giovani e non un ulteriore elemento di instabilità e precarietà. La maggior parte delle start up digitali di Oltreoceano, ad esempio, fallisce dopo qualche hanno, il 90% di quelle che sopravvivono non va mai in attivo e, tranne rare eccezioni, impiegano poche persone e poche in modo stabile (Uber, per intenderci, è nata come start up digitale innovativa).

Sul secondo fronte occorre una riscossa culturale capace di respingereogni idea o soluzione che mini il patto sociale e il welfare state: si deve lavorare sull'inclusione e sulla tutela dei diritti, sull'innalzamento degli standard e delle retribuzioni, sull'arginare il peggioramento della qualità degli impieghi, sull'uguaglianza sul lavoro e dei lavori, su una strategia politica seria di lungo termine.

Di tutto questo discuteremo nel prossimo Incontro di studi, opportunità unica di confronto e di condivisione sullequestioni care all'associazione e quest'anno particolarmente sentito, non solo per la ricorrenza del cinquantesimo, ma per la scelta del tema al cuore delle preoccupazioni della società italiana di oggi. Come Dipartimento Lavoro abbiamo intrapreso un percorso di approfondimento e di azione lungo queste direttrici, sondando le problematiche e le aspirazioni dei giovani e studiando le iniziative generatrici di lavoro che possono essere proposte come buone pratiche, i cui primi riscontri confluiranno nei lavori del convegno. Siamo, dunque, pronti ad affrontare questa nuova sfida, avvertendo il senso del dovere e la reponsabilitài chi contribuisce ogni giorno a definire l'immagine del lavoro nel nostro Paese.

Lavoro 4.0: Intelligenza artificiale, autonomia e fattore umano

La Rivista, Numeri, Valore Lavoro



Angela Schito | 3 Agosto 2017

Lo sviluppo della tecnologia e le sue applicazioni dovrebbero essere al centro di un dibattito più allargato, di una condivisione di idee e valori che tengano conto dell'uomo, non solo dei profitti. Le istituzioni, le forze politiche e la società civile dovrebbero diventare interlocutori attivi di un processo, quello tecnolgico, che richiede una governance più allargata

Wheelys è il nome di una startup svedese che di recente ha sperimentato in Cina i negozi completamente automatici, dove si può entrare in qualsiasi ora della giornata, si può pagare con lo smartphone (basta scaricare l'app dove è registrato il numero di carta di credito) e dove il commesso è un ologramma. Amazon, che ha comprato la catena di supermercati statunitense Whole Foods, sta collaudando un modello simile di vendita nel suo negozio di Seattle.

La tecnologia, in fortissima accelerazione negli ultimi anni, sta cambiando definitivamente anche il volto del commercio al dettaglio – che scontava già (e sconta ancora) una crisi nera a causa della spietata concorrenza del commercio online. E lo sta facendo avvantaggiando le aziende a scapito dei lavoratori. L'azienda svedese Wheelys, infatti, immagina che in futuro l'ologramma, attraverso l'intelligenza artificiale, potrà sostituirsi interamente al commesso dando consigli alla clientela e aiutandola addirittura a non sforare un determinato budget: tutto ciò grazie a sistemi di raccolta di dati biometrici e sui comportamenti d'acquisto dei clienti, custoditi gelosamente dall'azienda.

Qui è in gioco la cosiddetta questione delle macchine, posta per la prima volta dall'economista Ricardo che già nel 1821 si interrogò sull'influenza che queste avrebbero avuto sugli interessi delle classi sociali. Oggi la medesima questione ha profili del tutto nuovi e a svolgere un ruolo fondamentale è l'intelligenza artificiale che, combinata ai big data, sta raggiungendo risultati fino a pochi anni fa inimmaginabili. Grazie ad una tecnica chiamata *deep learning* oggi le macchine, dotate di reti neurali altamente sofisticate, riescono a risolvere problemi sempre più complessi: in questo modo non sono a rischio solo le

occupazioni basate su compiti ripetitivi e prevedibili, ma anche lavori che si fondano su qualità umane come l'esperienza e il giudizio (pensiamo ai campi come la sanità, le professioni legali, ecc.). I robot e gli algoritmi di apprendimento automatico stanno erodendo gran parte della base della piramide delle competenze lavorative, avanzando inesorabilmente verso il vertice della piramide dove si posizionano le occupazioni più qualificate e ritenute, fino ad ora, sicure.

Come osserva Martin Ford nel suo libro Il futuro senza lavoro (il Saggiatore 2017) un po' in tutta l'economia e la società le macchine stanno andando oltre il loro ruolo di strumenti, diventando in alcuni casi "lavoratori" dotati di autonomia. Ma questo è il frutto di una scelta che non è solo in capo agli ingegneri e ai progettisti di questi sistemi. L'avanzata verso l'automazione è il prodotto del modello capitalista: grandi colossi come Google, Microsoft ed Apple hanno lanciato dei venture capital per finanziare startup innovative con lo scopo principale di affinare le tecniche di marketing e, quindi, aumentare i profitti. Qualunque impresa dotata di razionalità ha la tentazione di adottare tecnologie che permettono di risparmiare sul lavoro, è la legge del mercato: se mantenere un negozio costa troppo, tra affitto e salari, è meglio tagliare sui costi del personale e investire sulle macchine che non si ammalano, non chiedono ferie e non rivendicano nulla.

