

Quarta rivoluzione industriale: il documento conclusivo dell'indagine conoscitiva al Senato

12 Ottobre 2017

La Commissione Lavoro del Senato, al termine dell'Indagine conoscitiva svolta sull'impatto sul mercato sul lavoro della quarta rivoluzione industriale (esame avviato come Affare assegnato [n.974](#), poi convertito in Indagine conoscitiva), ha approvato un apposito documento conclusivo.

Nello stesso vengono affrontati numerosi temi relativi a: rapporto tra tecnologia e lavoro nel contesto economico internazionale; l'impatto sul mercato del lavoro e lo scenario italiano; i pericoli di polarizzazione professionale, reddituale e territoriale le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro; le conoscenze, le abilità, le competenze; istituzioni per la vita attiva; meno legge più contratto – le relazioni di lavoro adattive; la salute e sicurezza nel lavoro; la conciliazione vita lavoro; la geografia dei lavori; vitalità demografica; il nuovo Welfare della persona nella transizione continua.

Al riguardo, **si evidenziano**, in particolare, **i seguenti punti**:

-L'impatto sul mercato del lavoro e lo scenario italiano

"la crisi economica ha modificato profondamente la composizione settoriale e professionale del mercato del lavoro italiano. Dal 2007 il numero di operai si è ridotto di oltre 1 milione di unità, si sono ridotti gli operai in professioni tecniche e qualificate di circa 500mila unità. Nello stesso arco di tempo si è assistito alla **crescita sia di personale non qualificato (480mila occupati) sia di lavoratori in professioni esecutive nel commercio e nei servizi**.

La **crescita degli occupati negli ultimi anni si concentra soprattutto in lavori a basso valore aggiunto e bassa produttività**. I valori relativi alla produttività, ferma ormai da oltre quindici anni, rendono oggi necessaria una **transizione verso modelli produttivi in cui l'innovazione, espressa anche nella forma della digitalizzazione, possa contribuire a rendere più competitive le nostre imprese e più competenti i lavoratori**".

Numerosi studi individuano come **strettamente connesse la produttività con le competenze e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro**. "Gli ultimi dati OCSE mostrano come le **performance italiane siano basse su entrambi questi indicatori, sia per quanto riguarda sia le competenze di base che per quelle di tipo digitale**".

-Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro

vengono evidenziati tra i cambiamenti in corso e futuribili :

-**"incontro più facile tra domanda e offerta di servizi**, con la possibilità per i lavoratori di offrirli direttamente senza la necessità di un imprenditore che ne organizzi la commercializzazione e per i consumatori di accedervi a costi più contenuti;

-**destrutturazione delle forme di protezione del lavoro tradizionali**, ma anche una possibilità di riappropriazione da parte delle persone che lavorano del controllo sull'uso del proprio tempo;

-**coordinamento più facile di ogni prestazione lavorativa individuale con il resto dell'organizzazione aziendale**, anche senza necessità di un suo assoggettamento pieno a eterodirezione e/o a vincolo spazio-temporale, che può mettere in discussione le tipologie contrattuali e le tecniche protettive tradizionali;

-**diffusione di prestazioni ambigue, e comunque socio-economicamente dipendenti, in servizi offerti mediante piattaforma digitale** con la conseguente necessità di un nuovo ordinamento protettivo che favorisca la continuità nel reddito degli interessati, un compenso orario

minimo e il contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali;

-la **liberazione della prestazione lavorativa dal vincolo dell'orario di lavoro**, che tuttavia rischia anche di determinare un'erosione della disciplina relativa al tempo massimo di lavoro per cui appare necessario rendere effettivo il "diritto alla disconnessione";

-**un ritmo più rapido di obsolescenza delle tecniche applicate**, dei materiali e degli stessi prodotti, destinato a vanificare qualsiasi difesa statica della professionalità del lavoratore e a rendere indispensabile una tutela dinamica fondata su servizi efficaci di formazione e riqualificazione permanente".

-Conoscenze, abilità e competenze

occorre "riorientare il sistema educativo verso la continua impiegabilità in un mercato del lavoro caratterizzato da mutazioni veloci e imprevedibili. Le sfide da affrontare riguardano **la capacità di anticipare il cambiamento adattando contenuti e linguaggi in modo trasversale ai corsi di studio e la riqualificazione dei lavoratori adulti**. Possono rivelarsi ancor più utili nel nuovo contesto gli **uffici di placement negli istituti scolastici e universitari, in quanto strumenti di dialogo e collaborazione con le economie dei territori**".

