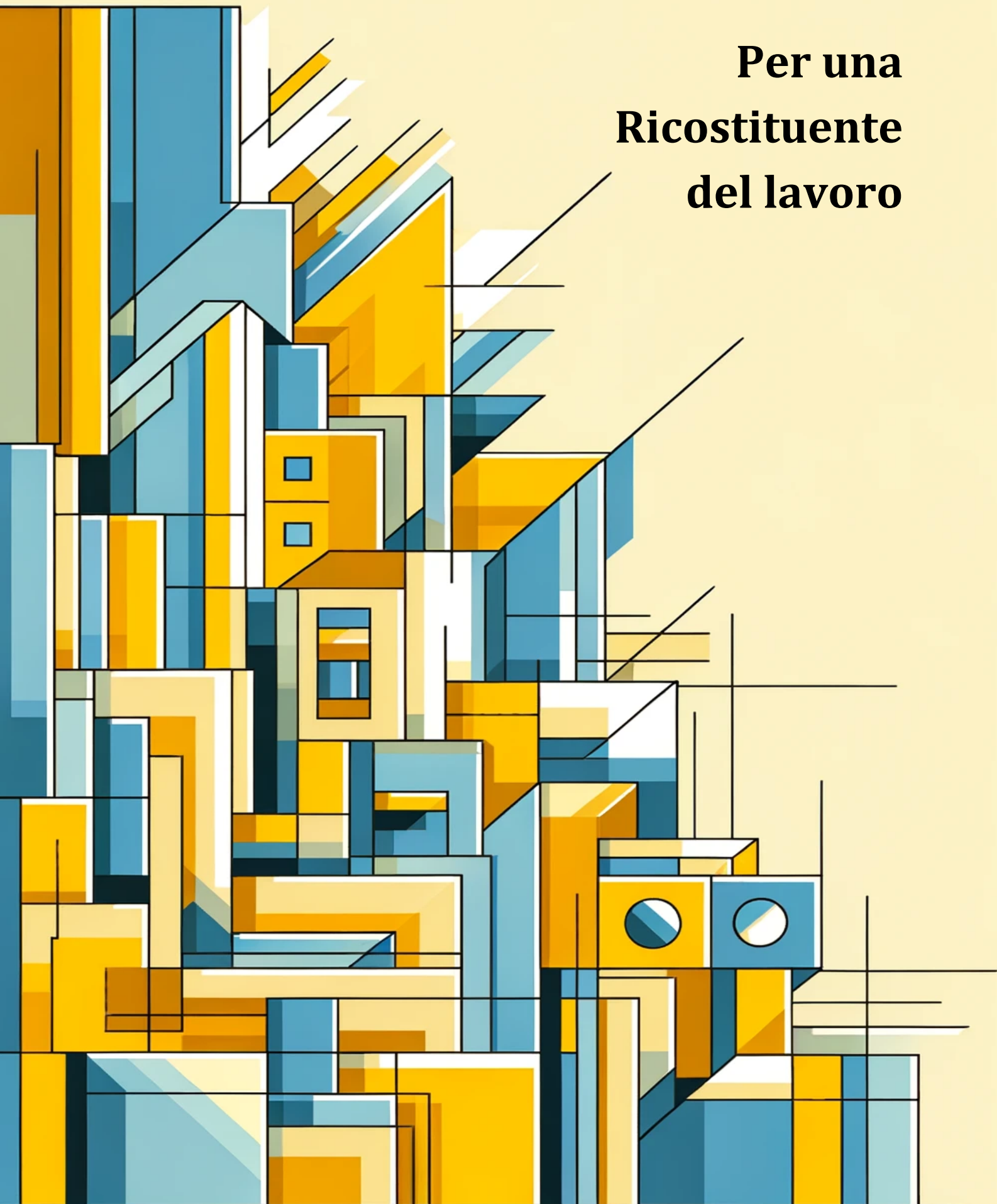


Per una Ricostituente del lavoro



L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

Costituzione italiana – articolo 1

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Costituzione italiana – articolo 4

Abstract

Il documento esamina in profondità il tema del lavoro in Italia, ponendo l'accento sulla sua evoluzione storica, sociale e tecnologica, e sulle sfide poste dalle recenti transizioni epocali. Si inizia con un richiamo ai principi fondamentali del lavoro delineati nella Costituzione italiana, per poi passare a una riflessione sulla necessità di reinterpretare questi principi alla luce delle mutate condizioni socio-economiche e tecnologiche. Il testo traccia un parallelo tra il contesto attuale e quello del Codice di Camaldoli, sottolineando l'importanza di immaginare e costruire il futuro del lavoro con spirito innovativo e inclusivo.

Si analizzano le trasformazioni del modello lavorativo, dalla grande fabbrica fordista alla frammentazione del lavoro e all'emergere della "globotica", che unisce globalizzazione e robotica, introducendo nuove categorie di lavoratori come i "telemigranti". Viene esplorato l'impatto della tecnologia e della digitalizzazione, evidenziando sia le opportunità sia le sfide che queste portano, come la necessità di aggiornare continuamente le competenze lavorative.

