

Rivoluzione tecnologica, lavoro e uomo

La quarta rivoluzione industriale è la combinazione di undici tecnologie. Come ci ricordano il documento del Governo sul Industry 4.0 ma anche le recenti indagini di Federmeccanica e di Assolombarda, si tratta della robotica, della robotica collaborativa, dell'internet of things, dei big data, del cloud computing, della sicurezza informatica, della stampa 3D, della simulazione, delle nanotecnologie e dei materiali intelligenti.

L'appellativo di quarta rivoluzione industriale deriva dal tedesco "*Industrie 4.0*" apparso per la prima volta nell'aprile 2013 nelle "*Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0*" redatte in Germania con il supporto del Ministero dell'istruzione e della ricerca. La più nota traduzione inglese è "Industry 4.0".

Quarta rivoluzione in quanto succede alle tre che l'hanno preceduta. La prima è stata quella della macchina a vapore tra il 1700 e il 1800. La seconda è stata quella della fabbrica alla fine del 1800, simboleggiata dagli stabilimenti della Ford di Detroit, cuore della prima industria automobilistica. La terza, nella seconda metà del 1900, è stata quella del computer che nel 1982 il Time, non a caso, portò in copertina come uomo dell'anno perché "*giovane, affidabile, silenzioso, pulito e intelligente*".

L'elemento distintivo della quarta rivoluzione non è tanto l'innovazione tecnologica in sé ma l'interazione tra ogni nuova tecnologia ed esse e l'uomo resa possibile, che prende forma in una struttura nota come "*Cyber Physical Sistem*" (CPS).

Nell'ambito di questa rivoluzione, prendono vita economie come la *Sharing economy*, la *Fintech*, la *Data Driven Economy*, o ancora fenomeni come l'*Industry Convergence* e forme di lavoro come lo *smart working* e il *crowd work*.

Ciò posto, questa rivoluzione ha un impatto senza precedenti:

- 1) sulla prestazione di lavoro in sé perché ne altera i connotati con conseguente creazione di nuove forme di lavoro;
 - 2) sull'occupazione perché distrugge una parte di essa per crearne nuova;
 - 3) quindi, in sostanza, sull'uomo stesso;
- e, di conseguenza, impone:
- 4) nuove tutele lavoristiche;
 - 5) al sindacato un nuovo ruolo.

Di seguito, si esamineranno in via di sintesi, e nell'ottica di alimentare il dibattito, i punti appena elencati per rassegnare infine brevi conclusioni.

1. I nuovi connotati della prestazione lavorativa

Andando con ordine, la rivoluzione tecnologica disintermedia i rapporti, gli spazi e i tempi di lavoro. Quanto ai rapporti perché l'attività lavorativa si svolgerà nel segno dell'autonomia di chi la esegue, grazie all'interazione con una piattaforma virtuale. Quanto agli spazi perché, grazie alla sostituzione dello spazio

fisico con quello virtuale, ciascun lavoratore potrà scegliere dove eseguire la propria prestazione lavorativa. Quanto ai tempi di lavoro perché ciascun lavoratore non sarà tenuto ad osservare un orario di lavoro ma solamente a conseguire un risultato lavorativo nell'ottica della produttività.

Riflesso condizionato di questa disintermediazione sono forme di lavoro come:

a) il *crowd work*, grazie a cui un lavoratore da qualsiasi parte del mondo può connettersi ad una piattaforma digitale e attingere da esse commesse che decide di evadere come, quando e dove vuole (si vedano gli esempi di UberEat, Foodora, Deliveroo, Freelanceer, AMT, Twago)¹;

2) lo *smart – working*, che consente a qualsiasi lavoratore di un'azienda di prestare attività lavorativa in favore di essa collegandosi ad una piattaforma virtuale secondo tempi e spazi dallo stesso decisi e senza essere “eterodiretto” (si vedano i casi di Virgin, American Express, Tetra Pak, di Lilly, Sanofi Aventis, di Vodafone, Tim, BNL, Enel, F.S.).

Sono disintermedie, in altri termini, le categorie del diritto del lavoro fordista e post-fordista, ovvero quelle tipiche della subordinazione, elaborate agli inizi del 900 da Ludovico Barassi sulla scorta del contratto di locazione.