Ma se parliamo dei servizi di interesse generale? Qualche tempo fa mi è capitato di dover prendere il treno per raggiungere Roma da una stazione periferica dove era possibile acquistare i titoli di viaggio solo attraverso una, e una sola, macchina automatica. Quella mattina il distributore aveva qualche problema ad emettere i biglietti, creando non pochi disagi a noi pendolari. Decidemmo di comune accordo di far presente il problema al controllore, chiedendo di poter comprare il biglietto una volta saliti sul treno. Purtroppo la nostra buona fede non è stata premiata: il controllore ci ha fatto pagare il biglietto con una sovrattassa perché l'azienda di trasporto non permetteva al personale di bordo di emettere titoli di viaggio senza maggiorazione. Un episodio di ordinaria cattiva amministrazione come questo, oltre alla collera, dovrebbe indurci alcune domande sul concetto di responsabilità e sull'autonomia della tecnologia negli ambienti lavorativi, sui processi di riorganizzazione che l'automazione richiede all'interno delle realtà produttive e, non ultimo, sul ruolo che il fattore umano ha (o dovrebbe avere) nel lavoro. Il grosso errore compiuto dall'azienda di trasporto in questione è stato quello di cedere alla tentazione di considerare autonomo, alla stregua di un lavoratore umano (o più lavoratori umani), un semplicissimo erogatore automatico di biglietti che, evidentemente, è anni luce lontano dai sistemi intelligenti su cui molto sta puntando la ricerca scientifica odierna. Se, accanto alla macchinetta, ci fosse stato un lavoratore in carne ed ossa, questo avrebbe comunicato il disguido all'azienda la quale si sarebbe attivata e avrebbe rivisto le sue procedure per andare incontro ai bisogni della clientela.

Prima di adottare qualsiasi innovazione tecnologica *ogni azienda*, soprattutto se

operante nei servizi di interesse generale, *dovrebbe ripensare alle funzioni, alle strutture organizzative* e alle procedure applicate al suo interno, secondo una visione organica in cui le persone dovrebbero rimanere sempre parti fondamentali del sistema. *Ma anche in quei settori dove sono già applicati sistemi intelligenti, robot che auto apprendono, fino a che punto ci si può spingere verso l'autonomia? Cosa succede quando si delega ad un sistema artificiale la responsabilità di gestire un intero processo produttivo?*

Le istituzioni europee si stanno già interrogando su questi temi e hanno promosso un nuovo quadro di normative necessarie a definire con maggior chiarezza le responsabilità delle macchine e di chi le ha progettate, in sede civile e penale. La creazione di uno status giuridico per i robot, insieme alla mozione sulla loro "personalità elettronica" (presentata al Parlamento Europeo da Mady Delvaux, proveniente dal partito operaio socialista del Lussemburgo) porrebbero le macchine intelligenti davanti a diritti e doveri, alla stregua di esseri umani, con l'obiettivo di arrivare a tassare il lavoro svolto dagli automi e assegnare le risorse ottenute ai lavoratori umani che perderanno il loro impiego. Benché preoccupanti e sconvolgenti, questi concetti entreranno molto presto nel lessico giuridico contemporaneo e nelle nostre vite, ponendoci davanti a interrogativi importanti. *Che ne sarà del fattore umano nelle organizzazioni? In che modo le persone (e quello che ne rimane del loro lavoro) si dovranno integrare con le macchine? E come, coloro che perderanno il lavoro, riusciranno a ritrovare il loro posto nella società, la loro "vocazione"?*

«*Mettiamo al centro l'uomo e non la macchina, perché la tecnologia è un supporto, non un sostituto*» ha dichiarato di recente Enrico Cereda, presidente e amministratore delegato di IBM Italia. Un messaggio rincuorante davanti agli scenari descritti. IBM è quella società informatica statunitense che all'inizio degli anni 2000 investì una buona parte delle proprie risorse nella ricerca sulle reti neurali con l'obiettivo di creare un computer intelligente capace di giocare a *Jeopardy!* e battere i campioni umani del quiz. Proprio a partire da questa grande sfida è stato creato *Watson*, un sistema in grado di decodificare e rispondere a domande poste nel linguaggio naturale (attraverso migliaia di algoritmi mirati ad attività diverse come l'analisi grammaticale, la ricerca testuale, ecc.). Questo sistema, migliorato ed adattato nel tempo, dopo circa dieci anni è stato lanciato nel mondo reale, trovando così applicazione in campi disparati, in primis quello della sanità: oggi *Watson* è usato come strumento diagnostico in grado di fornire risposte precise scandagliando una quantità sbalorditiva di fonti come libri di testo, riviste scientifiche e studi clinici, rivelandosi così un supporto importante nella cura del cancro. Un sistema di questo genere, una volta perfezionato, un domani potrebbe svolgere il ruolo di consulente interattivo, fornendo un secondo parere competente al personale sanitario, evitando anche i costi (umani in primis) legati ai casi di malasanità. *Non consiste forse in questo la sfida lanciata qualche anno fa da Bryniolfsson, economista del MIT di Boston, di concepire le macchine come "complementi, non surrogati*

del lavoro"?

Affinché ciò avvenga, lo sviluppo della tecnologia e le sue applicazioni (dall'industria alla medicina) *dovrebbero presupporre un dibattito più allargato*, una condivisione ampia di idee, di valori, che tengano conto dell'uomo innanzitutto, non solo dei profitti. Le istituzioni, le forze politiche e la società civile, a vari livelli, dovrebbero occuparsi del tema non solo "a valle", dipanando la matassa delle responsabilità civili e penali dei robot per introdurre nuove tassazioni o contributi previdenziali, ma diventando interlocutori attivi di un processo, l'accelerazione tecnologica, che, per quanto inarrestabile e veloce, deve avere una governance più allargata. Solo in questo modo avremo più chance di attrezzarci a vivere un futuro così fosco e incerto, altrimenti il triste epilogo sarà quello di dover assistere, un domani, all'avanzata del populismo 4.0 e dei suoi slogan contro l'invasione dei robot.

La fabbrica dei poveri



Matteo Bracciali | 3 Agosto 2017

È indispensabile introdurre la decontribuzione per chi assume giovani con contratti seri. E un grande investimento formativo professionale, orientativo e generazionale, aldilà delle riforme universitarie. E' necessario tagliare il costo del lavoro e recuperare risorse dai patrimoni

Sono un millenials. E' la prima volta che lo dico, ma lo sono davvero. A volte provo ad uscire da me stesso, ma proprio non riesco: uno sguardo di sfuggita al cellulare almeno una volta al minuto, il profilo social sempre aggiornato e l'attesa per la nuova serie del Trono di Spade. Mi travesto: vestito blu, leggo tanti libri ogni anno, mi piace la politica. Purtroppo non ne esco: anche io appartengo alla generazione Y.