La riflessione si estende alla questione etica legata all'utilizzo delle tecnologie e alla loro governance, proponendo una visione umanistica del lavoro che valorizzi la persona oltre le logiche di mercato. Si sottolinea l'importanza di politiche di welfare innovative che supportino i lavoratori e le lavoratrici senza imprigionarli in logiche assistenzialiste e si affrontano temi come la salute, la sicurezza, e l'impatto dell'automazione.

Il documento tocca anche la dimensione demografica e l'importanza dell'immigrazione per sostenere il mercato del lavoro, evidenziando la necessità di politiche inclusive e formative che rispondano sia alle esigenze delle imprese sia a quelle dei lavoratori, inclusi i più fragili.

Riflettendo sulle prevedibili caratteristiche del lavoro del futuro, dobbiamo immaginare che esso abbasserà le mansioni ripetitive ed esalterà le mansioni a maggiore ingaggio cognitivo, pertanto dovremo considerare non solo il valore della stabilità, ma anche dell'autonomia, della libertà, della responsabilità, della fiducia. Lo scambio tra prestazione e salario è una visione solo parziale delle cose, ormai. La domanda dei lavoratori contempla anche la richiesta di un maggiore benessere sul lavoro. E dunque cambierà, e sta cambiando, anche la cultura d'impresa: il controllo non potrà più essere il criterio prevalente, perché rischia di essere dannoso per la produttività diventando de-responsabilizzante.

In sintesi, il documento propone una visione complessiva del futuro del lavoro, richiamando la necessità di un approccio multidimensionale e integrale che tenga conto delle trasformazioni tecnologiche, ambientali, sociali e economiche, e che sia guidato da valori di equità, inclusione e sostenibilità.

Uno sguardo alle origini della Costituzione

Siamo l'unico Paese del mondo che fonda la Repubblica sul lavoro, sull'impegno personale e comunitario, sul contributo originale che ogni persona può dare al bene comune con il proprio ingegno e la propria operosità. Non è una scelta casuale, ma trova origine nei pensieri degli intellettuali cattolici che redassero a Camaldoli un documento che individuava i «Principi dell'ordinamento sociale» per il Paese, consonanti con altre esperienze e progetti di grande spessore come la Costituzione confederale europea e interna di Duccio Galimberti e Antonino Repaci, o il Manifesto di Ventotene di Altiero Spinelli, Eugenio Colorni ed Ernesto Rossi.

Se vogliamo rendere merito al Codice di Camaldoli, e attualizzarne la forza e la portata storica, dobbiamo recuperarne certamente lo spirito. Nel 1943, nel mezzo di una Guerra devastante combattuta a livello mondiale e all'alba, anche, di una guerra civile, un gruppo di intellettuali e uomini di buona volontà iniziò a immaginare un futuro diverso da abitare, gettando le basi della società in cui avrebbero voluto vivere una volta che la Pace fosse tornata a trionfare.

Siamo nel pieno di una svolta: nel maggio 1943 le truppe dell'Asse in Tunisia si arrendono, ponendo fine alla campagna dell'Africa del Nord; il 10 luglio avviene lo sbarco delle truppe Usa in Sicilia. Il 19 luglio l'aviazione alleata dà avvio al primo bombardamento su Roma per colpire lo scalo ferroviario di San Lorenzo, con migliaia le vittime. Il 24 luglio sarà lo stesso Gran Consiglio del fascismo a porre termine all'avventura di Mussolini. L'incontro di Camaldoli si conclude il giorno precedente, mostrando di aver saputo avvertire il momento cruciale della svolta della storia nazionale, proprio in un tempo in cui ancora nessuno poteva immaginare quando, se e come la guerra sarebbe potuta cessare. Tuttavia, iniziarono a impegnarsi perché tutto ciò si realizzasse. Non si rassegnarono e quello fu uno dei contributi più straordinari della nostra Storia che seppe, anche, dare un contributo di tensione valoriale per dare una svolta alle ostilità.

Oggi siamo in uno scenario per certi versi simile. Certo, non abbiamo la guerra in casa ma ci troviamo nel mezzo della terza guerra mondiale a pezzi, come l'ha definita papa Francesco, e di tre grandi transizioni epocali fortemente intrecciate tra di loro, quella tecnologica-digitale, quella ecologico-ambientale e quella demografica, che proiettano luci e ombre sul futuro. Siamo nel picco (o forse in un punto molto profondo) di cambiamenti e incertezze che richiedono una classe dirigente all'altezza, motivata, formata, competente e capace di una visione di futuro. Ogni cambiamento, si sa, genera resistenza e smarrimento, ma (soprattutto) da cristiani siamo chiamati a riorientarsi dentro una prospettiva di speranza, trasformando la paura in una opportunità collettiva. È ciò che hanno saputo fare quei giganti riuniti a Camaldoli. Ed è quello che dobbiamo fare noi per immaginare quale tipo di società vogliamo, preparandoci a farla vivere quando le nebbie si saranno dipanate, iniziando a immaginarla fin d'ora in uno sforzo creativo collettivo, che possa aiutare a materializzarla. A partire dal lavoro – anzi, ripartendo dal lavoro – soprattutto oggi che ci troviamo davanti a uno scenario di forti mutamenti, provando a riprendere le intuizioni degli estensori del Codice di Camaldoli – tra cui i tre lombardi Paronetto, Saraceno e Vanoni – che prima di altri compresero quanto fosse importante dare nuova speranza alle persone nella comunità per ricostruire il Paese.

