La new economy cambia il lavoro sindacati al palo, ultima chiamata

Digitale, robot e professioni la lenta parabola dei sindacati

ROBOTIZZAZIONE DELL'INDUSTRIA, SMART WORKING: SONO SOLO DUE DEI FENOMENI CHE LE TRADIZIONALI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FATICANO A GESTIRE. SPARISCONO LE VECCHIE MANSIONI, NESSUNO SEGUE LE NUOVE PROFESSIONI

Roberto Mania

Assedio ai sindacati. La rivoluzione digitale, che sostituisce l'attività umana con quella dei robot e che impone una nuova organizzazione del lavoro con la ricerca di profili professionali fortemente autonomi e individualizzati, si affianca a processi già in corso da anni: il progressivo invecchiamento della popolazione che vuol dire meno giovani al lavoro, la flessibilità del lavoro precario, la recessione e poi la stagnazione dell'economia che tende a dilatarsi e probabilmente a diventare permanente, la globalizzazione delle filiere produttive, la nuova deindustrializzazione (nel 2000 il manifatturiero rappresentava il 23% del Pil italiano, nel 2013 il 18).

La perdita, infine, di peso e ruolo politico di tutti i corpi intermedi ma soprattutto di chi è storicamente nato dentro le grandi famiglie politiche-ideologiche del Novecento. Nulla gioca a favore delle tradizionali organizzazioni sindacali di massa che nell'epoca fordista con la forsennata ripetitività del lavoro, gli orari rigidi e i grandi agglomerati manifatturieri avevano conosciuto l'apice del successo. Tutto, ora, spinge invece per il compimento veloce della parabola sindacale.

Gli iscritti ai sindacati italiani sono circa il 25 per cento dell'insieme dei lavoratori, i pensionati rappresentano oltre il 40 per cento delle tessere, i giovani soltanto il 10 per cento. La forza organizzativa (e finanziaria) è indiscutibile ma non altrettanto può dirsi a proposito della forza o capacità rappresentativa. Questo è il punto. Rappresentare i nuovi lavori e le nuove professionalità, più che il lavoro standard di un'epoca passata (quella dell'operaio-massa), non è mestiere semplice, e forse non è più un mestiere possibile perché sono troppe le variabili in campo. Insomma, contano, eccome, i ritardi culturali, le resistenze tattiche e le convenienze politiche di Cgil, Cisl e Uil ma è il contesto esterno che è diventato a loro (come a tutti i sindacati di quel che è ancora il mondo occidentale) decisamente ostile.

Una valanga dalla quale finora i sindacati hanno provato solo a difendersi, a limitare il danno, trasferendo parte del core business nell'attività di servizi. Mai a prevenirla, quella valanga. Nell'ultimo numero di *Civiltà Cattolica* tutto questo è intitolato "La notte del sindacato". D'altra parte mutano i luoghi del lavoro quando ancora resistono (e lo smart working è solo all'inizio), si scompone l'appartenenza di classe, si frastaglia la prestazione lavorativa. «Non c'è mai stato un momento peggiore per essere un lavoratore che ha da offrire soltanto capacità "ordinarie" perché computer, robot e altre tecnologie digitali stanno acquisendo le medesime capacità e competenze a una velocità inimmaginabile», hanno scritto Erik Brynjolfsson (professore al Mit di Boston) e Andrew McAfee (ricercatore) ne "La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante" (pubblicato in Italia da Feltrinelli). Ecco, la tecnologia trionfante abbatte il sindacato e non solo. Partiamo da qui.

Susanna Camusso è il segretario generale della Cgil. Ha una conoscenza dettagliata del capitalismo italiano. Ne parla anche con passione. Ricorda che le medie imprese innovative sono circa un terzo del totale. E che è all'interno di esse che ci sarà il nuovo, prossimo, salto tecnologico. «Ma il resto – dice – rischia di sprofondare». Da entrambi i lati un scenario apocalittico per i sindacati. Uno scenario da disoccupazione di massa. «La prima rivoluzione digitale – aggiunge Camusso - venne raccontata come un processo di distruzione di posti lavoro e di contestuale creazione di altri. Non è andata così e il lavoro è diminuito. Oggi, di fronte a Industria 4.0, nessuno racconta più quella favoletta. Tutti sanno che il lavoro sarà distrutto. Certo è un problema anche del sindacato. La domanda da porsi però è un'altra: che cosa fanno le persone se non c'è il lavoro? La pervasività dei robot è progressiva. In Giappone si discute ormai sul livello di convivenza possibile tra robot e uomini, il robot non sostituisce solo l'operaio generico ma anche l'infermiere. È del tutto evidente, ripeto, che non si può pensare che sia solo un problema del sindacato. Ci liberiamo del lavoro? Quale società ci immaginiamo? Quella del reddito di cittadinanza? Un disastro sociale». Insomma è la politica – questa è la tesi del segretario generale della Cgil - che deve muoversi prima, prospettare un'azione per il futuro, definire linee che è difficile non tornare a chiamare di politica industriale. È l'approccio della Germania che ha investito milioni di euro sul progetto della "fabbrica intelligente", mentre da noi nemmeno la banda larga è una conqui-

