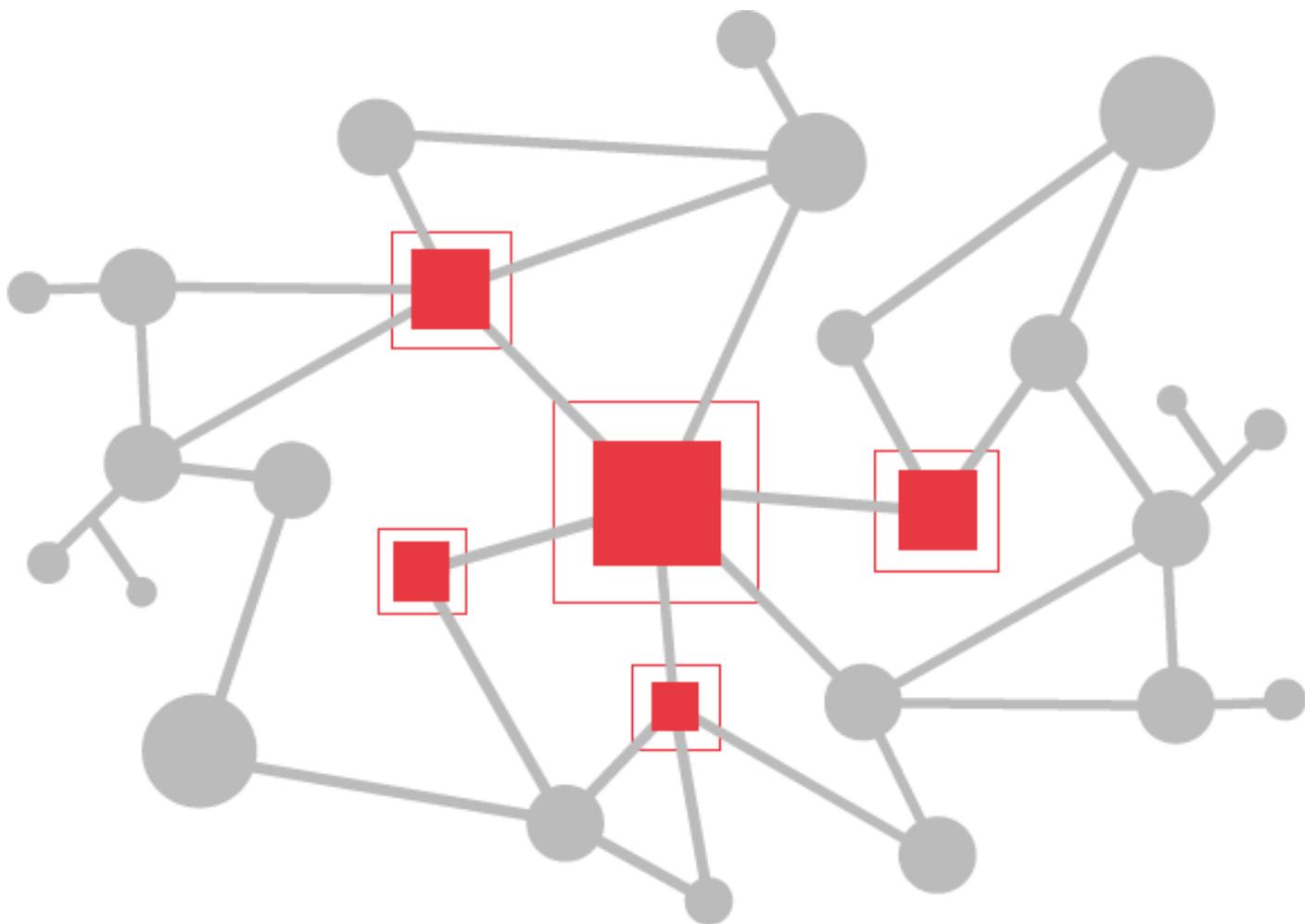


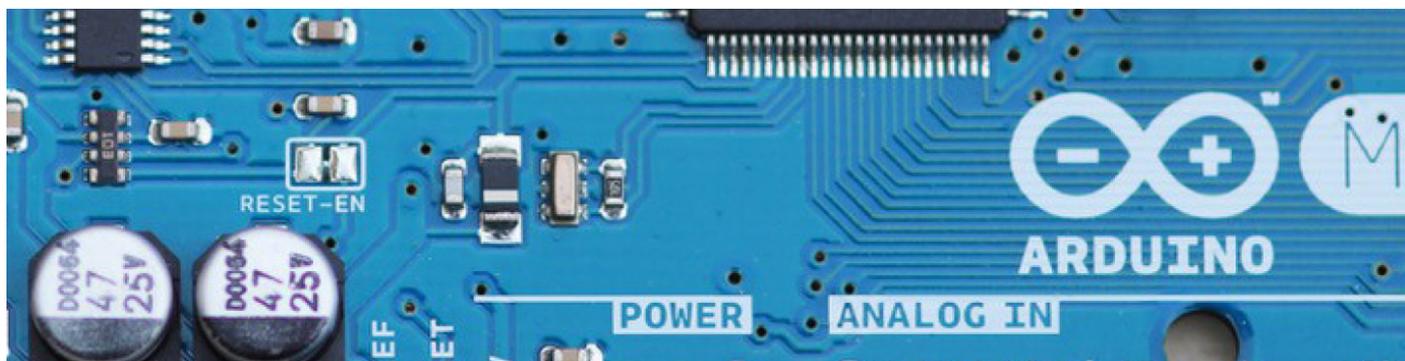
Conferenza di Programma

Milano, 30 | 31 Gennaio 2018



PROGETTO LAVORO 4.0

CGIL 



PROGETTO LAVORO 4.0

PRIMO REPORT DI ATTIVITA'

Il “Progetto Lavoro 4.0” della Cgil ha svolto nei mesi scorsi un’intensa attività di confronto sui temi dell’innovazione digitale sia all’interno dell’organizzazione (strutture confederali e di categoria) che nel rapporto con imprese, centri di ricerca, università, esperti, studiosi interessati. Sono stati organizzati numerosi seminari e convegni aperti e si è utilizzata la piattaforma di confronto “Idea Diffusa”. Ciò allo scopo di cogliere le diverse implicazioni della innovazione in corso sull’economia, sul lavoro e sulle condizioni di vita degli italiani. Nello stesso tempo il Progetto Lavoro 4.0 ha svolto un ruolo costante di relazione con il Governo (Ministero dello Sviluppo Economico) per monitorare il processo di innovazione presso le industrie e i servizi del Paese.

Il documento che segue vuole essere una prima sintesi delle principali interpretazioni emerse in questi mesi di lavoro e un indirizzo per le attività contrattuali del sindacato. In questo senso riteniamo possa essere un contributo significativo per la Prossima Conferenza di Programma della CGIL. Spetterà poi alle strutture categoriali e territoriali della Cgil il compito di verificarne, con la loro conoscenza e la loro esperienza, l’appropriatezza e produrre le opportune implementazioni. Il gruppo “Progetto di Lavoro 4.0”, che continuerà la propria attività anche in vista del prossimo Congresso della Cgil, è a disposizione per ulteriori approfondimenti anche con finalità formative.

ITALIA 2030

Per un'innovazione socialmente sostenibile

A. IL TEMA IN OGGETTO

1. Oggi la digitalizzazione può essere descritta come un processo in atto e non ancora una nuova rivoluzione industriale compiuta. Tuttavia, l'intelligenza artificiale, l'internet delle cose, l'economia digitale sono già ora grandi trend tecnologici di trasformazione. I cambiamenti in corso, che si diffondono a velocità crescente, non interessano solo i modi di produzione ma influenzano le condizioni di vita delle persone (singoli e comunità), i luoghi dell'abitare (città e campagne), i mezzi di trasporto (individuali e collettivi), le forme della comunicazione (privata e pubblica), i servizi sociali (universali e non), il lavoro (dipendente e non dipendente).

2. La diffusione delle nuove tecnologie digitali sta rapidamente trasformando l'assetto economico mondiale, il modo di produzione di molti settori anche non industriali (agricoltura, servizi pubblici, terziario privato) il rapporto (anche di costo) tra capitale fisso e lavoro, la quantità e le caratteristiche del lavoro (artigiano, industriale, terziario) necessario alla produzione delle nuove merci e dei nuovi servizi.