Come cambiano lavoro e società

Molto è cambiato dai tempi della grande fabbrica fordista con il suo lavoratore massa e il suo meccanismo ordinatorio per classi. Un monolite autosufficiente che progressivamente ha iniziato a esternalizzare fasi di lavorazione a piccole imprese limitrofe per poi spingersi sempre più lontano. Siamo quindi passati dalla grande fabbrica e dall'operaio massa, con le stesse richieste, paure, prospettive, alla parcellizzazione del lavoro, coincisa con l'aumento dell'individualismo e, anche, il disimpegno politico.

La riduzione dimensionale delle imprese è coincisa quindi con il venire meno del concetto di classe operaia, all'interno della quale l'operaio massa si riconosceva e plasmava la propria identità.

Nella grande fabbrica, organizzata secondo i crismi del taylorismo e del fordismo, si consolidò quella (per certi versi) mitica classe operaia fatta di persone che abitavano i medesimi luoghi e si riconoscevano nei bisogni, nelle preoccupazioni, nei desideri e nell'impegno per conquistare diritti collettivi, senza soluzione di continuità tra fabbrica e quartiere. L'esternalizzazione di alcuni processi produttivi nelle moltitudini di piccole imprese sorte intorno alla grande fabbrica, prima, e lungo le grandi catene globali delle produzioni, poi, frammentarono il lavoro facendo emergere individualità a discapito della collettività e bisogni personali in modo non complementare ma in contrapposizione con quelli collettivi. Richard Baldwin ci descrive un'ulteriore accelerazione parlando di *globoptica*, mix tra una nuova forma di globalizzazione e robotica, fondata su IA e Intelligenza Remota. Ci descrive una nuova tipologia di lavoratori, i *telemigranti*, in grado di lavorare in aziende di altri Paesi senza spostarsi da casa utilizzando tecnologie e traduttori simultanei addestrati dall'IA per accorciare le distanze e ci parla di *centralinisti robot* capaci di parlare contemporaneamente più lingue e rispondere in tempo reale alle domande dei clienti. I vantaggi e le conseguenze sono molteplici.

Si è deindustrializzato il modello fordista, ma è venuta avanti la iper-industrializzazione della terziarizzazione, delle medie imprese. Il modello fordista era un meccanismo ordinatorio per classi. Siamo quindi passati dalle classi alla moltitudine che è la dimensione di massa senza il sistema ordinatorio delle classi, per dirla come Aldo Bonomi.

Un altro sguardo lo offre Guido Formigoni: La deindustrializzazione è andata insieme a una progressiva divaricazione sociale. Venendo meno i grandi agglomerati sono emerse una serie di esperienze che sono riuscite ad agganciarsi alla globalizzazione in modo positivo, con la nascita di piccole e medie imprese capaci di esportare e di stare sul mercato, portando una progressiva crescita del livello sociale del mondo operaio che vide molti operai stessi diventare specializzati, tecnici e quadri. Una specie di imborghesimento come si direbbe con i vecchi schemi. Dall'altra parte, invece, c'erano quelli che si sono trovati spiazzati e sono rimasti fuori da questo circuito finendo in percorsi di marginalizzazione e incertezza che, poi, hanno alimentato i malumori e le contestazioni che hanno trovato sfogo in una forma di voto di protesta a favore di chi, per esempio, dipingeva i migranti come origine e colpa della loro stessa marginalizzazione ed esclusione, visto che il fenomeno dell'immigrazione era un qualcosa che non si riusciva a gestire. Persone che, non avendo colto la spinta innovativa, per varie ragioni, certamente anche dovute alla disuguaglianza di opportunità, si sono trovate fuori dal giro pensando di essere escluse dalla Storia.

Il contesto e le sue fratture

Anzitutto partiamo da una solida realtà: in Italia la popolazione attiva è pari a meno di 26 milioni di cittadini, di cui quasi 18 milioni con contratti di lavoro dipendente, l'80% dei quali a tempo indeterminato. Ma a fronte di questo dato cogliamo anche alcune crepe, alcune fratture che minano la statica e la dinamica dei processi. Ne indichiamo quattro.

