

cambia il futuro

traccia per la discussione, bozza del 14/01/18

Premessa

La nuova fase che stiamo attraversando ci pone delle domande a cui facciamo fatica a rispondere con i nostri strumenti tradizionali. Abbiamo bisogno di studiare, confrontarci, aumentare le nostre conoscenze e competenze, rivedere le nostre elaborazioni e produrne di nuove, ribadire il nostro punto di vista, provando a conciliare i nostri valori non negoziabili con i processi di cambiamento. Agenquadri ha iniziato a farlo, con il percorso della Summer School, nelle due edizioni del 2016 e 2017. Oggi segniamo una tappa ulteriore, portando il confronto al livello successivo, quello dell'Assemblea di Programma. In questo quadro, quello che vi accingete a leggere non è un documento di programma, nel senso a cui siamo tradizionalmente abituati, ma vuole essere una traccia per una discussione tutta da fare, provando allo stesso tempo a capitalizzare i percorsi fatti fin qui.

1. Uscire dalla crisi, tuffarsi nella transizione

Tutelare l'autonomia, contrattare l'innovazione, qualificare lo sviluppo. A cinque anni di distanza le parole d'ordine della Conferenza di Programma di Agenquadri dell'ottobre 2012 mantengono forte tutto il loro valore evocativo.

Eppure molte cose sono cambiate. Sono cambiate sia la fase politica sia quella economica. Siamo usciti dalla crisi. Ne siamo usciti cambiati, non siamo tornati come prima e non lo faremo, anche se gran parte della cultura e dei comportamenti che ne sono stati alla base sono rimasti pressoché immutati. Ai costi, non equamente distribuiti, della transizione economica, si sono aggiunti la crisi degli stati nazionali, le scelte di *policy* di *austerity* o comunque di stampo liberista fatte da molti paesi e *in primis* dall'Unione Europea, i comportamenti predatori che alcuni paesi più forti hanno scelto di attuare, in campo politico ed economico, le grandi dinamiche globali, a partire da quelle migratorie, il terrorismo internazionale. Tutti questi fattori, l'uso strumentale che alcune forze politiche ne stanno facendo, non solo in Europa e negli USA, anche con il sostegno della propaganda di grandi attori globali, stanno contribuendo ad una deriva populista che tende a mettere in discussione, prima di tutto, il modello delle democrazie occidentali come sistema capace di garantire pace e benessere.

Lo scenario in cui ci troviamo, sul piano del rapporto tra politica e propaganda, ricorda molto quell'idea di guerra asimmetrica e non lineare, basata sull'utilizzo delle piattaforme digitali, ben descritta nel 2013 dal capo di Stato maggiore delle forze armate russe e rubricata dai giornali internazionali come Dottrina Gerasimov. D'altro canto, il dibattito sulla cosiddetta *politica computazionale* è presente anche negli USA da diversi anni (basta consultare un qualsiasi motore di ricerca o il sito del New York Times per avere un

quadro generale). Di contro, però, i temi della cyberwar e della cybersecurity, e il loro rapporto con quel tipo di propaganda basata su *fake news* e *post truth*, fanno fatica ad entrare nel dibattito dei paesi occidentali e l'impegno che i governi nazionali, i soggetti sociali, in particolare sul fronte imprenditoriale e le istituzioni europee stanno mettendo per contrastare questi processi sembra davvero insufficiente.

Permangono, peraltro, molti dei problemi della fase precedente. E in alcuni casi cambia lo scenario globale del sostegno al cambiamento e il ruolo degli attori, come nel caso delle politiche energetiche, dell'ambiente e dei cambiamenti climatici.

Ma ciò che più di tutto segna la fase che stiamo attraversando è, senza dubbio, il cambiamento tecnologico. Nella storia dell'uomo ci sono innovazioni tecnologiche che impattano solo su dimensioni specifiche della vita umana, ad esempio quella economica della produzione oppure quella sociale e demografica della salute, e ce ne sono altre che producono modificazioni generali, su tutti gli ambiti della vita: economica e produttiva, politica, della vita privata e del tempo libero, della comunicazione, dei meccanismi e delle agenzie di socializzazione, dell'organizzazione sociale, fino ad aspetti costitutivi come il tempo e lo spazio, il loro utilizzo e la loro rappresentazione simbolica, etc.

Se nella storia antica può essere stato il caso del controllo del fuoco, dell'invenzione della ruota, della scrittura o dell'alfabeto, in epoca moderna è l'elettricità la scoperta che più di tutte ha cambiato la storia dell'uomo, la base di quel cambiamento paradigmatico nell'economia e nella società che ha consentito il mondo come l'abbiamo conosciuto nel '900 e fino ad oggi.

La digitalizzazione, o meglio la comunicazione digitale come insieme di infrastruttura e linguaggio globale di scambio di informazioni e apprendimento tra umani, tra umani e macchine, e tra macchine, potrebbe avere oggi lo stesso effetto di modificazione generale della società. Molto più di quanto non abbia fatto la *semplice* invenzione del computer. È una parte significativa di questi cambiamenti sono già visibili, seppure alcuni in forma embrionale e in un'area ristretta del globo.