3. L'innovazione digitale tende a ridurre le tradizionali differenze tecnologiche e organizzative tra settori, soprattutto tra produzione e distribuzione, nell'obiettivo di conciliare fra loro una più marcata personalizzazione dei prodotti e dei servizi con le economie di scala necessarie per una produzione e una distribuzione efficienti (meno taylorismo nell'industria, più catena di montaggio nella distribuzione). La flessibilizzazione della produzione consente la "personalizzazione" del singolo lotto, "la personalizzazione di massa" indica un cambiamento di modello di produzione in cui il consumatore interviene nelle fasi di progettazione e realizzazione

del prodotto.

4. In molte realtà dell'Europa si assiste nella distribuzione e nei servizi a un processo di ricomposizione delle filiere a partire dalla logistica che viene spesso reinternalizzata nell'attività dell'impresa. Ciò non sta accadendo in Italia, dove invece aumenta la quota di precarizzazione e sfruttamento.

5. Il minor peso relativo della componente costo del lavoro sulla realizzazione del prodotto o del servizio può invertire la tendenza alla delocalizzazione delle attività produttive in corso negli ultimi decenni (tra ideazione e produzione, software e hardware) e rinnovare le potenzialità delle aree a più antico sviluppo industriale con relativo spostamento del capitale finanziario e del lavoro; la competenza digitale diviene strategica (per produzione e consumo); la logistica diventa centrale anche su piccola scala (nazionale e locale), non solo nella direttrice Est Ovest del mondo; l'agricoltura e il food settori che producono maggiori qualità e valore aggiunto.

6. Si tratta di un processo graduale ma già in atto con alte velocità di diffusione e innovazione incrementale: come in passato, vi sarà a lungo convivenza e complementarità tra le tecnologie tradizionali e quelle digitali ma queste ultime diventeranno "culturalmente e socialmente" dominanti.

7. Come in passato, vi sarà a lungo convivenza tra lavoro tradizionalmente esecutivo e lavoro nuovo in cui si distinguono la creatività, la capacità di interrelazione, la responsabilità sull'intero progetto che si realizza (più che non sul singolo componente).

8. Per governare questi processi e non subirli passivamente è prima di tutto necessario conoscere caratteristiche e diffusione dei nuovi prodotti

e servizi e le loro conseguenze sulle abitudini di consumo dei cittadini. Le persone e il territorio (non solo le imprese) rappresentano il grande mercato della innovazione digitale.

9. La diffusione dell'innovazione può essere una leva per ridurre il devastante impatto ambientale della crescita economica operato dalle tecnologie tradizionali e dall'uso dei combustibili fossili. Sia in termini di consumo di energia che di riutilizzo dei prodotti e di sicurezza, le tecnologie digitali possono aiutare il pianeta a superare la contraddizione (tuttora esistente) tra la necessità di ridurre le emissioni, avviare le bonifiche, prevenire i rischi e i costi sino ad ora molto elevati delle necessarie politiche di sostenibilità. L'innovazione può aiutare a comporre il conflitto tra il "bene pubblico" e le imprese private.

10. La diffusione dell'innovazione può essere una leva per ridurre le distanze tra persone e servizi: l'informazione, la formazione, la salute, l'assistenza, la sicurezza, possono essere più facilmente fruite anche da chi vive in territori non urbani o in condizioni di minore mobilità personale.

11. La diffusione dell'innovazione (con l'impiego della sensoristica) può essere una leva per prevenire i grandi rischi idrogeologici, sismici, ambientali del territorio, il suo consumo e il degrado del paesaggio sia nelle aree interne che nelle aree urbane.

12. La diffusione dell'innovazione, in particolare di quella satellitare, che già da tempo contribuisce ad elevare gli standard di sicurezza militare, può essere orientata ad accrescere i livelli di sicurezza civile e di controllo dei flussi delle merci contro le sofisticazioni e le importazioni clandestine.

13. Per il sindacato si apre ora una fase di verifica delle conseguenze sul lavoro dell'innovazione digitale in quantità e qualità e di messa a punto della strumentazione (contrattuale e normativa) con cui si possa accompagnare la diffusione delle nuove tecnologie e dei nuovi modi di

produzione con la tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, i diritti dei singoli e la valorizzazione delle competenze.

14. Per interpretare l'innovazione in corso e orientarne gli effetti sociali e sul lavoro non è sufficiente il sistema contrattuale avviato e consolidato nella seconda metà del Novecento e non appare più efficace la "divisione del lavoro" tra titolarità contrattuali confederali (nazionali e locali) e competenze di categoria (nazionali e locali). Meno che mai appare adeguata la frammentazione contrattuale cui il sistema è giunto. Al contrario, le novità che emergono nei settori produttivi con la creazione di nuove catene del valore lascia intravedere la possibilità di una ricomposizione dei contratti proprio a partire dalle nuove filiere che si stanno determinando.

15. La dimensione sovranazionale dei processi indotti dall'innovazione sia sul lavoro che nella società imporrebbero la necessità di adottare politiche contrattuali coordinate all'interno dei sindacati europei e internazionali e assumere regolazioni economiche e fiscali europee per tutelare gli interessi dei singoli cittadini e dei diversi paesi.

16. In Italia è necessario definire, condividere e attuare un salto strategico e organizzativo verso la creazione di una "Nuova Confederalità" in grado di intercettare i nuovi bisogni sociali e del lavoro e di rappresentarli con nuove forme di contrattazione coordinata e integrata tra esperienze territoriali e di categoria.

17. Al centro della politica economica per la diffusione dell'innovazione e della nuova strategia contrattuale per il suo governo va posto di nuovo l'obiettivo di determinare la piena occupazione secondo gli indirizzi e i progetti del Piano del Lavoro. Il livello dell'occupazione in Europa e in Italia è ormai considerato un derivato dell'indice di sviluppo: l'aumento della quota di lavoro va posta invece al centro degli obiettivi di crescita perché essa sia più solida, più diffusa, più sostenibile.

18. La diffusione dell'innovazione digitale può essere un veicolo di trasformazione del sistema democratico che conosciamo. Un percorso non univoco e già prestabilito: da un lato vi sono evidenti rischi di monopolio delle informazioni (pubbliche e private) e di maggiore ingerenza e controllo della privacy dei cittadini, dall'altro occasioni altrettanto evidenti di maggiore partecipazione dei cittadini alla vita pubblica e di un loro controllo sulle decisioni prese dalla politica e dai governi. Un controllo sociale dell'innovazione è indispensabile per potenziare e non indebolire il sistema di democrazia e per valorizzare il ruolo degli uomini e delle donne nel lavoro e nella società.

B. PRIME VALUTAZIONI GENERALI

1. Non è possibile né utile rallentare l'innovazione tecnologica digitale in corso, poiché le nuove tecnologie fanno già parte della vita quotidiana delle persone, a partire dalle generazioni più giovani. Tuttavia, come in altre fasi di forte innovazione, non è prudente né equo osservarne passivamente gli effetti positivi e trascurare quelli negativi. Ci sono almeno 3 approcci possibili al tema della diffusione dell'innovazione tecnologica digitale in corso da parte delle autorità pubbliche di governo e degli operatori economici e sociali:

- a) favorirne l'implementazione spontanea,
- b) indirizzarne e finalizzarne lo sviluppo a partire dai bisogni del Paese (delle persone e del territorio),
- c) contenerne gli effetti discriminatori e di esclusione sul lavoro e i cittadini.

2. L'idea dominante dell'approccio a) è che l'industria (in particolare manifatturiera) sia in grado di guidare da sola la crescita e l'innovazione del Paese (come nel modello tedesco). Nel b) prevale l'ipotesi di uno Stato

che svolge una funzione proattiva nello sviluppo, se ne fa regista indirizzando gli investimenti pubblici e privati sulle priorità di carattere nazionale e ne controlla gli effetti. In questo modo si punta a creare nuovi mercati per l'innovazione basati su un'idea di welfare rinnovato e un programma di prevenzione, manutenzione e qualificazione del territorio, sollecitando una domanda interna complementare a quella estera. Nel c) è implicita l'idea di migliorare sia le competenze che la qualità del lavoro ed estendere le opportunità sociali dell'innovazione per ridurre il peso delle disuguaglianze attraverso una regolazione normativa e contrattuale.

3. Si tratta di approcci necessariamente complementari. La combinazione tra i diversi approcci può rappresentare una svolta nelle politiche economiche per la crescita del benessere e dell'occupazione: un "nuovo modello di sviluppo" che sappia promuovere le competenze dei singoli e le risorse del Paese. Perseguire uno solo dei tre approcci rischia di ampliare le disuguaglianze economiche sociali e territoriali già determinate.