La prima è *per età*: i Neet, i giovani dai 15 ai 34 anni che non lavorano e non studiano, nel 2020 sono ancora più di 3 milioni con una prevalenza femminile e con il Sud che ha una quota doppia rispetto al Nord. La seconda è *per genere*: la differenza di opportunità lavorative tra uomo e donna è ancora troppo marcata. La terza *per scolarità*, drammaticamente troppo bassa e inadeguata soprattutto sul versante delle conoscenze scientifiche, tecnologiche ed economiche e che nega l'accesso a milioni di ragazze e ragazzi a condizioni lavorative più appaganti. E infine la quarta è *per area geografica*: la questione meridionale non solo non è scomparsa, ma dilapida i suoi effetti sulla socialità e sulla vita concreta delle famiglie.

Una vulgata ormai accettata e diffusa sostiene che le leggi non creano lavoro.

Ma non è del tutto vero: buone leggi possono aprire e favorire le traiettorie lavorative. Negli anni (dal "pacchetto Treu" del 1997 alla legge Biagi del 2003, fino al Jobs Act del 2015) molte riforme sono andate nella direzione di introdurre una maggiore flessibilità e ridurre la disoccupazione; tuttavia, e in parte anche a causa di questi provvedimenti, è andata crescendo la precarietà del lavoro. I più colpiti sono i giovani, in particolare nel momento in cui si accingono ad entrare per la prima volta nel mercato del lavoro. I dati sulla disoccupazione, sull'inoccupazione e sul *mismatch* dicono molto di questo spreco di risorse umane. Spreco sia per l'assenza di competenze sia per l'assenza di senso. Non va dimenticato che in questi anni abbiamo osservato anche una *great resignation*, un aumento di persone che volontariamente abbandonano un lavoro – spesso un lavoro sicuro – perché esso non offre loro un senso, un elemento di generatività, di felicità. Dobbiamo tenere presente anche questo, se vogliamo ridare un senso all'opera che stiamo compiendo. Il lavoro non è un fatto tecnico staccato dalla vita.

Per ripartire possiamo assumere i meriti e i bisogni come asse di sviluppo: l'asse del merito per favorire la competitività, la cooperazione, la motivazione, il senso; l'asse del bisogno per offrire delle opportunità e tutelare le fasce più fragili.

Sul senso del lavoro

I cambiamenti in atto ci interrogano sul senso del lavoro che oggi sembra smarrito. Serve un nuovo pensiero sul lavoro e, anche, un nuovo linguaggio che sia capace di descrivere un mondo profondamente mutato. Come diceva infatti Ludwig Wittgenstein "i limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo". Serve dunque un nuovo approccio che sviluppi e promuova la soggettività e il benessere di ogni persona. Siamo ancora abituati a ragionare a valle, gestendo le ricadute delle decisioni prese altrove secondo modelli che non funzionano più e che hanno puntato, sempre e troppo, sulla riduzione dei costi del lavoro – e degli stipendi – scegliendo la via bassa dello sviluppo e finendo per impoverire il sistema paese. Se rimaniamo nel solco ideologico continueremo a pensare il lavoro come destino, condanna, sacralità, merce da vendere e da comprare quando il lavoro non può avere le stesse logiche del mercato del pesce, come diceva il Nobel Robert Solow.

Dobbiamo scegliere, in alternativa, una visione umanistica in cui il lavoro sia un'azione intersoggettiva, generatrice di senso condiviso e di significati comuni, nonché di individuazione personale e collettiva. Il fenomeno delle grandi dimissioni si spiega con questa tendenza a rivalutare

i benefici relativi a lavoro e tempo libero. Siamo di fronte a un grande ripensamento che sembra voler ristabilire priorità tra i valori che fondano il nostro stare insieme nella società e nelle comunità, perché le persone cercano ciò che da maggiore soddisfazione e benessere. Di contro, lo svuotamento di senso del lavoro, in atto da anni, ha finito per portare al rifiuto del lavoro stesso: chi accetterebbe un qualcosa privo di senso? E chi sarebbe disposto a pagare di più un qualcosa percepito e vissuto come fastidioso e derubricato a 'favore' e 'concessione'?

Occorre sostenere e far crescere la libertà positiva, offrendo a ciascuno l'opportunità di esercitare il proprio talento e adoperare le sue dotazioni per esprimere sé stesso ai fini dell'individuazione personale e del riconoscimento sociale. Servono protezioni universalistiche e di welfare - che intervengano prima e non solo in seguito a crisi - ridisegnate sui bisogni e desideri soggettivi e intersoggettivi; un welfare moderno, non assistenziale, che sia promotore di benessere, in grado di supportare le persone, evitando di imprigionarle nell'assistenzialismo.

Il lavoro è dunque una cosa seria se, come sosteneva Francesco Novara, è un dato originario interno che concorre a definire il significato stesso dell'esistenza. È intersoggettività intorno a un compito, è ricerca di significato.

Chi e cosa rappresentare?