Questi 15-35enni hanno subito ogni genere di violenza normativa e hanno pagato per intero la disuguaglianza generazionale che il Paese ha prodotto negli ultimi 20 anni: Bankitalia ci dice che dal 1995 il reddito medio degli over 65 è aumentato del 19%, quello degli under 35 è sceso del 15%.

Aldilà dei livelli occupazionali sui quali adesso sembra ci sia una variazione positiva, basta questo dato per riassumere la sconfitta di una generazione e non solo economica. Soprattutto politica.

Trascinati dallo status quo e dalla indignazione social, ci siamo dimenticati che la politica fa sempre la differenza. Noi invece abbiamo impegnato gli anni migliori della nostra vita a studiare, costruire un profilo personale adeguato al mercato globale e non ci siamo curati di garantire che gli spazi del nostro futuro siano più agevoli e non angusti come quelli in cui ci infileremo.

Troppo semplice dire che è colpa di chi governa, come è troppo semplice per chi ha il potere dare la colpa ai cicli economici o a chi c'era prima: ognuno deve fare la sua parte. A chi governa non c'è molto da dire se non di farsi carico della responsabilità del governo e non solo della rappresentanza: la responsabilità è fare scelte che, per andare incontro al bene comune, non cavalcano le tigri corporative.

È indispensabile in questa fase storica la decontribuzione per chi assume giovani con contratti seri, è indispensabile un grande investimento formativo professionale fattuale, orientativo e generazionale, aldilà delle riforme universitarie utili solo ad abbassare la qualità per alzare il numero dei laureati. E' necessario tagliare il costo del lavoro e recuperare risorse dai patrimoni, perché in questo Paese c'è un problema di redistribuzione della ricchezza talmente grande che diventa gioco facile per gli speculatori di professione mettere contro giovani e pensionati, come se questi ultimi fossero i nobili di Versailles. Al netto delle evidenti storture del passato, come le baby pensioni e le pensioni d'oro, il punto non è lo scontro generazionale: la grande questione di fondo è quella di riavere una voce forte nel dibattito politico che, come è sempre stato nella storia, nessuno ti concede ma serve fatica, impegno e mobilitazione per ottenerla.

Visto che la politica, nella nostra generazione, non va di moda continuo a camuffarmi. Ma la fabbrica dei poveri è in piena produzione.

Il futuro del lavoro e il ruolo della politica

La Rivista, Numeri, Valore Lavoro



Marco Moroni | 3 Agosto 2017

Le opportunità offerte dalle nuove tecnologie andranno a vantaggio solo di alcuni o di tutti? Ancora una volta riemerge il ruolo centrale della politica. La politica deve guidare e governare i processi economici e tecnologici. Solo se la politica svolgerà il suo ruolo con l'obiettivo del bene comune sarà possibile utilizzare le nuove macchine per far vivere meglio tutti

Negli ultimi due secoli gli uomini hanno sognato e lottato per giungere alla piena occupazione, perché nel lavoro, remunerato in modo equo, hanno visto la meta della loro emancipazione e il raggiungimento della loro piena dignità. Dopo la seconda guerra mondiale tutti gli Stati si sono posti l'obiettivo della piena occupazione. La Costituzione italiana, nel primo articolo, ha persino affermato che la Repubblica è fondata sul lavoro. E oggi invece alcuni studiosi ci dicono che stiamo costruendo la "società della piena disoccupazione". *Come è possibile? E perché? La colpa è delle macchine?*

La risposta alla prima domanda sta negli enormi progressi ottenuti negli ultimi anni dall'automazione e dalla "intelligenza artificiale". Da qualche tempo gli studiosi ha introdotto l'espressione "Industria 4.0" per indicare il nuovo scenario che si sta delineando con l'avanzare dell'automazione inizialmente soprattutto nel settore industriale, ma poi anche nei servizi e persino in agricoltura. Altri, dopo aver ricordato che stiamo dentro la terza rivoluzione industriale, affermano che già si sta delineando la quarta rivoluzione industriale, quella prodotta appunto dalla "Industria 4.0", che porterà a profonde trasformazioni tecnologiche nella progettazione, produzione e distribuzione di beni e servizi.

Con la quarta rivoluzione industriale le macchine, un tempo strumenti per incrementare la produttività dei lavoratori, si trasformano esse stesse in lavoratori. Da tempo i robot introdotti nelle fabbriche sostituiscono i lavori manuali ripetitivi. A partire dai prossimi anni, con i progressi dell'economia digitale e dell'intelligenza artificiale, i robot potranno essere

utilizzati anche in molti lavori impiegatizi e professionali. Secondo alcuni esperti, nei prossimi venti anni in alcuni settori moltissimi lavori (forse il 30 per cento dei posti di lavoro) potranno essere svolti da robot.

Di fronte a questa realtà, *potremo lavorare tutti meno ore e avere il problema di come impiegare il nostro tempo libero? Oppure dovremo affrontare il dramma di una massa di persone senza lavoro?* Chi teorizza che le leggi dell'economia sono ferree ha una sola risposta: nei settori in cui l'uomo potrà essere sostituito da una macchina, prima o poi sarà inesorabilmente sostituito. Perciò, se non vorranno subire la concorrenza dei robot, i giovani dovranno puntare su lavori non ripetitivi e ad alta qualificazione. *Non c'è altra soluzione?*

Deve essere chiaro che è illusorio pensare di arrestare il progresso tecnologico. Nell'Inghilterra della prima Rivoluzione industriale Ned Ludd e altri tessitori distrussero i telai meccanici pensando di salvaguardare il loro lavoro, ma ovviamente non ottennero alcun risultato. La colpa non è mai delle macchine, ma di come le macchine vengono utilizzate. Fermare il progresso tecnologico è velleitario e, se non si vuole restare indietro, occorre investire in nuova tecnologia. In Italia l'intero settore degli elettrodomestici è scomparso per gli scarsi investimenti nelle nuove tecnologie realizzati dagli imprenditori del settore; nelle Marche ne abbiamo avuto di recente una prova lampante a Fabriano con il gruppo Merloni (prima Ariston, poi Indesit).