4. Il Governo italiano sembra perseguire soprattutto l'idea, come in a), di incentivare la diffusione dell'innovazione non finalizzata, pur avendo predisposto alcuni progetti nazionali di intervento settoriale utili, che hanno determinato significative dinamiche di investimento e una rinnovata attenzione alla politica industriale, ma (per ora) non convergenti con la strategia innovativa (vedi Casa Italia, banda larga e ultra larga, agro-alimentare, promozione turistica, bonifica delle ex aree industriali, del made in Italy, ecc). L'illusione che una crescita settoriale di qualità (prima o poi) sia in grado di trascinare una crescita generale e diffusa dell'economia alberga anche a sinistra tra le forze politiche e sociali.

5. Anche le imprese industriali sembrano interessate soprattutto a massimizzare i benefici fiscali sui propri investimenti e prescindono, secondo l'approccio a), sia dai bisogni del Paese che dalle conseguenze dell'innovazione tecnologica sul lavoro e sull'organizzazione dell'impresa, limitandosi a corrispondere alle dinamiche della domanda per lo più estera.

Qui prevale ancora la convinzione che una dinamica di crescita sia in sé in grado di selezionare e qualificare le attività produttive e di servizio. Soprattutto si sottovaluta il fatto che il sistema industriale nazionale per intere classi di dimensione e settori (piccole imprese ed edilizia) è legato alle dinamiche della domanda interna.

6. Altrettanto importante in termini di innovazione, sostenibilità e occupazione è l'apporto che una infrastrutturazione su reti materiali e immateriali ed energia potrebbe fornire alla crescita diffusa e competitiva del paese (riconnettendo aree industrializzate, distretti e aree interne). I ritardi su questi volani di modernizzazione strategica del Paese finiscono per compromettere anche gli sforzi e i risultati conseguiti con il Piano Impresa 4.0.

7. La politica sembra aver assunto i temi dell'innovazione sia dell'industria che della pubblica amministrazione e più in generale del Paese ma lo ha fatto secondo un vecchio modello teorico che presuppone un miglioramento che si diffonde di per sé in tutti i settori e in tutti gli strati sociali, indipendentemente dalla quantità e qualità degli investimenti, del lavoro, dei servizi erogati. In ambito industriale sono stati infatti distribuiti solo incentivi generici (non finalizzati a progetti specifici di innovazione), nella pubblica amministrazione è mancata la volontà di ridisegnare una macchina pubblica e un nuovo sistema di welfare facendo leva sull'innovazione. In estrema sintesi, la politica e le istituzioni hanno voluto facilitare l'innovazione dell'apparato produttivo indipendentemente dai benefici che questa innovazione può produrre sul Paese e i suoi cittadini.

8. Spetta quindi alle forze sociali, al sindacato, alle comunità locali il compito di sollecitare e avviare gli approcci a più alto grado di inclusione (b,c) per garantire una più vasta diffusione nazionale dell'innovazione (non solo nell'industria, secondo l'approccio a), un suo maggiore beneficio sociale, una più forte coesione tra i territori del Paese, una sua sostenibilità ambientale. Serve un progetto che operi in chiave di sistema per coniugare innovazione,

benessere, riduzione delle diseguaglianze e piena occupazione.

9. Spetta alle forze sociali, al sindacato, alle comunità locali il compito di promuovere presso le autorità di Governo (nazionali e territoriali) una riconversione delle politiche di spesa coerenti con gli obiettivi di innovazione e benessere diffusi. In Europa e in Italia il welfare è ormai considerato come un servizio dipendente dalle risorse disponibili. Occorre invece considerare i servizi che corrispondono ai bisogni delle persone e del territorio come un grande nuovo mercato da sostenere.

10. Sia sul versante della diffusione dell'innovazione che su quello dei bisogni delle persone e del territorio (che corrispondono prioritariamente alla domanda interna), viene definendosi sempre più il sistema territoriale come luogo prioritario del confronto/contrattazione tra diversi attori per la creazione di un ambiente favorevole all'innovazione e alla creazione di nuove catene del valore nella combinazione tra bisogni e innovazione.

11. Non è più solo o prevalentemente la fabbrica il luogo di produzione del valore. Anche la catena del valore, come quella del benessere, si determina nel territorio in un insieme di prodotti e servizi (privati e pubblici) che rendono più coesa una comunità e più attrattivo un territorio.

12. Per agire in forma inclusiva, ridurre le disuguaglianze prodotte dalla crisi, valorizzare il lavoro, l'azione del sindacato deve saper individuare filiere (produttive e distributive) e territori, coglierne i bisogni e le potenzialità e adottare strategie e tecniche contrattuali adeguate.

C. ALCUNE DISCRIMINANTI NETTE

1. Come tutti i salti tecnologici anche l'innovazione digitale tende a dividere la società (giovani e anziani, consumatori e investitori, occupati e in cerca di lavoro) tra chi ne è partecipe e chi ne è escluso, chi ne è

protagonista e chi la subisce. L'innovazione digitale, malgrado la sua pervasiva diffusione, può produrre, se non governata, ulteriori polarizzazioni e marginalità.

2. Da alcuni anni stiamo assistendo sia al disaccoppiamento tra innovazione e lavoro che alla crescita di grandi diseguaglianze nel reddito, nelle retribuzioni, nelle condizioni di vita e benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Non è scontato l'esito quantitativo netto sulle forze di lavoro derivante dal processo di innovazione tecnologica in corso, mentre appare evidente una accentuata tendenza alla polarizzazione del lavoro tra necessarie competenze di alto livello professionale da un lato e lavoro esecutivo povero (di sapere, di retribuzione, di diritti) dall'altro. Tale polarizzazione, con diverse intensità, interesserà tutti i settori merceologici e di servizio e tutti i livelli di professionalità sinora acquisiti. Date le dinamiche degli investimenti degli ultimi decenni è facile immaginare che la parte preponderante delle imprese italiane, se non supportate da una crescita della domanda, tenderà a minimizzare ed esternalizzare la quota di lavoro professionalizzato e creativo e ad accentuare il peso di quello più professionalmente povero.

3. Le piattaforme della "gig economy" (lavoretti a chiamata) e "sharing economy" (condivisione di beni e servizi), separano fra loro fisicamente, contrattualmente e socialmente i lavoratori che le predispongono da quelli che le impiegano. Molte imprese della "new economy" nascono su questa separazione e amplificano un processo di appalto esterno e di dequalificazione del lavoro. Il lavoro in queste attività viene considerato come fosse autonomo mentre rappresenta spesso uno dei gradi più alti di sfruttamento e assenza di diritti. Da qualche tempo si avvertono i segni di una ricomposizione sindacale (in termini di diritti e di condizioni di lavoro) di alcune di queste piattaforme. Ma si tratta di un campo ancora da esplorare e rappresentare compiutamente.

4. Anche le diseguaglianze sociali tendono a moltiplicarsi tra chi può beneficiare dei nuovi prodotti e servizi e chi non può (per barriere anagrafiche e geografiche, deficit di conoscenze, di reddito, di opportunità).

5. Il territorio nazionale e le sue comunità, già molto separate per livelli di reddito, di welfare, di benessere, di occupazione, di competenze diffuse, di alfabetizzazione digitale, possono essere maggiormente divise da carenze infrastrutturali e di comunicazione, deficit di servizi e nuove tecnologie tra aree costiere e urbane da un lato, aree interne dall'altro, tra chi vive nelle città, chi nelle periferie, nei paesi o nelle frazioni.

6. Infine, le Istituzioni pubbliche e la loro capacità di governance, sia a livello centrale che periferico, rischiano l'inadeguatezza conoscitiva e operativa rispetto agli standard della digitalizzazione diffusa, aumentando le distanze con i cittadini, soprattutto verso le generazioni più giovani da un lato e riducendo la già la scarsa efficacia dei servizi e delle funzioni pubbliche dall'altro. Al contrario, le tecnologie digitali permetterebbero, se opportunamente regolate e correttamente impiegate, di accrescere informazione, trasparenza e partecipazione democratica nelle decisioni pubbliche.

