Effetti dell'innovazione tecnologica sul mercato e sul diritto del lavoro

a cura di Livia Ricciardi – Cisl Nazionale

Seminario GIDP - Roma, 30 novembre 2017

CISL

Robotizzazione

E’ forse il fenomeno più dirompente, almeno apparentemente, della quarta rivoluzione industriale (ma vanno considerati anche la c.d. produzione additiva e l’Internet delle cose).

La robotica è un ambito molto ampio, che va ben oltre l’automazione industriale. Un esoscheletro che aiuta un disabile a camminare, un sistema a controllo remoto che aiuta a compiere operazioni chirurgiche, sono dei robot.

«Robot» è un termine derivato dalla parola «robota», ossia «lavoro» nel senso servile del termine, coniata dallo scrittore praghese Karel Čapek che lo utilizza in un testo teatrale del 1920 per indicare automi di forma umanoide.

Parlare di robotica vuol dire parlare di qualcosa che ci aiuta.

CISL

Digitalizzazione e piattaforme

Forse meno appariscente ma in rapida diffusione, è il lavoro su piattaforme digitali (sharing economy, *crowdsourcing)*. Si tratta dell'affidamento di compiti, collocati sulla piattaforma, da un committente ad una indeterminata quantità di persone (*crowd*), mediante assegnazione diretta oppure tramite un contest.

Non esiste un modello omogeneo:

- ✓ né per il ruolo svolto dalla piattaforma, che talora è un semplice intermediario che mette in contatto clienti con singoli professionisti
- ✓ né per i compiti da svolgere, potendo questi riguardare *micro-tasks*, di basso contenuto professionale, oppure *macro-tasks*, con un maggior livello di competenza
- ✓ nè per tipologia di prestazione, che può materializzarsi nell'economia reale oppure essere eseguita interamente *on-line*
- ✓ né dal punto di vista dei lavoratori per i quali può rappresentare un secondo impiego per integrare il reddito ma sempre più spesso è un lavoro a tempo pieno.
- ✓ né per quanto riguarda le modalità di svolgimento della prestazione, che può essere svolta da risorse interne all'impresa stessa, oppure all'esterno mediante lavoratori in apparenza autonomi (o anche in entrambe le modalità contemporaneamente)

Il tratto identificativo che accomuna queste realtà è rappresentato dall'utilizzo di tecnologie digitali (piattaforma ed algoritmo) che consentono la disponibilità di prodotti, servizi e prestazioni lavorative *on-demand*, azzerando o riducendo al minimo (disintermediazione) i costi di transazione sia tra cliente e fornitore sia tra lavoratore e datore di lavoro.

Opportunità

Le opportunità che robotizzazione e piattaforme offrono alle nostre vite e alle nostre società sono sotto i nostri occhi.

Anche restringendo lo sguardo ai lavoratori coinvolti vi sono evidenti vantaggi:

- la robotizzazione sta rendendo molte attività lavorative meno gravose, meno routinarie, meno pericolose
- il lavoro tramite piattaforma può offrire migliori opportunità di conciliare vita e lavoro e sta aprendo le porte agli outsider

Rischi

Robotizzazione Siamo alla quarta rivoluzione industriale ed ogni volta i timori di una ampia disoccupazione tecnologica si sono rivelati infondati, anzi i tassi di occupazione sono cresciuti negli ultimi venti anni nella maggior parte dei paesi avanzati. Ogni tecnologia cancella lavori desueti e li rimpiazza con lavori a maggiore qualificazione. Oggi i due problemi sono:

- non è possibile riconvertire il lavoratore la cui attività è stata sostituita dal robot insegnandogli a programmare i robot stessi e quindi, anche se l'occupazione complessiva, almeno sino ad ora, non ne ha risentito, c'è sempre chi vince e chi perde
- la velocità del processo

Lavoro delle piattaforme Anche in questo caso non si può, fino ad ora, imputare a questo fenomeno una complessiva riduzione di occupazione, infatti le transizioni si stanno rivelando di breve durata: basti pensare a quanto velocemente la disintermediazione operata da internet in alcuni settori è stata seguita da una reintermediazione (aggregatori di informazioni, commercio elettronico, etc) che ha creato nuovi mestieri e professionalità.

Al momento **le conseguenze più rilevanti sembrano quelle sulla regolazione del lavoro**: la digitalizzazione mette infatti in crisi concetti giuridici fino ad oggi consolidati per descrivere i sistemi produttivi ed i rapporti di lavoro. A ciò si aggiunge la delicata questione delle caratteristiche dell'algoritmo che governa la gestione delle prestazioni, compresa l'esigenza di chiarezza sui principi di non discriminazione.