È possibile rifondare un'idea e una prassi politica a partire dal basso? Provare a rispondere a questa domanda richiede una prima, fondamentale, presa d'atto: i lavoratori non sono più la base sociale della politica. Dalla rappresentanza si passa alla rappresentazione: alcuni esperti parlano del lavoro, ma non sono i lavoratori. Non è solo un problema di politiche economiche e sociali, è una questione di classe dirigente. Non si tratta solo di fare politiche *per* i lavoratori, ma di fare una politica *con* e *dei* lavoratori. Noi allora, da lavoratori, ci siamo interrogati e abbiamo messo per iscritto alcune considerazioni per una politica fondata sul lavoro.

Transizioni epocali

Tecnologie, algoritmi e IA stanno irrompendo nella nostra società, offrendoci anche grandi opportunità: vivere in un ambiente più sostenibile e in un sistema produttivo ed economico più efficiente. La caratteristica che differenzia questa nuova stagione delle tecnologie, rispetto al passato, è la grande velocità e pervasività. Una questione che deve interrogare i sistemi educativi, formativi e organizzativi, condizione necessaria per guidare i cambiamenti, contenendo i rischi e massimizzando le opportunità per tutti.

Certamente hanno già prodotto cambiamenti organizzativi nelle imprese e organizzazioni: si è passati dal lavoratore massa alla creatività e programmazione; dalla grande produzione alla grande personalizzazione; dalle basse alle elevate competenze; dai vincoli spazio-temporali allo smartworking e a una forte autonomia, preludio a contratti ibridi capaci di misurare e remunerare la prestazione lavorativa in base al raggiungimento di obiettivi, alla responsabilità e all'autonomia stessa.

Il lavoro, infatti, è il comun denominatore delle tre grandi transizioni che stanno interessando il mondo e la società: tecnologica-digitale, ecologica-ambientale, demografica.

Lavoro e formazione sono elementi fondamentali e trasversali a questi cambiamenti epocali. Il lavoro, infatti, è sempre stato il baricentro delle trasformazioni e dei cambiamenti attorno a cui si è modificata la società e il modo di stare insieme.

Se consideriamo l'inverno demografico che stiamo vivendo, con la difficoltà sempre più accentuata nel reperire lavoratori e competenze, possiamo prevedere un aumento dell'automazione per sostituire la manodopera introvabile, proteggere le imprese da futuri lockdown a causa di eventuali, e probabili, nuove pandemie e non solo per aumentare produttività e profitti.

Certo, non tutte le imprese hanno le risorse intellettuali ed economiche per agganciare l'innovazione. Il rischio è che si aprano due scenari: il primo prevede la via bassa alla competizione, quella giocata sui prezzi e sui bassi salari, quella che prevede luoghi di lavoro insalubri anche per la salute; la seconda invece è la via alta, quella fondata sull'innovazione tecnologica, su migliori opportunità e salari per tutti. Occorre, dunque, favorire con scelte politiche che tutte le imprese imbocchino questa seconda pista, realizzando ecosistemi e hub territoriali di imprese per accompagnare quelle che hanno mezzi minori. La contrattazione territoriale potrebbe anche favorire queste situazioni, contrattando appunto a livello territoriale innovazione organizzativa, innovazione tecnologica e distribuendo aumenti di produttività in parte ai lavoratori, per aumentare i salari, e in parte alle imprese per finanziare nuovi investimenti.

Non nascondiamocelo. Tutte le tecnologie hanno sempre cancellato lavori e mansioni, creandone però di nuovi. È ciò che avverrà anche ora. Alcuni lavori scompariranno mentre nasceranno altre professioni che richiederanno nuovi approcci alle tecnologie, alla formazione e alla necessità di aggiornare continuamente le proprie competenze, valorizzando il lavoro umano di qualità.

Decisiva, quindi, sarà la capacità di analisi e previsione degli scenari e dei megatrend. Più questa abilità sarà affinata e tempestiva più si ridurrà il tempo tra la dismissione di alcune mansioni e la creazione di nuove.

In questo quadro scuola e formazione dovranno assumere un ruolo centrale non solo per insegnare ai giovani ad apprendere, preparandoli a un mondo in cui, appunto, l'apprendimento continuo dovrà essere il tratto distintivo per tutta la vita, ma anche per introdurre nella didattica l'IA e le tecnologie per rendere più interattive le lezioni e insegnare ai giovani un utilizzo consapevole di questi strumenti così pervasivi.