L'Italia è in ritardo nell'economia digitale e nell'innovazione tecnologica; gli industriali italiani (non solo i Merloni) non hanno investito in innovazione ed è questa una delle cause principali della caduta della produttività del lavoro nel nostro Paese. Nel 2016, finalmente, anche in Italia è stato lanciato un Piano nazionale Industria 4.0; siamo molto in ritardo rispetto ad altri Paesi, in particolare la Germania, ma gli incentivi previsti (dagli iper-ammortamenti ai finanziamenti agevolati) stanno favorendo la diffusione dell'automazione nell'industria manifatturiera, soprattutto nel settore della meccanica. Il problema sta nelle lentezza con cui l'innovazione si diffonde nelle piccole imprese, che, come è noto, sono la stragrande maggioranza delle imprese italiane (e marchigiane). Per questo si sta insistendo sul concetto di "ecosistema": la diffusione del nuovo paradigma tecnologico incontrerà meno ostacoli e creerà sinergie virtuose se ci si muoverà in una logica di collaborazione fra grandi imprese, piccole e medie imprese, università, centri di ricerca, startup, istituzioni pubbliche, associazioni di categoria e altri soggetti sociali interessati alla diffusione delle innovazioni in un'ottica di sistema.

Quale sarà allora il futuro del lavoro? **Occorre evitare visioni catastrofistiche**: la diffusione dell'innovazione non sarà immediata; eliminerà molti posti di lavoro, ma ne creerà altri per i quali si richiederanno nuove capacità; occorreranno nuove competenze e specializzazioni, ma questo significa che bisognerà formarle. Si toccano così altri aspetti della

questione. La rivoluzione tecnologica non può essere fermata; però può essere governata. Governare un processo di così vaste dimensioni significa non solo incentivare l'innovazione tecnologica, ma anche operare in altre direzioni e su altri versanti, perché non si deve fare l'errore di ridurre tutto alla tecnologia.

Innanzitutto non ci si può limitare a guardare al solo mondo produttivo. Bisogna ragionare in termini di "sistema-Paese". Come sottolinea il sociologo "massmediologo" Derrik De Kerckhove, che dopo aver a lungo insegnato all'università di Toronto oggi vive in Italia e dirige la rivista "Media 2000", l'Italia ha buone opportunità sul fronte dell'automazione e in generale dell'innovazione tecnologica, ma rischia di restare imbrigliata in un sistema atrofizzato: "La burocrazia, la lentezza della giustizia, l'incertezza del diritto sono problemi veri. Quando li risolverete, avrete un'intelligenza collettiva straordinaria". Ai problemi indicati da De Kerckhove si potrebbero aggiungere lo spreco del denaro pubblico, la corruzione diffusa e la criminalità organizzata, ma un fatto è certo: come tutte le sfide globali, anche la sfida tecnologica può essere vinta soltanto puntando sull'efficienza dell'intero sistema-Paese.

Un altro versante fondamentale è quello formativo. Le società investite dall'innovazione si devono attrezzare pensando a nuove scuole, nuove discipline, nuovi lavori. Serve allora un piano di investimenti pubblici per offrire la nuova formazione tecnica e professionale richiesta dalla quarta rivoluzione industriale. Serve una formazione continua per i lavoratori che hanno bisogno di essere aggiornati, ma soprattutto ci saranno spazi per i giovani formati in scuole specializzate, ma abituati a utilizzare le nuove tecnologie, essendo "nativi digitali".

Un ulteriore versante fondamentale è quello sociale. Le istituzioni, a partire da quelle educative, e la società civile sono chiamate a comprendere i riflessi dell'innovazione tecnologica nel mondo del lavoro e nelle vite di tutti noi per costruire una cultura capace di elaborare il cambiamento. Questo sforzo va affiancato da un serio impegno di ridefinizione delle tutele sociali, per tutelare chi non riesce ad adattarsi ai nuovi tempi della produzione e tutti gli esclusi dal nuovo sistema produttivo. Infine va colto un ultimo aspetto.

Le opportunità offerte dalle nuove tecnologie andranno a vantaggio solo di alcuni o di tutti? Ancora una volta riemerge il ruolo centrale della politica. La politica deve guidare (cioè indicare la direzione) e governare i processi economici e tecnologici. Come di fronte a tutti i problemi, se si vuole evitare un futuro in cui masse enormi di disoccupati saranno a pronte a scagliarsi contro chi concentra il potere nelle proprie mani, occorre trovare una soluzione socialmente sostenibile. Nei prossimi decenni l'umanità avrà la possibilità di migliorare le proprie condizioni di vita approfittando delle opportunità offerte dal progresso tecnologico. Serve una classe politica che, controllata e pressata da cittadini attivi e consapevoli, faccia scelte coraggiose: creare una società più giusta e più solidale, nella quale i vantaggi ottenuti

dalle nuove macchine siano distribuiti fra tutti. Solo se la politica svolgerà il suo ruolo con l'obiettivo del bene comune sarà possibile utilizzare le nuove macchine per far vivere meglio tutti.

Intervista a Michele Faioli: Per i millennials è necessario un Jobs Compact europeo

Redazione | 3 Agosto 2017

Proponiamo un'ampia intervista a Michel Faioli, docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Roma Tor Vergata e l'Università Cattolica (sede di Roma), Coordinatore scientifico della "SERI-Scuola Europea di Relazioni Industriali" e consulente del CNEL. L'intervista riprende ampiamente un articolo apparso sulla rivista Coscienza del Meic

Sono passati ormai venti anni dall'introduzione del pacchetto Treu. Che valutazione da delle riforme del mercato del lavoro realizzate in Italia? Quali effetti hanno prodotto? I cambiamenti normativi introdotti sono in linea con le altre legislazioni europee in materia di lavoro?

