

TEMA 1

Nuovi confini della contrattazione



Per un'innovazione tecnologica sostenibile

*Gaetano Sateriale**

1. Uno sguardo d'insieme

Di rivoluzione digitale si parla molto. Spesso dipingendola come un futuro paradisiaco, il progresso dell'umanità finalmente libera dai bisogni e dal lavoro, altrettanto spesso presentandola come la prossima fine del dominio umano su un mondo ormai governato dagli automi. Conviene essere più analitici e più prudenti, sia per le conseguenze dell'innovazione sulle abitudini di consumo delle persone sia per gli effetti sul lavoro.

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). 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 variabile, la quantità e le caratteristiche del lavoro (artigiano, industriale, terziario) necessario alla produzione delle nuove merci e dei nuovi servizi. 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

* Gaetano Sateriale è coordinatore responsabile del Piano del lavoro Cgil e direttore editoriale della casa editrice sindacale Ediesse. È stato sindaco della città di Ferrara.

produzione e una distribuzione efficienti: meno taylorismo nell'industria, più fordismo 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 può intervenire nelle fasi di progettazione e realizzazione del prodotto. 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 (ancora) accadendo in Italia, dove invece aumenta la quota di precarizzazione e sfruttamento.

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 locale, non solo nella direttrice Est Ovest del mondo. L'agricoltura e il food si trasformano in settori che producono maggiori qualità e valore aggiunto.

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. 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 vita dei cittadini, se è vero che le persone e il territorio (non solo le imprese) rappresentano il grande mercato dell'innovazione digitale.

In questa logica l'innovazione digitale può avere enormi potenzialità di miglioramento generale. 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 a superare la contraddizione (tuttora esistente) tra la necessità di ridurre le emissioni, avviare le bonifiche, prevenire i rischi tagliando i costi sino a ora molto elevati delle necessarie politiche di sostenibilità. L'innovazione può aiutare a comporre il conflitto tra il «bene pubblico» e le imprese private. La sua diffusione 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 grazie alle tecnologie informatiche, specie verso le persone anziane e disabili.

Così la 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. Le nuove tecnologie, in particolare quella satellitare, che già da tempo contribuisce a 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.

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. Anche in questo ambito ci può essere un'utile diffusione delle informazioni che si confronta con una gestione monopolistica delle informazioni attraverso le piattaforme digitali. 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.

Se l'effetto finale dell'innovazione digitale penderà verso il paradiso o l'inferno dipende essenzialmente dalle politiche di diffusione e controllo che saranno attuate.

2. Quali conseguenze sul lavoro

Anche per comprendere quali sono e saranno le conseguenze dell'innovazione digitale sul lavoro conviene evitare facili sintesi. Nessuno sa con certezza se alla fine del percorso in atto i posti di lavoro (globali, continentali, nazionali?) saranno calati in valore assoluto o se invece alla riduzione di alcune attività più direttamente manifatturiere potranno corrispondere posti di lavoro aggiuntivi in vecchi e nuovi settori. Inutile dedicarsi a questo cal-

colo ora: mancano troppi addendi positivi o negativi perché la somma appaia credibile. È più utile approfondire l'esame qualitativo delle trasformazioni del lavoro in atto. Sapendo che anche in questo ambito sarà necessario sommare fra loro dinamiche di segno opposto.

Se si collocano su un'ascissa le principali categorie professionali del lavoro (profili tecnici, specializzati, qualificati, generici) e se ne misura il peso sull'ordinata, si ottiene una curva a forma di clessidra. A segnalare che è in atto una polarizzazione verso gli estremi del mercato del lavoro: le professionalità più ricche di competenze da un lato e quelle più generiche ed esecutive dall'altro. Anche in questo caso, come nel più ampio contesto sociale, è il «ceto medio» degli operai qualificati e specializzati a essere sacrificato nelle trasformazioni economiche, il soggetto centrale che perde peso a vantaggio dei poli.