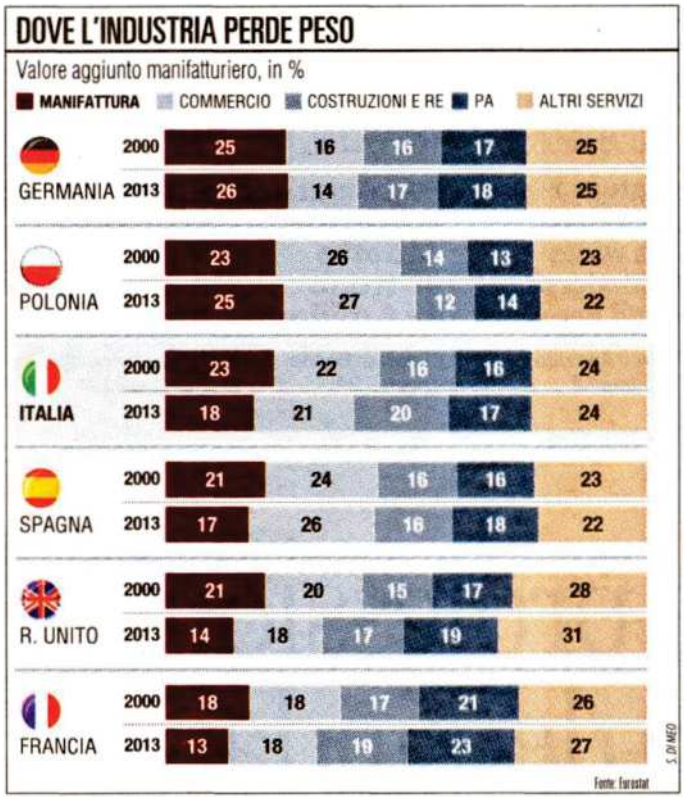
Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

sta. Eppure c'è chi all'interno proprio del sindacato pensa che si debba anticipare il cambiamento. Due diversi approcci sindacali, entrambi interessanti: da una parte la centralità della politica, dall'altra quella della contrattazione. «Il rischio per il sindacato - è la tesi di Marco Bentivogli, segretario generale della Fim-Cisl, organizzazione che ha deciso di scommettere su Industria 4.0 - è l'immobilismo di fronte alle innovazioni tecnologiche. È l'atteggiamento tipico dei sindacalisti poco innovativi e conservatori, di chi dice "ne abbiamo viste di tutti i colori, passerà anche questa". Non sarà così, con un rischio in più: Senza una progettazione condivisa le nuove smart factories rischiano di essere workers less e Union's free». La fine così del sindacato, almeno quello nelle forme che finora abbiamo conosciuto. Oppure bisogna cambiare la cassetta degli attrezzi. «Se penso ai metalmeccanici italiani – sostiene Bentivogli – ritengo che dovremmo governare la transizione con grossi investimenti nella formazione». E non è un caso che nella trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, mentre la Federmeccanica punta alla destrutturazione dell'attuale sistema di negoziazione, si parli proprio di diritto soggettivo alla formazione, al pari del diritto a un giusto adeguamento retributivo. Quasi un mutamento di paradigma per passare dall'operaio-manuale all'operaio-ingegnere. Lavoratori intelligenti, «il prototipo – come ha scritto l'economista dell'Università di Milano Giorgio Barba Navaretti – del lavoratore asindacalizzato. Perché avendo loro delle competenze specialistiche hanno anche individualmente un certo tipo di potere di mercato, e quindi ritengono di non aver più bisogno del sindacato».

Formazione, dunque, e inevitabilmente partecipazione. È su questo binomio di fattori che è destinata a muoversi la strategia del sindacato. La Cgil privilegia il terreno della risposta politica (la Carta dei diritti su cui sta raccogliendo le firme in vista di un disegno di legge di iniziativa popolare è del tutto coerente con questa impostazione) ma condivide quel binomio. Fattori, formazione e partecipazione, che, infatti, si incontrano in una nuova organizzazione del lavoro. «La mia tesi è che il world class manufacturing (cioè il modello organizzativo adottato nelle fabbriche della Fca, ndr) – ha scritto Luciano Pero del Politecnico di Milano sull'ultimo fascicolo di Economia & Lavoro - così come altri modelli lean (quali il Luxottica e il Pirelli lean system) che prevedono un alto coinvolgimento dei lavoratori, siano in grado di produrre guadagni di produttività che arrivano all'incirca al 20-30 per cento dei costi industriali nell'arco di 3-4 anni». Non è un caso allora che nel documento unitario di Cgil, Cisl e Uil sulla riforma del sistema di contrattazione l'aspetto culturalmente più innovativo sta proprio nel tema della partecipazione. Il governo, nell'ultimo provvedimento sugli sgravi di produttività, ha fatto qualche passo in quella direzione, chi rimane volutamente indietro è il sistema delle imprese, che per tre quarti è ancora composto da mini-aziende senza identità nei mercati globali. Ma questa della produttività è la partita vera, anche per i sindacati. Recuperare il gap di produttività che abbiamo accumulato negli ultimi due decenni, tutti con lo sguardo rivolto all'indietro a ricercare gli anni delle scorciatoie permesse dall'inflazione e dall'autonomia monetaria: svalutazione e indicizzazione dei salari.