Per osservare, a vent'anni dall'introduzione, gli effetti del Pacchetto Treu, ci si deve porre almeno due domande, di cui una è premessa dell'altra. La domanda principale è la seguente: un legislatore prudente come può dare forma oggi, nella primavera del 2017, a un sistema di relazioni industriali e di lavoro capace di mettere l'Italia in una sana logica di convergenza normativa con altre economie europee comparabili (soprattutto Francia e Germania)? Questa domanda deve essere preceduta da una domanda-premessa: cosa troveranno negli anni successivi al 2025 di ciò che noi oggi riteniamo siano lavoro, produzione, impresa i giovani millennials, cioè quella Net-Generation a cui si fa lezione oggi nelle aule d'università o che frequenta gli ultimi anni di scuola superiore? In queste due domande si può leggere anche la logica del pensiero sociale della Chiesa, la quale ci invita a tenere presente che i fini di riconoscimento della dignità della persona nel e sul lavoro restano permanenti e immutabili, sebbene si debbano periodicamente aggiornare i mezzi concreti per realizzare tali fini.

A differenza di altre economie sviluppate, la struttura industriale italiana non ha beneficiato di relazioni industriali resilienti rispetto ai processi di globalizzazione. Il Pacchetto Treu del 1997 ha avuto il merito di avviare il processo di riforme di cui l'Italia necessitava già negli anni Ottanta (si veda in proposito la Relazione Cnel del 1984 curata da Giugni e Mengoni). Le

riforme successive al 1997 (quella del 2003 di Biagi, quella del 2007 di Damiano, quella Del 2009-2011 di Sacconi e quella del 2012 di Monti e Fornero) non hanno centrato l'obiettivo. Nei fatti, cioè nella pratica delle relazioni di lavoro e sindacali, quella legislazione del primo decennio di questo millennio non è stata sufficiente per aggredire la crisi nel momento in cui essa si è presentata. Ciò è tanto più vero se osserviamo ciò che accaduto nello stesso periodo nei sistemi giuslavoristici della Francia e della Germania, i quali sono stati molto più resilienti del nostro sistema alla crisi. La riforma del 2015 (Jobs Act) ha, invece, consolidato la visione più europea del Pacchetto Treu, disponendo un quadro complesso: il Jobs Act ha promosso politiche attive che hanno una regia nazionale, anche a art. 117 Cost. invariato (Anpal, agenzia unica nazionale per le politiche attive, e rete regionale dei centri per l'impiego), ha effettuato una profonda rimodulazione del collegamento tra politiche attive e sostegno al reddito in caso di disoccupazione (condizionalità, patto di servizio, eccetera), ha messo in pratica esperienze collaudate a livello regionale (assegno di ricollocazione), ha spostato il focus dalle flessibilità in entrata/in uscita (tipi di lavoro e licenziamento) alla flessibilità interna (mansioni e inquadramento, orario, etc.), ha corretto le distonie del lavoro a progetto, ha delegato alla contrattazione collettiva l'attuazione delle flessibilità interne, ha iniziato a garantire più efficacemente i percorsi di alternanza scuola/lavoro (apprendistato e garanzia giovani).

Cosa si può fare oggi per allinearci con Francia e Germania? Cosa si può mettere in cantiere, seguendo l'impostazione del Pacchetto Treu e del Jobs Act, per i giovani millennials?

La buona flessibilità deve essere supportata dalla capacità di definire negozialmente a livello aziendale l'organizzazione del lavoro. Ciò viene in evidenza soprattutto se si osserva il programma di rivoluzione digitale dell'industria europea (Industry 4.0) e le nuove modalità di economia circolare (Gig-Economy – cioè, Uber, Deliveroo, etc.). Ma il problema che ci si pone sin dal 1997 resta il medesimo: il mutamento delle "regole del gioco" è sufficiente? Si deve procedere con sperimentazioni locali/settoriali prima di introdurre a livello nazionale nuove norme? Chi può svolgere un fair assessment delle sperimentazioni e riferire al Parlamento/Governo? Chi valuta l'efficacia delle nuove misure? La politica sta facendo la sua parte per riformare le relazioni industriali e del lavoro. Mi pare difficile immaginare che per legge si possa fare di più per favorire e promuovere il collegamento tra contrattazione collettiva e organizzazione del lavoro.

Probabilmente andare oltre questa linea non è neanche auspicabile, data la tradizione di autonomia che le relazioni industriali italiane rivendicano. E questo perché il valore delle riforme nei sistemi di relazioni industriali nasce dall'esperienza concreta, dall'applicazione di

norme di legge e di contratto collettivo alle specificità dei contesti in cui l'imprenditore e le rappresentanze sindacali operano. In questa prospettiva, gli studi più accreditati di giuslavoristi che si occupano di diritto comparato ci insegnano che Francia e Germania, anticipando la crisi del 2008, avevano già efficacemente aggiornato i propri sistemi di relazioni industriali, rendendo modulabili, adattabili, flessibili i contratti collettivi nazionali e aziendali.
Le nostre riforme del 1997, 2003, del 2007 e del 2009-2012 hanno iniziato un percorso senza consolidare i risultati. In altre parole, nel medesimo arco temporale, in Francia e in Germania, facendo scorta di esperienze di crisi precedenti o trasformazioni istituzionali, si rese elastico ciò che era per definizione anelastico. In Francia il sostegno legislativo è stato meno blando che in Germania. In entrambi i casi, però, decisiva è stata la volontà delle parti sociali di appoggiare alla norma di legge, che promuoveva la riforma, le modifiche interne ai sistemi di contrattazione, che sono state auto-regolamentate dalle medesime parti, più o meno estensivamente. È stato, dunque, il protagonismo delle parti sociali in quei Paesi ad aver avuto esiti positivi.

Il patrimonio, anche storico, delle relazioni industriali italiane può essere un elemento positivo in un contesto di cambiamenti così profondi nel mondo del lavoro? Quale ruolo può avere il welfare aziendale?