Esse nascevano con la finalità di tutelare il lavoratore dagli abusi del “capitale” al tempo del passaggio dal lavoro di derivazione feudale (agricoltura, pastorizia, artigianato) al lavoro nella fabbrica.

Quegli abusi presi di mira da papa Leone XIII nell'enciclica *Rerum Novarum* del 1891 e da papa Giovanni Paolo II, secondo prospettive diverse, nell'enciclica *Centesimus Annus* in occasione del centenario dell'enciclica *Rerum Novarum*.

Circoscrivere infatti la prestazione di lavoro in determinati spazi, in determinati tempi e nei confini del potere di eterodirezione significava impedire al datore di lavoro di fruire delle energie del lavoratore esattamente oltre tali spazi, tali tempi e tale potere.²

¹ Per inquadrare meglio il *crowd work*, è bene fornire qualche indicazione sulle dimensioni che ha raggiunto. Esso ha registrato negli ultimi anni una crescita esponenziale. Secondo alcune stime (Huws 2016, pag. 27), nel 2020, in America almeno l'11 % dei lavoratori lo sperimenterà mentre il rapporto della Banca Mondiale, intitolato “*The Global Opportunity in Online Outsourcing*”, stima un fatturato da esso derivante di 25 miliardi di dollari nel 2020. Nel 2015, il numero di piattaforme digitali di *crowdsourcing* nel mondo ha raggiunto le 2.300 unità, solo in Germania se ne annoverano 65 (cfr. Leimeister, 2015). Tra queste, le più famose sono le americane Amazon Mechanical Turk (AMT), Top Coder e Upwork, l'australiana Freelancer.com, la tedesca Twago. In Italia, sul modello del *crowd work*, si sono fatte strade le piattaforme digitali di proprietà di Foodora, UberEats, Deliveroo, TakeEatEasy, che intermediano per il trasporto di generi alimentari. Sempre nel 2015, AMT ha dichiarato 500.000 iscritti di 190 paesi diversi, Top Coder (con sede precisamente in Massachusetts) 753.911, Upwork 8 milioni da 180 nazioni, Freelancer 14,5 milioni con 7,5 milioni di progetti mentre Twago 263.715 iscritti con 66.683 progetti (cfr. al riguardo Pooler, 2014; Strube 2015; FAZ, 15.9.2014, pag. 24 e FAZ 16.11.2014, pag. 32). Il profilo dei *crowd workers* è generalmente quello di giovani con età media di 30 anni, con un titolo di studio di secondo livello, per buona parte donne, che trovano nel *crowd work* la propria principale fonte di reddito, il cui corrispettivo è generalmente pari a 2 dollari l'ora (cfr. Marvit, 2014). Questa modalità di lavoro rientra a pieno titolo tra quella che Hoffman R., Casnocha B and Yeh C (2014), *The Alliance: Managing Talent in Networked Age*, Harvard Business Review Press, studiando i rapporti di lavoro della *Bay Area* negli Stati Uniti, definiscono a *tour of duty*, letteralmente un servizio militare che ha un inizio e una fine. Ogni *tour of duty* è una sfida professionale per il lavoratore che può acquisire know-how e fare esperienza per ingaggiare poi nuove sfide. ³ Secondo Solari L, Galardi A, Colombo C, Donadio A. Marini *The human side of digital. Era digitale, capitale umano, nuovi paradigmi*, Guerini Next, Milano (2016), la struttura di questo nuovo genera di impresa è paragonabile ad un lattice ovvero una struttura composita che veicola i flussi di informazione digitale, come fossero tanti condutture con le quali si può interagire. Esso condiziona dunque anche la dimensione fisica e quella temporale del lavoratore.