Se avessimo fatto lo stesso grafico venti o trent'anni fa, avremmo ricavato invece una sorta di «gaussiana» in cui più forti in termini di peso erano le professioni al centro dell'ascissa (operai qualificati e specializzati). Considerando che la curva gaussiana è detta anche «distribuzione normale», si deve convenire che è piuttosto anomalo ciò che sta accadendo oggi nel mondo del lavoro: una distribuzione «non normale» delle professionalità e delle competenze richieste e impiegate in tutti i settori di produzione e di servizio. Può darsi che questa polarizzazione sia transitoria e che, dopo gli anni di crisi, tornerà a riprodursi una diffusione «normale» dei profili professionali impiegati nel mercato del lavoro. Ma negli ultimi anni la polarizzazione si è diffusa in tutta l'Europa e il nostro paese ha seguito e non anticipato le dinamiche più generali. Segno che la distribuzione a clessidra delle professioni non è effetto della scarsa crescita italiana, quanto piuttosto dalla fase di espansione economica globale degli anni duemila e delle trasformazioni indotte.

Tutto ciò inizia prima del cambiamento della forma dei rapporti di lavoro. Fino a poter immaginare, anche in questo caso, che la destrutturazione dei contratti a tempo indeterminato e la precarizzazione diffusa siano la conseguenza formale – certo forzata sul piano legislativo dal pensiero liberista dominante – ma adattiva di mutamenti di professionalità già avvenuti. O almeno dei cambiamenti delle professionalità «necessarie» in Occidente, di fronte allo spostamento in Asia di intere fasi del ciclo produttivo, non solo manifatturiero. La competizione col nuovo grande produttore richiede, o sembra richiedere, una crescita delle competenze elevate in grado di ag-

giungere valore alle merci prodotte e di quelle meramente esecutive, in modo da ridurne i costi.

Resta da chiedersi se la struttura delle imprese (non solo industriali) in Italia e la sua particolare configurazione in attività molto piccole, a gestione familiare e scarsa capitalizzazione, abbia accentuato o rallentato questa tendenza. E, per il futuro, che impatto possa avere sulle competenze richieste la nuova rivoluzione industriale già in corso anche nei settori non manifatturieri.

Sarà necessario ancora un po' di tempo per comprendere il reale grado di diffusione dell'economia 4.0 in un sistema di piccolissime imprese come il nostro. È probabile, guardando alle dinamiche europee più che a quella nazionale, che le trasformazioni del lavoro nei diversi settori derivanti dalla digitalizzazione, anche in costanza di livelli occupazionali, non siano comunque in grado di invertire la polarizzazione in atto nelle competenze professionali del lavoro richiesto. E forse l'innovazione potrebbe persino accentuarla, come stiamo vedendo almeno nei settori della distribuzione e della logistica. Certamente la penuria cronica di investimenti, tipica del settore industriale italiano, amplifica la parte bassa delle competenze professionali richieste.

La combinazione della polarizzazione dei profili professionali, senza più il baricentro di quelli intermedi, con la diffusione della precarietà nei rapporti di lavoro e la tendenza da parte delle imprese ad assumere lavoro solo in «modica quantità», sia nella parte alta che in quella bassa delle qualifiche, produce conseguenze assai rilevanti anche sul ruolo del lavoro nella nostra società contemporanea. Troppo differenziati ne risultano gli orari, i livelli retributivi, i trattamenti previdenziali, i servizi di welfare legati e derivanti dallo status di lavoratore. La distribuzione anomala delle competenze professionali è forse uno dei motori che hanno accentuato la crescita delle diseguaglianze e delle povertà nella società contemporanea.