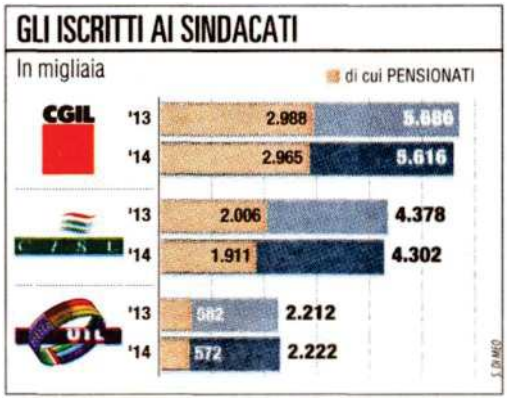
La rivoluzione digitale (secondo il consulente aziendale Ronald Berger può creare in Europa sei milioni di posti di lavoro entro il 2030 a fronte di un investimento annuale di 60 miliardi di euro) potrebbe essere alla fine un'opportunità, anche dal punto di vista di un nuovo proselitismo. Ma è del tutto evidente che servirà un altro sindacato: il Sindacato 4.0.

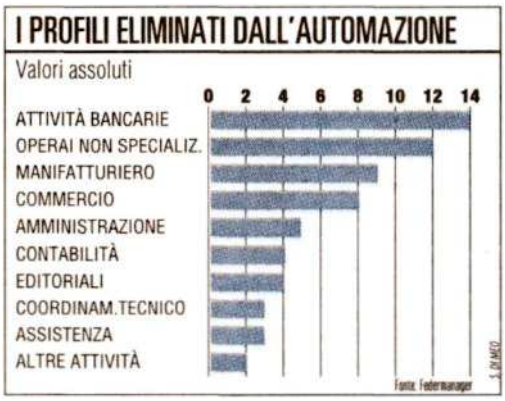
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nel grafico, la perdita di incidenza della manifattura sul pil, in Gran Bretagna e nei paesi dell'Europa mediterranea. Il fenomeno non ha però riguardato Germania e Polonia

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.





Nei due grafici sopra, tratti da una ricerca di Mit Technology Review per Federmanager i settori più colpiti dalla digitalizzazione e i profili più a rischio

[NUOVI LAVORI]

Mansioni e competenze diverse

I nuovi lavori sono ancora in una fase embrionale. Non sono solo quelli legati al web e ai social network, ma sono, e soprattutto saranno, nuove mansioni e nuove competenze di lavori più tradizionali. Basta pensare, tanto per fare un esempio, all'addetto di un punto vendita di ricambi auto. Oggi è un catalogatore di codici e un dislocatore di scatole nei magazzini e sugli scaffali. Tra poco, con l'arrivo nel settore delle stampanti 3D un autoricambi "produrrà" sempre più spesso i pezzi richiesti. E bisognerà saperlo fare.

[FABBRICA DIGITALE]

La robotizzazione cambia tutto

La fabbrica digitale è una curiosa commistione di futuro e ritorno al passato. Con le produzioni di massa relegate nei paesi a basso costo del lavoro, in occidente ci saranno le produzioni più sofisticate: si tratterà di controllare robot e processi automatici. Ma al tempo stesso diversi lavori di finitura potrebbero riscoprire la manualità, specie dove la personalizzazione del prodotto è spinta ai massimi livelli, come nel lusso. La Ferrari ha per esempio linee super automatizzate ma molte parti degli interni sono lavorate a mano dal reparto selleria.

[SMART WORKING]

È finita l'era delle postazioni fisse

Addio alle postazioni fisse, le reti aziendali, i terminali mobili, il cloud sono le tecnologie che hanno abilitato il cambiamento profondo del lavoro nelle grandi organizzazioni. Si può lavorare da casa con orari flessibili. Si lavora per team e per progetti e obiettivi e quindi è comodo non dover dipendere da postazioni fisse. Le prime a cambiare sono state le banche: meno ruoli rigidi tra front office e back office. Ogni dipendente ha ora momenti di lavoro a contatto con i clienti nell'ambiente "pubblico" e altri invece di studio e preparazione.

[IL CASO]

Uno sciopero generale per tornare uniti

Lo sciopero generale di quattro ore dei metalmeccanici di mercoledì prossimo è quasi un evento sindacale. Non accadeva infatti da otto anni che le tre sigle Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm proclamassero unitariamente una mobilitazione. Non è un ritorno all'unità sindacale, ma forse la fine delle divisioni. A ricompattare i metalmeccanici è stata la Federmeccanica che nella sua proposta per il "rinnovamento" (come lo chiama) del contratto mette sostanzialmente in soffitta — complice la deflazione — la possibilità di incrementi salariali a livello nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA