



**Audizione su “Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale”
(atto n. 974)
Commissione lavoro, previdenza sociale – Senato della Repubblica
(18 Maggio 2017)**

NOTA UIL Servizi politiche del lavoro e contrattuali

Il processo di evoluzione industriale è, fortunatamente, un fattore di sviluppo del sistema e, come tale, è da accogliere con favore, ma è anche un processo imponderabile circa il “come” e su “chi” impatterà.

Su questo tema lo scorso 13 marzo, Cgil-Cisl-Uil hanno presentato al Governo un draft per “Una via italiana a Industria 4.0.” Ovviamente, i contenuti di tale documento fanno parte integrante delle nostre considerazioni.

Qualunque cambiamento esogeno del sistema che influisce inevitabilmente su fattori endogeni, quale in questo caso l’occupazione, va accompagnato ed anticipato con strumenti e politiche che possano ridurre effetti distorsivi e negativi.

Ragioniamo di 4° rivoluzione industriale come di una sfida che deve ancora avvenire, senza considerare che la stessa è già in atto. La fase di digitalizzazione ed automatizzazione del lavoro, è in essere già da tempo, senza, però, il supporto di strumenti di conoscenza e, soprattutto, di regolamentazione. E’ il caso, ad esempio, della Gig-economy sulla quale, per ora, vi sono solo dibattiti ma non una coscienza politica che abbia affrontato il tema.

Questa audizione, e la sensibilità sul tema che la Commissione Lavoro del Senato ha dimostrato con questa serie di incontri, crediamo che debba costituire anche l’occasione per aprire ad una stagione di ridefinizione sociale prima, contrattuale e

normativa poi, di “nuovi lavori” nati dal digitale e dall’evoluzione tecnologica che sono già in atto.

Pur essendo noto che processo formativo delle leggi ed evoluzione tecnologica corrano a due velocità diverse, ciò, secondo noi, non deve e non può giustificare un vuoto della politica e del Governo su alcuni processi evolutivi/involutivi del nostro mercato del lavoro.

Spesso la contrattazione si è dimostrata, nulla togliendo alla politica, più consapevole del cambiamento del mercato del lavoro, della nascente esigenza di maggior flessibilità organizzativa delle aziende e dei lavoratori. Una dimostrazione ne sono, oltre a innovazioni in sede di rinnovo di molti contratti collettivi nazionali, i numerosi accordi sullo smart-working, nati, in via sperimentale, molto prima che si approvasse la recente legge.

Non c'è dubbio che dall’evoluzione dei processi di digitalizzazione e di innovazione produttiva, ne deriverà una diversa organizzazione del lavoro, dei sistemi di orario, e una definizione di nuovi profili professionali e di inquadramento. Il ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, dovranno essere necessariamente da sostegno e di governo a tali processi affinché, sul versante del lavoro, non si assista ad un aumento delle diseguaglianze, della disoccupazione e ad una più complessiva dequalificazione.

Industria 4.0. pone tutti gli attori, siano essi Istituzioni piuttosto che Parti Sociali, verso la sfida della maggiore competitività del nostro Paese. Ma per ora siamo in presenza di un contenitore vuoto che va riempito senza, però, conoscere cosa ci riserverà nel prossimo futuro lo sviluppo tecnologico, né, come sistema Italia, verso quale direzione di sviluppo economico-industriale intendiamo andare.

La Germania, da cui è partito questo grande processo, ha iniziato a lavorarci oltre 10 anni fa, con un percorso a steps e con un forte coinvolgimento di istituzioni, centri di ricerca ed universitari, imprese e Parti Sociali. Fino ad arrivare, nel 2015, al Libro Verde.

Il tema della “partecipazione” del Sindacato e dei lavoratori ai processi organizzativi, ma anche di governance, delle imprese, è sempre più attuale alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e produttivo italiano.

Ogni Stato, crediamo che debba percorrere questa sfida partendo dalla realtà e tessuto economico-imprenditoriale del proprio territorio. In Italia non va dimenticato che la stragrande maggioranza del tessuto produttivo, è costituito da piccole e piccolissime dimensioni, e per moltissime di esse la tecnologia è stata indotta dall'esterno: obbligo di pec piuttosto che invio telematico di documenti. Non è pensabile che vi sia un doppio binario evolutivo delle nostre imprese. Per tale motivo, e per permettere a tutti di seguire il cambiamento, è necessario un adeguamento calibrato e graduale che non può che passare per un cammino formativo continuo, sia degli imprenditori che dei lavoratori.

Molti studi di ricerca si stanno cimentando nel capire gli effetti della quarta rivoluzione industriale e le opinioni non sono unanimi nel ritenere quali siano gli effetti sulla quantità e qualità di occupazione a rischio derivanti, appunto, dall'automazione del lavoro.