I recenti fatti francesi sulla riforma del lavoro ci fanno capire che le vie alternative all'auto-regolamentazione delle parti sociali, sostenuta adeguatamente dal legislatore, crea solo scompiglio. In Italia le relazioni industriali e di lavoro sono un "bene-esperienza" molto prezioso, che ha una propria grammatica, spesso incagliata in artifici linguistici pseudo-paranoici, che coprono persino le intenzioni più vere dei soggetti sindacali che amministrano le regole. Le parti sociali si stanno muovendo per aprire un confronto. Il legislatore italiano ha spazio per agire, anche rapidamente, nelle relazioni di lavoro, mettendo da parte le tecniche normative omnicomprensive. Il legislatore italiano, per allinearsi con la Francia e la Germania, potrebbe da subito specificatamente aggiornare lo schema di rappresentanza dei lavoratori in azienda, muovendo dalla giurisprudenza costituzionale del 2013 relativa all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori. Il welfare aziendale, attuato per contrattazione aziendale/territoriale (si veda la legge di bilancio 2017) è, in questa ottica, un caso positivo, un'esperienza di best practice da valorizzare (in questi due anni sono stati chiusi circa ventimila contratti aziendali), che conferma come il decentramento contrattuale funzioni, ma debba essere controllato con un rinvio a "nuovo" – perché più europeo – art. 19 dello Statuto.

Quale diritto del lavoro si può introdurre per migliorare le prerogative della rappresentanza sindacale e per facilitare le forme di partecipazione dei lavoratori?

Quali misure si possono adottare per favorire i giovani millennials?

Credo si potrebbe costruire un percorso, individuando sull'esempio del Pacchetto Treu cose concrete rispetto alle urgenze future delle relazioni industriali italiane e disciplinando per legge un quadro preliminare. In primo luogo, a livello nazionale, si dovrebbe disporre la regola dell'esclusività della rappresentanza in azienda (cioè si vota a maggioranza ed è giuridicamente irrilevante il dissenso delle minoranze e dell'individuo), fissare nella contrattazione aziendale le materie o prerogative della rappresentanza aziendale che sono connesse alla gestione dei rapporti di lavoro (flessibilità normative su orario di lavoro, mansioni, controlli, inquadramento, eccetera), fissare il principio di prevalenza del contratto decentrato su quello nazionale nelle materie indicate sopra (di nuovo, flessibilità normative su orario di lavoro, mansioni, controlli, inquadramento, etc.), introdurre sistemi per l'attuazione dell'arbitrato (o di commissioni conciliative) nelle relazioni collettive, a livello aziendale e livello nazionale. Tale dinamica condurrebbe finalmente l'Italia in una posizione di pareggio con i sistemi francesi e tedeschi anche nelle forme partecipative dei lavoratori. Il che avrebbe ricadute immediate sulla resilienza delle nostre relazioni industriali rispetto agli effetti della globalizzazione sul lavoro, anche in tempo di crisi.

In un secondo passaggio, avendo assunto il formale impegno di garantire ai giovani millennials un'Europa sociale (Dichiarazione di Roma del 25 marzo 2017), sarebbe auspicabile costruire da subito un Jobs Compact europeo. Esso è tanto urgente quanto determinante per il futuro stesso dell'Europa. Job Compact europeo significa definire almeno due istituti giuridici euro-unitari: il primo attiene a uno schema armonizzato a livello europeo di disoccupazione (il modello teorico è stato già studiato e si definisce "EUBS" – European Unemployment Benefit Scheme); il secondo istituto riguarda la promozione della mobilità geografica dei giovani per ragioni di lavoro e di apprendimento. In quest'ultimo caso, il Pacchetto Treu lascia traccia di un'idea vincente: se nel 1997 si pose mano ai contratti che garantivano lavoro e formazione per i giovani, oggi nel 2017 si deve costruire una forma contrattuale europea che, componendo lavoro e formazione, nel contempo favorisca/obblighi una mobilità geografica dei giovani per brevi periodi (3/6 mesi), durante le scuole superiori, con forme di incentivo economico-retributivo sul modello della garanzia giovani.

In altre parole, si sta proponendo una specie di programma Erasmus con finalità di apprendimento di un lavoro, finanziato con la garanzia giovani e obbligatorio per studenti delle scuole superiori. L'abbinamento tra EUBS e contratto europeo di formazione/lavoro sarebbe l'inizio di una nuova fase per le relazioni industriali e di lavoro in Europa. Si creerebbe un linguaggio comune, basato sul binomio lavoro/formazione per giovani a livello continentale, e di conseguenza sui diritti e sulle prospettive di integrazione e di crescita solidale. In definitiva, è un linguaggio comune che, basandosi sul valore condiviso del lavoro

«libero, creativo, partecipativo e solidale, [in cui] l'essere umano esprime e accresce la dignità della propria vita» (Evangelii Gaudium), si adatta alla situazioni concrete e si aggiorna con mezzi volti a realizzare i fini di libertà, solidarietà e partecipazione.

Articoli dalla rete sul tema del lavoro 4.0

La Rivista, Numeri, Valore Lavoro

Redazione | 3 Agosto 2017

Giuliano Poletti, Politiche attive, lavoro 4.0, garanzia giovani, crisi: le priorità per la manovra (28 luglio 2017) in Il Sole24ore.com Carlo Carboni, Lavoro 4.0 sbocco naturale per i giovani (18 luglio 2017) in Il Sole24ore.com Yiting Sun, In China, a Store of the Future—No Checkout, No Staff (16 giugno 2017) in Tecnology Review Marta Raineri, Disegnare servizi nell'epoca delle piattaforme (7 giugno 2017) in Collaboriamo.org Francesca Cancellato, Martin Ford: […]

Giuliano Poletti, Politiche attive, lavoro 4.0, garanzia giovani, crisi: le priorità per la manovra (28 luglio 2017) in Il Sole24ore.com