7. Spetta al sindacato, alla sua capacità di rappresentare bisogni sociali e del lavoro con la contrattazione inclusiva sul lavoro e la contrattazione territoriale per lo sviluppo, il compito di diffondere le innovazioni, massimizzarne il beneficio per tutti, impedire le polarizzazioni e le lacerazioni sociali, territoriali e del lavoro già in atto, creare occasioni di nuova occupazione (come già realizzato in importanti accordi regionali). Governo dell'innovazione, Carta dei diritti e Piano del Lavoro sono i tre pilastri fondanti di una nuova strategia sindacale. Essi sollecitano un maggiore ruolo e impegno tanto delle categorie quanto dei livelli confederali.

8. Assi centrali per uno sviluppo innovativo e non lacerato dell'economia e della società sono: innalzamento e valorizzazione delle conoscenze

e delle competenze di tutta la popolazione e ripensamento del sistema formativo per garantire a ogni persona capacità ed effettive opportunità di apprendimento permanente (sistema integrato 0-6, obbligo a 18 anni, aumento dei laureati almeno pari ai benchmark europei, sviluppo dell'interazione istruzione/lavoro, sistema integrato dell'apprendimento permanente per tutti), risposta ai bisogni sociali non soddisfatti (assistenza, salute, invecchiamento attivo, sicurezza), manutenzione delle città e del territorio, innovazione dei servizi, lavoro dignitoso.

9. Tutto ciò richiederà la sperimentazione di nuove forme di contrattazione d'anticipo e nuove pratiche di partecipazione e codeterminazione per monitorare e migliorare l'organizzazione e le condizioni di lavoro delle persone.

10. Un cambio di paradigma di questa portata avrà ricadute dirette e importanti sulle condizioni di lavoro e di vita delle persone. D'altra parte questi fenomeni stanno già determinando contraddizioni e conflitti in molte realtà, oltre che importanti e innovative esperienze contrattuali.

11. L'insieme di questi processi, così come le ricadute più complessive della digitalizzazione, andranno attentamente monitorate anche con specifici osservatori intercategoriale.

D. UN ORIZZONTE STRATEGICO (Globale, Europeo e Italiano)

1. L'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Onu è l'orizzonte entro cui rendere compatibili innovazione e sostenibilità (sociale e ambientale) dello sviluppo anche mediante un'esplicita azione sovranazionale e nazionale dei sindacati.

2. I 17 obiettivi globali dell'AGSS (fine della povertà, fine della fame,

salute e benessere, istruzione di qualità per tutti, parità di genere, disponibilità dell'acqua, energia economica e sostenibile, crescita economica con piena occupazione e lavoro dignitoso, innovazione equa e sostenibile, riduzione diseguaglianze, città inclusive e durature, produzione e consumi sostenibili, riduzione cambiamenti climatici, conservazione mari e risorse marine, protezione forestazione e terreno, giustizia per tutti e organismi inclusivi, diffusione partenariato) rappresentano lo scenario al 2030 con cui raccordare i progetti nazionali e territoriali di innovazione. I suoi 169 traguardi articolano gli obiettivi globali AGSS e dettagliano con precisione le direzioni in cui lo sviluppo e l'innovazione si devono muovere in una logica compatibile, sostenibile e resiliente.

3. Gli obiettivi e i traguardi AGSS saranno raggiungibili nel 2030 solo a condizione che diventino per ciascun Paese occasione per orientare le politiche economiche verso il benessere sociale, la riduzione delle diseguaglianze (di reddito, di diritti, di genere), la piena occupazione. L'innovazione va finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e traguardi AGSS con politiche nazionali e sollecitazioni territoriali.

4. Declinare nel nostro Paese obiettivi e traguardi dell'AGSS significa individuare alcune priorità: il rafforzamento e la diffusione di servizi di welfare di qualità e accesso universale delle persone, la coesione del territorio in una nuova relazione tra aree interne e aree a maggiore insediamento e sviluppo e tra città metropolitane, centri minori, borghi e campagne, la crescita dell'occupazione e la ricomposizione tra nord e sud. Per il nostro Paese sembrano essere prioritari programmi di: manutenzione del territorio, prevenzione dei rischi, infrastrutturazione (viaria, ferroviaria e ITC), diffusione della rete della salute (prevenzione, assistenza, cura, reinserimento), crescita delle competenze (educazione, istruzione, formazione), riorganizzazione dei servizi di base delle comunità (aziende di servizi locali).

5. Nell'AGSS vanno implementati, specie per il nostro Paese, gli obiettivi di conservazione e valorizzazione del patrimonio storico, architettonico, artistico, culturale come risorsa strategica per uno sviluppo intellettuale delle persone e l'arricchimento del territorio attraverso un turismo di qualità. Anche questi obiettivi possono trovare maggiore dinamica propulsiva nell'applicazione delle tecnologie digitali.

6. Anche il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali analizza le trasformazioni sociali e del lavoro in corso e individua politiche omogenee di risposta in una logica di aumento delle opportunità e riduzione delle disuguaglianze.

17. L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (Asvis) si adopera per portare la politica sul terreno dello sviluppo sostenibile, in coerenza con l'Agenda Globale dell'Onu. Anche l'Istat, di recente, ha messo a punto indicatori che consentono di misurare lo stato di avanzamento in Italia degli obiettivi dell'Agenda Globale. Le indagini sul benessere degli italiani, se articolate per territori, possono diventare elementi di misura delle disuguaglianze e dei bisogni utili per la costruzione di un quadro condiviso di priorità.

18. Le priorità nazionali e territoriali, per essere affrontate, vanno verificate, articolate e trasformate in piattaforme e progetti esecutivi con logiche top-down e bottom-up. A questo scopo è necessaria una rinnovata iniziativa contrattuale che utilizzi un modello a matrice, articolato su diversi livelli e competenze: nazionali, aziendali e territoriali, di categoria, confederali e sociali.

19. In questa attività di ricomposizione di una rappresentanza sociale e del lavoro non esistono soggetti esclusivi. Il sindacato potrà svolgere un ruolo propulsivo e di coordinamento importanti, data la sua diffusione, se

saprà agire all'interno di una rete di soggetti sociali diversi.

E. OBIETTIVI PRIMARI

1. Il Paese ha bisogno di innovazione diffusa:

- le persone hanno bisogno di innovazione,
- il territorio ha bisogno di innovazione,
- il lavoro ha bisogno di innovazione,
- le imprese hanno bisogno di innovazione.

2. L'innovazione diffusa di cui il paese ha bisogno non è solo tecnologica: è tecnologica, organizzativa, infrastrutturale, ambientale, educativa, professionale, culturale, amministrativa, istituzionale. È innovazione sociale.

3. La politica e la governance amministrativo-istituzionale hanno bisogno di innovazione per rendere più coeso il Paese:

nel rapportarsi ai cittadini in trasparenza e favorire la partecipazione,

nell'individuare i bisogni e le priorità cui fornire risposta,

nell'innovare le politiche pubbliche,

nel rendicontare agli elettori gli effetti delle loro politiche,

nel lavorare su indirizzi e visioni di medio periodo,

nel programmare con profili pluriennali la spesa (e verificarne i risultati),

nel combattere corruzione, mafie, evasione fiscale,

nel rinnovare il senso del servizio e del lavoro pubblico.

4. Il sindacato è un referente sociale dei bisogni del lavoro, delle persone e del territorio che con le sue politiche contrattuali territoriali e di categoria:

aiuta a trasformare i bisogni in opportunità,

aiuta a trasformare la domanda sociale in domanda economica (consumi

e investimenti) e nuovi mercati, sollecita e favorisce il diffondersi dell'innovazione nel Paese: non solo un'innovazione delle imprese ma un'innovazione che risponde ai bisogni delle persone e del territorio (welfare e manutenzione).

5. Il sindacato e gli altri corpi sociali intermedi, con le loro relazioni, possono contribuire al rinnovamento della politica e della governance istituzionale che appare sempre più uno dei punti critici del Paese che non consente di connettere bisogni e servizi (domanda sociale con offerta economica).

6. Il sindacato e gli altri corpi sociali intermedi hanno bisogno di innovazione:

nell'ampliamento della loro rappresentanza inclusiva in contrasto alla polarizzazione del lavoro,

nella certificazione della loro rappresentatività,

nella trasparenza delle loro relazioni,

nella funzionalità ed efficacia della loro attività relazionale e negoziale,

nei necessari processi di cambiamento organizzativo.