Questione etica

In fondo è tutta una questione dell'uso e del senso che attribuiamo alle tecnologie, perché è reale il rischio che tutto ciò che è possibile non è detto che sia eticamente sostenibile come ricorda Paolo Benanti: «le implicazioni sociali ed etiche delle IA e degli algoritmi rendono necessaria tanto una *algor-etica* quanto una governance di queste invisibili strutture che regolano sempre più il nostro mondo per evitare forme disumane di quella che potremmo definire una *algo-crazia*». Il paradosso, però, è che oggi ci troviamo davanti al punto più alto dell'evoluzione tecnologica e quello più basso della capacità di riflessione politica e della capacità di disegnare un modello di società dove le tecnologie possano essere il volano di uno sviluppo umano largo e inclusivo. È ciò che Bernard Stiegler intende quando parla di *disautomatizzazione* denunciando l'«assenza di una politica di sinistra in materia di tecnologia», un lassismo progressista che, rinunciando a elaborare un pensiero nuovo, ha abbandonato la tecnologia nelle mani del mercato, con il rischio di ridurre tutto, persone comprese, a un efficientismo funzionale a massimizzare i guadagni.

Federico Faggin, fisico e padre del microprocessore, difende il primato dell'uomo: «noi siamo enti coscienti e abbiamo il libero arbitrio. La realtà è fatta di enti coscienti che comunicano il significato che hanno dentro usando simboli condivisibili, unico modo per trasferire quello che provano dentro di loro. Il computer, invece, non prova nulla e la coscienza senza libero arbitrio non servirebbe a nulla. Un concetto contro la logica della fisica deterministica che dice che uno stato successivo è

predicibile da quello precedente e non ci può quindi essere spazio per la creatività. Il libero arbitrio è un esempio di creatività perché non è algoritmico. Questo è il motivo per cui l'uomo non potrà mai essere superato dalla macchina».

Un possibile asse di sviluppo. I bisogni e i meriti

Il merito nel suo significato più profondo è come un motore di realizzazione personale per le donne e gli uomini, un motore di utilità per la comunità e per il progresso economico. Mai come in questo periodo di grande complessità, il benessere delle persone e della comunità è frutto della loro capacità di lettura degli avvenimenti e della loro immaginazione creativa del futuro. L'accesso e il riconoscimento del merito devono essere per tutti e in ogni momento della vita attiva. Dare concretezza a questo principio passa da una seria lotta a favore delle pari opportunità e contro le disuguaglianze: si tratta di un serio progetto riformista che pone al centro le persone e la comunità, che deve saper affiancare il merito con le politiche di attenzione ai bisogni. Oggi si usa la parola *empowerment*, ma una volta si sarebbe parlato di emancipazione.

È dunque necessario puntare sulla valorizzazione delle persone che passa anche dal prendersi cura delle loro competenze. Più si terranno agganciate le competenze delle persone alle traiettorie di sviluppo delle imprese, maggiore sarà la spinta per individui, aziende, Paese e produttività.

Sarebbe auspicabile, a tal proposito, realizzare un'anagrafe delle competenze funzionale a focalizzare gli interventi formativi sulle reali necessità dei territori e delle imprese e avere un quadro fedele delle professionalità presenti al lavoro e di quelle da riallocare, colmando eventuali gap di competenze e incrociando domanda e offerta, fattore decisivo, e urgente, per evitare che le aziende muoiano per l'incapacità, o impossibilità, di reperire personale e competenze. La tecnologia può aiutare a raccogliere e analizzare l'enorme quantità di dati disponibili, che non vengono utilizzati, per monitorare il reale andamento delle competenze delle persone individuando, ad esempio, i talenti che non vengono valorizzati, il rischio di obsolescenza professionale o chi necessita di interventi formativi. Oggi, infatti, nessuno si occupa del ciclo di vita delle competenze del capitale umano che, invece, saranno il nuovo fattore di competitività delle imprese, senza le quali il lavoro non ha futuro.

Bisogna ragionare su più piani temporali avendo chiaro l'obiettivo di preparare per tempo le competenze che servono, attraverso il rapporto continuo con il mondo delle imprese, con i servizi e le istituzioni del territorio: nel breve periodo occorre collocare coloro che si trovano in panchina in attesa di una nuova occasione, utilizzando le opportunità delle politiche attive per colmare il gap tra domanda e offerta (esigenze imprese/competenze residuali delle persone); nel medio periodo si devono "curvare" i percorsi formativi in funzione delle richieste del mercato locale, investendo sulla formazione continua una volta che i ragazzi, dalla scuola, sbarcano in azienda (diritto soggettivo alla formazione); nel lungo periodo, invece, dobbiamo studiare per capire per tempo quali lavori spariranno e quali invece nasceranno e, in funzione di questo, allineare tutta la filiera formativa, ognuno per la parte che gli compete, lavorando in rete che è, in definitiva, il valore aggiunto per superare le complessità.

Si aprono, dunque, ampi e decisivi spazi per la formazione continua e professionale. Le tecnologie, come dicevamo, sostituiranno mansioni e professioni, ne genereranno di nuove e produrranno integrazioni tra professioni esistenti e tecnologie stesse. Quest'ultimo scenario necessita di interventi di reskilling. Le mansioni ripetitive, routinarie e a basso contenuto professionale e basse competenze, invece, sono quelle a maggior rischio di sostituzione da parte di robot e tecnologie aprendo a possibili crisi occupazionali che devono esser gestite per tempo con, anche qui, massicci

interventi formativi. L'automazione, le macchine e l'IA cancelleranno mansioni a basso contenuto professionale, ripetitive, alienanti, noiose, riducendo gli sprechi, i materiali utilizzati, aumentando la sicurezza sul lavoro, migliorando la produttività e l'efficienza e accelerandone l'esecuzione. Questo significa, anche, liberare del tempo per dedicarsi ad altre mansioni in cui l'essere umano è imbattibile e utile e favorire la nascita di altre attività.