Ma è innegabile che in questa fase di transizione sia presente un significativo cambiamento antropologico, meno visibile e misurabile, ben compreso dagli attori che si occupano di marketing e che a differenza di altri hanno smesso da tempo di credere alla favoletta neoclassica per cui ognuno di noi opererebbe le proprie scelte solo sulla base del principio di razionalità economica. Un cambiamento che ovviamente si sposa alla perfezione con l'innovazione tecnologica, ad esempio in quel passaggio che la produzione industriale e i servizi stanno facendo, dal *mass market* alla *mass customization*. Un cambiamento che è ben visibile proprio nelle dimensioni costitutive dello spazio e del tempo, che hanno perso la strutturazione tipica di tutto il '900, tendono a essere meno collettive/oggettive e diventare più soggettive/intersoggettive.

Trovarsi dentro una fase di transizione non consente mai, per ovvie ragioni, di prevedere con certezza la quantità e qualità dei cambiamenti, né la loro ampiezza, la loro profondità, i loro impatti o le interrelazioni tra le diverse dimensioni. Anche perché una parte di essi dipenderanno proprio dalle scelte che ognuno degli attori farà. Ed è dunque su quest'ultima questione, sulle scelte e sul comportamento, che è più utile concentrarci, provando comunque a leggere i processi e gli scenari di cambiamento, utilizzando le informazioni e le competenze a disposizione.

2. Tecnologia e rivoluzione

Sebbene studiosi di diverse discipline abbiano fornito al mondo analisi e riflessioni su questa era di transizione, iniziata qualche decennio fa, il tema emerge nel dibattito pubblico solo quando viene fatto proprio, in maniera esplicita, da imprese e governi. I quali cominciano a trasformare l'analisi in strategia.

È il 24 giugno 2011 quando il Presidente degli Stati Uniti d'America, Barack Obama, presenta l'Advanced Manufacturing Partnership (AMP). Un piano di interventi organico e complesso, che non riguarda solo la manifattura e che mette insieme risorse pubbliche e private, istituzioni, università e imprese, e che negli anni vedrà evoluzioni sia a carattere federale che regionale.

Alcuni mesi dopo, l'Accademia Tedesca di Scienze e Ingegneria (Acatech) utilizza per la prima volta l'espressione Industria 4.0 per denominare un'iniziativa adottata dal governo tedesco a novembre 2011 come parte del più ampio High-Tech Strategy 2020 Action Plan. Un'espressione azzeccata, che nel nostro Paese ottiene un grande successo, tanto da essere utilizzata dal Governo italiano per denominare la propria strategia, mentre nel dibattito pubblico viene utilizzata in modo ampio e con accezioni dilatate rispetto al suo significato originale.

Il modello USA e quello tedesco hanno lo stesso obiettivo: mantenere o conquistare la leadership in specifici settori produttivi. Hanno però approcci molto differenti. In sintesi, potremmo dire che la Germania si concentra sulla produzione e sulla fabbrica intelligente, mentre negli USA è più centrale il rapporto con la domanda, con i consumatori e con il prodotto intelligente. In Germania prevale la manifattura, negli Usa la digitalizzazione dei processi economici.

In Italia, dove è stato in qualche modo sposato il modello tedesco, il piano Industria 4.0 sembra incentrato soprattutto sull'offerta e sul supporto alle dinamiche di mercato (già esistenti) a discapito di una visione strategica e programmatica, nonché di investimenti sul versante della domanda.

Ma quello che più ci interessa, all'interno di una riflessione programmatica, è che si tratta in ogni caso di risposte orientate da interessi specifici, legittimi, ma parziali e non necessariamente coincidenti con gli interessi dei lavoratori e del sindacato. Inoltre, un po' per scelta un po' per effetto della superficialità di una parte del dibattito politico e giornalistico, emerge la tendenza ad utilizzare l'espressione quarta rivoluzione industriale per indicare sia l'analisi della fase sia la strategia proposta. È una confusione che ci conduce ad una trappola euristica, ci induce a credere che la transizione si riduca al suo elemento tecnologico e che i cambiamenti siano ineluttabili. Nessuna di queste due affermazioni è vera ed è nostro compito fissare il punto che il futuro non è già scritto, ma dipende dagli interessi in campo e dai rapporti di forza, ovvero dal comportamento degli attori, dalla loro capacità di competenza, relazione e adattamento.

Forse non a caso, dal dibattito *mainstream* intorno alla cosiddetta rivoluzione 4.0 è mancato per molto tempo il tema della regolazione pubblica (diverso da quello delle risorse pubbliche a sostegno, invece molto presente). Ma come a volte capita nella storia, il tema si sta imponendo per via vertenziale, negoziale e giudiziale, soprattutto per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di mercato, laddove queste presentano condizioni estreme (i riders della consegna pasti, Uber, Amazon, solo per fare gli esempi più noti). Dove invece le condizioni di lavoro e di rappresentanza sociale sono più strutturate, emerge una limitazione del dibattito ai soli temi della produttività e del welfare aziendale. In alcuni casi con il tentativo, neanche molto nascosto, di affermare una limitazione dell'azione sindacale a questi soli due temi, come elemento funzionale al mondo 4.0. Una limitazione che non siamo disponibili a discutere, s'intende.

