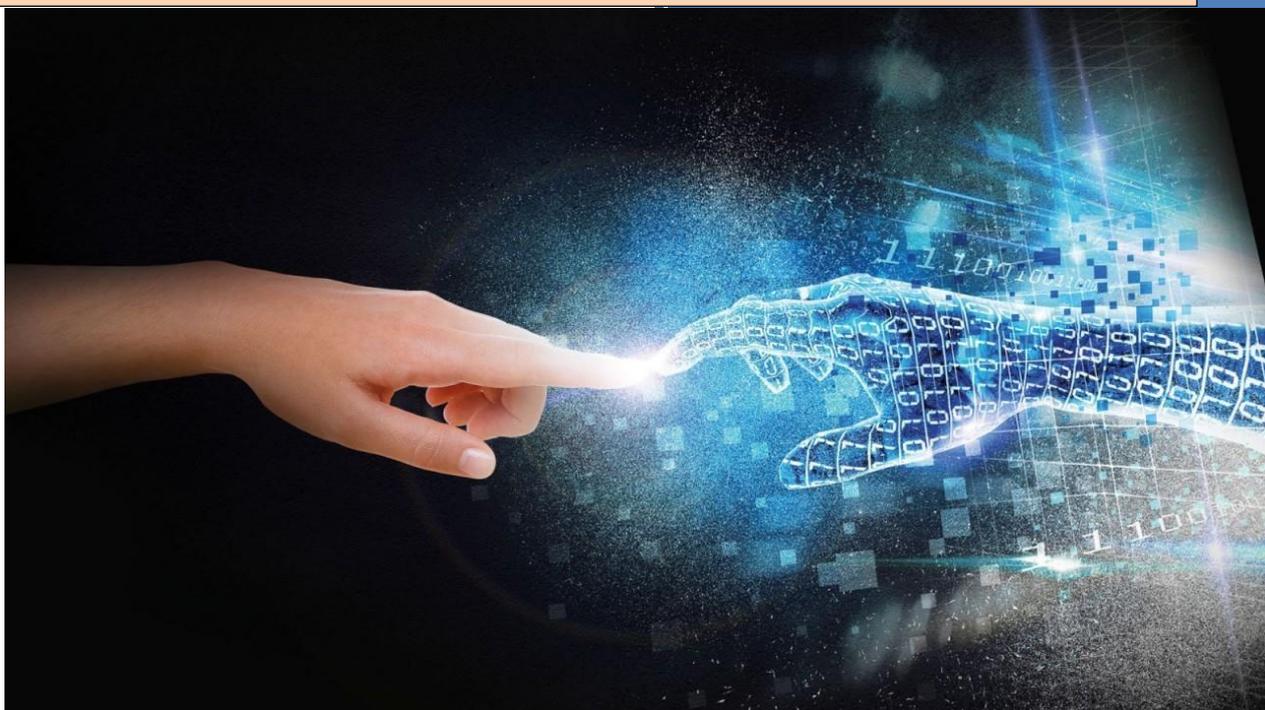


Mondo del lavoro digitale: flessibile, non legato a un luogo, auto-controllato



Relazione sul convegno internazionale
a Bressanone (Italia)

Mondo del lavoro digitale: flessibile, non legato a un luogo, auto-controllato

Al convegno internazionale di Bressanone (Italia) il 3 e 4 maggio 2018 sul *mondo del lavoro digitale: flessibile, non legato a un luogo, auto-controllato*, organizzato dall'associazione Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (AFB) e dall'EZA (centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti) hanno partecipato più di 70 partecipanti, provenienti da Germania, Austria, Lussemburgo, Belgio, Repubblica Ceca, Slovenia, Serbia e Alto Adige (Italia). Il convegno è stato realizzato con il sostegno dell'Unione Europea.

