

Roma, 10 maggio 2017

Oggetto: audizione sull'affare riguardante l'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale (atto n. 974).

MEMORIA
a cura di ADAPT

L'oggetto dell'audizione risulta particolarmente interessante in quanto troppo spesso il dibattito pubblico si occupa del tema della Quarta rivoluzione o isolandolo dalle implicazioni socio-economiche, discutendo di tecnologia in quanto tale o, quando introduce il tema del lavoro lo fa creando allarmismo e paure che, non senza l'eco fornita da istituzioni internazionali (WEF, 2016), riflettono sicuramente rischi presenti nel fenomeno ma che di certo non esauriscono il problema e non costituiscono un vero contributo alla sua soluzione.

La complessità della nuova Grande trasformazione che stiamo vivendo necessita un approccio interdisciplinare che possa analizzare i diversi elementi in gioco sicuramente dal punto di vista dell'implicazioni di determinate tecnologie ma lette anche con uno sguardo ai processi economici, sociali e culturali, introducendo anche uno sguardo giuslavoristico, pedagogico e politico.

1. Il quadro d'insieme

Per affrontare alcuni degli aspetti che si ritengono fondamentali si rende necessaria una premessa generale: la digitalizzazione sta già cambiando profondamente i modelli produttivi delle imprese. Spesso l'utilizzo del termine Industria 4.0 rischia di essere fuorviante, confinando l'impatto della digitalizzazione al settore manifatturiero, quando invece è l'intero panorama economico ad esserne interessato. E questo fa sì che se tempo i settori produttivi erano chiaramente suddivisi in primario, secondario, terziario e recentemente terziario avanzato, oggi l'impatto della tecnologia sui processi e sui prodotti incide profondamente su queste suddivisioni chiare. Sempre più le imprese manifatturiere producono prodotti interconnessi, attraverso processi anch'essi digitalizzati e governati attraverso la rete facendo sì che possano offrire sul mercato non solo i beni ma anche tutta una serie di servizi annessi, andando quindi a restringere molto il confine tra una impresa che si colloca nel

secondario e una che si colloca nel terziario. Un discorso simile può essere sviluppato per il settore primario, con il fenomeno dell'agricoltura di precisione e la servitizzazione della stessa.

Sarà più facile quindi sviluppare logiche di rete tra imprese, attraverso la condivisione anche di lavoratori, o l'esternalizzazione digitale di diverse attività. Parallelamente l'evoluzione tecnologica pone il consumatore al centro dei processi produttivi, il modello di Industria 4.0 potrà consentire una grande personalizzazione dei prodotti, nella logica della *mass customization*. Questo fa sì che anche l'idea del lavoratore, inteso fordisticamente come colui che svolge mansioni definite, profondamente connesse al settore in cui si colloca, sia sempre più in via d'estinzione. Da un lato infatti i processi produttivi mutano a seconda delle esigenze del consumatore, dall'altro l'impatto dell'Internet of Things è in grado di generare modelli di business in costante evoluzione e mutamento (Geisberger, Broy, 2015). Se infatti c'è una verità nel dibattito sulla trasformazione del lavoro è che siamo di fronte ad epoca in cui il cambiamento non si verifica in precise fasi storiche di discontinuità (Perez, 2015), ma il cambiamento è una costante dei processi socio-economici. Quando si guarda al lavoro questa considerazione viene letta unicamente nella sua *pars destruens*, facendo così immaginare un futuro senza lavoro (Frey, Osborne, 2013; Ford, 2017) senza analizzare invece come i flussi nei mercati del lavoro siano oggi molto più dinamici poiché generati dall'impatto che la tecnologia ha sulle professioni, sulle mansioni e sulle competenze (Arntz, 2016).

In uno scenario del genere la vera sfida del legislatore è quella di individuare sistemi e politiche che consentano alla persona di muoversi e di valorizzarsi all'interno di tale fluidità. Se ogni giorno l'automazione distrugge lavoro (Acemoglu, Restrepo, 2017), e invero lo fa da diversi decenni, allo stesso tempo nuovi bisogno, nuovi mercati, nuovi servizi e nuovi prodotti ne creano di nuovi, soprattutto figure ibride nate da fusione di diverse mansioni, scomparsa di alcune di esse, evoluzione di altre (Wolter et al., 2015). Queste trasformazioni e l'impatto dell'ambiente esterno (consumatore, connessioni con la *supply chain*) conducono ad una impresa sempre più ad integrazione orizzontale verso un modello di *open production* che sembra potersi conciliare con economie di scala e questo incide nel rendere mutevole, variabile, complessa l'attività di lavoro. Cambia quindi in modo costante la prestazione lavorativa, rendendo più deboli i vincoli di subordinazione, i mezzi di produzione digitali sono sempre più in possesso dei lavoratori e così sembrano cadere vincoli come l'orario di lavoro e il luogo di lavoro. La diversità di ogni lavoro richiede sempre di più un quadro giuridico-contrattuale che risponda a

tutele minime uguali per tutti, senza distinzioni tra lavoro autonomo o subordinato e tra forme contrattuali, per poi costruire un sistema di tutele per le diverse tipologie di professione in modo che queste possano esprimere il loro potenziale in un contesto di rapida evoluzione tecnologica.