Ci sembra però che una parte carente del dibattito riguardi la necessità di una regolazione generale del *mondo digitale*, anche in rapporto ai grandi temi della cittadinanza digitale, del rapporto tra bene pubblico e impresa privata, ecc. Non intendiamo porre la questione in termini censori, che storicamente non appartengono a questa organizzazione, ma vogliamo provare a porre alcuni elementi per una proposta di regolazione. A partire da un tema fondamentale di cittadinanza, quello della riconoscibilità: riconoscibilità giuridica dei soggetti con cui entriamo in relazione/connessione per via digitale, possibilità di distinguere se l'interlocutore è un umano o un robot, un privato cittadino o un profilo creato da un'impresa.

3. Dilemmi, totem e tabù

È innegabile che la nuova ondata di automazione dei processi produttivi determinerà modificazioni nella qualità e quantità del lavoro umano. D'altronde, questo è già successo più volte nella storia, non da ultimo al lavoro operaio. Ma in questa fase, a ciò che abbiamo già conosciuto si aggiungono elementi inediti. La parte preponderante e distintiva dell'automazione non riguarderà l'hardware (i robot in senso tradizionale), ma il software, cioè la produzione, la conservazione e lo scambio di informazioni. E saranno queste ultime a giocare un ruolo sempre più rilevante, nella produzione e nel consumo, così come in economia e nelle relazioni politiche, come l'attualità della cyber sicurezza sta già dimostrando.

Ad essere sostituito dai robot non sarà solo il lavoro manuale, per altro già ampiamente sostituito dalle macchine da alcuni decenni, o a bassa qualifica. Anche se siamo ancora lontani dalla cosiddetta singolarità tecnologica, siamo invece già in grado di far realizzare a sistemi automatici compiti e prestazioni di lavoro finora riservate ad umani con un elevato livello di competenza. Sperimentazioni e prime applicazioni sono già in atto anche in diversi settori professionali: medicina e chirurgia, legale, finanziario, della comunicazione, traduzioni e servizi di interpretariato. Questo apre scenari inediti, complessi, e per noi particolarmente rilevanti.

Ma quanti posti di lavoro si perderanno? Sembra essere questa la domanda di maggior successo in questo periodo, comprensibilmente, visto il suo grande portato emotivo. In alcuni contesti, la stessa domanda viene posta sotto forma di dilemma: bisogna scegliere tra meno salari o meno occupazione. Comunque la si formuli, questa rimane prima di tutto una domanda mal posta. Non tanto per la capacità di fare calcoli attendibili, quanto per il fatto che parte da un presupposto ideologico: che tutto l'aumento di produttività, determinato dalla robotizzazione, sia trasferito sui profitti; e che, si sottintende, nessun attore sociale si opponga a questa ipotesi. E le principali proposte in campo, non si oppongono a questa logica e si limitano a proporre strumenti fiscali, come la cosiddetta tassa sui robot, e di redistribuzione, come il reddito minimo.

Noi riteniamo, assumendo il punto di vista sindacale che ci appartiene, che bisogna invece partire dal tema che oggi appare, strumentalmente, come un tabù: la redistribuzione di una parte dei benefici dell'aumento di produttività dovuto all'introduzione di tecnologia, all'interno del lavoro, ad esempio attraverso la riduzione del tempo di lavoro. D'altronde, l'incremento di produttività più *disruptive* nella storia dell'uomo, quello dovuto all'introduzione della catena di montaggio, non avrebbe determinato una riduzione dell'orario di lavoro, né gli stessi diritti del lavoro, senza l'azione del movimento dei lavoratori e del sindacato.

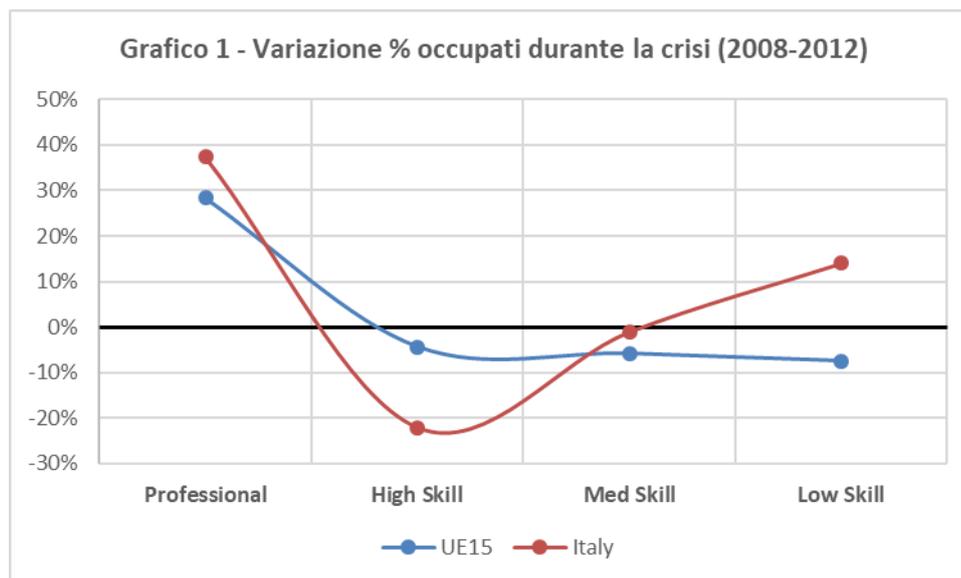
Ma sarebbe miope ridurre il tema degli impatti della transizione sul lavoro, compresi quelli dell'innovazione e sostituzione tecnologica, alla sola dimensione quantitativa. È evidente che i lavori, come numero e

tipologia, muteranno al variare dei processi, dei prodotti, dell'organizzazione della produzione di beni e servizi, dei consumi, ecc. E lo faranno in modi che oggi non siamo in grado di prevedere con certezza e completezza. Ma su due questioni possiamo azzardare delle previsioni, sulla base delle nostre conoscenze attuali: la centralità sempre maggiore delle competenze professionali e, in particolare, di quelle legate alle attività più difficilmente robotizzabili del lavoro umano, come le relazioni e la creatività. Centralità che non deve però condurre alla pretesa di autosufficienza delle competenze, come a volte appare nel dibattito pubblico attuale. Perché non c'è offerta di competenze adeguata, senza un'altrettanto adeguata domanda di competenze da parte delle imprese e del sistema pubblico.

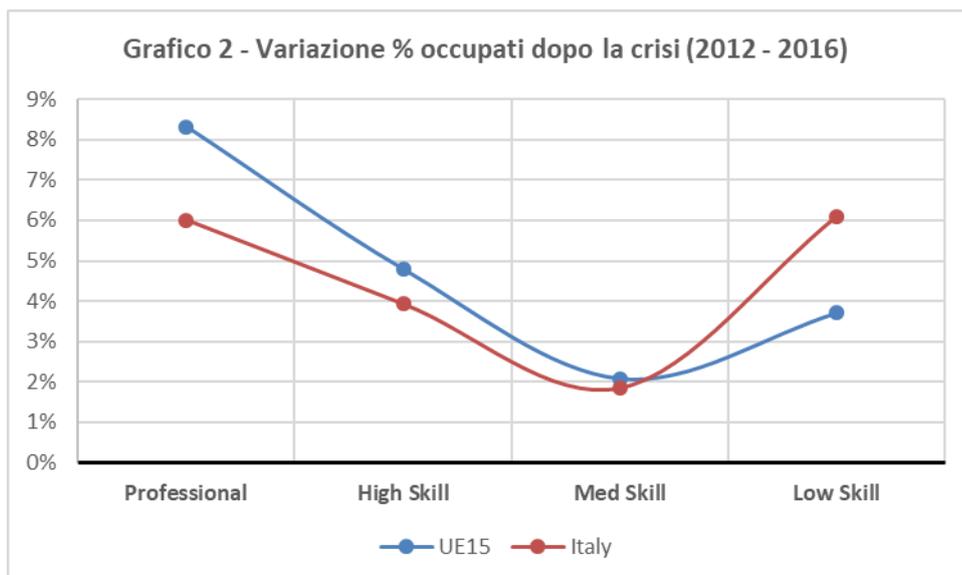
4. Polarità e diseguaglianze

Uno dei fenomeni che, secondo molti analisti, accompagna la fase di transizione e questa nuova ondata di automazione è la cosiddetta polarizzazione del lavoro. In pratica, quello che viene prospettato è uno svuotamento dei livelli professionali intermedi e, contemporaneamente, un aumento del numero di lavoratori sui due livelli opposti delle alte professionalità e dei lavori a qualificazione bassa o nulla.

A guardare i numeri registrati dal sistema statistico europeo Eurostat, questo fenomeno sembrerebbe essere già visibile.



Fonte: elaborazione Agenquadri su dati Eurostat 2017



Fonte: elaborazione Agenquadri su dati Eurostat 2017

I due grafici si riferiscono ai saldi occupazionali, in termini di variazioni percentuali, per i soli lavoratori dipendenti. Utilizzando le classificazioni internazionali Isco-08 e Isced97¹ i lavoratori sono stati classificati in quattro gruppi omogenei, sulla base degli inquadramenti e dei titoli di studio. Tendenzialmente, tenendo conto dei limiti tipici di questo tipo di classificazioni internazionali, indispensabili per rendere confrontabili paesi con sistemi di inquadramento e di istruzione diversificati, i gruppi sono così definiti:

Gruppo	Isco08	Isce97	Inquadramenti	Titoli di studio
Professional	1, 2	4	Dirigenti, quadri e alte professionalità	Terziario, universitario e post universitario
High Skill	3	3	Tecnici specializzati	Terziario non universitario (es. ITS) e universitario breve
Med Skill	4-8	2	Impiegati e operai specializzati	Secondario: scuola superiore
Low Skill	9	1	Impiegati e operai	Primario: obbligo formativo

Le serie di dati sono relative all'Italia e all'UE15², anche se gli andamenti sono sostanzialmente coerenti anche con riferimento all'Ue a 28 paesi.