-Istituzioni per la vita attiva

Tutti gli attori coinvolti debbono essere integrati nella rete nazionale dei servizi al lavoro.

"Il nuovo mercato inclusivo del lavoro deve essere costituito dalle scuole, dalle università, dalle imprese, dalle parti sociali e dai loro strumenti bilaterali, dagli ordini professionali e dalle loro Casse previdenziali, dalle amministrazioni locali oltre che dai servizi per il lavoro pubblici e privati. In questo contesto, **un ruolo primario possono averlo i fondi interprofessionali**. Se dotati di maggiori dimensioni, regolati in modo semplice, certo e coerente con la missione di enti privati incaricati di un interesse generale, decentrati nei territori, vigilati e monitorati secondo criteri sostanziali, essi **possono svolgere la funzione di motori della buona e utile formazione**. Proprio in quanto espressione delle imprese e dei lavoratori in prossimità, possono evitare i pericoli di autoreferenzialità ed essere al contrario garanti della soddisfazione di una domanda che è loro compito analizzare continuamente nel divenire dei mercati locali del lavoro".

-Meno legge più contratto. Le relazioni di lavoro adattive

viene evidenziata la rilevanza crescente della contrattazione collettiva che "imporrà riflessioni, con particolare attenzione all'articolo 19 dello Statuto e alla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/13, **sulla libertà di organizzazione e sulla rappresentatività delle associazioni sindacali come sugli organismi di rappresentanza nei luoghi di lavoro in termini tali da favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori** ed il possibile ricambio dei loro rappresentanti. Merita inoltre un rinnovato impulso **il tema del coinvolgimento dei lavoratori nella vita delle imprese attraverso le molte forme di partecipazione** già sperimentate e ulteriormente mutuabili dalle buone pratiche di altre società industrializzate in funzione del perseguimento di obiettivi sempre più condivisi".

-Salute e sicurezza sul lavoro

in quest'ambito "lo sviluppo delle buone pratiche partecipative e l'evoluzione della scienza e della tecnica consentono un migliore approccio sostanzialista per risultati. **Le grandi innovazioni tecnologiche sono potenzialmente destinate a sostituire lavori ancora oggi pesanti o possibilmente pericolosi** (esposizione a rumori e agenti chimici, impiego di attrezzature rischiose, ecc.), a **migliorare la qualità del lavoro, a semplificare gli stessi adempimenti** necessari a garantire la prevenzione di malattie e infortuni. Il **cambiamento del modo di lavorare, con il progressivo superamento dell'orario e della postazione fissa, richiede l'adeguamento di disposizioni costruite nel presupposto della tradizionale produzione industriale intra moenia**. La dimensione "liquida" della nuova economia sollecita soprattutto una **sorveglianza**

sanitaria del lavoro di tipo integrato, che non riduce la responsabilità specifica del datore di lavoro ma non considera il lavoro in modo separato dal resto della vita della persona”.

-La vita buona (il tempo per il lavoro gli affetti, il riposo)

la digitalizzazione del lavoro e la Quarta rivoluzione industriale contribuiscono a scardinare la separazione del tempo di lavoro dagli altri tempi di vita, rendendo i tempi di vita molto più fluidi. **“Gli studiosi hanno definito questa dinamica come quella di un tempo di lavoro “poroso” che spesso si sovrappone agli altri tempi di vita.** L’economia della conoscenza fa sì che la componente intellettuale applicata alla produzione di un bene possa essere sconnessa dalla valutazione della sua durata temporale e sia più legata alle competenze e alle capacità del soggetto. Diventa quindi il risultato ottenuto a contare, non più legato in modo stretto ad un tempo preciso come nell’organizzazione del lavoro taylorista. **L’evoluzione della organizzazione produttiva consentita dalle nuove tecnologie agevola una distribuzione del tempo di lavoro secondo criteri di massimizzazione dell’occupazione e di conciliazione tra le esigenze dell’impresa e le esigenze dei lavoratori”.**

