

Roma, 7 marzo 2016

Oggetto: audizione informale nell'ambito della discussione congiunta delle risoluzioni 7-00449 Cominardi e 7-00808 Tinagli, concernenti iniziative in materia di occupazione in relazione agli sviluppi dell'innovazione tecnologica

MEMORIA
a cura di ADAPT

Le risoluzioni 7/00449 Cominardi e 7-00808 Tinagli intendono affrontare le stesse problematiche di fondo, pur muovendosi da premesse e giudizi di valore diversi. In estrema sintesi la problematica giudicata meritevole di intervento governativo è l'impatto delle tecnologie sul mercato del lavoro.

1. Breve inquadramento

Il mercato del lavoro occidentale e italiano è coinvolto in un profondo processo di trasformazione da almeno trenta anni. Si tratta di un mutamento estremamente veloce e instabile, incapace di essere "catturato" da leggi e regolazioni amministrative che risultano velocemente obsolete quando eccessivamente dettagliate o sostanzialmente inefficaci quando troppo generiche.

1.1. L'impatto della tecnologia sul mercato del lavoro

La rapidità delle trasformazioni in atto ha ragioni demografiche, sociali, politiche ed economiche complesse; è però l'innovazione tecnologica ad essere individuata dalle istituzioni internazionali e dalla dottrina come il principale fattore di cambiamento del mercato del lavoro, almeno nel breve termine.

Nel settore manifatturiero l'automazione e la digitalizzazione del lavoro hanno generato (e ancor più stanno generando) "fabbriche intelligenti", un fenomeno individuato con la felice espressione *Industry 4.0* coniata in Germania; nel terziario e nel quaternario la diffusione degli smartphone e la connessione costante hanno reso possibile la strutturazione di una moderna economia di servizi, meglio nota come *sharing/on demand economy*.

L'originalità di questi fenomeni non è da ricercarsi solo nelle emersioni di nuove professioni e professionalità, soprattutto in ambito informatico: si tratta certamente di scenari che meriteranno l'attenzione del legislatore, soprattutto in merito alle conseguenze retributive e di salute e sicurezza.

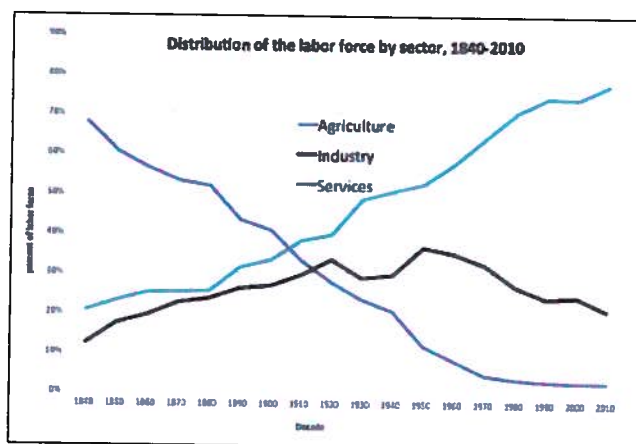
Ancor più rilevante per l'equilibrio dell'economia occidentale è l'influenza della tecnologia sulle professioni esistenti, anche quelle più tradizionali (si pensi all'artigianato dopo le stampanti 3D, alle professioni bancarie nell'epoca delle *app*, ai c.d. postini nell'era degli acquisti digitali...). Il rischio paventato da molti è che l'avvento della robotica sostituisca la manodopera umana, determinando minore occupazione e minore ricchezza (o, più correttamente, maggiore ricchezza, ma iniquamente distribuita).

1.2. Minore o diverso lavoro?

La ricerca scientifica, sia essa economica, giuridica, sociologica o manageriale, non conferma né smentisce queste preoccupazioni.

A partire dagli anni Settanta è certo che il settore industriale occidentale sia andato costantemente calando come numero di occupati. I lavoratori poco qualificati sono stati i più colpiti da questo processo di selezione industriale: in quanto detentori di competenze che la robotica avanzata e i sistemi informativi hanno sostituito, per evidenti ragioni di costo sono stati sovente licenziati. Nel contesto del settore terziario sono stati gli erogatori di servizi agilmente sostituibili da soluzioni informatiche *user friendly* a pagare il prezzo di questa trasformazione.

Grafico 1. Evoluzione della forza lavoro



D'altra parte, il rimescolamento occupazionale è conseguenza ovvia di ogni trasformazione del lavoro e in questi anni può essere difficile discernere gli effetti connessi alla tecnologia con quelli giustificabili con la crisi economica. Inoltre, ogni rivoluzione industriale (questa sarebbe la quarta secondo le più accreditate definizioni mediatiche) è un'opportunità di miglioramento normativo e della qualità, quantità e organizzazione dell'occupazione se i Paesi sono capaci di orientarla verso attività moderne e utili al nuovo mondo. Durante le rivoluzioni del passato non è mai accaduta quella «fine del lavoro» che pure molti osservatori, durante il processo, prevedevano. Il World Economic Forum ha calcolato che nel prossimo decennio la perdita di posti di lavoro nell'automazione sarà controbilanciata dalla incrementata richiesta di personale in altri settori, in particolare nell'ambito dei servizi alle imprese e alla persona. Ad oggi gli scenari prefigurati dalle istituzioni internazionali (World Economic Forum, ILO, Cedefop etc...) prevedono per i prossimi anni saldi occupazionali negativi, diminuibili o annullabili grazie alle creazioni di nuove professioni oggi non censite.

