

Workshop del 25 giugno 2019

## **Digitalizzazione e ristrutturazioni in una prospettiva comparata: quale ruolo per il dialogo sociale**

### **Breve nota di introduzione ai lavori (Salvo Leonardi - FDV)**

Quello di oggi è il secondo incontro internazionale del progetto europeo Diresoc, dopo quello tenuto a Madrid presso la scuola di formazione della confederazione sindacale *Comisiones Obreras* (CCOO) lo scorso settembre.

Diresoc è un progetto europeo sui temi della digitalizzazione e del dialogo sociale, finanziato dalla Commissione Europea e coordinato dall'Università di Liegi. Comprende un partenariato di 8 paesi, rappresentati da istituti sindacali di ricerca e da dipartimenti universitari. Si tratta di Svezia, Germania, Francia, Belgio, Spagna, Portogallo, Bulgaria e Italia. Per quest'ultima, il partner è la Fondazione Di Vittorio (Leonardi e Di Nunzio).

Gli obiettivi del progetto sono essenzialmente quelli evocati nel titolo di questo incontro. Studiare – sotto il profilo sia teorico che empirico, nazionale e comparato – le correlazioni che intercorrono fra i processi di ristrutturazione indotti dalla digitalizzazione dei processi produttivi e del lavoro, e le istituzioni e le prassi del dialogo sociale e delle relazioni industriali. Dunque, verificare se e in che misura la concertazione sociale, la contrattazione collettiva, i diritti partecipativi influiscono – nei paesi considerati – al governo dell'innovazione socio-tecnica. E, in particolare, come possono concorrere a scongiurare quei rischi sociali – ampiamente evocati dalla letteratura specializzata e all'interno dei movimenti sindacali nazionali – riguardo alla perdita di un gran numero di posti di lavoro, come anche di una profonda destrutturazione dei rapporti giuridici di lavoro. Far sì che la digitalizzazione del lavoro divenga un fattore di reale progresso sociale, insieme a uno sviluppo sostenibile, e non invece un ulteriore fattore di incremento delle disuguaglianze sociali, già oggi intollerabili.

Al contempo, si tratta di approfondire le sfide per la rappresentanza associativa e negoziale degli attori tradizionali delle relazioni industriali. E in particolar modo, delle organizzazioni sindacali, alle prese ovunque con una contrazione della propria base sociale di insediamento. Con gravi ripercussioni sulla composizione della propria base sociale e di iscritti (per tipologia contrattuale; età media; livelli di istruzione e qualifica professionale).

Il progetto Diresoc si articola per fasi e obiettivi, nell'arco di due anni. Ne dirà meglio il Dr. Naedenoen, subito dopo di me. La prima fase è consistita nella stesura di rapporti nazionali sullo stato dell'arte nei paesi coinvolti, riguardo ai temi che si citavano prima. Ne è scaturito un materiale estremamente ricco, oggi solo in inglese, culminato in un

rapporto comparativo, di cui stamattina il Prof. Kirov, dell'Accademia delle Scienze di Sofia, fornirà un primo spaccato descrittivo e analitico.

La seconda fase del progetto è in corso e consiste in un sondaggio europeo on-line, rivolto ai rappresentanti delle parti sociali, relativamente a taluni scenari futuri, inerenti l'impatto della digitalizzazione sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro, sui rapporti giuridici e sindacali di lavoro. Questo pomeriggio, la Dott.ssa Marine Franssen ne riferirà i primi risultati.

La terza fase è anch'essa in corso, e consiste in un paio di studi di caso realizzati in ciascun paese membro, selezionati fra almeno due dei quattro settori oggetti del progetto Diresoc. Per l'Italia, Lamborghini (automotive) e Monte dei Paschi di Siena (banking-on-line). A settembre, a Parigi, se ne presenteranno i risultati, laddove a fine anno tutto il lavoro svolto verrà ricomposto e pubblicato sul sito [diresoc.eu](http://diresoc.eu), dove è già possibile trovare tutti i rapporti nazionali.

Per noi italiani, credo si possa trattare di un lavoro ricco di informazioni e stimoli, con uno spaccato di comparazione, che forse è quanto è finora mancato in alcune delle nostre discussioni.