I vulnerabili e il lavoro povero

Le tecnologie possono essere anche straordinari abilitatori per le persone vulnerabili. Occorre, comunque, ripartire proprio dai fragili e dagli ultimi per evitare che le tecnologie e l'IA diventino strumenti finalizzati solo ad alimentare il modello economico, il nostro, che continua a produrre disuguaglianze. Bisogna evitare la rupe tarpea 4.0 dove chi non è funzionale al sistema, perché incapace di produrre ricchezza, viene scartato. Ecco, le tecnologie possono diventare anche il mezzo per contrastare le disuguaglianze e iniziare a costruire pari opportunità.

Il welfare può essere il motore della produzione di ricchezza. Invece il Sistema economico in cui viviamo ci ha insegnato che la ricchezza produce ricchezza e, a sua volta, produce ricchezza. Il welfare, invece, ha finito per produrre assistenza a cui dedichiamo le elemosine delle ricchezze, come sostiene lo psichiatra Angelo Righetti, collaboratore di Franco Basaglia.

Contro il lavoro povero serve il salario minimo che non sia alternativo alla contrattazione collettiva. A tal proposito occorre una legge sulla rappresentanza per certificare le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e, quindi, titolari della contrattazione.

Il lavoro atipico deve costare di più.

Il corto circuito, in questi anni, è partito perché abbiamo trattato il lavoro come merce, svuotandolo di senso. Il lavoro invece produce senso, relazioni e sapere.

Occorre, invece, generare un "capitalismo comunitario", socialmente sostenibile, capace di creare valore per tutti: persone, relazioni, ambiente, territorio.

Sostenere e far crescere la libertà positiva, offrendo a ciascuno l'opportunità, anche attraverso il lavoro, di esercitare il proprio talento e adoperare le sue dotazioni (le capabilities di Amartya Sen) per esprimere sé stessi ai fini dell'individuazione personale e del riconoscimento sociale.

Ri-generare i contesti organizzativi del lavoro attraverso la cura delle relazioni e dell'intersoggettività attorno a un compito e al ben fatto.

Seconda parte
Alcune proposte

Salute, sicurezza e lavoro nero

Occorre semplificare le normative, costruire percorsi di emersione verso la legalità, rafforzando le attività ispettive, consentendo l'interoperabilità dei dati che è oggi possibile grazie alle tecnologie e alle migliori capacità di raccogliere e analizzare i dati.

I contratti del futuro

Andremo verso contratti ibridi che avranno una parte di salario fissa e una parte fondata su progetti e obiettivi. Contratti, quindi, fondati su una maggior responsabilità e su una flessibilità di orario e luogo di lavoro che, fino a oggi, sono i parametri su cui si costruisce il salario.

Smartworking

Esploso con la pandemia, è stata una delle modalità grazie alla quale si sono tenute in piedi le imprese. Lo smartworking, al di là di interpretazioni e forzature, rappresenta un modello organizzativo che integra in maniera virtuosa uomo e tecnologia. Un modello di smartworking virtuoso necessita di una forte capacità di coprogettazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell'impresa. Una coprogettazione che sappia esaltare autonomia, creatività e responsabilità dello smartworker, liberandolo dai vincoli delle mansioni, del luogo fisso e dei tempi imposti. Occorre ribadire che lo smartworking non è né il lavoro a distanza, né il lavoro da casa. Lo smartworking è una nuova dimensione organizzativa che lavoratore e impresa sono in grado di darsi proprio attorno ai nuovi valori del lavoro di cui parlavamo prima, ovvero autonomia, libertà, responsabilità e fiducia. Se ci pensiamo bene sono proprio i pilastri su cui si fondano migliori performance aziendali e una maggior produttività che consentono di superare i vecchi paradigmi organizzativi basati su controllo gerarchico. Lo smartworking, inoltre, consente di produrre anche benefici ecologico ambientali notevoli: riduce il traffico in ingresso e uscita verso e da i luoghi di lavoro abbattendo lo smog automobilistico (e facendo risparmiare tempo alle persone) e consente, anche, di ridurre l'inquinamento dovuto a riscaldamento ed elettricità degli uffici.

Un utilizzo intelligente dello smartworking dovrà portare anche a ripensare all'organizzazione delle città, degli spazi, della mobilità e dei servizi oggi ancora basati su una visione che prevede, al centro, il luogo di lavoro (fabbrica, uffici, organizzazioni...).