2. La priorità delle competenze e la loro declinazione

Alla luce di questo quadro il primo aspetto al quale prestare attenzione è quello delle competenze, che rappresentano la vera tutela post-moderna sul mercato del lavoro. Se infatti le mansioni mutano, il mercato del lavoro diventa più fluido, i settori economici si sovrappongono e la tecnologia richiede sempre più spesso di aver a che fare con ambienti digitalizzati in costante evoluzione sembra che molte delle vecchie tutele fordiste non solo non siano più attuali ma rischiano anzi di rivelarsi una gabbia per i lavoratori. Sul fronte delle competenze sembrano due le urgenze a cui guardare: in primo luogo la necessità di competenze tecniche elevate per affrontare la sfida della digitalizzazione. Il *mismatch* tra formazione e esigenze del mercato del lavoro (OECD, 2016) continua ad essere elevato e con esso il numero dei laureati (Eurostat, 2017) che, pur avendo in Italia raggiunto gli obiettivi di Europa 2020, resta considerevolmente inferiore alla media europea, sono oggi elementi che non aiutano nella transizione verso la nuova rivoluzione industriale. Ma in secondo luogo, è ancor più importante, lo sviluppo di tutto quell'insieme di competenze trasversali necessarie per saper sopravvivere in uno scenario caratterizzato da elevati livelli di complessità (Massagli, 2016). E queste competenze, che fanno parte del bagaglio personale del lavoratore, difficilmente possono essere trasferite mediante la didattica tradizionale, quanto piuttosto in situazioni di compito reale da svolgere in modo integrato alla formazione scolastica. Per questo senza un vero sistema di alternanza formativa a tutti i livelli di istruzione, specialmente all'interno dei percorsi universitari (potenziando per esempio l'apprendistato di terzo livello) sarà difficile formare le professionalità che servono oggi al mercato del lavoro. Allo stesso tempo è necessario favorire la formazione sul luogo di lavoro, immaginando forme di incentivazione verso la formazione tecnica e specializzata *on the job*. Queste competenze, perché siano una vera tutela devono essere riconosciute sul mercato del lavoro, sviluppando veri sistemi di certificazione in modo che possano costituire un bagaglio personale (come nella recente *Loi Travail* francese) (Casano et al., 2016) che accompagna il lavoratore nelle diverse transizioni occupazionali. E le competenze sembrano essere anche una possibile soluzione ad uno dei rischi della trasformazione, ossia la polarizzazione di lavori e redditi a causa della distruzione della fascia media (Goos et al., 2014).

Su questo fronte il rischio principale oggi sembra quello di non riuscire a riqualificare in tempo i lavoratori maturi o coloro che hanno basse competenze. Soprattutto per coloro che svolgono mansioni routinarie l'accelerazione dell'effetto sostituzione abilitato dall'intelligenza artificiale sarà forte (Autor et al, 2003). per cui si potrebbe rendere necessario lo sviluppo di alcune forme di sostegno al reddito, magari con vincolati a corsi di formazione mirati e specializzati.

3. I mercati transizionali del lavoro

Il secondo elemento riguarda il mercato del lavoro e in particolare le transizioni occupazionali (Schmid, 2015). Occorre in primo luogo prenderne atto non solamente della crisi del modello del posto fisso, ormai in atto da anni (Supiot, 1999), ma anche e soprattutto della crisi delle carriere lineari. I dati longitudinali sulle carriere dei lavoratori mostrano come sempre più queste siano costituite da diversi lavori con contratto a tempo indeterminato. La tecnologia accelera queste transizioni, rendendo il lavoro sempre più una collaborazione per cicli, fasi e progetti, attraverso uno scambio che non è più solo tra salario e contratto ma tra contratto e formazione, con il capitale umano sempre più elemento di scambio. Sembra che sempre più il mercato del lavoro andrà si caratterizzerà per presenza carriere non solo costituite da alternanza tra periodi di lavoro e non lavoro (come nel modello della *flexicurity*) ma di periodi di lavoro, periodi di formazione, periodi di riqualificazione, di disoccupazione, di inattività volontaria e non, ecc. In tale contesto si pone l'esigenza di moderne politiche attive che non considerino più la transizione come una anomalia quanto piuttosto come l'ordinarietà dei mercati del lavoro. Appare così necessario rivedere la natura emergenziale che spesso le politiche attive hanno avuto sebbene nel loro marginale sviluppo nel panorama italiano. L'obiettivo diventerebbe quello di garantire alla persona nel mercato del lavoro un insieme di tutele che le consentano di essere essa stessa sempre soggetto attivo e in grado di muoversi in un mercato nel quale la transizione sia una opportunità e non una minaccia.