Per poter ragionare degli effetti della digitalizzazione sul lavoro e sulle relazioni industriali occorrerebbe poter innanzitutto disporre di dati precisi riguardo al numero dei posti perduti a causa di essa, di quelli creati, di quelli trasformati, acquisendone l'attuale incidenza sull'occupazione totale. Una quantificazione di cui invece non disponiamo, nelle statistiche del lavoro, a causa dal carattere multiforme e sfuggente dell'oggetto che si vorrebbe rilevare.

Sappiamo come oggi la digitalizzazione dei processi produttivi e lavorativi configuri una certa polarizzazione, tra le sue applicazioni più avanzate nel campo manifatturiero, entro ciò che etichettiamo come "Industria 4.0", e quelle invece più comuni nei comparti dei servizi, del terziario povero e delle piattaforme digitali, all'insegna di ciò che comunemente chiamiamo Gig economy. E' un tema che sono certo, verrà ripreso dal Prof. Faioli, che ne ha trattato molto autorevolmente, nel dibattito accademico italiano ed europeo. Per quanto statisticamente contenuti, sono questi "lavoretti" (Staglianò, 2018), irrigimentati da imperscrutabili algoritmi, a incarnare gli incubi peggiori che ricorrono nella percezione diffusa, fra degradazione del lavoro, perdita dei diritti, impoverimento sociale e disintermediazione individualizzata degli interessi.

Malgrado le grosse differenze che attraversano queste realtà, le questioni comuni e principali riguardano il contrasto alla disoccupazione tecnologica, lo statuto giuridico dei *platform workers*, la trasparenza degli algoritmi, l'organizzazione del lavoro, la formazione continua, i controlli a distanza, un welfare diverso e più inclusivo. Come anche i diritti collettivi, dal punto di vista della rappresentanza e dei diritti sindacali (sciopero, associazione, contrattazione collettiva), e della inclusione contrattuale, della codeterminazione dell'organizzazione del lavoro, della concertazione e della contrattazione sociale con l'attore pubblico, a livello sia territoriale che nazionale.

Il report comparativo, curato e qui presentato dal Prof. Kirov, rileva le differenze che attraversano l'Europa, fra i paesi e all'interno di ciascun paese, tra settori e modelli di business. Sia per ciò che attiene ai livelli complessivi di innovazione digitale, superiori nel nord Europa, rispetto a quella meridionale e dell'est; sia sul versante delle relazioni industriali, coi diversi modelli e tassi di copertura sindacale e negoziale.

Anche rispetto al dato dell'innovazione socio-tecnica, l'Italia si conferma un paese dai forti dualismi. Ad alcune eccellenze oggi in grado di competere con le migliori esperienze internazionali, corrisponde un'ampia realtà ancora basata su modelli organizzativi tradizionali. Come media nazionale, l'Italia si colloca nella parte inferiore delle classifiche europee per il modesto tasso di innovazione del suo tessuto produttivo. Di contro, a livello di relazioni industriali, il nostro paese presenta una serie di indicatori quantitativi (copertura contrattuale; sindacalizzazione) che lo collocano tra i paesi europei con un maggior grado di riconoscimento e funzionamento. Capace di gestire imponenti processi di ristrutturazione, contenendo una parte delle conseguenze sociali, grazie al sostegno pubblico e alla presenza di istituzioni bilaterali per la gestione consensuale delle crisi aziendali (banche e poste).

Un sondaggio effettuato per conto della CES attesta, fra i nostri quadri sindacali, la più alta consapevolezza delle sfide che la digitalizzazione comporta sul versante della contrattazione e dei diritti partecipativi. E questo ovviamente ci fa onore.

Ma sappiamo anche che nella prassi la contrattazione di questi temi – correlati ad esempio all'organizzazione del lavoro e della partecipazione diretta – è davvero ancora tradizionale.

Il Rapporto della FDV sulla contrattazione decentrata (che in Italia copre appena il 20% delle aziende con oltre 10 addetti), ci dice di incidenze tutte ben al di sotto del 2%, per voci come “introduzione nuove tecnologie”, “team-work”, “partecipazione diretta e sistemi di qualità”, “smart-working”. Con uno scarto piuttosto clamoroso fra il discorso pubblico, e anche la retorica, sulle innovazioni epocali che stiamo vivendo, e i suoi riflessi reali nella sfera aziendale delle relazioni industriali. Si fa poca innovazione, oppure la si fa ma senza un concorso negoziato coi rappresentanti dei lavoratori? O tutte e due le cose? Ovviamente, se così fosse, saremmo in presenza di un quadro molto preoccupante.

