

NOTA ISRIL ON LINE

N° 16 - 2017

**CAPIRE COME STA CAMBIANDO  
IL MONDO (NON IL "MERCATO")  
DEL LAVORO**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 - Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto*  
*di studi sulle relazioni*  
*industriali e di lavoro*



## **CAPIRE COME STA CAMBIANDO IL MONDO (NON IL "MERCATO") DEL LAVORO**

**di Sebastiano FADDA**

Che le politiche del lavoro praticate in Italia siano un disastro è un fatto noto. Dall'uso spurio del concetto di "flessibilità" alla bizantina regolazione del sostegno al reddito dei disoccupati, dall'inefficienza dei servizi per l'impiego all'autoreferenzialità degli interventi formativi, dall'assenza di limiti ai bassi salari all'indulgenza verso varie forme di "indecent work", dalla scarsa attenzione verso la produttività al disinteresse verso il livello della domanda, non c'è campo dove la stessa concezione delle politiche del lavoro non si mostri limitata, sia da parte datoriale, sia da parte sindacale, sia da parte del governo, ad una visione microeconomica, di breve periodo e spesso circoscritta alla definizione giuridica del rapporto di lavoro.

Le cause di questa miopia sono molteplici, ma certo mentre attenzione ed energie vengono impegnate a dismisura in interminabili controversie su problemi marginali, vere e proprie profonde trasformazioni avvengono nel mondo del lavoro senza che esse vengano prese in considerazione, e così i nuovi problemi restano senza risposta. Ma se operatori economici, forze di governo, organizzazioni dei lavoratori, studiosi non si impegnano in una profonda riflessione sui cambiamenti in atto, non è possibile avere una visione strategica per le politiche del lavoro e dell'occupazione e si corre il rischio di compiere interventi a vanvera sul mercato del lavoro.

Per indirizzare la riflessione in questa direzione si può partire col considerare due principali processi che stanno esercitando oggi un profondo impatto sul mondo del lavoro: la diffusione di sistemi produttivi ciber-fisici e la diffusione di nuove tipologie lavorative.

I sistemi ciber-fisici (non solo i sistemi produttivi ciber-fisici, ma tutti i sistemi nei quali oggi ci troviamo progressivamente immersi) posseggono quattro caratteristiche principali. In primo luogo, la connettività totale (anything, anywhere, anytime): tutto è connesso o connettibile, dai social networks ai servizi finanziari e bancari, dalle diagnosi cliniche a distanza ai sistemi di sicurezza delle abitazioni private. In secondo luogo, la presenza di "big data" e "analytics": una massa enorme di dati viene raccolta e processata automaticamente dagli stessi sistemi ai fini più disparati, si veda, per esempio, il ruolo svolto di recente dalla società "Cambridge analytica" nelle elezioni presidenziali degli Stati Uniti. In terzo luogo, l'evoluzione di "internet of things": macchine che dialogano con le macchine, autogestendo processi con l'intelligenza artificiale e generando unità produttive intelligenti (smartfactories); in quarto luogo, il legame tra digitale e reale: si veda la crescente robotizzazione dei processi e la fabbricazione di oggetti attraverso la stampa 3D. L'applicazione dei sistemi ciber-fisici si estende trasversalmente ai campi più disparati:

infrastrutture (si pensi alla "casa connessa" con i controlli a distanza anti-intrusione, temperatura, dotazione del frigo, oppure si pensi alle "città intelligenti", con controllo automatico del traffico, dei semafori, dei parcheggi); salute (monitoraggio dei pazienti attraverso centraline robotizzate, chirurgia robotica, indumenti con sensori incorporati); logistica (reti di trasporto automatiche, tracciabilità, consegne automatiche con droni); automotive (guida automatica, sistemi automatici anticollisione, parcheggio automatico, connessione di tutte le funzioni), e così via. A parte l'impatto sul mercato del lavoro, la diffusione di tali sistemi, che pur crea enormi vantaggi in termini di produttività, riduzione di fatica fisica, benessere e ricchezza, pone qualche problema di carattere generale per via della concentrazione oligopolistica delle piattaforme dei big data e per via delle profilazioni degli individui e del loro possibile cattivo uso. La stessa attività di marketing e le relazioni con i clienti vengono profondamente modificati (si pensi agli ambienti di assistenza automatizzati, o al "on demand pricing").

Il secondo fenomeno consiste nella diffusione di nuove tipologie lavorative. Si badi bene: non di nuove tipologie giuridiche di rapporti di lavoro, ma di nuove modalità di esercizio di attività lavorative produttrici di reddito. Basti richiamare il caso del co-working, caratterizzato non solo dalla utilizzazione di spazi comuni, ma dallo sviluppo di vere comunità relazionali di lavoratori autonomi, con intensa circolazione di conoscenza, condivisione di esperienze e informazioni. Fenomeni come la diffusione di "maker faire", dove si sperimentano start-up e progetti innovativi, cui si aggiungono i fab-labs ("fabriclaboratories"), dove si realizzano oggetti principalmente con l'uso di processi digitali e stampanti 3D, che hanno già superato il numero di 60 in Italia e più di 350 in Europa. Le modalità di finanziamento attraverso il crow-funding consentono di far sviluppare nuovi embrioni di attività imprenditoriali. Soprattutto nel settore dei servizi si propagano inoltre le attività freelance, per non menzionare i vari Uber, Airbnb, bla bla car e simili. Il fenomeno del "crowdworking", attraverso cui aziende anche di grandi dimensioni assegnano on line mansioni lavorative o prestazioni professionali di carattere temporaneo, anche richiedenti alta specializzazione, è un fenomeno già presente da tempo e in continua espansione. Un numero crescente di giovani è coinvolto in tutte queste tipologie lavorative, le quali tutte si svolgono attraverso un uso intensivo delle varie piattaforme informatiche.