7. L'innovazione diffusa non è solo occasione di crescita dell'export: essa si fonda sulla creazione di prodotti e servizi vendibili su mercato interno. L'innovazione diffusa è un processo di ammodernamento del Paese che corrispondendo a bisogni sociali e territoriali crea occasioni di investimento e di lavoro. L'innovazione diffusa rivolta alle persone e al territorio è indirizzo di un nuovo modello di sviluppo e strumento di crescita del benessere.

8. L'innovazione diffusa non è neutra: essa trasforma il lavoro in quantità e qualità. Per questo ha bisogno di essere favorita e accompagnata da politiche pubbliche per lo sviluppo e l'occupazione e da strumenti di verifica contrattuale nei luoghi di lavoro e nel territorio. Una redistribuzione

più equa dei profitti derivanti dall'innovazione digitale deve essere garantita da politiche fiscali più attente a ridurre i fenomeni di sperequazione e diseguaglianze.

F. PER UNA GOVERNANCE DEMOCRATICA E PARTECIPATA

1. In Europa si confrontano diversi modelli di governance del processo di innovazione digitale in corso: alcuni sono più centrati sugli indirizzi e gli incentivi dello Stato nazionale, altri più decentrati verso i territori e le loro istanze amministrative locali.

2. Per le caratteristiche storiche dell'Italia e la sua complessa struttura amministrativo-istituzionale e anche per la struttura distrettuale della nostra economia produttiva, per la difesa e l'implementazione delle filiere quale scelta strategica per non disperdere il patrimonio di PMI, è preferibile sperimentare un percorso di governance di sistema.

3. Una governance di sistema, in parte già avviata, deve partire da una "cabina di regia" nazionale, partecipata da imprese, sindacati e altre organizzazioni sociali, in cui il Governo sia rappresentante ad un tempo delle volontà di promozione, delle risorse disponibili, dei bisogni di innovazione dei diversi settori pubblici.

4. In questa sede verranno codeterminati gli indirizzi prioritari che l'innovazione deve perseguire nel Paese nelle diverse filiere di applicazione con finalità sociali oltre che di mercato, l'ammontare delle risorse pubbliche disponibili, le modalità con cui rapportare le risorse pubbliche a reali volontà di investimento privato.

5. La "cabina di regia" nazionale dovrà poi rapportarsi a terminali di regione (non obbligatori e burocratici) in cui codeterminare le priorità regionali

rispetto agli indirizzi generali nazionali, coinvolgere i principali driver territoriali di innovazione (imprese, università, centri ricerche), lanciare bandi regionali e finalizzare le linee guida delle risorse europee da destinare ai progetti. Le cabine di regia, oltre a determinare le linee di indirizzo territoriali, saranno anche chiamate a monitorarne i risultati attraverso una rete di “osservatori georeferenziati” e organizzati secondo le modalità determinate dai livelli regionali stessi.

6. Anche l’articolazione del governo territoriale (Città Metropolitane, ex province, enti di area vasta, unioni dei comuni) deve essere coinvolta attivamente nel percorso di diffusione sociale dell’innovazione. A questo livello, strutture di coordinamento tra istituzioni, driver e società civile, avranno il compito di codecidere singoli progetti da realizzarsi nel territorio sulla base delle linee di indirizzo e delle risorse definite ai livelli nazionale e regionale.

7. Alle organizzazioni sindacali spettano i compiti di promozione di questo modello di governance partecipata, anche attraverso la contrattazione/concertazione territoriale, di azione per il suo funzionamento efficace, di sollecitazione del necessario coordinamento istituzionale, di rendicontazione costante dell’agire delle diverse “cabine di regia”, di verifica dei risultati ottenuti.

G. RINNOVARE GLI STRUMENTI CONTRATTUALI

1. Per il sindacato il nuovo orizzonte della contrattazione territoriale è la “Contrattazione multilivello per lo Sviluppo, il Lavoro e l’Innovazione”, avendo come interlocutori: Comuni, Città Metropolitane, Enti di Area Vasta, Regioni e, ove possibile, il sistema delle imprese.

2. Nella contrattazione per lo sviluppo, il lavoro e l’innovazione, il sinda-

cato non può essere agente unico ma nodo di una rete partecipativa più vasta di soggetti sociali organizzati e cittadini. Tale rete va realizzata con modalità proprie (e inedite) di partecipazione, condivisione e verifica.

3. Contemporaneamente, la contrattazione per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione va avviata con il Governo e con le Associazioni delle imprese interessate perché, a partire dalle Aree Interne e dal Mezzogiorno si determinino indirizzi e programmi di investimento (concentrando e finalizzando le risorse esistenti) sulle priorità Paese, in coerenza con gli impegni assunti nell'AGSS e ASVI.

4. Definire progetti decennali di infrastrutturazione, servizi minimi, nuova assistenza sanitaria, istruzione scolastica a partire dalla scuola d'infanzia, istruzione superiore e universitaria, formazione continua, manutenzione del territorio, prevenzione dei rischi, promozione culturale e turistica, è la priorità-Paese per coniugare sviluppo, innovazione e occupazione a partire dai territori più svantaggiati in una logica di sostenibilità sociale e ambientale.

5. Questi progetti possono essere un veicolo di integrazione e cittadinanza attraverso percorsi di avviamento al lavoro anche dei migranti: sarà cura della contrattazione territoriale e di categoria promuoverne l'inserimento al lavoro e determinare condizioni di lavoro e di vita dignitose per le nuove cittadinanze anche attraverso momenti di formazione mirati.

6. La tecnologia basata sulla digitalizzazione sta cambiando le competenze necessarie del lavoro: sarà cura della contrattazione promuovere la crescita generale delle competenze e la diffusione di nuove opportunità inclusive che compensino gli effetti della polarizzazione.

7. L'innovazione introduce mutamenti di fondo nei concetti tradizionali

di tempo di lavoro (e non lavoro), valore del lavoro svolto, controllo, sorveglianza, organizzazione e ricomposizione dei singoli lavori all'interno delle attività produttive o di servizio, gerarchie, responsabilità, riconoscimento del ruolo, capacità creative.

8. Per contrastare la polarizzazione e la separazione anche contrattuale del lavoro, ciascuno di questi temi dovrà essere declinato in una matrice contrattuale di forma innovativa e sperimentale, secondo una logica di rappresentanza generale e inclusiva del lavoro combinata a una maggiore tutela delle specificità. La matrice composta di contrattazione confederale e di categoria separate per funzioni, materie e soggetti che la praticano come l'abbiamo conosciuta fino alla crisi, non è in grado di coprire l'intero arco dei bisogni sociali e del lavoro senza rimescolare fra loro livelli, materie, interlocutori e promotori. L'esempio più evidente di come la divisione rigida dei compiti produce conflitti e diseguaglianze è quello del cosiddetto "welfare contrattuale" che, se trattato separatamente finisce per costituire un percorso parallelo e sostitutivo del welfare universale, a beneficio di pochi.

9. Per il governo dei flussi di lavoro in entrata e in uscita dai luoghi tradizionali e nuovi di produzione di merci e servizi, per le politiche di crescita delle competenze, per le politiche attive del lavoro, sarà indispensabile realizzare momenti territoriali di contrattazione-concertazione con una più forte coesione tra categorie e confederazione e una maggiore capacità di integrare le filiere di produzione e servizio.

10. La contrattazione di categoria, con le sue articolazioni (Nazionale, Territoriale, di Gruppo, di Luogo di lavoro, Filiera e Distretto), dovrà sperimentare forme di tutela e riconoscimento del valore del lavoro sia attraverso la individuazione dei diritti fondamentali di legge e contrattuali (in coerenza con la Carta dei Diritti) sia con la determinazione di retribuzioni e condizioni di lavoro adeguate.

11. La contrattazione nazionale “di categoria” è cresciuta a dismisura producendo disparità di trattamento tra lavori omogenei. Ridurre il numero dei CCNL (cancellare quelli impropri, certificare la rappresentatività) è un obiettivo primario del sindacato. Per realizzarlo occorre passare dalla visione novecentesca del settore a quella più attuale della filiera della creazione del valore di un prodotto o servizio.