La sfida di Industria 4.0. può costituire un'ottima occasione per dare maggiore competitività al manifatturiero italiano. L'ideazione, creazione e produzione nel nostro Paese di macchine e robot permetterebbe, attraverso adeguati investimenti, pubblici e privati, sia sul versante delle risorse che della formazione su ricerca ed innovazione, di aumentare la domanda interna ed estera dei prodotti, avviando un percorso di crescita di aziende manifatturiere e di occupazione. Il nostro Paese, uno dei driver più competitivi in termini di produzione di "macchinari" e "robot" ha tutte le condizioni per competere nel mercato Globale.

Saremmo miopi, però, se non guardassimo oltre il manifatturiero. La nostra è sempre più una società di servizi, ed in questo settore la digitalizzazione è già intervenuta da tempo ma il percorso è inevitabile che continuerà nel tempo. L'avvento della tecnologia e digitalizzazione nei servizi, abbiamo contezza di come possa essere utilizzata in maniera costruttiva, come nel caso dello smart-working, ma anche come, se non governata, possa ridurre l'occupazione (come nel caso dei casellanti nelle autostrade o dei call center) piuttosto che alimentare un'occupazione ibrida e senza tutele (Gig-Economy).

Un tempo la domanda del "cliente" era calibrata in base all'offerta del prodotto, oggi questo paradigma si è rovesciato diventando sempre più predominante la richiesta del consumatore alla quale, just in time, si adegua la produzione materiale o immateriale. E per rendere il tutto più veloce e tempestivo, ci si avvale di strumenti tecnologici e app come ci insegnano, ad esempio, i casi Uber e Foodora.

Ma in assenza di un controllo del processo e di regole, nel silenzio più totale della politica, si è creata un'occupazione in gran parte invisibile dal punto di vista amministrativo, a basso costo e difficilmente raggiungibile.

In questo quadro, e tenendo in considerazione il costante processo di modifica delle condizioni di lavoro e del concetto di "autonomia" e "subordinazione" è opportuno riflettere, senza schemi precostituiti, se l'attuale sistema di regolazione, recentemente innovato dal Dlgs. 81/2015, sia in grado di dare risposte ai "nuovi lavori" nati dalla digitalizzazione a partire dalla regolazione dei rapporti di lavoro e loro natura fino al sistema di tutele.

Inoltre si stanno creando sistemi di incontro domanda-offerta di lavoro attraverso app, non solo non autorizzate dal ministero, ma che in molti casi non si limitano a far incontrare "genuino" lavoro autonomo con le richieste del committente. Rimane, ovviamente, necessario fare una riflessione su come il già fragilissimo sistema delle politiche attive sia in grado di leggere prima, e governare poi, questo processo di grande trasformazione del lavoro.

Il bisogno di accompagnare questi cambiamenti giorno dopo giorno, richiede, anche, una maggiore velocizzazione dei decisori politici.

Ad esempio, il processo di adattamento al cambiamento non può e non deve prescindere da una innovazione ed un rafforzamento delle politiche formative. L'adeguamento delle competenze e professionalità alla realtà che cambia, passa per un sistema formativo e di istruzione che va calibrato rafforzando, innanzitutto, le competenze trasversali ma, anche, attraverso un sistema di istruzione/formazione che permetta di fronteggiare le diverse esigenze e peculiarità del mercato del lavoro e della produzione: ITS, Fondi Interprofessionali, apprendistato e alternanza scuola-lavoro. Ma su alcuni di questi è necessario riflettere per dotarli di regole e risorse adeguate alle sfide che il nostro Paese ha di fronte.

Ciò che da subito riteniamo essere necessario, è una formazione e riqualificazione di chi è oggi occupato in aziende interessate da trasformazioni tecnologiche. La formazione continua deve essere vista come un investimento a lungo termine e come tale dovrebbe assurgere a "diritto soggettivo", come ha valorizzato il recente Contratto Collettivo dei Metalmeccanici.

Ma se l'effetto atteso dall'innovazione tecnologica è una produzione a minor costo, con una potenziale riduzione dell'occupazione, il sistema dovrà porsi il tema di una

diversa redistribuzione della ricchezza prodotta. Tema, ovviamente, che investe non solo il nostro Paese ma in linea generale più che tassare i robot pensiamo sia più utile tassare la maggiore ricchezza prodotta dall'utilizzo delle tecnologie. Risorse necessarie per alimentare la domanda, garantire adeguata protezione sociale alle persone colpite dalle ristrutturazioni e rivisitare il sistema degli incentivi alle imprese con una visione sistemica e non parcellizzata.