Carlo Carboni, Lavoro 4.0 sbocco naturale per i giovani (18 luglio 2017) in Il Sole24ore.com

Yiting Sun, In China, a Store of the Future—No Checkout, No Staff (16 giugno 2017) in Tecnology Review

Marta Raineri, Disegnare servizi nell'epoca delle piattaforme (7 giugno 2017) in Collaboriamo.org

Francesca Cancellato, Martin Ford: «L'innovazione? Toglierà lavoro ai medici, non agli operai» (6 maggio 2017) in Linkiesta.it

Martin Ford, Il futuro senza lavoro: ambiente e tecnologia (2 maggio 2017) in Che-fare.com

Ivana Pais e Marta Raineri, La mappatura delle piattaforme italiane di sharing economy e di crowdfunding 2016 (novembre 2016) in Sharitaly.com

Roberto Ciccarelli, Crowd work: il futuro del lavoro (16 marzo 2016) in Che-fare.com

Erik Brynjolfsson e Andrew MacAfee, La nuova rivoluzione delle macchine (8/4/2015) in Scribt.com

Francesco Seghezzi, Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0? (23 marzo 2015) in Moodle.adaptland.it

L’umanità del lavoro nell’economia dei robot



Paola Vacchina | 3 Agosto 2017

Valore Lavoro. L’umanità del lavoro nell’economia dei robot è il titolo che le Acli hanno scelto per il loro 50° Incontro nazionale di studi, che si terrà a Napoli dal 14 al 16 settembre. Abbiamo deciso di dare lo stesso titolo anche al nostro focus estivo, che tradizionalmente prepara a questo importante appuntamento ed affronta questioni che in quell’occasione troveranno ulteriore approfondimento.

Siamo partiti da alcuni principi essenziali capaci di orientarci di fronte alle trasformazioni: la dignità degli uomini e delle donne che lavorano e l’importanza di promuovere un lavoro che costruisca una società più equa, solidale e sostenibile.
Il percorso di riflessione delle Acli ha poi seguito diverse tappe: abbiamo iniziato con una riflessione sulle novità che industria 4.0 ha portato nelle fabbriche, per esaminare in seguito lo scenario che l’avvento di un nuovo paradigma culturale ci pone di fronte. Abbiamo allargato il nostro orizzonte verso gli obiettivi della 48a Settimana sociale dei cattolici italiani e preso a cuore il tema dei giovani e il loro difficile percorso di inserimento lavorativo.

Il tentativo era quello di fornire una bussola per orientarsi dentro un sistema che va strutturandosi e che affronta questioni nuove con nuovi linguaggi. Abbiamo poi iniziato a ipotizzare vie per prendere una posizione capace di indirizzare il cambiamento. A partire dal Piano Industria 4.0 che è certamente un’importante azione del Governo, ma deve contemplare un più complessivo ammodernamento del sistema produttivo, anche, e soprattutto, in termini di politiche e servizi per i giovani, per il lavoro e i lavoratori.

Viviamo un periodo di passaggio. Ci saranno mestieri che saranno sostituiti da altri, ci saranno lavori manuali che saranno svolti da macchine connesse in rete. Ci sarà però offerta anche la possibilità di rimodulare i tempi e gli spazi di vita dentro una nuova prospettiva organizzativa, più flessibile e integrale.

Dopo la nostra prima esplorazione ci accorgiamo della necessità di riservare

un'attenzione particolare alle persone coinvolte nella gig economy, perché non possono rimanere schiacciate da lavoretti usa e getta gestiti da piattaforme impersonali. Siamo convinti che rimane essenziale dare voce ai giovani sulla loro vera presenza nel mondo del lavoro, spesso descritta in modo retorico e scorretto, come è altrettanto essenziale fornire loro competenze adeguate nell'ambito di un sistema di istruzione e di formazione rinnovato e rafforzato. Riconosciamo l'importanza di individuare hub di produzione che valorizzino le reti territoriali esistenti, le comunità locali, le aziende, il terzo settore e i centri universitari. Nelle reti che si vanno strutturando va dato spazio anche ai territori più vulnerabili, poiché il vero sviluppo di tutto un paese parte dalla cura delle aree più fragili.

Il focus di BeneComune.net vuole dunque introdurre queste riflessioni e orientare i lettori sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro; intende ragionare in particolare attorno ad alcune domande: *quali trasformazioni stanno interessando il mondo del lavoro sulla spinta di processi come industry 4.0 e la Gig economy? Cosa distingue questi due processi? Queste trasformazioni quali conseguenze avranno sui lavoratori, anche in termini occupazionali, e sui lavori? Nasceranno nuovi lavori e nuove figure professionali? Quali settori saranno interessati da queste trasformazioni? Il terzo settore avrà nuove opportunità derivanti da queste trasformazioni? Quali opportunità si potranno generare nel nostro Paese? Le aree più in difficoltà e deindustrializzate potranno avere nuove opportunità? La qualità del lavoro aumenterà? Sarà possibile tutelare i lavoratori? Quali forme di tutela si dovranno mettere in campo? Quale ruolo sarà chiamato a svolgere il sindacato? Ed ancora: il lavoro 4.0 che questioni antropologiche sta aprendo? Che cammino sta realizzando la Chiesa italiana in vista delle Settimane Sociali di Cagliari?*

Iniziamo con padre Francesco Occhetta (Giornalista della redazione de "La Civiltà Cattolica" e membro del Comitato Scientifico e Organizzatore delle Settimane Sociali dei Cattolici Italiani) che osserva come "*sul piano antropologico l'uomo è chiamato a rimanere il soggetto della tecnologia, e non un oggetto. Il dispositivo tecnologico è e resta frutto della sua intelligenza. Occorre negare ciò che i fautori del dominio della tecnologia sull'uomo affermano: naturale è uguale ad artificiale*".