² Queste categorie, comprimendo in qualche modo la libertà del lavoratore, scontarono le accuse di alcuni giuristi, tra cui quelli di ispirazione cattolica tra cui Mengoni secondo cui era contraddittoria la qualificazione del contratto di lavoro come locazione di energie visto che la locazione presuppone un godimento temporaneo di beni mentre le energie, una volta consumate, non

2. La nuova occupazione

Passando al secondo punto della nostra analisi, bisogna dar atto che la rivoluzione tecnologica distruggerà i lavori manuali e ripetitivi. Ne sono prova l'automazione in USA della produzione di hamburger della Monumentum Machines, o ancora delle catene di supermercato come Kroger Company oppure della distribuzione di farmaci presso il polo ospedaliero di San Francisco o, infine, quanto accaduto a Fort Steuben, catena di *retail* aperta nel 1974, alleata con Sears e Macy's, caduta in crisi, con un valore precipitato dai 43 milioni a neppure sette e centomila posti di lavoro cancellati, in conseguenza dell'*e-commerce* (della stessa portata, i casi J.C. Penney e RadioShack, Sports Authority e Payless).

Bisogna però dare altrettanto atto che la rivoluzione tecnologica è in grado di creare nuova occupazione. Ad esempio, l'Aviazione Americana stima che per mantenere in volo un drone automatico per ventiquattro ore, si renderanno necessarie 168 persone mentre, per un drone di dimensioni maggiori, come il drone spia Global Hawk, circa 300. Lo US Bureau of Labor Statistics stima che negli USA aumenterà la richiesta di: *computer support specialist, electrical specialists, electrical technicians, industrial engineering technicians, cardiovascular technicians, respiratory therapists, HVAC, Telecommunications installers*, ed infine di *environmental science technicians*. O ancora, le catene di supermercato Walmart in accordo con Google, per far concorrenza all'*e-commerce*, hanno creato l'area del commercio digitale che consente ai consumatori di acquistare attraverso comando vocale e, per questo, incrementato i posti di lavoro in azienda³.

Inoltre, aumenterà: il lavoro "verde" (*green jobs*) ossia quello correlato alla *green economy*, il lavoro "bianco" (*white jobs*), ovvero quello nel campo dell'assistenza socio-sanitaria e dei servizi alla persona (entro il 2020 si passerà a 3,1 milioni di addetti contro i 2,5 di oggi), il lavoro "marrone" (*brown jobs*), quello nel settore dell'agricoltura.

Infine, Assolombarda stima che, in Italia, *Industry 4.0* può determinare un aumento di posti di lavoro nel settore manifatturiero di circa il 10% (da 25 milioni a circa 27 milioni), quale saldo tra la distruzione di circa 8 milioni di posti di lavoro tradizionali e la creazione di circa 10 milioni legati alla rivoluzione tecnologica⁴.

Ed ancora, da un punto di vista diverso, il *crowd work* potrebbe stimolare l'occupazione del Sud del mondo grazie alla capacità di mettere a contatto a distanza imprese e lavoratori e quindi ribaltare il paradigma per cui l'occupazione è conseguenza dell'insediamento produttivo in un determinato territorio.

Inoltre, potrebbero crearsi nel Paese diverse piattaforme digitali di *crowd work* nell'ottica di stimolare l'occupazione, soprattutto giovanile. Un esempio potrebbe essere quella di una piattaforma locale su cui

sono restituibili [Mengoni, *Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*, in M. Napoli (a cura di) V&P, 2004, p. 19]. Mentre Carnelutti (*Studi sulle energie come oggetto di rapporti giuridici* in RDComm, 1913, I, p. 354) era dell'avviso che "*l'operaio che cede verso salario le sue energie di lavoro toglie qualcosa dal suo patrimonio, come il mercante che vende le merci*" e pertanto qualificava il contratto di lavoro come una vendita.

³Sulle potenzialità della rivoluzione tecnologica si veda, D. Acemoglu e P. Restrepo, *The race between man and machine: implications of technology for growth, factor shares and employment*, sul sito di D. Acemoglu <https://economics.mit.edu/files/13179>, giugno 2017. Ma basti prendere a riferimento quanto affermato da Mengoni nel lontano 1988 secondo cui: "*il progresso tecnologico da un lato cancella mansioni tradizionali o le dequalifica trasferendo alle macchine intelligenti abilità professionali che precedentemente le arricchivano e dall'altro crea nuove aree professionali caratterizzate da elevate conoscenze tecnico-specialistiche e scientifico-culturali...queste professioni sono un universo ancora poco esplorato e non solo dalla scienza giuridica tradizionalmente abituata ad assumere come proprio referente socio-economico il settore dell'industria*" in G. DEODATO, E. SINISCALCHI, *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988.