Fare gli studi di caso sulle best practices è utile e necessario (li facciamo anche noi; anche nell'ambito di un progetto come questo). A patto di non ricavarne o dedurne gradi di rappresentatività che – ahinoi – non hanno, se non per le poche e straordinarie eccellenze di taluni comparti o aziende, particolarmente esposte alla competizione internazionale, di prodotto e di processo.

La contrattazione collettiva – si legge nelle conclusioni del report – stenta ancora mediamente a fare la sua piena comparizione nell'agenda negoziale delle parti sociali. E tuttavia lo fa senz'altro indirettamente, come quando si contratta la formazione continua, l'organizzazione del lavoro e degli orari, la conciliazione vita-lavoro. O quando con l'informazione e la consultazione nelle commissioni paritetiche, ci si confronta col management sull'introduzione di nuove tecnologie.

Vista la composizione europea di questo seminario, vorrei suggerire di considerare la sfera della contrattazione transnazionale di gruppo, indispensabile per provare ad arginare le sfide che giungono in larghissima misura dalle multinazionali: Amazon, Foodora, Deliveroo, Ryanair, etc., etc.

Pur fra tante e giustificate preoccupazioni, i sindacati italiani guardano con ragionevole ottimismo alla 4<sup>a</sup> rivoluzione industriale, reputandola – quanto meno – una sfida senza alternative. Alla quale cioè non è dato potersi sottrarre.

I tradizionali assetti della contrattazione, dei diritti partecipativi, degli ammortizzatori sociali, restano indispensabili, ma da più parti si pone la necessità di modernizzarli e renderli più inclusivi. Nei territori e per tipologia giuridica.

La CGIL, che cortesemente ci ospita in questa nostra iniziativa, ha avviato un approfondimento e un monitoraggio costanti, sui temi che andiamo a discutere. Credo ne accennerà Chiara Mancini (Coord. Naz. “IdeaDiffusa” CGIL), con ulteriori approfondimenti negli interventi di Cinzia Maiolini (Resp. Naz. “Lavoro 4.0” CGIL), Fulvio Fammoni (Pres. FDV), Vincenzo Colla (Segr. Naz. CGIL). Penso alla Conferenza di programma dello scorso anno, con lo slogan “governare l’innovazione; contrattare l’algoritmo”; al Progetto Lavoro 4.0, alla piattaforma collaborativa IdeaDiffusa; alla Carta universale dei diritti, all’obiettivo della “Contrattazione inclusiva”, al centro dell’ultimo Congresso nazionale)

L’assunto risiede nel “guardare lucidamente a questi fenomeni, evitando sia l’accettazione acritica se non anche apologetica, sia la demonizzazione apocalittica. Serve piuttosto, ancora una volta, stare dentro i processi, nello sforzo e con l’obiettivo di condizionarli verso finalità di autentico sviluppo e progresso sociale per i più, e non invece per i pochi. Come l’attuale polarizzazione occupazionale, lasciata a se stessa, potrebbe determinare/ampliare.

Sono tutti temi che verranno ripresi nel pomeriggio, questa volta con il contributo dei rappresentanti delle parti sociali, che abbiamo il piacere e l’onore di avere a livelli davvero molto alti, a livello sindacale ma – se ci è permesso sottolinearlo – a livello dell’associazionismo datoriale, coi responsabili per le relazioni industriali dell’Associazione Bancaria Italiana (Dott. Cianchi) e delle Poste Italiane (Dott. Costa) che, è forse bene ricordarlo, sono il primo contributore per numero di dipendenti, in seno a Confindustria.

Oggi, in questa sala, siamo almeno una cinquantina. Tutti con una esperienza sindacale o di ricerca sui temi che ci accingiamo a discutere. Credo che ne possa scaturire una giornata ricca e intensa, nella quale confrontare discipline diverse, esperienze nazionali diverse.