Gli/le esperti hanno illustrato, in che modo la combinazione del progresso *tecnologico* dei collegamenti in rete di progettazione e produzione, internet nonché la raccolta e l'utilizzo delle grandi banche di dati abbiano avviato un cambiamento radicale nel mondo del lavoro. Industria 4.0 è l'iperonimo conferito a tale sviluppo e che nel contempo segna la caratterizzazione mediatica, relativa alle nuove opportunità aperte alla produttività e alla creatività, offrendo eccezionali prospettive economiche. La combinazione di progresso tecnico e digitalizzazione consegnerà un nuovo orientamento delle filiere di produzione e di creazione di valore aggiunto. L'internet consente lo sfruttamento in rete di gigantesche banche di dati e lo sviluppo di nuovi servizi, marginalizzando l'offerta tradizionale, ad esempio nel commercio, nei trasporti, nella distribuzione di musica, libri o di altri supporti mediatici. Che si tratti di produzione industriale, di credito, turismo, agricoltura, trasporti, commercio, formazione, servizi alla persona oppure pubblica amministrazione: in futuro la digitalizzazione giocherà un ruolo prioritario. Il convegno tuttavia si è pure occupato dei rischi, legati alla riduzione delle colonne tradizionali della società del lavoro in merito al diritto del lavoro, al fisco, al diritto sociale e all'erosione del sistema di relazioni di lavoro, anche perché l'epoca digitale ormai dispone di poche proposte concrete in merito al 'lavoro positivo'. Una visita aziendale presso i reparti di progettazione e nei capannoni di produzione dell'impresa Frener & Reifer s.r.l. di Bressanone (costruzione di facciate) ha offerto l'occasione ai partecipanti di farsi un'idea relativa alla concreta applicazione della digitalizzazione a livello aziendale.

Fondamentalmente tutti i gruppi sociali potranno trarre profitto dalla digitalizzazione nel mondo del lavoro. I processi produttivi potranno essere accelerati e resi flessibili, le singole attività tanto nelle produzioni, quanto nei servizi saranno automatizzate e spesso eseguite ovunque, indipendenti dal luogo fisico. I procedimenti digitali semplificano e la progettazione e l'organizzazione del lavoro. I robot si sostituiscono all'essere umano ed eseguono attività pericolose, monotone e faticose. L'intelligenza artificiale potrà intervenire a gestire i processi aziendali. Sono le imprese gli attori principali, nel contesto della gestione del cambiamento nel mondo del lavoro. Dipenderà dalla loro impostazione dell'organizzazione e dalla loro concezione dell'essere umano, quali e quante fasi saranno completamente automatizzate e quale ruolo sarà riservato ai e alle dipendenti. L'automazione è in grado di sostituirsi all'uomo in relazione a numerose attività. La ricerca ritiene possibile la conseguente polarizzazione delle qualifiche professionali: un piccolo gruppo di tecnici e dirigenti si troverà di fronte a un grande numero di lavoratori e lavoratrici dipendenti, i/le quali in virtù della carente qualificazione e della durata notevolmente ridotta dell'utilità delle loro nozioni specifiche non potranno assumere un ruolo attivo nella gestione dei processi automatizzati oppure dovranno accontentarsi di mansioni ausiliarie. La contrazione della fascia centrale di qualificazione probabilmente interesserà soprattutto le

specializzazioni nell'industria e nell'artigianato, comportando svantaggi in merito alle opportunità di carriera professionale e di retribuzione, ma pure in merito alla posizione sociale.

L'automazione comunque può anche fungere da strumento, per supportare la manodopera nell'esecuzione delle diverse attività. In effetti, numerosi processi non sono completamente automatizzabili. Anche in futuro ci sarà bisogno del contributo di competenze umane. L'automazione pertanto non rappresenta l'unico fattore di gestione dei processi di lavoro. Puntare esclusivamente sull'automazione comporta il rischio di disgiungere i processi di produzione dai/dalle dipendenti, i/le quali non disporranno più delle conoscenze necessarie per rimediare alle disfunzioni delle macchine. L'essere umano dovrà disporre delle nozioni e dell'esperienza necessarie a governare la macchina. Nell'ipotesi più favorevole l'uomo dovrà essere in grado di gestire la macchina o perlomeno d'apportare i corretti interventi nei confronti del processo automatizzato in funzione della relativa situazione. In questi termini la digitalizzazione rappresenta un'ardua sfida anche per il sistema di formazione. In considerazione dell'elevata velocità del progresso *tecnologico* sono richiesti nuovi concetti per il trasferimento delle conoscenze e abilità necessarie alla gestione pratica del futuro mondo del lavoro. Gli aspetti centrali sono il supporto didattico dell'automazione all'apprendimento e l'individualizzazione, ovvero l'adattamento alla qualificazione della maestranza. Gli impulsi per un'adeguata regolamentazione di industria 4.0 infine provengono dal sistema di valori sociali, tanto nella tradizione dell'educazione quanto tramite le numerose encicliche ecclesiastiche in materia d'etica del lavoro. Entrambi offrono approcci solidali, urgentemente necessari alla nostra attuale società, superando la mera monetizzazione delle sfere vitali.