-Vitalità demografica

evidenziato, tra l’altro, come **“le esigenze di sostenibilità del sistema previdenziale hanno imposto l’allungamento della vita lavorativa per cui le imprese si troveranno sempre di più ad avere lavoratori affetti da patologie croniche.** Questo significa immaginare soluzioni che possano garantire un equilibrio tra tempi di cura e tempi di lavoro. **L’invecchiamento dei lavoratori implicherà anche un ripensamento dell’organizzazione del lavoro e soprattutto delle mansioni nell’ottica di un adattamento alla capacità fisica.** Da questo punto di vista non sono da sottovalutare le potenzialità delle tecnologie che consentono già oggi, e ancor di più lo faranno in futuro, di garantire sicurezza ed efficienza ergonomica anche a lavoratori maturi, oltre a ridurre gli elementi di sforzo e fatica di tutti i lavoratori così da poter giungere in età avanzata con minori conseguenze negative. Occorre ripensare quindi il concetto di invecchiamento attivo nell’ottica del potenziamento della persona e non ridurlo a modalità per proseguire la permanenza (spesso forzata) all’interno del mercato del lavoro, ma considerarlo come la possibilità, mediante la tecnologia e mediante un approccio che cominci ben prima dell’età matura, di continuare nella crescita personale con l’acquisizione di nuove competenze, nuove capacità e di mettere al servizio delle nuove generazioni l’insostituibile valore dell’esperienza”.

-Il nuovo welfare della persona

la sfida principale viene individuata nella **“costruzione di un nuovo modello di protezione e di sicurezza di ciascuna persona, di tutte le persone, che sia economicamente e socialmente sostenibile in un’epoca caratterizzata dalla transizione continua e dalla tendenziale accentuazione delle disuguaglianze.** Non si fa riferimento solo alle transizioni occupazionali ma al più generale cambiamento e alla trasformazione come cifra della complessità contemporanea. **Il nuovo sistema di welfare deve quindi, in particolare, promuovere la vita attiva, intesa non solo come lavoro ma anche come formazione, cura del prossimo, natalità”.**

al riguardo, viene rilevata l’opportunità, in coerenza con **“le esigenze di sostenibilità nel lungo periodo e con un sistema a ripartizione su base contributiva”, di ipotizzare “versamenti pubblici figurativi per fasi socialmente rilevanti come l’apprendimento, la cura, la procreazione. O incentivare fiscalmente versamenti volontari tanto del datore di lavoro quanto del lavoratore nelle fasi di non attività,** tanto più se prossime all’età di vecchiaia. Come una riflessione specifica meritano anche le contribuzioni non previdenziali con lo scopo di verificarne il corretto sinallagma con le prestazioni. **La inevitabile riduzione della tradizionale base imponibile impone la individuazione di nuove fonti di prelievo e la più generale rivisitazione del sistema tributario in funzione della stabilità di finanza pubblica, della riduzione delle disuguaglianze, della minore pressione fiscale sulle imprese - soprattutto**

piccole e medie - e sul lavoro con particolare attenzione ai processi di innovazione e formazione”.

Alla luce delle considerazioni svolte, nelle **conclusioni del documento** viene evidenziato, in particolare, che:

-“il mondo nuovo” con il quale i decisori istituzionali ed il sistema delle relazioni industriali dovranno progressivamente confrontarsi presenta caratteri strutturali notevolmente diversi rispetto a quelli che sono stati dominanti nel secolo passato, con la conseguenza anche di una erosione più o meno estesa dell’efficacia delle tecniche protettive tradizionali del lavoro. Di qui la forte segnalazione di **saper creare un “ambiente” complessivamente protettivo, in quanto attrezzato ad offrire continue opportunità per una vita attiva e nuove sicurezze, nonché un ordinamento ripensato in funzione di tutele fondamentali più efficaci**”;

-“il **progresso tecnologico non avrà negli anni a venire**, come non ha mai avuto negli ultimi due secoli segnati da un progresso tecnologico continuo, **il potere di rendere definitivamente inutile il lavoro umano**. Se sapremo valorizzarlo, continuerà ad avere campi amplissimi nei quali esprimersi, rispondendo a esigenze vitali delle singole persone e della società e sarà la stessa disponibilità di lavoro umano generata dalla scomparsa dei vecchi mestieri a stimolare la capacità di inventarne di nuovi”;

-“è **indispensabile un drastico miglioramento dell’efficienza dei servizi di istruzione, di orientamento e di formazione professionale** affinché insegnino ad imparare sempre. Così come è **indispensabile la loro coniugazione con un congruo sostegno del reddito delle persone coinvolte**. Dobbiamo proporci, in particolare, una diffusione capillare dei servizi di assistenza e sostegno e una forte accelerazione dei tempi di riconversione delle persone coinvolte nel cambiamento. **Terreno, questo, sul quale il nostro Paese accusa un ritardo grave**”.

[Documento conclusivo approvato dalla Commissione Lavoro del Senato](#)