Fermo restando che non tutta la realtà è assorbita da questi fenomeni (una certa "biodiversità" ci assicura infatti l'esistenza di fabbriche, imprese e individui che operano e lavorano ancora nelle forme tradizionali, se pure con strumenti tecnologici avanzati) tuttavia non ci si può esimere dall'affrontare i nuovi problemi che essi pongono per il mondo del lavoro. Questi sono di due ordini: un primo quantitativo e un secondo qualitativo. Il quantitativo riguarda la questione se la distruzione dei posti di lavoro generata dall'avvento dei sistemi ciber-fisici sia compensata dalla creazione di nuovi posti di lavoro nel sistema economico. Per quanto esistano diverse opinioni in proposito, si può affermare che qualora in termini aggregati il tasso di crescita della produttività fosse superiore al tasso di

crescita della produzione si creerebbe un impulso generatore di disoccupazione. Sul piano qualitativo i principali problemi riguardano la nuova organizzazione del lavoro nelle unità produttive, quelli relativi alla "individualizzazione" dei rapporti di lavoro con la conseguente divaricazione tra retribuzioni misere e retribuzioni stellari, i possibili arbitrari allungamenti degli orari di lavoro e le basse tutele di cui ai singoli lavoratori è dato di fruire.

Tutti questi problemi devono essere trattati a fondo uno per uno; ma in linea di massima si possono tracciare alcune direzioni generali per affrontarli. Qualora si presenti il problema della "disoccupazione tecnologica", qualora, cioè, la distruzione di posti di lavoro in alcuni settori non sia compensata dalla creazione di altrettanti posti in altri settori (e di questo ci si occupa con i modelli di dinamica strutturale), la soluzione di lungo periodo non può che essere ricercata nella riduzione generalizzata dell'orario di lavoro. Va sottolineato che tale soluzione deve essere studiata con molta attenzione perché la sua realizzazione risulta tecnicamente molto complessa, sia a causa della diversità dei tassi di progresso tecnico nei diversi settori, sia a causa delle discontinuità presenti nei diversi processi produttivi, sia ancora a causa dei problemi di competitività internazionale. Nel breve periodo, invece, forme flessibili e graduali di riduzioni marginali del tempo di lavoro possono essere adottate sulla base di scelte personali o della contrattazione collettiva, come, per esempio, l'allungamento delle ferie, periodi di aspettativa più lunghi, possibilità di sabbatici, part-time volontario esteso a funzioni superiori e non riservato solo a mansioni non qualificate, flessibilità nell'età di pensionamento, aumento del costo relativo degli straordinari, e così via. Tutto ciò, naturalmente, si rende possibile (e si rende anche necessario) se cresce (e nella misura in cui cresce) la produttività oraria. Resta comunque il fatto che la "disoccupazione tecnologica" va contrastata stimolando, con adeguate politiche industriali e non solo, la produzione di nuovi beni e servizi sia nel settore manifatturiero sia, ancor più, nei servizi alla persona e nei settori culturali, del turismo e del tempo libero in genere.

Sul piano qualitativo tre sono le principali direzioni che devono essere sviluppate. Quella della formazione, liberandola dalla solita invocazione che sa di "formula magica" per renderla appropriata alle nuove forme di organizzazione del lavoro nelle fabbriche intelligenti (che vede sempre meno compiti individuali ripetitivi e sempre più funzioni collettive di "problem solving" con responsabilità di gruppo) e alle nuove tipologie lavorative di cui si è detto. Diverse visioni esistono circa l'impatto della ciber-fisica sui fabbisogni formativi (alcune prevedono una crescente polarizzazione tra attività ad alto contenuto cognitivo e attività a quasi zero contenuto cognitivo, altre sostengono che tutte le attività richiederanno invece più elevate competenze cognitive): tutte vanno prese in considerazione e valutate. Vi è poi la direzione della tutela dei lavoratori. La frammentazione e l'individualizzazione che caratterizza l'evoluzione del lavoro rischiano di generare condizioni lavorative prive di tutela e spesso al limite dello sfruttamento. Per questa ragione occorrono più, e non meno, regole; ma semplici e appropriate, non selve di vincoli burocratici. D'altro lato sono necessarie nuove

forme di aggregazione e di autodifesa comune da parte dei lavoratori (i sindacati devono svegliarsi e diventare anch'essi 4.0!). Infine, il complesso delle trasformazioni richiamate richiede, certo non una tassazione dei robot, ma una radicale riforma dell'intero sistema del welfare. In presenza di trasformazioni di tale profondità nel mondo del lavoro non è più possibile finanziare la sicurezza sociale attraverso i contributi basati sul numero dei lavoratori e sulla durata dell'attività lavorativa; essa deve gravare sulla contribuzione proveniente da tutto il reddito prodotto. Da questa tassazione generale deve provenire il finanziamento della sicurezza sociale, di un reddito minimo garantito e di un severo ed efficiente sistema di servizi per l'impiego.

Un approfondimento di queste linee è necessario per ridisegnare e realizzare nuove politiche del lavoro, integrate con tutte le altre politiche pubbliche reali e calibrate sulla misura delle profonde trasformazioni in atto. Chi lo farà? La pigrizia intellettuale e le operazioni di piccolo cabotaggio dei "poteri ignoranti" (come li chiamava Paolo Leon) non possono più essere tollerate.