La digitalizzazione già realizzata nelle imprese comporta un mutamento epocale del lavoro tradizionale nelle sua fondamenta fiscali, organizzative, retributive e sociali. La gestione di questo cambiamento pertanto presenta anche implicazioni giuridiche e relative ai contratti collettivi. Nel contesto della legislazione fiscale e sociale dei vari paesi a causa della dei flussi di capitale flessibili e degli intrecciamenti aziendali internazionali emergono nuove questioni: le imprese digitali dove dovranno pagare le tasse? In che modo gli obblighi fiscali potranno essere imposti? La sicurezza e la tutela dei dati in che modo potranno essere garantite? Risulta difficile far rispettare i diritti dei lavoratori dipendenti soprattutto da parte delle imprese operanti a livello internazionale. Le grandi multinazionali come Amazon, Google e Facebook contribuiscono solo a livello impercettibile al gettito fiscale dei singoli paesi europei. L'economia politica sin dagli anni '80 punta su concetti neoliberali. I costi di lavoro sono considerati d'ostacolo al rendimento e i diritti sindacali una limitazione del potere decisionale. Pertanto l'obiettivo politico è la riduzione del sistema previdenziale.

I sindacati spingono per concordare un quadro legislativo e contrattuale che non preveda alcun regresso nei confronti dell'attuale standard di tutele in merito a retribuzione, orario di lavoro, formazione continua e codecisione. In pratica però le grandi multinazionali, ma anche molte nuove imprese locali non tengono conto delle vigenti norme e non accettano compromessi. L'ondata di deregolazione nel diritto del lavoro d'un lato ha conseguito nuove forme di contratti di lavoro con modesti standard di tutela, dall'altro i nuovi modelli d'organizzazione del lavoro non consentono più definizioni inequivocabili in merito a quale tipo di collaborazione dovrà essere considerato lavoro dipendente. Il nuovo conflitto d'interesse tra il capitale e il lavoro evidenzia l'urgente necessità di nuove regole, per poter evitare ulteriori ricuse sociali. A giudizio unanime dei/delle esperti non è prevedibile, quali interessi saranno in primo piano in merito alla definizione delle nuove regole per il lavoro digitale.

Andreas Gjecaj, segretario generale del gruppo di sindacalisti cristiani (FCG) nell'ÖGB (federazione sindacale austriaca) definisce la digitalizzazione del lavoro e della nostra vita quotidiana una vera e propria svolta epocale. I sindacati accettano la sfida e intensificano lo scambio internazionale d'informazioni in merito alle relative questioni. A livello europeo il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato nel 2017, rappresenta una colonna importante per i tentativi di radicare i principi di giustizia

sociale nel mondo del lavoro flessibile, mobile e (parzialmente) automatizzato del futuro. Attualmente l'UE è scossa dalla discordia dei paesi nelle questioni strategiche centrali e dal populismo nel suo ruolo di paladino della sovranità nonché di garante di democrazia e dialogo sociale. Ciononostante l'UE rimane, a detta di Vincenzo Colla, segretario generale della CGIL, l'istituzione più importante per l'evoluzione del modello europeo d'equilibrio degli interessi. Il quadro giuridico e dei contratti collettivi costituisce la base per poter superare questo nuovo ribaltone strutturale e la linea di condotta dell'azione politica e sindacale – a livello aziendale, locale e dei singoli paesi. Non si può attendere supini il grande lancio di regolamentazione. Tanti piccoli accorgimenti, realizzati dai sindacati e dalle imprese, in collaborazione con la pubblica amministrazione contribuiscono a costruire un profilo alla futura società del lavoro, garantendo la dignità di lavoratori, lavoratrici e dello stesso lavoro.

Colophon

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

via Maso della Pieve, 60/a, 39100 Bolzano
tel: +39-0471-254199, fax: +39-0471-1880494
e-mail: info@afb.bz - internet: www.afb.bz

In collaborazione con EZA, centrale europea per le questioni dei lavoratori dipendenti, con il cordiale sostegno dell'Unione Europea e della Regione Trentino – Alto Adige.