12. La forza e la cultura sindacale si sono affermate nel Novecento facendo diventare richiesta e diritto collettivo ciò che era vissuto e manifestato come bisogno e tutela individuale. Il paradigma socio-economico dominante (il fordismo) obbligava e nello stesso tempo rendeva più “facile” il passaggio dal bisogno singolo alla tutela collettiva. Anche se non tutti i bisogni individuali assurgevano a diritti collettivi e la “selezione” operata lasciava alcuni bisogni e i lavoratori che li manifestavano al margine del percorso contrattuale. L’innovazione digitale produce un lavoro più differenziato, amplificando (e non limitando) gli apporti del singolo e rendendo più vaghi i confini tra autonomia e dipendenza della prestazione (a volte in termini reali, a volte in termini strumentali). Per il sindacato si apre una stagione in cui nei bisogni e diritti collettivi (acquisiti e da aggiornare) si devono trovare spazi di affermazione individuale delle esigenze e delle condizioni di lavoro. I diritti collettivi devono trovare forme di fruizione che non escludono anzi si conciliano con i diversi bisogni individuali delle persone. È una sfida inedita e impegnativa su cui procedere in via consapevole e sperimentale.

H. ALCUNI PERCORSI CONTRATTUALI INNOVATIVI

1. La diffusione delle tecnologie digitali sta cambiando il lavoro dipendente e autonomo sia nel suo realizzarsi che nel suo essere riconosciuto, misurato e valutato. Occorre che si rinnovi la cultura del lavoro in modo da riconoscere il lavoro effettivo là dove appare nascosto (a volte non

percepito come lavoro neppure da chi lo svolge) e tutelare le diverse modalità con cui l'attività lavorativa si esplica, a partire dai diritti fondamentali di chi la svolge.

2. È facile supporre che le imprese saranno obbligate a riconoscere (in termini di retribuzione, autonomia, responsabilità) le nuove competenze necessarie all'innovazione e che tenderanno a marginalizzare (in termini di retribuzione e instabilità del rapporto) le competenze più tradizionali.

3. Per contenere queste tendenze alla separazione del mercato del lavoro occorre che si rinnovi la cultura contrattuale attraverso un aggiornamento delle materie "rivendicative" tradizionali, per renderle più efficaci nella tutela delle differenti condizioni di lavoro, e una verifica della dimensione individuale e collettiva delle rivendicazioni. In questo è necessario un salto "culturale" di tutte le parti sociali ad evitare la svalutazione del lavoro, non riconoscendone le nuove competenze, o la difesa conservativa delle condizioni presenti.

4. È dovere fondativo di un sindacato generale non solo praticare la rappresentanza inclusiva di tutti i lavori e le competenze esistenti ma di farlo con una contrattazione e una rappresentanza unitarie, che non moltiplichi e differenzi i contratti ma articoli le diverse condizioni in un sistema contrattuale più inclusivo, democratico e unitario. La contrattazione può e deve applicare e sperimentare sul campo gli indirizzi della Carta dei Diritti.

5. L'occupazione. La creazione di nuovo lavoro può e deve essere obiettivo diretto della contrattazione a tutti i livelli, ai sensi del Piano del Lavoro. Nuovi posti di lavoro e nuove figure professionali nel lavoro esistente. Lavoro legato alle esigenze produttive dell'impresa, lavoro di progettazione, consulenza, coordinamento, innovazione, verifica. Lavoro dignitoso, competente, coinvolto, responsabile. Per ogni lavoro che si crea e

per quelli esistenti, la contrattazione dovrà determinare la retribuzione e le condizioni adeguate.

6. La retribuzione. La digitalizzazione produce enormi profitti per le imprese che utilizzano software e servizi digitali spesso sottopagati. Esiste una polarizzazione anche tra le retribuzioni: non solo tra profitti e salari ma anche nell'ambito delle retribuzioni da lavoro. Importanti enti economici nazionali e internazionali (Banca d'Italia, Banca dei Regolamenti Internazionali, Fondo Monetario Internazionale e BCE, fra gli altri) hanno più volte segnalato l'insufficiente crescita dei salari da lavoro dipendente con la globalizzazione prima e la crisi poi. La contrattazione deve puntare da un lato a riconoscere e valorizzare le diverse competenze esistenti nella catena di valorizzazione (del prodotto-servizio), dall'altro a garantire un reddito dignitoso alle funzioni più meramente esecutive. Una quota della produttività di impresa va impiegata, con la contrattazione, anche a compensare e contrastare la polarizzazione. Una politica di riforme che riequilibri la pressione fiscale, spostando il baricentro dal lavoro alle rendite e ai patrimoni, può aiutare la crescita del salario reale netto ma è necessario inaugurare una nuova stagione di rivendicazioni salariali adeguate a valorizzare il lavoro e ridurre la polarizzazione.

7. Il risultato. Sempre più frequentemente il lavoro non è valutato in termini di "orari" e "tempi" di svolgimento quanto di compito-incarico e risultato dell'attività: del singolo, del team, dell'impresa. In questi casi, la contrattazione di retribuzione e tempi dovrà individuare l'apporto del lavoro del singolo e la ricomposizione dei singoli contributi nel risultato finale. L'organizzazione del lavoro, il percorso con cui si combinano i diversi saperi e i diversi lavori per garantire il risultato non può essere affidata agli automatismi della tecnologia: è in questa combinazione di diverse competenze che si produce il valore aggiunto dell'attività aziendale. Non può essere un algoritmo che nasconde e valuta la interazione fra i lavori diversi che producono il valore.

8. Contrattare l'algoritmo. Nemmeno il controllo del lavoro lungo la catena del valore può essere affidato a un algoritmo ignoto (spesso acquistato e sconosciuto anche all'impresa), senza che se ne conoscano e regolino anche contrattualmente le modalità di funzionamento e le conseguenze sulla privacy e sul lavoro. Gli algoritmi non sono tecnologicamente immo-
dificabili, corrispondono a scelte fatte e non a realtà scientifiche ogget-
tive. Gli algoritmi sono formule matematiche create dall'uomo secondo
criteri predisposti per corrispondere a richieste di controllo dell'impresa:
controllo di macchine e di persone in grado di alterare le condizioni di
lavoro e i diritti con una pretesa di neutralità scientifica. Questa neutra-
lità non esiste di per sé. Anzi, la diffusione dell'intelligenza artificiale sta
portando sempre più gli algoritmi a modificarsi autonomamente, sulla
base degli obiettivi programmati. Per questo è sempre più urgente cono-
scere e contrattare i principi di base del software impiegato. L'algoritmo
va verificato e modificato sulla base di un equilibrio tra necessità dell'im-
presa e diritti del lavoro. Esattamente come si è fatto nei confronti della
tecnologia fordista e dell'organizzazione del lavoro taylorista rispetto alle
presunte oggettività del sistema "Tempi e Metodi". L'introduzione dell'al-
goritmo impone nuovi diritti di informazione e nuove capacità contrattuali.

9. L'orario e il tempo di lavoro. Prevalentemente nelle funzioni puramen-
te esecutive è indispensabile misurare il contributo del lavoro in termini
classici di orario (massimo, minimo, straordinario, flessibile, ritmi, pause,
ferie, ecc). Prende peso, d'altro canto, un lavoro non misurabile in quan-
tità orarie giornaliere o settimanali ma in intensità e periodi di applicazio-
ne. In questi casi è utile sperimentare forme di maggiore controllo contro
gli abusi (diritto alla disconnessione e al tempo libero) da un lato, e di
maggiore flessibilità sull'autogestione del tempo di lavoro nel periodo di
realizzazione del proprio compito e del risultato della propria attività.

10. La digitalizzazione consente una dilatazione degli orari di funziona-

mento dei servizi di una città non sempre derivanti da un aumento della domanda. Dovrà essere cura delle parti contrattuali regolare la materia con imprese e istituzioni.

11. Partecipare per codeterminare l'innovazione. Poiché l'innovazione digitale (molto più che quella dei macchinari) è innovazione continua di prodotto e di processo, è decisivo, perché l'innovazione divenga un percorso anche "sindacalmente sostenibile", garantire la partecipazione di tutte le competenze necessarie (organizzative, progettuali, esecutive, di coordinamento e di verifica) al processo di valorizzazione attraverso forme da definire contrattualmente di consultazione, selezione delle idee, soluzione dei problemi, verifiche dei risultati.

12. Il luogo e la filiera. Il luogo fisico in cui si ricompongono i diversi lavori tende a trasformarsi in "virtuale" attraverso la connessione di rete. Non spariscono i luoghi di assemblaggio, di stoccaggio, di spedizione, ove spesso prevale il lavoro esecutivo a basse competenze e la resistenza a creare condizioni dignitose di lavoro, ma la catena del valore e la filiera di produzione si generano sempre più spesso nelle relazioni in rete tra contributi e attività diverse e in momenti di verifica ristretti in cui prevale il lavoro ad alte competenze. La "catena del lavoro", la filiera, deve diventare un percorso "controllato" dall'attività contrattuale per riconoscere singoli diversi apporti, responsabilità e diritti. Nel "non luogo fisico" del lavoro diventano indeterminati e persino aleatori anche concetti di sicurezza e salubrità ambientale che la contrattazione deve saper recuperare riadattandoli.