⁴ 2 Per un approfondimento, si veda F. Levy e R. J. Murnane, *The new division of labor: how computers are creating the next job market*, Princeton University Press, Princeton (NJ) 2004.

individui privi di capacità di movimento richiedono alle persone connesse ad essa servizi di trasporto di cose (alimenti, farmaci etc) o di persone (famigliari, amici etc) presso la loro abitazione. Questo tipo di piattaforma potrebbe essere gestita dai Comuni, che si farebbero carico di compensare, a seconda della quantità e della qualità del lavoro svolto, *i crowd workers*.

Ciò in alternativa alla soluzione adottata dal Giappone, che ha deciso di affidare anche la cura degli anziani alle macchine stanziando già dal 2013 fondi per 24,6 milioni di dollari in favore delle aziende che costruiscono *robot* da impiegare nell'assistenza. Il 25% della popolazione nipponica ha già oggi più di sessantacinque anni e aumenterà di circa 7 milioni entro il 2025.

Tanto è vero questo che, secondo Melanie Arntz, Terry Gregory e Ulrich Zierahn, autori di un *paper* pubblicato dall'OCSE nel maggio 2016, appaiono ingiustificatamente apocalittiche le previsioni di Carl Benedikt Frey e di Michael Osborne, autori nel 2013 del noto *paper* intitolato "*The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?*", secondo cui il 47% degli occupati statunitensi sarebbe esposto al rischio di "sostituzione".

3. L'impatto sull'uomo

Passando al terzo punto dell'analisi, bisogna avvertire che l'equilibrio uomo macchina dell'industria 4.0 è delicato e rischioso perché l'uomo potrebbe imparare ad interagire con la macchina fino al punto di alienarsi nel mondo che esse hanno creato e di abdicare alla sua natura di *home empathicus*. E così, ad esempio, l'uomo potrebbe rinunciare al contatto con l'altro per trincerarsi in alcuni luoghi dove, grazie allo *smart working*, presterebbe la propria attività di lavoro con il rischio di non disconnettersi mai dal dispositivo mobile di cui a tal fine fa uso, grazie ad Amazon, riceve i generi di consumo, grazie alla stampa 3D, realizza i manufatti di cui ha bisogno, grazie ai c.d. Mooc, massive on-line open corse, riceve istruzione.

Sennonché, la tecnica e la tecnologia, come postula la *Laborem Excernes*, devono restare strumenti nell'emanazione dell'uomo in quanto frutto della sua intelligenza creativa mentre la *Laudato Si* esorta a creare le condizioni perché esse non ledino la dignità dell'uomo.

Per gestire queste nuove forme di lavoro, dunque, sarà necessario per il lavoratore avere un equilibrio umano e spirituale solido. Fare coincidere in una casa o in un appartamento il luogo del lavoro gli equilibri relazionali, affettivi e famigliari potrebbe entrare in crisi.

Allo stesso modo una disordinata gestione del tempo potrebbe appiattire sul lavoro anche quei momenti di riposo mentale, di gratuità e di lucidità di cui la vita ha bisogno (con conseguente c.d. *tecnostress*). È per questo che tra le parole chiavi su cui si basa il lavoro 4.0 sono formazione, cultura, normativa e conoscenza. Il lavoro 4.0 va pensato nelle logiche dell'economia del mercato, in cui non tutti i beni sono merci, come, ad esempio, la fiducia, la stima, l'amicizia. Gestire il lavoro 4.0 solo con le logiche della società del mercato, che tende a monetizzare tutto, sarebbe la sua negazione. Le imprese competono sulla conoscenza che si basa sulla creatività, la curiosità e l'intelligenza, ed è animata, non lo spirito capitalistico, ma da quello della cooperazione. Sul piano antropologico l'uomo è chiamato a rimanere il soggetto della tecnologia e non un oggetto. Il dispositivo tecnologico è frutto della sua intelligenza.