4. Nuove relazioni industriali nella Quarta rivoluzione industriale

Terzo elemento tra i numerosi che potrebbero essere affrontati è quello delle relazioni industriali che vanno lette al tempo stesso come causa ed effetto della nuova rivoluzione industriale. Causa poiché un loro buono e moderno funzionamento è un presupposto fondamentale per la costruzione di un ambiente in grado di evolversi verso un nuovo paradigma produttivo. Effetto

poiché tale nuovo paradigma, se sviluppato e implementato, può favorire pratiche innovative di relazioni tra le parti.

La manifattura digitale, per come sta emergendo, è caratterizzata da una produzione estremamente flessibile e customizzata, che si basa primariamente sulle esigenze del consumatore e si adatta ad esse. Per questo motivo anche l'organizzazione del lavoro richiede una maggior flessibilità *on the job*. Da qui la necessità di relazioni industriali che presentino minori vincoli in materia di luogo, orario di lavoro e di mansioni. Se si smaterializzano i processi, si smaterializzano anche i luoghi e con essi i tempi di esecuzione. La digitalizzazione rende meno necessari gli spazi fisici e questo spesso oggi non si sposa con i contenuti della contrattazione.

Il mantello della contrattazione nazionale rischia di livellare su tutto il territorio nazionale i contenuti dei contratti, non consentendo alle imprese e ai lavoratori che vogliono sperimentare nuove tipologie di relazioni industriali di farlo. Per questi motivi i tre nodi principali sembrano essere:

- Maggior diffusione della contrattazione di prossimità, sia aziendale e territoriale, che meglio si sposa con la complessità e la flessibilità di un'impresa digitalizzata;
- Diffusione di schemi partecipativi tra lavoro e capitale, attraverso luoghi e organismi nei quali concordare insieme aspetti quali l'organizzazione del lavoro, politiche per la produttività, flessibilità spazio-temporale ecc. sul modello della Germania, non a caso patria europea di Industry 4.0. E' inevitabile d'altronde che lavoratori dal profilo elevato abbiano maggior potere contrattuale, in quanto difficilmente sostituibili e quindi difficilmente disposti ad accettare remunerazioni variabili basate sull'andamento della produzione (e quindi un vero rischio d'impresa) senza poter contribuire alla definizione di alcune strategie;
- Necessità di investimenti in formazione, sia quella finalizzata alla gestione delle transizioni occupazionali sia quella continua: l'impresa ha bisogno che il lavoratore sia sempre adeguatamente formato per gestire al meglio i processi produttivi; allo stesso tempo questa è anche un'esigenza del lavoratore per avere potere contrattuale ed essere costantemente aggiornato professionalmente attraverso l'acquisizione di competenze all'interno dell'impresa.

Le politiche attive dovranno diventare parte più integrante delle relazioni industriali, poiché la flessibilità del mercato del lavoro che potrebbe generarsi con la diffusione di Industry 4.0 necessita di una gestione ottimale dei percorsi di carriera, nell'ottica di un vero mercato transizionale del lavoro.

Su questo il rischio della digitalizzazione del lavoro è la sua spersonalizzazione, ossia il fatto che, a fronte di opportunità di lavoro, queste

rischiano di coinvolgere lavoratori, magari mediante piattaforme digitali, senza che questi possano avere la forza per una rivendicazione delle proprie tutele, attraverso una azione di disintermediazione tecnologica che colpirebbe lavoratori e parti sociali (Dagnino, 2015).

In conclusione i dati disponibili oggi e le prime analisi ci mostrano uno scenario fatto di ampie possibilità e insieme di rischi. Il ruolo del legislatore oggi può essere quello di creare le condizioni per cui le possibilità diventino concrete opportunità e i rischi vengano limitati, in particolare lasciando il più possibile al mondo del lavoro stesso e ai corpi intermedi in chiave sussidiaria la regolazione dei rischi e delle opportunità, per evitare che interventi normativi invasivi diventino, all'interno di uno scenario in evoluzione e quindi non ancora definito, una gabbia.

Francesco Seghezzi
Direttore Fondazione ADAPT
francesco.seghezzi@adapt.it