13. La continuità. Nel "non luogo" fisico di lavoro è più diffusa l'instabilità e la precarietà dei rapporti di lavoro. La contrattazione dovrebbe sperimentare forme di continuità del rapporto anche a tempo determinato, attraverso la garanzia della chiamata e dell'assunzione quando si ripresentano le condizioni in cui un certo apporto e un'esperienza sono

di nuovo necessari: sia per i lavori esecutivi che per quelli ad alta competenza.

14. La formazione. Se l'innovazione tende a polarizzare le competenze tra mansioni esecutive povere e mansioni a maggiore valore aggiunto, è necessaria una nuova capacità di contrattazione della formazione. Deve essere garantito a ogni persona che lavora il diritto soggettivo all'apprendimento permanente: superamento degli impedimenti economici e di tempo che ne limitano l'accesso, effettiva possibilità di realizzare percorsi di apprendimento personalizzati, certificazione e piena spendibilità delle competenze acquisite. A questo fine occorre una nuova capacità di integrare la contrattazione territoriale (reti territoriali integrate dei servizi e dell'offerta formativa) con la contrattazione di categoria nazionale e decentrata (permessi formativi, piani formativi, carriere professionali). Anche in questo caso si deve tener conto delle diversità esistenti e dei confini rigidi che l'innovazione sembra moltiplicare in termini di nuovo fordismo tra chi può esprimere nel lavoro le proprie competenze e chi no. Il sindacato deve rivendicare la priorità alla formazione dei lavoratori con livelli di competenze più bassi, superando la tendenza spontanea dell'offerta formativa a rivolgersi ai soggetti più istruiti e qualificati. La formazione alle nuove tecnologie non può risolversi in un mero addestramento digitale dei lavoratori, tenendo conto del bisogno dei lavoratori meno istruiti di competenze di base e riattivazione cognitiva. Quello dell'accesso alla formazione continua come diritto individuale di ciascuno può rappresentare la leva fondamentale per contenere le tendenze alla polarizzazione delle competenze da parte del sistema delle imprese. La formazione non può soddisfare solo le esigenze interne e momentanee delle singole imprese, deve potersi realizzare e certificare anche sul mercato del lavoro esterno all'impresa in modo che un lavoratore con funzioni "esecutive" possa, nella formazione, investire per una sua ricollocazione in altra attività. I Fondi Interprofessionali devono diventare un volano per la promozione di una formazione di massa del lavoro che non

rispecchi le esigenze degli enti di formazione ma che metta al centro la persona da formare e le sue esigenze, promuovendo sperimentazioni di metodo e di contenuto.

15. Diritto alla conoscenza. La conoscenza delle modalità di impiego delle tecnologie digitali deve essere garantita ad ogni cittadino adulto allo scopo di poter diffondere socialmente l'uso delle nuove tecnologie nei servizi alla persona, in particolare per la popolazione anziana.

16. L'inquadramento. I sistemi di classificazione e di inquadramento dei Ccnl sono, per tacito consenso fra le parti, congelati dai primi anni '70, pertanto largamente superati dall'evoluzione professionale e l'organizzazione del lavoro prodottesi. È necessario sperimentare il riconoscimento anche formale delle nuove figure professionali che si sono via via generate in questi anni sulla base di una griglia di parametri basati su intensità del lavoro, competenza organizzativa e realizzativa, capacità relazionale e responsabilità. Il nuovo modello di inquadramento delle professionalità deve essere "unico" e introdurre dei percorsi di carriera interni, ad evitare la polarizzazione del lavoro e delle competenze.

17. La parità di genere. L'innovazione tecnologica potrebbe aumentare le differenze di genere esistenti da tempo nel mondo del lavoro (opportunità, carriera, inquadramento, stabilità, retribuzione, diritti, ecc). La contrattazione dell'innovazione deve porsi l'obiettivo di valorizzare le competenze del lavoro femminile già esistente e garantire (attraverso funzioni apposite di controllo sui luoghi di lavoro) le pari opportunità di carriera professionale e la parità salariale.

18. La presa in carico. Nel mondo dei servizi alla persona soprattutto (ma anche in molti servizi alla produzione e alla vendita) ciò che dà valore all'attività svolta è la continuità del rapporto tra cliente-utente e servizio: dall'individuazione del problema-obiettivo al periodo di trattamento, alla

soluzione. La presa in carico implica competenze, capacità relazionali dell'operatore, responsabilità individuali che vanno definite, riconosciute e valorizzate dalla contrattazione. La digitalizzazione consente il diffondersi delle relazioni "on line" ma amplifica l'esigenza della presa in carico e dell'assistenza diretta e affidabile.

19. La presa in carico sindacale. La polarizzazione del mercato del lavoro, la possibilità (non sempre realistica) da parte delle fasce alte di competenza di avere relazioni personali e dirette con l'impresa, la difficoltà da parte delle fasce basse di avere una rappresentanza collettiva dei propri bisogni, inducono anche i rappresentanti sindacali a sperimentare forme di presa in carico individuale dei bisogni dei lavoratori.

20. Il Welfare. L'innovazione digitale consente la personalizzazione di alcuni servizi di analisi, controllo e cura precedentemente inimmaginabili. Il welfare contrattuale-assicurativo tende a implementare un circuito di assistenza parallelo a quello universale pubblico-privato. È essenziale che le disponibilità all'incremento delle prestazioni di welfare sui luoghi di lavoro vengano rapportate alla rete del welfare universale anche per via contrattuale, per non creare nuove diseguaglianze tra lavoratori e tra cittadini. In questo caso deve essere rivisto e riorientato il sistema di agevolazioni fiscali che alimenta il welfare contrattuale: se è una integrazione del welfare universale è giusto che se ne faccia carico la fiscalità generale, altrimenti non è una forma accettabile di mutualità.

21. Il lavoro nascosto. L'innovazione consente di mascherare alcune attività lavorative un tempo interne alla filiera e di esternalizzarle sull'utente o il cliente. È il caso, per fare solo alcuni esempi, delle casse automatiche dei supermercati o dell'home banking in cui l'azienda "risparmia" lavoro proprio e carica mansioni, tempi, complessità, rischi di errori e sanzioni sul cliente senza benefici di alcun tipo. L'estendersi di questa pratica è accettabile solo se a un "lavoro" in più esercitato dal cliente corrisponde un riconoscimento e una facilitazione in più rispetto al percorso tradizio-

nale (sconti, benefici vari).

22. La sfida della piena occupazione. Storicamente il rapporto tra innovazione e occupazione è sempre stato un rapporto dialettico e alterno. Il fatto che, nel medio periodo, le grandi innovazioni non abbiano prodotto una disoccupazione di massa è dovuto in larga parte all'innovazione sociale che ha accompagnato quella tecnologica. La crescita delle retribuzioni, la riduzione degli orari, il welfare state sono i pilastri di un compromesso sociale che ha reso sostenibile il salto di produttività prodotto dalla tecnologia meccanica ed elettronica. Questo compromesso negli ultimi 25 anni è saltato. Ciò ha segnato uno dei più consistenti arretramenti delle condizioni sociali e di chi lavora, in particolare dei ceti medi, producendo in Italia una delle più accentuate diseguaglianze economiche e di benessere che le democrazie liberali conoscano. Senza un nuovo compromesso sociale l'insostenibilità delle differenze economiche e delle condizioni di vita metterà a rischio il sistema europeo e l'equilibrio democratico dei singoli paesi. È necessario costruire, a partire dalla contrattazione, un nuovo compromesso sociale tra profitti delle imprese e benessere generale.

I. UNA NUOVA CONFEDERALITÀ NECESSARIA

1. Le esperienze contrattuali degli ultimi anni, anche quelle che iniziano a esercitarsi sui problemi posti dall'innovazione, non rappresentano un sistema concordato e generale ma una larga serie di attività esercitate in diversi settori e aree del Paese. Esse si possono descrivere come la combinazione non coordinata della contrattazione (Nazionale, Territoriale Regionale, Territoriale Area Vasta, Territoriale Comunale o Città Metropolitana, di Gruppo, di Luogo di Lavoro, Filiera e Distretto), con diversi soggetti che la svolgono (Confederazione, Categorie Attive, Spi, sindacati e altri soggetti in una Rete di Rappresentanza Sociale). In ognuna di queste esperienze cambiano interlocutori, competenze e titolarità, e si

affrontano in maniera spesso non coordinata una o l'altra materia contrattuale indicata nei precedenti capitoli.