Del resto, dalla tecnologia, possono derivare formidabili occasioni di *work life balance*, uno degli obiettivi che si pone l'ILO nella battaglia per il *decent work*, grazie alla possibilità di lavorare da remoto⁵.

Il legislatore italiano ha agevolato questo processo prevedendo un'imposizione forfettaria (del 10%) della retribuzione derivante dallo *smart working* in quanto di produttività, con la legge di stabilità 2016 (art. 1, comma 182, della legge 208 del 2015).

Ai sindacati spetta invece il compito di riconoscere la finalità *welfaristica* delle forme di lavoro come lo *smart-working*, data la loro capacità di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro, nell'ottica di stimolare il ricorso ad esse da parte delle aziende. Per questa via, quote della retribuzione dello *smart working* potrebbero godere di completa detassazione e decontribuzione.

4. Le nuove tutele

Con riferimento al quarto punto dell'analisi, gli interrogativi riguardano gli standard minimi di tutela in favore dei lavoratori della *gig economy*.

In tale prospettiva, bisogna muovere dall'eloquente dichiarazione di Lukas Biewald, amministratore delegato della piattaforma CrowdFlower, secondo cui: *“prima dell'avvento di internet, ti sarebbe stato particolarmente difficile trovare qualcuno disponibile a lavorare per te dieci minuti per essere poi subito licenziato. Ma grazie a queste tecnologie ora puoi effettivamente trovare qualcuno, corrispondergli un compenso irrisorio per poi sbarazzartene non appena non ne hai più bisogno”*.

Per affrontare il tema, è sufficiente guardare all'esperienza del *crowd work*. In relazione ad esso, il primo interrogativo interessa il diritto a un compenso minimo, visto che quello riconosciuto ai *crowd workers* è, come visto, generalmente molto basso. In alcuni casi, i lavoratori ricevono a titolo di compenso soltanto i cosiddetti crediti da gioco (c.d. *gaming credits*) (Marvit, 2014, per CrowdFlower)

Inoltre, nel caso in cui l'aggiudicazione della commessa avvenga tramite la partecipazione ad un concorso, il *crowd worker* non riceve alcun compenso per il progetto con cui vi ha partecipato e i committenti, generalmente, si riservano di trattenerlo con divieto per lo stesso, che cede i diritti di autore, di utilizzarlo in differenti gare. In alcuni casi, le piattaforme richiedono anche una commissione di importo fisso.

L'altro interrogativo riguarda le garanzie per la sicurezza in favore dei *crowd workers* che utilizzano, per eseguire la prestazione, mezzi di loro proprietà. In Italia, i lavoratori torinesi di Foodora fanno uso delle loro biciclette per le consegne a domicilio e sono privi di qualsiasi garanzia assicurativa per infortuni.

Il terzo interrogativo riguarda i criteri in base ai quali la piattaforma distribuisce le commesse valendo ora soltanto il criterio che privilegia chi le evade per primo e in maniera più economica, secondo il meccanismo di *rating* affidato ai committenti. Si tratta di una sorta di “corsa di levrieri” nella quale il “premio” in denaro spetta solamente a chi arriva primo perché svolge più velocemente l'incarico.

Questi interrogativi, sotto alcuni aspetti, hanno trovato spazio anche nel rapporto *“Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”* di Eurofound ed ILO edito nel febbraio 2017.

⁵ Per approfondire, F. Occhetta, *Il lavoro promesso. Libero, creativo, partecipato e solidale*, Ancora, 2017.

Ciò posto, passando ad ipotizzare soluzioni, si rende necessario creare un nucleo stabile di diritti applicabile al lavoratore in quanto tale e dunque uno Statuto di diritti comuni ai lavoratori, nel solco degli *standard* di tutela internazionali tracciati dall'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) per definire il “*decent work*”.

Secondo l'Organizzazione, il lavoro deve essere aggettivato ossia essere dignitoso o di qualità e quindi in grado di garantire a chi vi accede, sotto qualsiasi forma, soprattutto eguaglianza, salario equo, condizioni sicure⁶.