## Relatori

**Vassil Kirov** è professore associato presso l'Istituto per lo studio delle società dell'Accademia Bulgara delle scienze e ricercatore associato presso l'Istituto Sindacale Europeo (ETUI). E' un esperto di sociologia del lavoro e delle organizzazioni, rapporti di lavoro e digitalizzazione. Curatore di numerose ricerche europee, è membro del gruppo di esperti ad alto livello della Commissione europea sull'impatto della trasformazione digitale sui mercati del lavoro dell'UE. Attualmente è Visiting Professor presso Sciences Po, Francia. Ha pubblicato numerosi libri e articoli su riviste scientifiche internazionali. Tra le sue ultime pubblicazioni *Policy Implications of Virtual Work*, Palgrave, 2017

**Frédéric Naedenoen** è laureato in economia e in gestione aziendale presso l'Università di Liegi. Dal 2003 è ricercatore presso il LENTIC di Liegi, dove è specialista in gestione del cambiamento e ristrutturazione organizzativa. E' consulente per cambiamento socio-organizzativo in aziende private e pubbliche. Dal 2014, Frédéric è anche docente presso HEC Liège e presso l'Università di Namur, insegnando HRM e Dialogo sociale.

**Michele Faioli** è professore presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Tor Vergata di Roma (Italia). Insegna diritto del lavoro italiano e comparato, relazioni industriali, sicurezza sociale. E' professore alla scuola europea di relazioni industriali (SERI), dove presiede il progetto tematico sulle relazioni industriali comparate. Ha scritto numerosi saggi sull'impatto della contrattazione collettiva nei rapporti di lavoro. Oggi è uno dei migliori esperti in Italia sui profili giuridici della digitalizzazione. Con la CGIL ha in più occasioni collaborato, partecipando ad alcune nostre iniziative seminariali sui temi della bilateralità

**Manuel Marocco** è Ricercatore presso la struttura Lavoro e professioni dell'INAPP. È dottore di ricerca in Diritto delle relazioni di lavoro e i suoi principali temi di studio sono il mercato del lavoro con particolare attenzione a servizi per l'impiego, ammortizzatori sociali, lavoro atipico e evoluzione della struttura della contrattazione collettiva.

**Gernot Mühge**, Dr. rer. pol., è il Direttore del 8Punkt-Institut per gli studi sul mercato culturale e del lavoro, a Herne, in Germania. I suoi campi di ricerca sono la sicurezza dell'occupazione nei mercati del lavoro interni e il supporto delle transizioni job-to-job in caso di licenziamento o perdita del lavoro.

**Anna Maria Ponzellini**, Sociologa del lavoro e docente di relazioni industriali, a lungo Direttore di ricerca alla Fondazione Seveso e membro del Comitato scientifico del centro studi Lavoro & Società dell'Università di Milano Bicocca e poi di Brescia. E' autrice di importanti studi sui temi dell'innovazione tecnologica e sul lavoro che cambia, sulla partecipazione diretta e sul welfare aziendale. Tra i volumi più recenti sui temi dell'organizzazione del lavoro: L. Campagna, L. Pero, A.M. Ponzellini, *Le leve dell'innovazione. Lean, partecipazione, smartworking nell'era 4.0*, Guerini, 2017.

**Fernando Rocha**. Sociologo con un Master in Relazioni industriali all'Università di Madrid. Oggi è il Responsabile del Dipartimento Studi della "Fundación Primero de Mayo" (Istituto di ricerca del Sindacato Comisiones Obreras CCOO) Tecnico presso la scuola di formazione per alti funzionari sindacali delle CCOO. Grande amico e collaboratore della Fondazione Di Vittorio, con cui ha lavorato nei progetti europei sulla contrattazione transnazionale e sulle sfide del decentramento contrattuale.

**Marine Franssen** ha conseguito un master in Human Resource Management presso l'Università di Liegi. Nel 2013 ha iniziato la sua carriera presso l'istituto LENTIC, come ricercatrice. Attraverso vari progetti di ricerca, ha sviluppato una competenza nei campi della collaborazione università-impresa, gestione del cambiamento e nuovi modi di lavorare. Le sue ultime ricerche si concentrano sull'intelligenza artificiale e il suo impatto su abilità e attività. Ci riferirà del sondaggio on-line realizzato nell'ambito del progetto Diresoc