Il Grafico 1, relativo agli anni 2008-2012, mostra come nel periodo della crisi economica il numero dei Professional sia notevolmente aumentato, in Europa e ancora di più in Italia, mentre sia diminuito, in Italia drasticamente, il numero di tecnici specializzati. Ma mentre in Europa la variazione, da un punto di vista distributivo, è tutta verso l'alto, in Italia sono aumentanti in quel periodo anche i lavoratori a media e bassa qualifica.

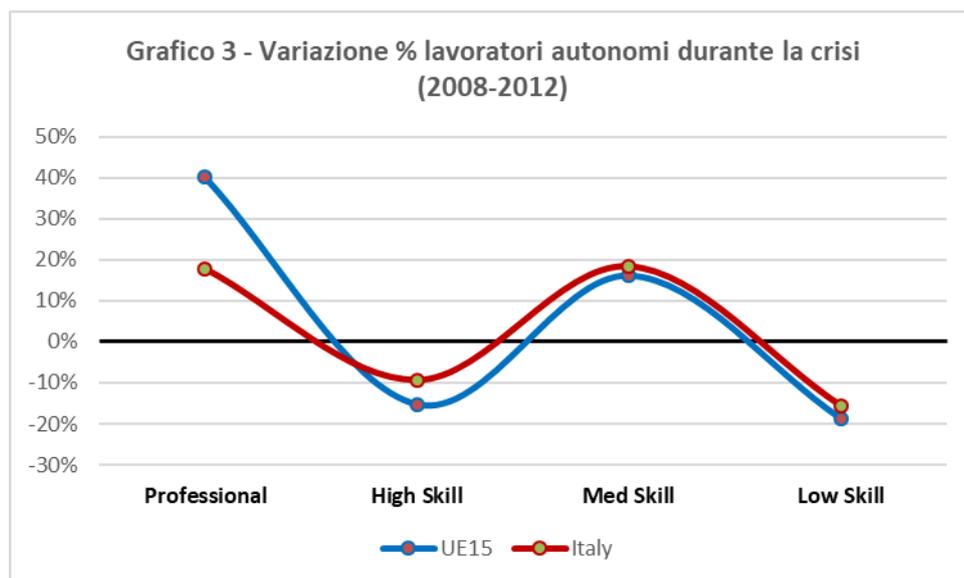
¹ ILO, *International Standard Classification of Occupations Isco-08. Volume 1. Structure, group definitions and correspondence tables*, disponibile su www.ilo.org

² Convenzionalmente, con UE15 si intende l'Europa dei 15 paesi aderenti fino al 1995: Belgio, Francia, Italia, Olanda, Lussemburgo, Germania, Danimarca, Irlanda, Gran Bretagna, Austria, Finlandia e Svezia. Dal punto di vista statistico, rappresenta un'area più omogenea rispetto all'UE a 28 paesi.

Il Grafico 2 mostra come, all'uscita dalla crisi, tra il 2013 e il 2016, il numero dei lavoratori occupati sia aumentato per tutti i gruppi, ma facendo segnare incrementi maggiori per i due gruppi più estremi dei Professional e dei Low Skilled. L'andamento italiano è coerente con quello UE15, ma si distingue per un incremento maggiore di lavoratori a bassa qualifica.

Nonostante l'incremento di Professional&Manager, il numero di questi lavoratori a più alta qualifica è in Italia ancora nettamente inferiore alla media europea, facendo segnare un 15%, contro un 24% nell'UE15, nella composizione generale degli occupati³.

Nei grafici 3 e 4 sono riportate le stesse informazioni dei due precedenti, ma riferite al lavoro autonomo⁴.

