

Nuovo lavoro, quale diritto /2. Contrattazione aziendale in grado di adattare il personale alla trasformazione tecnologica

Superare il vecchio paradigma duale

di **Francesco Occhetto S.J.**

L'atto di partire per raggiungere altre rive è l'immagine che evoca anche il senso del lavoro ai giorni della quarta rivoluzione industriale. Esprime il sacrificio e le paure di un'intera generazione a rimettersi in gioco, iscrive il significato di lavoro - non riducibile all'occupazione e quindi alla retribuzione - in un progetto di vita personale e politico, dice un modo diverso di abitare il tempo e lo spazio per chi lavora in Rete. Il senso del lavoro per la Costituzione, nel segno dei suoi principi lavoristi, è legato alla qualità dei legami sociali e spirituali.

Così, il nuovo diritto del lavoro deve porsi l'obiettivo di fungere da ponte (sociale), di servire anzitutto a collegare rive diverse, quella dei lavori tradizionali, floridi di garanzie, e quella dei nuovi lavori, aridi di tutele. Un dato ci impone la direzione: in Italia, su ogni quattro occupati, quasi tre sono pensionati. Non sono dunque sufficienti solo norme tecniche, occorre riscoprire un orizzonte antropologico condiviso perché nel lavoro ritorni a fiorire la persona, lontana da strumentalizzazioni.

Certo, sui piani politico e legislativo, ancora impera il paradigma novecentesco della subordinazione, fatto di spazi, tempi e potere direttivo, ma esso non basta più per i nuovi lavori, perché le piattaforme virtuali disintermediano: consentono cioè di lavorare connessi da qualsiasi spazio, in tempi e con un'organizzazione che ha come fine la produttività.

È quello che accade, ad esempio, con il *crowd work* - un lavoro della *gig economy* in forte crescita - in cui l'attuale cornice legislativa non regge. Ai nuovi lavoratori, che non sono né subordinati né autonomi, occorre offrire garanzie minime in tema di compenso, sicurezza e diritti collettivi. Per questo è urgente un salto culturale per rifondare l'idea di «lavoratore» persona, e non in quanto subordinato, autonomo o precario.

È ormai necessario - come sostiene il giuslavorista **Ciro Cafiero** - creare una cornice di garanzie comuni all'*employee*, il lavoratore subordinato, e al *worker*, il lavoratore *tout court*, nel solco degli standard internazionali di tutela tracciati dall'*Oil* (Organizzazione internazionale del lavoro) per il *decent work*.

La recente sentenza del Tribunale inglese **Aslam/Farrar** contro **Uber** va in questa direzione. Anche la Germania ha

assimilato i nuovi lavoratori alla figura del consumatore in quanto parte debole del rapporto. Nel dicembre 2017 anche gli Stati Uniti che hanno tentato di costruire specifiche tutele con il *New economy works to guarantee independence and growth act*. In Italia, invece, lo scorso aprile il giudice di Torino si è mosso nella direzione opposta considerando i *worker* come subordinati, qualificando come autonomi i lavoratori di **Foodora**, che circolano in città per il servizio di *delivery* con le proprie biciclette per un compenso da fame. Può il legislatore lasciare il destino di migliaia di lavoratori in mano al giudice di turno?

Per quale motivo nel nostro Paese non è possibile liberarsi dal paradigma duale, che sta esasperando lo schema rigido tra lavoro subordinato (garantito nelle tutele) e lavoro non garantito che va chiamato «precario». Questo nuovo scenario mette in luce, infatti, il lavoro «precario» che esiste perché dura il lavoro subordinato. Una cornice di garanzie comuni ad entrambe le forme di lavoro, ricomporrebbe questa contrapposizione (sociale).

La sfida del nuovo lavoro vede protagoniste anche le aziende, che hanno «le gambe», si muovono ovunque, scelgono dove stare, cosa fare, come

farlo, con chi stare, cosa robotizzare per poi risparmiarsi su costi fissi. A loro è richiesta di superare l'incapacità di adattarsi a rispondere al mondo che cambia (a causa della disorganizzazione della scuola, della lentezza dell'università e delle paure delle famiglie, che a volte rallentano o bloccano la volontà di trasformazione dei giovani).

Nel mondo dell'industria 4.0, oltre a buone leggi che proteggano il lavoratore, servono «mentori» qualificati che accompagnino il percorso dei giovani lavoratori e aiutino i talenti a distinguersi e i meno capaci a realizzarsi. La scuola di **Treu** non perde occasione per ribadire che in Occidente occorre avviare percorsi specializzati e personalizzati, centrati sul *Tech* e sul digitale con inter-disciplinarietà (*tech* e medicina, *tech* e law, *tech* e amministrazione, *tech* e arte ecc.): il lavoro per i giovani si troverà nel terziario, nei servizi, nell'artigianato e così via.

La quarta rivoluzione industriale esige la ristrutturazione dei modelli di organizzazione del lavoro e di un *know-how* (una specifica conoscenza), specialmente nel campo digitale: dopo *Industria 4.0*, serve buon lavoro 4.0.

I sindacati sono chiamati in causa, **Marco Bentivogli** lo ha capito, ma sem-

braso solo. Se una delle nuove parole d'ordine sarà «decentrare», occorre ripensare una contrattazione aziendale che sia in grado di adattare il personale alla trasformazione tecnologica e di garantire sistemi di formazione continua.

Il lavoro è valore, ed è alla base della giustizia e della solidarietà. Se eclissiamo il valore, eclissiamo il significato di lavoro. Cosa vuol dire per l'Occidente tecnologico che **Apple** vale più della **Grecia**? Quale mondo abbiamo costruito, se il valore di un'azienda, pur simbolo dello sviluppo occidentale (321,8 miliardi di euro), è superiore a quello del Paese dove l'Occidente è nato? Per quale motivo crescono a dismisura i profitti per le grandi multinazionali e, nelle stesse aziende, aumentano i licenziamenti?

E ancora: la vita d'ufficio è spesso considerata opprimente; per molti le motivazioni a lavorare sono andate perdute, mentre ciò che si realizza non è quasi mai riconosciuto. Una nuova cultura dell'impresa può ripartire da segnali concreti di fiducia - collaborazione, responsabilità, flessibilità - e dalla parola «grazie».

Come in tutti i cambiamenti epocali, anche al tempo dell'*Industria 4.0* è compito della cultura e delle forze sociali trovare forme di tutela efficaci per il «lavoro degno», che è difeso dal **Magistero della Chiesa** - per la quale il lavoro è la dignità del lavoratore - e affermato nella Costituzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