Abbiamo quindi due ordini di problemi:

- ✓ La regolazione e tutela del lavoro sulle piattaforme, comprese le tutele collettive di cui devono farsi carico le organizzazioni di rappresentanza

- ✓ La tutela nelle transizioni: non possiamo escludere che la disoccupazione tecnologica assuma un rilievo maggiore in futuro con transizione più lunghe e problematiche; in ogni caso, anche con transizioni brevi, il problema delle persone che perdono il lavoro va affrontato e la risposta non può essere né quella della tassazione dei robot (ma ok alla web tax) né quella del reddito minimo, che rivelano una analisi sbagliata del problema. Dobbiamo invece agire su: istruzione e formazione, politiche attive, ammortizzatori sociali.

Tutela del lavoro delle piattaforme: autonomi o subordinati? (1)

Vi è innanzitutto un **problema definitorio**: non possiamo nascondere le difficoltà che le prestazioni rese nella *platform economy* producono sul tradizionale procedimento di qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, anzi il lavoro delle piattaforme in generale sfugge alle tradizionali dicotomie produzione/consumo, imprenditore/lavoratore, lavoro subordinato/lavoro autonomo, perché le piattaforme digitali rendono poco visibile il lavoro.

La qualificazione ovviamente è rilevante ai fini della disciplina applicabile in tema di retribuzione, di orario di lavoro, di salute e sicurezza, di sicurezza sociale e sanitaria, di tutela collettiva.

Ma se, in un luogo non precisato, c'è qualcuno che lavora e qualcun altro che si avvale dei frutti di quel lavoro, quel lavoro andrà tutelato

CISL

Tutela del lavoro delle piattaforme: autonomi o subordinati? (2)

- ✓ Il primo passo è qualificare di volta in volta il rapporto di lavoro. Pur riconoscendo le difficoltà di ricondurre i lavoratori delle piattaforme, in taluni casi, nell'ambito del lavoro subordinato, è da rifiutare la visione che siano autonomi «a prescindere»: la smaterializzazione della figura del datore di lavoro in un algoritmo non è di per sé sufficiente ad escludere la subordinazione (vedi sentenze Uber), né il fatto che alcune di queste piattaforme permettano al prestatore di rifiutare l'incarico (es. la presa in carico di una consegna o la corsa in taxi) è sufficiente a configurare il lavoro come autonomo

- ✓ C'è rischio di abusi: va tenuta alta l'attenzione sul contrasto al falso lavoro autonomo (vedi Dlgs 81/2015)

- ✓ No all'introduzione di nuove forme contrattuali, vanno invece utilizzate, laddove necessario, le tipologie flessibili già esistenti, dalla somministrazione al lavoro a chiamata al nuovo contratto di prestazione occasionale e, nei casi di prestazioni autonome, al lavoro in collaborazione e a Partita Iva

- ✓ In caso di forme «ambigue», con prestazioni continuative ma riconducibili solo in parte alla subordinazione, vi è la possibilità di attivare accordi ai sensi dell'art. 2 del Dlgs 81/2015 (accordi collettivi nazionali stipulati da ass. sind. comparativamente più rappresentative possono prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore, evitando la riconduzione al lavoro subordinato)

- ✓ Se si tratta di lavoratori autonomi, andranno riconosciute le tutele recentemente introdotte dalla legge 81/2017 , che va ulteriormente migliorata (introducendo, ad es., una migliore tutela per malattie lunghe, la promozione dei fondi pensione)

Tutele collettive: quale piattaforma sindacale per i lavoratori delle piattaforme? (1)

Lavoro subordinato

Le questioni definitorie non sono le uniche. Le piattaforme, anche se si tratta di lavoro subordinato:

- ✓accentuano la valutazione del lavoro più sui risultati che sulla presenza
- ✓possono richiedere modalità nuove di misurare retribuzione e produttività
- ✓accentuano lo stress da controllo e pongono il problema della privacy
- ✓sanciscono la scomparsa della «comunità aziendale» o comunque indeboliscono molto i rapporti tra lavoratori

Qui si aprono spazi per la contrattazione collettiva che deve superare la paradossale barriera impalpabile del web:

- ✓ vanno definite specifiche modalità di organizzazione del lavoro e degli orari e specifiche modalità per misurare la produttività, si potrebbero immaginare forme di remunerazione a prestazione, da contemperare con minimi salariali
- ✓ vanno regolamentati i controlli ed il diritto alla disconnessione
- ✓ vanno tenute presenti le potenzialità offerte dalla nuova regolamentazione dello smart working (che, peraltro, può impedire la fuga da un lavoro subordinato troppo rigido al falso lavoro autonomo)

CISL

Tutele collettive: quale piattaforma sindacale per i lavoratori delle piattaforme? (2)

Lavoro autonomo

Se si tratta di lavoro autonomo, il sindacato, anche tramite la bilateralità, deve lavorare per approntare forme di tutele collettive e non lasciare la questione in mano alle umbrella companies:

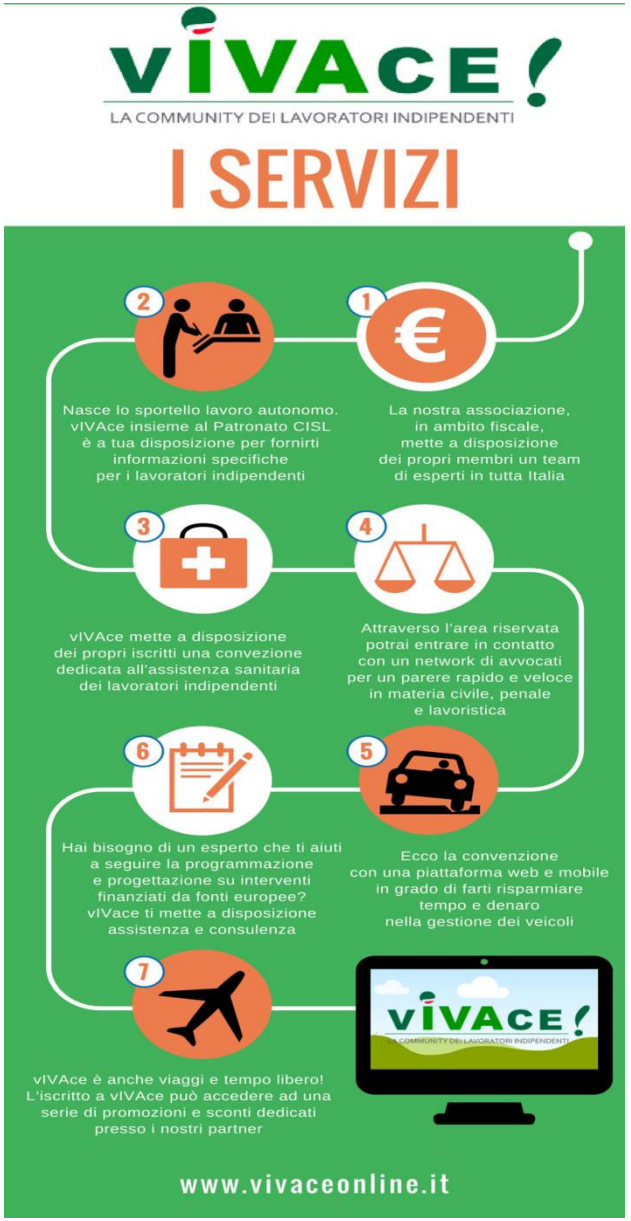
- ✓ Copertura assicurativa (comprese polizze per il rischio di insolvenza), fondi pensione, copertura sanitaria, consulenza giuridica
- ✓ Servizi di welfare e di assistenza
- ✓ Contributi per la formazione professionale
- ✓ Offerta di informazioni necessarie per distinguere tra “buoni” e “cattivi” datori di lavoro, indirizzandoli verso quelli che offrano condizioni retributive e normative migliori

CISL

Tutele collettive: la scelta della Cisl per la tutela e rappresentanza dei lavoratori autonomi

Vivace non è un sindacato, ma è una associazione che si sviluppa in modo indipendente all'interno della Cisl, nella quale porta le esigenze peculiari del mondo del lavoro autonomo non imprenditoriale, con un nuovo modello che dia rappresentanza non solo al lavoro subordinato ma anche al lavoro autonomo

Nell'era della disintermediazione, il sindacato ha ancora parecchie funzioni da svolgere



CISL

Tutela nelle transizioni lavorative

La tutela fondamentale resta la formazione. A fronte di cambiamenti di tale portata ci si deve chiedere quale formazione occorre garantire ai lavoratori, per renderli polivalenti e 'pluricompetenti', per sviluppare anche le competenze trasversali, per renderli forti migliorandone l' occupabilità.

Maggiori risorse vanno destinate all'attuazione delle misure del **Piano Industria 4.0** che prevede investimenti in formazione per adeguare le competenze dei lavoratori alle trasformazioni digitali, rafforzare l'educazione terziaria professionalizzante ed il legame tra Università, Ricerca e Imprese

L' **orientamento scolastico e universitario** deve diventare una tappa obbligatoria prima dell'inizio della scuola secondaria e prima della scelta degli studi universitari. Un serio orientamento universitario deve sostituire il «numero chiuso»

L' **apprendistato duale**, che va maggiormente incentivato per le aziende, deve diventare modalità comune per concludere un ciclo di studi, superando le disparità di velocità tra le diverse Regioni e creando reti tra università e scuole tecnico-professionali, da una parte, e imprese dall'altra.

L' **alternanza scuola lavoro** non va lasciata alla buona volontà dei singoli. Le attività proposte devono essere compatibili e coerenti con il percorso di studi. Vanno individuati in ogni scuola insegnanti dedicati, incoraggiandoli anche con incentivi economici. E' necessario inoltre prevedere incentivi per formare tutor aziendali.

I **Fondi interprofessionali** delle parti sociali devono prestare maggiore attenzione alla riconversione alle nuove tecnologie

CISL

Tutela nelle transizioni lavorative

Politiche attive Restano la più importante novità del Jobs Act, non da tutti compresa anche perché ha scontato forti ritardi a causa dello scontro Stato-Regioni e delle resistenze di ordine burocratico. Manca la stretta finale sul processo di accentramento di responsabilità ed attività in capo ad ANPAL e sul rafforzamento dei Centri per l'Impiego attraverso un generale rafforzamento delle competenze del personale.
Inoltre va attuata la possibilità, prevista dalla legge 81/2017, di creare, nell'ambito dei Centri per l'impiego, sportelli dedicati ai lavoratori autonomi per offrire servizi di informazione, orientamento, riqualificazione e ricollocazione da parte di associazioni riconosciute, possibilità da ampliare anche alle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e alle associazioni a loro affiliate

Ammortizzatori sociali La riforma del Jobs Act ha previsto una oggettiva stretta, in particolare sulla durata massima complessiva della cassa integrazione, seppur mirata ad una maggiore inclusività della Naspi. Senza revisioni di sostanza della riforma, servono alcuni aggiustamenti al fine di avere strumenti adeguati per meglio governare le crisi e le riorganizzazioni:

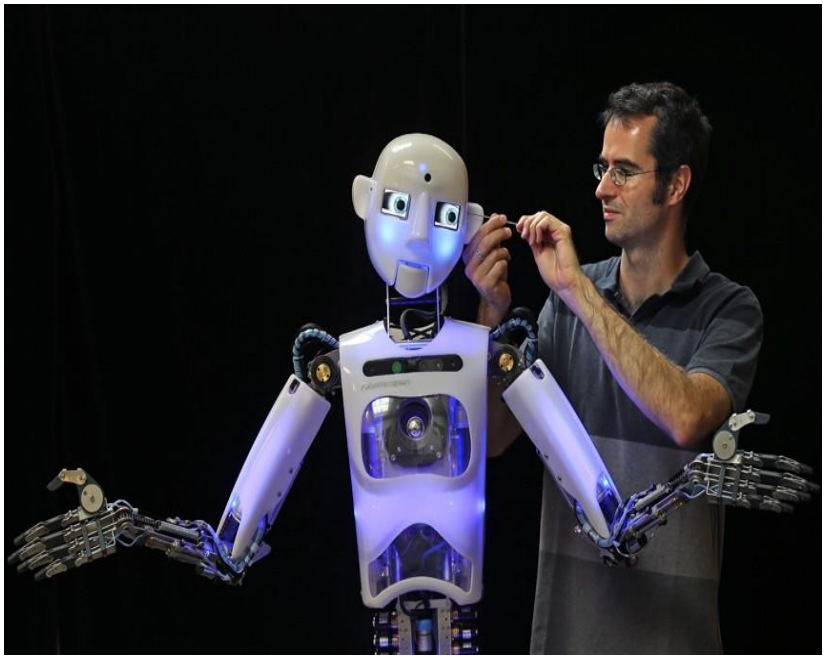
- ✓maggiore elasticità nelle durate della cassa integrazione nei casi di crisi e ristrutturazioni più complesse
- ✓miglioramento della normativa relativa al Fis, il fondo creato per le aziende escluse dalla cassa integrazione
- ✓riconoscimento della DisColl anche alle Partite Iva che versano alla Gestione Separata
- ✓rafforzamento del Rei, il nuovo Reddito di inclusione legato all'Isee

Conclusioni

La rivoluzione tecnologica che stiamo vivendo non deve suscitare ingiustificati timori ma neppure essere occasione di arricchimento per pochi ed impoverimento per molti.

Può e deve essere trasformata in occasione per migliorare le condizioni lavorative e di vita del maggior numero di persone possibile, e per valorizzare le persone come portatrici di conoscenze.

Se le persone, le aziende, le nazioni, sapranno fare questo, sapranno «pensare» soluzioni, le opportunità, enormi, prevarranno sui rischi.



«Il punto non è stabilire se le macchine sono in grado di pensare; la domanda vera è se sono capaci di farlo gli essere umani»

Burrhus Frederic Skinner

CISL