1.3. Il diritto del lavoro alla prova

Le trasformazioni in atto non hanno solo conseguenze economiche, ma sono un banco di prova della tenuta del diritto del lavoro e della capacità di adattamento delle relazioni di lavoro. La pervasività delle tecnologie sta mettendo in dubbio gli

assi tradizionali delle regole lavoristiche: il possesso dei mezzi di produzione, il potere direttivo, la sede e l'orario di lavoro, la retribuzione fissa. Ancor più profondamente, ciò che è in discussione è la distinzione tra subordinazione e autonomia e le forme tradizionali di tutela, che potrebbero rivelarsi inadeguate a un mondo estremamente cambiato. Per questo già Marco Biagi immaginava il diritto alla formazione continua come vero e proprio diritto post-moderno; sul fronte delle tecnologie, l'ordinamento francese ha già accolto tra le sue disposizioni il diritto alla disconnessione; anche per quanto concerne la salute e sicurezza del lavoro, le norme scritte nel decennio scorso appaiono inadeguate a proteggere le diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in atto.

2. Sulle proposte contenute nelle risoluzioni

Come anticipato, per quanto partendo da posizioni diverse, le due risoluzioni in oggetto convergono su diverse proposte.

2.1. Formazione

Formazione è la parola chiave per fronteggiare la c.d. grande trasformazione del lavoro. In un mercato estremamente variabile e discontinuo, nel quale la vita delle imprese si è sensibilmente accorciata e le regole del lavoro non "ancorano" più la persona al posto, la formazione continua è la più efficace e concreta delle tutele per la persona. La formazione adeguata dei lavoratori (non solo quelli "nuovi") è possibile solo superando i dogmi della linearità e della separazione che affliggono la scuola e la formazione continua italiana. E' necessario più lavoro durante la formazione iniziale (alternanza e apprendistato) e più formazione di qualità durante il lavoro poi (formazione continua); allo stesso modo per formare le *soft skills* sempre più richieste dalla società della conoscenza è importante tornare a credere nella valenza formativa (ed educativa) del lavoro e integrare sapere teorico e sapere pratico, superando la diffusa gerarchizzazione dei canali formativi.

Convinti interventi in materia di istruzione e formazione primaria, secondaria e terziaria, anche nell'ottica di incrementare l'offerta formativa nei settori ad alta specializzazione tecnologica, appaiono più efficaci di misure di riqualificazione costante gestite dalla nuova Agenzia nazionale per le politiche attive. Queste sono certamente importanti per la gestione emergenziale di lavoratori in esubero e disoccupati, ma non determinano quel cambio di paradigma di cui ha bisogno l'intero sistema formativo italiano.

2.2. Osservatorio permanente e indagine conoscitiva

E' certamente auspicabile la creazione di un Osservatorio permanente sull'impatto delle tecnologie sul mercato del lavoro, che possa anche compiere indagini mirate, se: 1) realmente operativo e burocraticamente libero nei movimenti di ricerca; 2) composto da esperti di chiara fama, da rappresentanti delle imprese, da rappresentanti dei lavoratori, oltre che dalla politica (anche avvalendosi dei tanti giovani ricercatori che studiano questa tema); 3) se capace di proporre soluzioni oltre che individuare i problemi.

2.3. La figura del ricercatore nel settore privato

E' vero che è importante «rafforzare gli investimenti in ricerca e sviluppo sia pubblica che privata». In particolare, in questa fase storica, reputiamo opportuno e coerente con l'intento di comprensione delle dinamiche di trasformazione del lavoro in atto, nonché di formazione delle competenze richieste dal moderno mercato del lavoro e di competitività delle imprese, addivenire per la prima volta alla regolazione della figura del ricercatore nel settore private. Le normative esistenti, infatti, si rivolgono solo alla ricerca tradizionale, quella universitaria; sono però migliaia le imprese italiane che ogni giorno fanno ricerca e innovazione. Lo fanno "forzando" il diritto del lavoro e le regole contrattuali poiché non è presente nel nostro ordinamento alcuna norma che regoli una delle figure più importanti della *knowledge society*, appunto il ricercatore/dipendente.

Insieme ad alcune grandi imprese che da anni evidenziano questo problema, ADAPT si è fatta promotrice di una proposta di legge che ci permettiamo di richiamare anche in questa sede (allegata).

2.4. Iniziative normative per i "nuovi lavori"

Per quanto concerne possibili iniziative di adeguamento degli strumenti contrattuali esistenti, volti, tra l'altro, a diminuire l'orario di lavoro e facilitare la conciliazione vita professionale-vita privata, notiamo che una iniziativa di questo genere è stata presa dallo stesso Governo con la presentazione del disegno di legge Senato n. 2233 (a cui è seguita la presentazione del disegno di legge Senato n. 2229 a prima firma sen. Sacconi).

Ci permettiamo di riassumere sinteticamente alcune osservazioni critiche al progetto del Governo sul "lavoro agile". L'errore di fondo pare quello di intendere il "lavoro agile" come una soluzione «flessibile», volta a «incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». Il Governo ha così ridotto le potenzialità reali dello *smartworking*, riportandolo ancora a una dimensione incentrata sulla conciliazione e sul risparmio dei tempi (che è produttività). Al contrario, una legge su questa materia può essere un'occasione preziosa per la regolazione dei lavoratori "tecnologici". Per non diventare una gabbia alle molte esperienze già in atto l'intervento dovrebbe rimandare buona parte delle soluzioni regolatorie alla contrattazione collettiva di secondo livello. In coerenza con quanto presentato in precedenza, inoltre, dovrebbe contenere il riconoscimento del diritto alla disconnessione e sperimentare moderne modalità di certificazione delle competenze e alfabetizzazione digitale dei lavoratori.

Emmanuele Massagli
Presidente ADAPT
emmanuele.massagli@adapt.it