Proseguiamo con Leonardo Becchetti (Economista e membro del Comitato Scientifico e Organizzatore delle Settimane Sociali dei Cattolici Italiani) che sottolinea come "*di fronte alle sofferenze in materia di lavoro e di povertà la reazione, pur comprensibile, mira spesso al bersaglio sbagliato. Gli uomini sono cercatori di senso e vanno subito alla caccia di untori, ovvero di una risposta facile rappresentata da un nemico facilmente identificabile che, una volta sconfitto, ripristina la soluzione ideale". Per questo motivo la scelta delle Settimane Sociali è stata quella di analizzare i problemi per poi raccogliere delle buone pratiche "identificando 400 realtà del paese che stanno rispondendo con successo alla sfida del lavoro*".

Francesco Seghezzi (Direttore Fondazione Adapt, uno dei massimi esperti italiani di Industry 4.0), dopo aver osservato che rispetto all'innovazione tecnologica "*non siamo di fronte ad un fenomeno caratterizzato unicamente dalla distruzione, quanto soprattutto dalla trasformazione*", sottolinea come "l*a sfida resta quella relativa a quale mondo e quale società vogliamo costruire. Troppo spesso ci dimentichiamo che la tecnologia non è un destino ma uno strumento ed una opportunità, scaricando così su un progresso cieco ed eterodiretto le responsabilità che sono di tutti, oggi più che mai*".

Ciro Cafiero (Avvocato ed esperto di diritto del lavoro) mette in evidenza come "*la rivoluzione tecnologica offre straordinarie opportunità come il rilancio dell'occupazione nei territori senza industria ma, per trarne benefici, bisogna avere la capacità di governala fuori dagli schemi novecenteschi*".

Maurizio Sorcioni (Responsabile dello Staff di Statistica, Studi e Ricerche di ANPAL Servizi) sottoliena che "*solo garantendo investimenti adeguati sulla formazione professionale post diploma, sui servizi di intermediazione e sulle diverse forme di alternanza formazione lavoro sarà possibile creare le condizioni di contesto necessarie e garantire il successo di Industria 4.0, uno dei programmi più ambiziosi che il nostro paese abbia messo in campo nell'ambito politiche industriali*".

Per Marco Bentivogli (Segretario generale FIM-CISL) "l*a rivoluzione digitale tocca il rapporto tra tecnologia, uomo e società. Se la fabbrica del XX secolo conservava al lavoro una dimensione collettiva e faceva in una stretta correlazione tra spazio e tempo il terreno su cui organizzarlo, oggi questo legame va via via affievolendosi*". In questa prospettiva deve cambiare anche il ruolo delle parti sociali.

Maurizio Busacca (Sociologo e imprenditore sociale) propone "*un'altra angolazione dello sguardo, che è frutto della scelta precisa di intendere il fenomeno industria 4.0 come un processo sociale e non come mera promozione di innovazione tecnologica al servizio della produzione. Come processo sociale coinvolge sia i meccanismi di formazione della conoscenza e dell'innovazione sia i meccanismi di organizzazione del lavoro, temi chiave del costrutto innovazione sociale e dell'impresa sociale*".

Santino Scirè (Membro di presidenza nazionale Acli, con delega al lavoro) sottolinea come "*Il lavoro negato ai giovani stia diventando una delle principali fonti di ingiustizia sociale della nostra epoca. E' quindi urgente operare su due livelli: da un lato favorire la nascita di lavoro e la transizione dei giovani, dall'altro valorizzazione le loro capacità e talenti anche per mezzo di tutele adeguate*".

Angela Schito (Dipartimento Lavoro delle Acli nazionali) osserva come "l*o sviluppo della tecnologia e le sue applicazioni (dall'industria alla medicina) dovrebbero presupporre un*

dibattito più allargato, una condivisione ampia di idee, di valori, che tengano conto dell'uomo innanzitutto, non solo dei profitti. Le istituzioni, le forze politiche e la società civile, a vari livelli, dovrebbero occuparsi del tema non solo "a valle", dipanando la matassa delle responsabilità civili e penali dei robot per introdurre nuove tassazioni o contributi previdenziali, ma diventando interlocutori attivi di un processo, l'accelerazione tecnologica, che, per quanto inarrestabile e veloce, deve avere una governance più allargata".

Per Matteo Bracciali (Segretario Giovani delle Acli) "*è indispensabile, in questa fase storica, la decontribuzione per chi assume giovani con contratti seri*, e "*un grande investimento formativo professionale fattuale, orientativo e generazionale, aldilà delle riforme universitarie utili solo ad abbassare la qualità per alzare il numero dei laureati. E' necessario tagliare il costo del lavoro e recuperare risorse dai patrimoni, perché in questo Paese c'è un problema di redistribuzione della ricchezza*".

Marco Moroni (Centro Studi Acli Marche) sottolinea come "l*a politica deve guidare (cioè indicare la direzione) e governare i processi economici e tecnologici. Come di fronte a tutti i problemi, se si vuole evitare un futuro in cui masse enormi di disoccupati saranno a pronte a scagliarsi contro chi concentra il potere nelle proprie mani, occorre trovare una soluzione socialmente sostenibile. Nei prossimi decenni l'umanità avrà la possibilità di migliorare le proprie condizioni di vita approfittando delle opportunità offerte dal progresso tecnologico. Serve una classe politica che, controllata e pressata da cittadini attivi e consapevoli, faccia scelte coraggiose: creare una società più giusta e più solidale, nella quale i vantaggi ottenuti dalle nuove macchine siano distribuiti fra tutti*"

Concludiamo con un'ampia intervista a Michele Faioli (Esperto di diritto del lavoro e neo-nominato Consigliere del CNEL) che tra l'altro sottolinea come "*per i giovani millennials sia necessario un Jobs Compact europeo ossia uno schema comune per la disoccupazione e uno per la promozione della mobilità geografica dei giovani*". Faioli propone anche una valutazione del Jobs Act che "*ha promosso politiche attive che hanno una regia nazionale, ha effettuato una profonda rimodulazione del collegamento tra politiche attive e sostegno al reddito in caso di disoccupazione, ha spostato il focus dalle flessibilità in entrata/in uscita alla flessibilità interna*".