A queste prime considerazioni sulle tendenze del lavoro in essere, va aggiunto necessariamente, per definire il quadro problematico del nuovo mercato del lavoro italiano, il dato della disoccupazione e, forse ancor più, dell'inoccupazione che si sono accumulate negli anni e che penalizzano, come è noto, soprattutto le giovani generazioni impedendo loro una piena autonomia e una piena cittadinanza. Oltre che una piena dignità personale. Per finire, non si può trascurare il fatto che tutte le dinamiche richiamate sono il risultato medio di un'altra fortissima polarizzazione tra Nord e Mezzogiorno, cresciuta nel tempo e che ora riguarda molti aspetti della conviven-

za: livelli di scolarizzazione, abbandono, servizi di welfare e servizi sociali in genere, migrazione delle competenze elevate. Nel paese, invece che una tendenza alla diffusione omogenea dei cosiddetti «livelli essenziali» dei servizi si è prodotta nel tempo una distanza ancora più ampia tra le condizioni di vita dei cittadini. In questo caso la condizione di cittadinanza «normale» non è mai esistita nella realtà.

Anche le conseguenze dell'innovazione sul lavoro non possono essere considerate univoche e «fatali». Esse possono variare al variare delle politiche del lavoro e della diffusione delle competenze che vengono esercitate. Anche la contrattazione sindacale, se ben orientata, può intervenire ad attenuare le disegualianze ed estendere le opportunità.

3. Quali politiche per l'innovazione

Come diffondere l'innovazione digitale? Ci sono almeno tre approcci possibili dal versante 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) contrastarne gli effetti discriminatori e di esclusione sul lavoro e sui cittadini.

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 utilizzando gli investimenti pubblici per indirizzare quelli privati verso le priorità di carattere nazionale e ne controlla gli effetti, sollecitando una domanda interna da affiancare a quella estera. Nel c) è implicita l'idea di migliorare sia le competenze sia la qualità del lavoro ed estendere le opportunità sociali dell'innovazione per ridurre il peso delle disegualianze attraverso una regolazione normativa e contrattuale.

Si tratta di approcci necessariamente complementari. La combinazione tra loro 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 solo il primo dei tre approcci rischia di ampliare le disegualianze economiche sociali e territoriali già amplificate dalla crisi.

La politica tradizionale (prima delle ultime elezioni) sembrava 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 pubblici (o, peggio ancora, della spesa corrente). 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. Dopo le elezioni politiche del marzo 2018, il governo in carica declina (ogni giorno) diverse priorità-paese ma di fatto ha interrotto ogni percorso di incentivazione all'innovazione digitale. In estrema sintesi, il primo approccio è nei fatti congelato, il secondo è solo dichiarato, il terzo non è mai partito.

Anche le imprese industriali sembrano interessate soprattutto a massimizzare i benefici fiscali sui propri investimenti e prescindono sia dai bisogni del paese sia dalle conseguenze dell'innovazione tecnologica sul lavoro e sull'organizzazione dell'impresa, limitandosi a corrispondere alle richieste della domanda per lo più estera. Qui prevale ancora la convinzione che una dinamica di crescita dell'industria manifatturiera di medie dimensioni sia in sé in grado di selezionare e qualificare tutte 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 e non è «spontaneamente» innovativo.

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), un suo maggiore beneficio sociale, una più forte coesione tra i territori del paese, una sua sostenibilità più esplicita. Serve un progetto che operi in chiave di sistema per coniugare innovazione, benessere, riduzione delle diseguaglianze e piena occupazione. Tocca alle forze sociali, a partire dal sindacato, 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 di volta in volta disponibili. Sarebbe possibile invece conside-

rare i servizi che corrispondono ai bisogni delle persone e del territorio come un grande nuovo mercato ad alto potenziale di innovazione (tecnologica e professionale) da sostenere.

4. L'innovazione per la crescita sostenibile

L'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile dell'Onu è l'orizzonte entro cui rendere compatibili crescita, innovazione e sostenibilità (sociale, economica e ambientale). I 17 obiettivi globali dell'Agss rappresentano lo scenario al 2030 con cui raccordare i progetti nazionali e territoriali di innovazione. I 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. Molti soggetti sociali (tra cui le associazioni sindacali e quelle delle imprese) concordano con questa «piattaforma» e molti governi (tra cui quello italiano) l'hanno sottoscritta. 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. Ma in Italia non si è ancora avviata una politica coerente con questa strategia di crescita. E nemmeno, pare, si sia colta l'idea che l'innovazione vada finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e traguardi Agss con indirizzi nazionali e sollecitazioni territoriali per la sua diffusione.

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, periferie, 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).

Nell'Agss vanno implementati, specie per il nostro paese, gli obiettivi di conservazione e valorizzazione del patrimonio storico, architettonico, arti-

stico, 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.

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 diseguaglianze e dei bisogni utili per la costruzione di un quadro condiviso di priorità. 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. Ma nel silenzio (o nel vuoto della politica) anche in questa materia si apre uno spazio per un protagonismo sociale e sindacale.

5. Una nuova contrattazione e una «nuova confederalità»

Per il sindacato si apre ora una fase di verifica e di messa a punto della strumentazione (contrattuale e normativa) con cui si possa da un lato sollecitare la diffusione delle nuove tecnologie nel territorio e dall'altro tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro, i diritti dei singoli, la valorizzazione delle competenze esistenti e la diffusione delle conoscenze necessarie a chi ne è privo.

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.

Le esperienze contrattuali degli ultimi anni, anche quelle che iniziano a esercitarsi sui problemi posti dall'innovazione, non rappresentano un sistema coordinato e generale ma una larga serie di attività esercitate in diversi settori

e aree del paese. Esse si possono descrivere come la combinazione casuale 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, per il sindacato 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 uno o l'altro aspetto contrattuale indicati nei precedenti paragrafi. È necessario allora darsi un nuovo ordine: 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 territoriali da un lato, le trasformazioni del lavoro dall'altro, e di rappresentarli con nuove forme di contrattazione coordinata e integrata tra esperienze territoriali e di categoria.

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. Sapendo che nella contrattazione sociale territoriale il sindacato 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. Contemporaneamente, la contrattazione per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione va avviata con il Governo nazionale 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.

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 via per coniugare sviluppo, innovazione e occupazione a partire dai territori più svantaggiati in una logica di sostenibilità sociale e ambientale. Questi progetti possono essere un veicolo di integrazione e cittadinanza attraverso percorsi di avviamento al lavoro anche dei migranti: sarà compito 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.

Se 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. 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.

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.

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. 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 l'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.

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.

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 ora 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.

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 di 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.

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), per 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.

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.

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. Nel territorio operano diversi soggetti organizzati. Nel momento in cui il sindacato si fa rappresentante dei bisogni sociali del lavoro e dei cittadini è necessario essere consapevoli di questo pluralismo e delle sue specificità.

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. 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.

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 confederalità da sperimentare anche sul lato organizzativo.

ABSTRACT

La rivoluzione tecnologica digitale è un processo in corso. Esso sta trasformando l'economia, il lavoro, i consumi e le abitudini di vita delle persone. Gli esiti quantitativi e qualitativi sull'occupazione e sulle condizioni di vita non sono scontati: dipendono dalle politiche che gli Stati fanno (o non fanno) per indirizzare l'innovazione e dalla tutela che il sindacato può fare (o non fare) con la contrattazione territoriale e sul lavoro. Senza questi interventi l'innovazione tecnologica allargherà le diseguaglianze sociali ed economiche. L'innovazione è un veicolo per realizzare gli obiettivi di una crescita sostenibile (economicamente, socialmente e ambientalmente sostenibile).

TOWARDS A SUSTAINABLE TECHNOLOGICAL INNOVATION

The digital technological revolution is an ongoing process. It is transforming the economy, work, consumption and people's living habits. The quantitative and qualitative outcomes on employment and living conditions are not obvious: they depend on the policies that the States make (or do not make) to direct innovation and the protection that the trade unions can do (or not do) with bargaining territorial and at work. Without these interventions, technological innovation will widen social and economic inequalities. Innovation is a vehicle to achieve the goals of sustainable growth (economically, socially and environmentally sustainable).