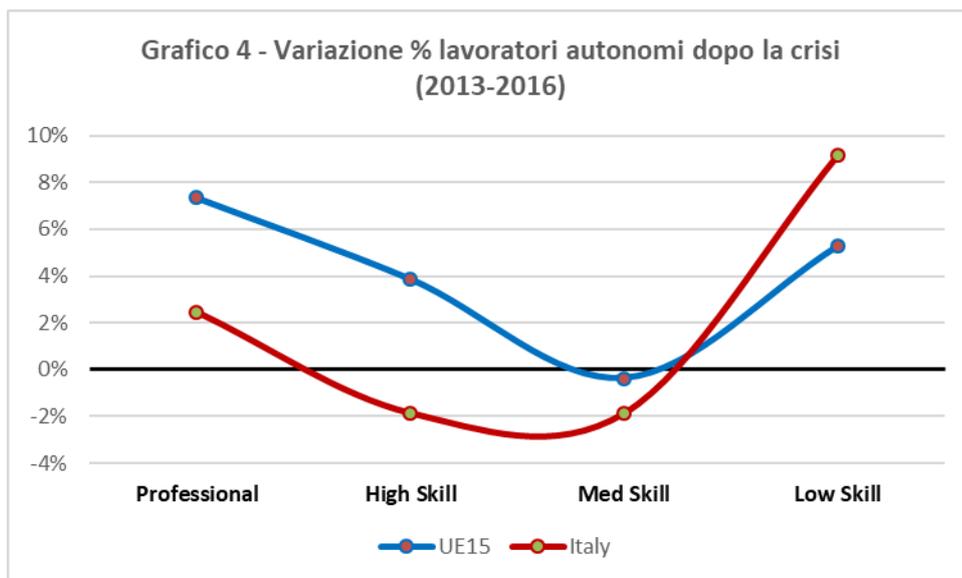


Fonte: elaborazione Agenquadri su dati Eurostat 2017

Durante la crisi i *self employed* hanno avuto una dinamica specifica, ma alcune caratteristiche simili a quelle del lavoro dipendente: sono aumentati i lavoratori autonomi con le qualifiche più elevate e sono diminuiti anche in questo caso i tecnici specializzati; sono invece aumentati i lavoratori autonomi con titolo di studio secondario mentre sono diminuiti quelli a più bassa specializzazione. Tendenze che sono state solo parzialmente confermate all'uscita dalla crisi.

³ Di contro, in Italia i Low Skill rappresentano anch'essi il 14%, a fronte di una media UE15 dell'11%.

⁴ I dati sono riferiti esclusivamente ai lavoratori autonomi senza dipendenti.



Fonte: elaborazione Agenquadri su dati Eurostat 2017

Dal 2013 in poi l'andamento del numero dei lavoratori autonomi si modifica sostanzialmente e la distribuzione delle variazioni somiglia notevolmente a quella del lavoro dipendente. Anche in questo caso, comunque, l'Italia segna le proprie specificità, mostrando un minore aumento di *self employed* del gruppo Professional ed un maggiore aumento dei Low Skill, rispetto alla media UE15.

Questi dati si prestano a numerose interpretazioni, ma per quanto interessa in questa sede, ciò che più salta all'occhio è senza dubbio la forma ad U verso cui i grafici tendono, in particolare dopo la crisi, cioè nella dinamica che segna questa nuova fase. Essa, infatti, è la rappresentazione plastica di quella tendenza alla polarizzazione già menzionata. Siamo ancora lontani da quella clessidra che molti analisti ci descrivono come futuro scenario di polarizzazione estrema tra due gruppi sociali fortemente divisi e in cui il ceto medio finisce in sostanza per scomparire. Lo scenario appare lontano, ma la tendenza c'è e riteniamo non vada sottovalutata⁵. Anche perché la polarizzazione interna al lavoro si aggiunge a quella, più ampia, tra capitale e lavoro.

Perché se è evidente che la polarizzazione porta con sé il rischio di aumento delle diseguaglianze, il rarefarsi del ceto medio può diventare una questione di tenuta democratica. Almeno per chi, come noi, ritiene che democrazia non sia sinonimo di libere elezioni, ma un insieme complesso e dinamico di libertà, uguaglianza, solidarietà. Una democrazia moderna funziona se le differenze economiche e sociali e le asimmetrie informative non sono incolmabili, se è possibile la mobilità sociale, se la cittadinanza è intesa non come questione burocratica, ma come capacità di ogni cittadino di comprenderne il funzionamento, assumere decisioni e partecipare alla vita sociale e politica. La democrazia è un equilibrio tra poteri, compresi quello economico e quello della conoscenza, che oggi vuol dire produzione, elaborazione, possesso e gestione dell'informazione, analogica e digitale, in un senso molto più ampio rispetto al passato. Ma democrazia è anche cultura democratica.

⁵ Si veda anche *OECD, Employment Outlook 2017*, disponibile su www.oecd.org

Come parte di un sindacato generale e confederale, continuiamo a ritenere prioritari i due temi, sempre più concatenati, della lotta alle diseguaglianze e della difesa della democrazia. Così come ribadiamo la nostra convinzione che elementi costitutivi di questa battaglia siano il diritto all'apprendimento, l'accesso ai saperi, la centralità del sistema dell'istruzione, che deve essere liberamente accessibile, compreso l'accesso all'Università, funzionale alla cittadinanza democratica, prima che al sistema produttivo.

Ma non possiamo tacere come le caratteristiche particolari di questa nuova fase, il cambiamento nelle tendenze e negli scenari, impongano ulteriori approfondimenti e più avanzate elaborazioni rispetto al nostro ruolo di fronteggiamento delle polarizzazioni.

Soprattutto, riteniamo che non sia sufficiente una risposta che si limiti alla dimensione del welfare, per quanto essa possa avere il fascino tipico, a volte magico, delle semplificazioni.

Alla soluzione welfarista, che nel *mainstream* si riduce spesso alla proposta di diverse varianti di reddito minimo, noi contrapponiamo una soluzione più ampia, che risponda con complessità alla complessità. Una soluzione, per buona parte da costruire, che poggia le sue basi sulla contrattazione, anche territoriale, su nuove politiche di sviluppo, sullo schema del Piano del Lavoro, su una fiscalità equa e proporzionale, ma adeguata ai cambiamenti, e che includa anche strumenti di welfare, compresi eventuali interventi redistributivi di reddito.

E come più volte ribadito, riteniamo che la via maestra debba essere racchiusa tra due binari. Il primo è l'aumento della scolarizzazione, come esigenza di cittadinanza prima ancora che come opportunità economica, sia nei termini già esposti del libero accesso sia come adeguamento nei contenuti, a partire dall'assunzione delle competenze digitali (computazionali) tra le competenze di base. Sul fronte opposto, la qualificazione e responsabilizzazione del sistema imprenditoriale e manageriale, soprattutto attraverso il sostegno alla nascita di una nuova classe di imprenditori, nonché alla problematizzazione del tema, considerato spesso un tabù nella discussione pubblica.

5. Riconciliare individuale e collettivo: verso una nuova regolazione del lavoro

La conciliazione tra dimensione individuale e collettiva, all'interno del rapporto di lavoro, è stato uno degli elementi critici che hanno segnato la storia dei quadri, dei professionisti e delle alte professionalità negli ultimi decenni. Già da molto prima della crisi, infatti, abbiamo assistito a due fenomeni: l'aumento della contrattazione individuale per i lavoratori subordinati; l'incremento di lavoratori autonomi, sia per via della nascita e crescita di nuove professionalità, sia per l'esternalizzazione di processi lavorativi verso il lavoro consulenziale. I più recenti processi di trasformazione del lavoro, soprattutto quelli legati alla digitalizzazione come processo tecnologico e sociale, ci sembrano indicare una tendenza alla soggettivizzazione generalizzata, che non riguarda più solo il lavoro a più alta qualifica. E se diverse sono, ovviamente, le motivazioni, le condizioni e gli effetti, comuni possono essere le chiavi di lettura: fuga dalla contrattazione collettiva, modificazione dei rapporti di forza individuali e collettivi, inadeguatezza degli strumenti di regolazione. Forse anche tendenziale inadeguatezza degli strumenti che abbiamo fin qui utilizzato per rappresentare il lavoro, sia sul piano simbolico che su quello sociale.

E se le modificazioni del lavoro, almeno tendenzialmente, coinvolgono le sue dimensioni costitutive, forse è proprio da quelle che bisogna riprendere un ragionamento: il tempo e lo spazio. Tutto quello che abbiamo costruito attorno al lavoro, soprattutto al lavoro subordinato, sia in termini simbolici che regolativi, si basa

su un presupposto: esiste un lavoro come condizione omogenea di un gruppo di persone, che svolgono la propria prestazione lavorativa in uno spazio e in un periodo di tempo definiti e condivisi. Non è un caso che, a livello simbolico, il lavoro sia finito per essere rappresentato come “luogo di lavoro”. Durante l’orario di lavoro si sta sul luogo di lavoro ed è questa condizione ad attivare una serie di istituti regolativi, a partire dal salario.

Nell’epoca della digitalizzazione, del lavoro da remoto, della destrutturazione del tempo, è ancora possibile utilizzare il *luogo di lavoro* come elemento simbolico universale, come base su cui costruire tutto il resto? Noi pensiamo di no. È evidente, e speriamo superfluo ricordarlo, che ogni trasformazione si misura nella sua gradualità, di tempo e di ampiezza. Ed è altrettanto evidente, ad esempio, che un quadro aziendale responsabile di una sede aziendale, come può essere un direttore di banca o di supermercato, avrà delle rigidità di spazio e tempo maggiori rispetto alla maggior parte dei *professional*. Ma il punto di base rimane: possiamo immaginare una nuova costruzione simbolica universale, capace di rappresentare efficacemente le condizioni di entrambi? Noi riteniamo che si possa fare, partendo dal concetto di *connessione*. Da questo punto di vista, quindi, ciò che cambia è che per svolgere la propria prestazione lavorativa non è più indispensabile essere *connessi* fisicamente al lavoro (ed ai suoi strumenti), ma lo si possa essere anche digitalmente. Sarà quindi la *connessione* a determinare l’attivazione degli istituti regolativi, e non più la specifica combinazione di spazio e tempo. Non è più la presenza fisica, il momento in cui entriamo/usciamo dal luogo di lavoro, a determinare l’orario di lavoro e quindi l’applicazione degli istituti regolativi. Ma è l’esistenza di una relazione attiva, il fatto di essere *connessi*, che ci fa essere o meno al lavoro.

E se questo vale nel senso del diritto alla disconnessione, perché in assenza di tale diritto il tempo di lavoro tende a infinito e il tempo di riposo rischia di diventare inesigibile, vale in senso opposto il tema del diritto alla connessione. Quest’ultima questione è particolarmente evidente nel mondo delle piattaforme web e della *gig economy*, dove spesso la possibilità di lavorare dipende dall’esistenza e dalla praticabilità della connessione, dove la chiusura del proprio *account* equivale al licenziamento.

È evidente che ciò non elimina la rilevanza del tempo e dello spazio come elementi che influiscono sulle condizioni di lavoro, ma sicuramente li modifica. In particolare il tema del tempo, che tende a diventare più complesso. E se è vero che il concetto di *orario* di lavoro diventa più difficilmente applicabile e meno efficace per la regolazione, è altrettanto vero che la vita delle persone continua ad essere fatta di tempo, tempo di vita e tempo di lavoro, e la riconoscibilità e tutela di entrambi rimane questione essenziale.

Ragionare in termini di connessione consente inoltre di aprire spazi di riflessioni e intervento su dimensioni significative dell’organizzazione del lavoro e del processo lavorativo/produttivo difficili da raggiungere con gli strumenti tradizionali. È un mondo che richiede studio e cautela, che riguarda temi nuovi e temi antichi, ma in forma nuova, come ad esempio tutti i temi relativi alla proprietà e al controllo/governo della connessione, dei dati e delle informazioni che la attraversano. A questi si aggiungono i temi relativi allo spazio, che diventano particolarmente rilevanti, ad esempio, nel lavoro da remoto sia rispetto al tempo e all’organizzazione del lavoro, sia rispetto alle dinamiche relazionali cui sono legati l’apprendimento, la partecipazione e, in parte, l’esigibilità dei diritti sindacali. E poi i temi più nuovi e dirompenti, che sono quelli legati soprattutto a quella che potremo chiamare dimensione computazionale del lavoro: gli algoritmi, i big data, il machine learning e il rapporto tra tutto questo e l’organizzazione del lavoro, i diritti e la contrattazione.

Quindi, la connessione può diventare la chiave di lettura per rappresentare il rapporto di lavoro, per lo meno dal punto di vista di chi guarda principalmente processi e solo dopo alle formalizzazioni.

E proprio perché partiamo dai processi, noi pensiamo che una nuova regolazione del lavoro, per i quadri e i *professional* innanzitutto, debba avere come focus la regolazione dei flussi dentro un ambiente dinamico e che vive di dinamicità, piuttosto che la costruzione progressiva di istituti e fattispecie sempre più specifici e minuziosi, di *scatoline* sempre più specifiche dentro cui ingabbiare il cambiamento.

Questo vale per la tendenza storica al proliferare delle forme contrattuali e che oggi immagina di creare fattispecie specifiche per il lavoro digitale, ma vale anche come assunto di base per l'innovazione della contrattazione collettiva.

Potrebbe sembrare paradossale, ma alle complessità poste dalla digitalizzazione del lavoro non bisogna necessariamente dare risposte digitali, produrre ulteriori riduzioni di complessità e quindi ulteriori *scatoline*. Questa appare sicuramente come la via più semplice, è evidente, e le soluzioni più facili esprimono sempre un certo fascino. Ma questa è una fase di riflessione e sperimentazione per tutti. Bisogna studiare, applicarsi, non arrendersi alla soluzione più semplice, non cedere al determinismo né ai rimedi miracolosi. Bisogna invece elaborare schemi interpretativi e produrre risposte capaci di accettare la complessità. E questo significa accogliere nella cultura e nelle pratiche di regolazione del lavoro anche gli elementi di autonomia e di responsabilità, che in alcuni casi rappresentano una novità, ma che sono coerenti con i processi reali, con quello che succede alle persone che vogliamo rappresentare e a cui vogliamo dare risposte.

Fortunatamente, pur avendo ancora molta strada da fare, non siamo all'anno zero. Ad esempio, il Titolo 1 della Carta dei Diritti Universali del Lavoro elaborata dalla CGIL segna un passaggio epocale nelle proposte di regolazione del lavoro: l'idea che sia la persona ad essere titolare dei diritti. Diritti universali, appunto, ma il cui riconoscimento è garantito attraverso strumenti specifici, coerenti con la contingente condizione lavorativa e contrattuale, nelle sue diverse forme di autonomia e subordinazione. Un passaggio epocale, a nostro avviso, anche perché sancisce che l'unificazione del lavoro passa per il rispetto, la garanzia e la tutela delle differenze, anziché per la loro negazione. A partire da questo principio, è necessario adeguare strumenti analitici e proposte di regolazione, normativa e contrattuale, alla nuova fase.

Anche la contrattazione collettiva deve innovarsi ed ambire ancora ad essere strumento di regolazione e tutela di tutte le lavoratrici e i lavoratori. Per farlo, ci sembra in coerenza con quanto sostenuto fino adesso e con lo spirito della Carta, la contrattazione collettiva, a partire dal livello nazionale (e dove possibile sovranazionale), deve diventare uno strumento collettivo di regolazione dei comportamenti individuali che agisce sia attraverso processi di omogeneizzazione e standardizzazione (come avviene con la contrattazione tradizionale), sia costruendo collettivamente sistemi di vincoli ovvero spazi di autonomia per i comportamenti individuali. Immaginarsi come costruzione collettiva, sociale, che non rinnega l'individuo, ma valorizza la persona, la sua libertà oltre che la sua competenza, senza trasformare le differenze in disegualianze. Questa, pensiamo, è la grande sfida per la contrattazione collettiva.