2. Spetta soprattutto alle Camere del Lavoro e alle Categorie avviare un percorso contrattuale in grado di intercettare i nuovi bisogni sociali e del lavoro generati dall'innovazione digitale, anche sperimentando nuove forme e rinnovati contenuti contrattuali da esercitare in maniera più coordinata al fine da produrre inclusione e benefici più estesi possibile al lavoro e ai cittadini. Loro sarà il compito di connettere la filiera dell'innovazione del lavoro a quella dei bisogni sociali e del territorio.

3. In questo ambito, è necessario prima di tutto partire dalla necessità di produrre una più stretta condivisione degli obiettivi, degli strumenti e dei risultati contrattuali tra i diversi soggetti coinvolti (confederali e di categoria), ad evitare che obiettivi generali di efficienza di un servizio possano entrare in conflitto con la necessaria tutela del lavoro (in materia di orari, retribuzioni, competenze). O che, al contrario, la difesa dello status quo possa rendere problematica qualsiasi innovazione di prodotto o di servizio (nel privato e nel pubblico). Efficienza, innovazione e migliore qualità del lavoro possono essere raggiunti solo se impostati e difesi insieme.

4. A questo scopo sarà necessario che a partire dalle strutture di base della rappresentanza sindacale (RSU) siano garantite la massima copertura della filiera e l'inclusione di ogni tipologia di lavoro, a partire da quelle non ancora sindacalizzate.

5. Anche le tecniche di conduzione del negoziato e di verifica dei risultati dovranno essere commisurate a questa nuova sperimentale forma di contrattazione che vuole coniugare miglioramento del lavoro e del servizio da un lato, tutele collettive e ambiti di scelta dei singoli dall'altro.

6. Nel territorio operano diversi soggetti organizzati. Nel momento in cui il sindacato si fa rappresentante dei bisogni sociali del lavoro e dei cit-

tadini è necessario essere consapevoli di questo pluralismo e delle sue specificità.

7. La “Contrattazione Multilivello per lo Sviluppo, il Lavoro e l’Innovazione” si svolge all’interno di una rete di competenze, relazioni e collaborazioni più ampie di quelle sindacali. Sia già organizzate (centri ricerca, università, scuole, associazioni varie) che appartenenti ai singoli. Il sindacato unitario è insieme nodo e coagulo di tale rete relazionale.

8. In questa funzione, la Contrattazione Multilivello per lo Sviluppo, il Lavoro e l’Innovazione” può divenire un importante veicolo di partecipazione dei cittadini al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della comunità per una nuova coesione sociale e democratica.

9. Non è possibile in questa fase contrattare l’innovazione del lavoro, con obiettivi di rappresentanza generale di tutti i lavoratori, rifarsi a schemi predeterminati, poiché si dovrà agire in un campo in forte e continua trasformazione. Si apre, al contrario, una stagione ricca di sperimentazioni dal vivo in cui le strutture sindacali saranno chiamate a individuare soluzioni innovative da controllare e diffondere. Anche per queste ragioni è indispensabile una maggiore contaminazione tra conoscenze ed esperienze confederali e categoriali secondo un modello di nuova confederabilità da sperimentare anche sul lato organizzativo.

Appendice - Rapporto di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0

Nel suo primo anno di attività, l'Ufficio Progetto Lavoro 4.0 ha promosso numerose iniziative sui temi della digitalizzazione e del suo impatto sul lavoro. Il metodo di lavoro si è basato sul continuo confronto con esperti della materia, interni ed esterni alla Cgil stessa e sulla condivisione di alcune esperienze e pratiche sindacali. Per questo è stata costituita la Consulta Industriale, una comunità di cui fanno parte ricercatori, docenti, studiosi, manager aziendali, esperti, sindacalisti dalle categorie e dai territori. La Consulta ha lavorato, insieme al Coordinamento Politiche Industriali e al Coordinamento Formazione, attraverso una piattaforma collaborativa online, Idea Diffusa, che ha permesso uno scambio continuo di spunti, opinioni e materiale, promuovendo un confronto di alto livello utile alla nostra elaborazione.

Il lavoro dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0 si è articolato in tre fasi:

1) **Conoscere** (Torino 1)

Questa fase è stata principalmente rivolta alla divulgazione di informazioni e conoscenza sui temi della digitalizzazione all'interno dell'organizzazione, attraverso il confronto con alcuni dei più grandi esperti italiani ed europei. Questa fase ha preso avvio con l'evento "(R)Evolution Road. Lavoro, codeterminazione, competitività, libertà e conoscenza nella quarta rivoluzione industriale", che si è svolto il 24 e 25 ottobre 2016 a Torino.

2) **Proporre** (Torino 2)

Questa fase ha avuto come perno centrale il Forum dell'industria, del lavoro e dell'innovazione, che si è svolto a Torino il 21 settembre 2017, ed ha visto la partecipazione, anche attraverso Idea Diffusa, di esperti interni ed esterni al sindacato al fine di confrontare proposte e buone pratiche sui temi della digitalizzazione e del lavoro 4.0.

3) **Deliberare** (Conferenza di Programma, verso il Congresso nazionale)

Si apre con la Conferenza di programma una fase di progettazione e proposta, che culminerà col prossimo Congresso della Cgil. Dopo una fase divulgativa che ha consentito una capillare condivisione dei temi, del dibattito e delle conoscenze che si sono sviluppate su questi temi, è tempo di presentare una proposta per l'azione sindacale.

Ognuna delle fasi è stata implementata con decine di iniziative realizzate in collaborazione con i territori e le categorie.

Iniziative promosse	Iniziative partecipate	Iniziative internazionali	Totale iniziative dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0
31	71	12	114

IDEA DIFFUSA

Comprendere l'innovazione. Fare rete per Governarla.

Idea Diffusa è...

Uno strumento del Catalogo degli strumenti e servizi di valutazione industriale della Cgil	Un news feed personalizzato sui temi della digitalizzazione	Un' agenda con gli appuntamenti più interessanti	Un Inserito mensile su www.cgil.it → Progetto Lavoro 4.0 → <i>Idea Diffusa L'Inserito</i> Il prossimo numero sarà uno speciale sulla Conferenza di programma!
Un archivio di documenti	Uno spazio web accessibile attraverso <i>login</i> per Consulta industriale, Coord. Politiche Industriali, Coord. formazione		
Uno spazio di discussione			

Idea Diffusa è una piattaforma collaborativa online di cui la **Cgil** si è dotata per fare elaborazione e condividere esperienze e conoscenze sui temi della digitalizzazione e del suo impatto sul lavoro.

Per questo, **Idea Diffusa** coinvolge esperti del mondo accademico e delle imprese, nonché molti sindacalisti delle categorie e dei territori in un laboratorio di partecipazione orizzontale e creazione di intelligenza collettiva.

Per noi la rete non è il luogo dell'atomizzazione e della disintermediazione, ma uno strumento per l'azione collettiva, un luogo di contaminazione reciproca tra persone con bagagli di esperienze e conoscenze molto diversi, che rappresenta per la **Cgil** un esperimento di partecipazione e confronto e allo stesso tempo un ponte tra partecipazione fisica e virtuale, capace di arricchire l'elaborazione dell'organizzazione con contributi di alto livello.

Idea Diffusa potrà rappresentare un'opportunità per allargare il coinvolgimento e la partecipazione all'elaborazione dell'organizzazione anche nell'anno che si apre con questa Conferenza di programma, nello spirito di apertura mentale e confronto con il mondo esterno proprio di chi, affacciandosi ad un futuro ancora da costruire, lo vuole fare nel migliori dei modi, cioè collettivamente.

I numeri

180 persone sono attive su Idea Diffusa

99 esperti nella Consulta Industriale

scopri chi sono su www.cgil.it → Progetto Lavoro 4.0 → Consulta Industriale



IDEA DIFFUSA



IDEA DIFFUSA

Contatti

Ufficio Progetto Lavoro 4.0
progettolavoroquattro.zero@cgil.it

Idea Diffusa
c.mancini@cgil.it

CGIL 

cgil.it   