Come si legge sul sito dell'ILO: “*decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men*”.

In questa prospettiva, si è già mossa la giurisprudenza inglese. Come evidenziato da due recenti sentenze inglesi, una della *Royal Court of Justice (Pimlico vs Smith*, 10 febbraio 2017), l'altra dell'*Employment Tribunal* (case 2202550/15 *Aslam/Farrar*), i lavoratori della nuova era, i *gig workers* come li definisce padre Occhetta⁷, sconfinano dagli schemi giuridici tradizionali perché la rivoluzione tecnologia ha messo in crisi, come abbiamo visto, le categorie su cui essi si sono retti e quindi hanno necessità di una tutela comune.

In particolare, questa giurisprudenza ha proposto di estendere lo statuto di protezione previsto dall'*Employment Rights Act* del 1996 per l'*employee*, lavoratore subordinato, al *worker*, qualsiasi altro tipo di lavoratore.

Sulla stessa linea, il rapporto inglese “*Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*” del luglio 2017 secondo cui “*all employees are workers, but not all workers are employees*”.

In Germania, ancora, la giurisprudenza è orientata, in parte, a ricondurre i *crowd workers* sotto l'alveo delle c.d. “persone simile ai lavoratori subordinati”, in altra parte, a qualificarli come consumatori nell'ottica di applicare ad essi i relativi statuti di protezione sociale mentre il sindacato IG Metall si è attrezzato in loro difesa.

Negli Usa, infine, i *gig workers* sono qualificato ora come “*dependent contractors*” ora come “*independent workers*” (S.D. Harris e A.B. Krueger, 2015) ora, infine, come *tempreneurs* (*World Economic Confederation*, 2016, pag. 22).

Contro tale conclusione, non può valere, a mio avviso, nel nostro Paese, la soluzione orientata ad estendere le norme dell'attuale ordinamento lavoristico ai lavoratori della *gig economy*, proposta da una corrente di pensiero come migliore garanzia di protezione in favore di questi lavoratori.

Secondo alcuni, questi lavoratori, come quelli in regime di co.co.co sia o in regime di partita iva, sarebbero etero-organizzati ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 e quindi subordinati, secondo altri le piattaforme digitali opererebbero come agenzie di somministrazione (ma il Ministero del lavoro sul punto ha espresso perplessità) e quindi dovrebbero essere assoggettate al relativo regime normativo.

Questa soluzione, a mio avviso, non vale per la semplice ragione che le norme del nostro diritto del lavoro, letteralmente appesantite agli anni, rischiano di irrigidire le flessibilità, onerare le imprese di inutili

⁶ Sul punto si veda ILO, *Ilo Decent Work Country Programme. A Guidebook*, Geneva 2011, ma anche il rapporto dell'Organizzazione del 14 novembre 2016 intitolato “*Non – Standard Employment arounde the world*”.

⁷ F. Occhetta, *Il lavoro promesso. Libero, creativo, partecipativo e solidale*, Ancora, 2017.

burocrazia, creare pantani giudiziari, sollevare dibattiti dottrinali con l'effetto, in definitiva, di scoraggiare l'operatività dell'industria del futuro, comprese le piattaforme digitali, nel nostro Paese che, invece, ha disperato bisogno di crescita occupazionale.

Immaginiamo, ad esempio, la reazione di Foodora di fronte alla richiesta di scatti per anzianità di servizio, a quella di costituire rappresentanze sindacali aziendali in una data area, di indizione di assemblea oppure alla necessità di dover avviare un procedimento disciplinare della durata di circa 30 giorni per contestare un'infrazione del lavoratore, o, sotto altro profilo, alla necessità di dover accreditarsi per operare come agenzie di somministrazione in virtù del rigido meccanismo previsto dal d.lgs. 276 del 2003.

A tale ultimo riguardo, peraltro, gli utilizzatori della somministrazione, ovvero i consumatori finali, quanto personale in somministrazione, e dunque quanti *rider*, potrebbe utilizzare dati i limiti di contingentamento previsti dalla legge e quante volte potrebbe chiamarli dato il limite delle proroghe previsto dalla medesima normativa?

Per avere un'idea di quello che potrebbe accadere, basti considerare il dibattito nato intorno alla legge n. 81 del 2017 che ha introdotto il lavoro agile seppur imbrigliandolo nelle maglie della subordinazione ed in particolare intorno al problema della sicurezza dello *smart-worker*, alla sua flessibilità oraria, al luogo prescelto. Tanto che una corrente di pensiero ha invocato l'applicazione delle vecchie regole sul telelavoro alla luce di una presunta assenza di differenze tra esso e il lavoro agile.

Ciò posto, da un altro punto di vista, la soluzione non può essere quella del reddito minimo garantito sul presupposto (come visto, falso) che la rivoluzione tecnologica conduca alla scomparsa di tutti i posti di lavoro (si veda sul punto, M. Ford, *Il futuro senza lavoro*, Il Saggiatore, 2017).

In primo luogo, perchè il reddito minimo garantito non tutela il diritto al lavoro, che nel nostro Paese è un diritto fondamentale di rango costituzionale a garanzia della libertà, della dignità sociale e dello sviluppo della personalità dei cittadini.

A tale diritto, fa da *pendant* un sistema assistenzialista che tutela periodi di "non reddito" nell'arco della vita lavorativa del singolo (c.d. modello bismarkiano).

In secondo luogo, perchè il reddito minimo garantito rischia di cristallizzare la disuguaglianza sociale perché, in quanto non progressivo, priva il cittadino della possibilità, che invece deriva dal lavoro, di ottenere una retribuzione maggiore, di ridurre di conseguenza il divario di disuguaglianza rispetto a coloro che sono più in alto nella piramide sociale e, quindi, in definitiva, di attivare processi di redistribuzione della ricchezza.

Il caso degli Stati Uniti offre un esempio di accentuata disuguaglianza sociale. Secondo l'ultima indagine dell'*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*, nel 2016, il compenso medio dei *top manager* è stato di 13 milioni di dollari ovvero 343 volte quello di un dipendente d'azienda (c.d. *pay ratio*).

Per questo, secondo Kate Pickett and Richard Wilkinson ("*The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*"), gli USA sarebbero anche all'ultimo posto al mondo per mobilità sociale, con buona pace del famoso "*american dream*".

Al contrario, nel nostro Paese, è compito prioritario della contrattazione collettiva redistribuire la ricchezza attraverso la negoziazione in materia di retribuzione (c.d. minimi salariali).

In terzo luogo, perché il reddito minimo garantito, nel confinare il consumo entro i limiti di una disponibilità economica invariata, rischia di incoraggiare l'indebitamento di coloro che ambiscono a consumare oltre tali limiti.

Per avere una delletanti dimensioni dell'indebitamento, basta guardare ancora una volta al caso degli Stati Uniti dove tutti i lavoratori consumano ma non tutti i consumatori lavorano dal momento che è facile, per consumare, indebitarsi con società di credito. Secondo gli economisti Barry Cynamon e Steven Fazzari, l'indebitamento dei consumatori statunitensi meno abbienti, compresi quelli privi di occupazione, è salita del 95% dal 1987 al 2007.

5. Un nuovo ruolo del sindacato

Da ultimo, non può tacersi in ordine al ruolo strategico che assumerà il sindacato. Ciò sia rispetto ai lavoratori della fase di transizione, ovvero quelli assunti nel vecchio mondo del lavoro e che si affacciano al nuovo, sia rispetto ai lavoratori che verranno e che quindi vivranno a pieno il cambiamento determinato dalla *gig economy*.

Rispetto ai primi, il sindacato è chiamato a scelte importanti quando, ad esempio:

- 1) nell'ambito del licenziamento economico si tratterà di individuare il lavoratore da estromettere, se quello dotato di *soft skills* e dunque delle competenze necessarie per interagire con la macchina o quello di consolidate competenze tradizionali;
- 2) nell'ambito del licenziamento collettivo, si tratterà di scegliere se disattivare alcuni *robot* o estromettere i lavoratori di un intero reparto.

Peraltro, il quadro si complica, alla luce della recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 25201/2016) secondo cui il licenziamento economico non è più legittimo esclusivamente nella misura in cui sia determinato dalla necessità dell'azienda di salvaguardare la sua sopravvivenza sul mercato ma anche quando è dettato da ragioni di maggior profitto. Va da sé, infatti, che, se come è vero il profitto conseguibile dai *robot* supera quello conseguibile dall'uomo e se non vi è più obbligo di giustificare i licenziamenti con la necessità per l'azienda di sopravvivere sul mercato, i licenziamenti potrebbero aumentare.

Rispetto ai lavoratori che verranno, il sindacato dovrà invece porsi alcuni interrogativi. Vediamo quali, anche qui con la necessaria sintesi.

Come rappresentarli? Secondo il modello cooperativo delle "*umbrella companies*?" come il sindacato Smart in Belgio?

Come declinare la funzione *welfaristica* delle forme di lavoro del futuro?

Sono compatibili le figure professionali dei tradizionali contratti collettivi in un'azienda in cui l'uomo lavora a stretto contratto con l'artefatto tecnologico ovvero in una situazione nuova e con forti specificità⁸?

⁸ Al riguardo, si veda H. Hirsch – Kreinsen, *Welche Auswirkungen hat Industrie 4.0 auf die Arbeitswelt?* In *WISO Direkt*, 2014, Dezember.

Sono compatibili i contratti collettivi se, grazie all'*industry convergence*, l'azienda può svolgere servizi in vari settori produttivi?

Come rimodulare la legislazione di sostegno di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori? Essa, infatti, è il riflesso di un'epoca in cui l'attività di lavoro si svolgeva secondo il modello *taylorista* e, soprattutto, al contrario per esempio dello *smart-working*, dentro le mura dello stabilimento.

Non è pertanto l'occasione per digitalizzarsi e svolgere in rete parte dell'attività sindacale?

Quale linguaggio parlare ai lavoratori della rivoluzione tecnologica, il cui grado di specializzazione è nettamente superiore a quello dei lavoratori del trentennio passato? E come conquistarne la fiducia?

Non è difficile prevedere, del resto, che la platea di questi lavoratori sarà composta da ingegneri, tecnici e laureati nelle discipline scientifiche.

Come ottenere il miglior risultato possibile dalla combinazione tra lavoro umano e lavoro robotizzato, ovvero quello che l'economista Weitzman definisce l'effetto della crescita ricombinante?

Quale formazione occorre garantire al lavoratore che opera con l'artefatto tecnologico e come assicurare la sua disconnessione da esso?

Di quali elementi infine dovrà comporsi la retribuzione del lavoratore visto che perderanno senso quelli connessi all'idea tradizionale di lavoro e, soprattutto, inciderà per la prima volta su essa anche quanto il lavoratore sarà in grado di lavorare bene con i *robot*?

Probabilmente, infatti, la retribuzione dovrà comporsi di più elementi variabili, di competenza della contrattazione aziendale, e di meno elementi fissi, di competenza della contrattazione nazionale.

Del resto, era proprio Gino Giugni a riconoscere l'attitudine dello stesso a interpretare con lucidità i mutamenti della realtà in conseguenza del carattere elastico del contratto collettivo "*in rapporto al graduale mutamento delle condizioni tecnico economiche della produzione*"⁹.

Conclusioni

In conclusione per tirare le file del discorso, la rivoluzione tecnologica:

- 1) altera i connotati della prestazioni di lavoro come oggi la conosciamo e crea nuove forme di lavoro,
- 2) è generatrice di nuova occupazione
- 3) può avere un impatto benefico sull'uomo,
- 4) impone nuove tutele
- 5) e al sindacato di rinnovare il proprio ruolo.

Siamo chiamati, dunque, a costruire null'altro che un modello di società *win win* in cui uomo e innovazione vincono insieme. Proprio cioè quello a cui, con formidabile lucidità, hanno guardato Papa Giovanni Paolo II nella *Centesimus Annus* e Papa Francesco nella *Laudato Si*.

⁹ G. Giugni, *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in Momigliano (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alla trasformazione del processo produttivo*, vol. I, Feltrinelli, Milano 1962, 294