Apprendistato

Il contratto di apprendistato, dal punto di vista giuridico assimilabile a un contratto a tempo indeterminato, deve diventare la via maestra con la quale facilitare l'ingresso dei giovani all'interno del mondo del lavoro, riempiendo il contratto di contenuti formativi e di competenze in grado di avvicinare sempre più la professionalità espressa dal lavoratore alle esigenze delle imprese.

Stage, tirocini e borse lavoro

Vanno aumentati i controlli su stage e tirocini extracurricolari assicurandosi che siano reali opportunità di apprendimento per i giovani sulla scorta delle esperienze positive e virtuose degli stage e tirocini curricolari che sono parte fondante dei percorsi di istruzione e formazione professionale e rappresentano la premessa dell'ingresso nel mondo del lavoro. Va tuttavia evitato di reiterare nel tempo questi strumenti, promuovendo invece altre tipologie di contratti che consentano una migliore e maggiore stabilizzazione delle persone all'interno dei contesti lavorativi. Inoltre, gli stage vanno remunerati con almeno il 50% dell'inquadramento contrattuale corrispondente e, salvo necessità, utilizzati solo una volta nella vita lavorativa.

Altro utile strumento di politica attiva, rivolto particolarmente alle fasce di popolazione più fragile, è rappresentato dalle borse lavoro, che devono prevedere una formazione mirata ad incrementare l'occupabilità e consentire ai fruitori di acquisire competenze specifiche e trasversali, garantendo una retribuzione dignitosa e la creazione di reali prospettive di assunzione a conclusione del periodo coperto dal finanziamento.

Crisi demografica e migranti

A metà degli anni Settanta gli under 15 erano il doppio degli over 65. Nel 1992, meno di 20 anni dopo, è avvenuto il sorpasso e la generazione dei nonni ha acquistato un peso demografico maggiore e rispetto ai nipoti; l'Italia è stato il primo paese al mondo in cui gli over 65 hanno superato gli under 15. Nel 2032 il numero dei settantacinquenni supererà il numero dei trentacinquenni. Certo, vivere più a lungo è certamente una opportunità anche se ci costringerà a ragionare, anche, su come invecchiare all'interno del lavoro, magari prevedendo staffette generazionali e part time con coperture contributive. Tuttavia, si aprono problemi seri. Entro il biennio 2032/2033 avremo 1,4 milioni di studenti in meno; che si tradurranno in una diminuzione secca di lavoratrici e lavoratori aprendo, anche, criticità sulla sostenibilità sul nostro sistema di welfare, così come lo abbiamo conosciuto, e interrogativi politici: in un paese in cui la politica, troppo spesso, ha una visione di corto respiro, quale potrà essere l'offerta politica in un paese in cui la maggioranza di elettori sarà fatta da anziani?

La questione demografica ci impone, quindi, di affrontare in maniera radicale e corale la questione immigrazione, in una logica *win-win* per noi, per le opportunità delle imprese, per il futuro del paese e, soprattutto, per dare occasione di vita dignitosa a chi scappa, quasi sempre, dai disastri creati dal nostro modello economico di cui, invece, loro non hanno minimamente beneficate. Occorre liberare dalla ideologia la questione delle migrazioni immaginando di concedere il diritto alla formazione di cittadinanza, ovvero di inserire le persone che arrivano in Italia in percorsi di formative collegati alle reali esigenze delle imprese e a concreti sbocchi occupazionali. Si potrebbe iniziare a realizzare questi percorsi anche nei paesi di origine.

Il sistema di istruzione e formazione professionale può dunque candidarsi per organizzare e offrire percorsi di formazione e di alternanza per i migranti, progettati sulla base delle esigenze delle imprese locali e delle aspirazioni dei partecipanti, in modo da favorire l'autonomia dei migranti presenti nelle strutture di accoglienza (donne e uomini che oggi potremmo definire semi-liberi, se non reclusi) intervenendo anche sulle politiche di cittadinanza con il superamento dei limiti imposti della Bossi-Fini.

Le donne inoccupate e inattive

Per superare la sfida dell'inattività femminile in Lombardia, dove quasi il 36% di donne non svolge attività lavorative (il dato che riguarda gli uomini si attesta circa sul 21%), è essenziale integrare misure economiche con politiche di conciliazione e con strategie di formazione mirate, progettate per equipaggiare le donne con le competenze necessarie per accedere (o rientrare) nel mercato del lavoro, immaginando questa iniziativa come una politica prioritaria e necessaria, oltre che come un'opportunità importantissima – così come per ciò che riguarda le persone migranti - per rispondere al gap tra domanda e offerta di lavoro.

Partecipazione

La partecipazione è la via su cui realizzare la democrazia industriale e per alzare il punto di incontro tra lavoro organizzato e impresa. I sistemi di partecipazione alla vita delle imprese devono essere

collegati – in coerenza col principio sancito dall'articolo 46 della Costituzione – con modelli condivisi di governance, prevedendo comitati bilaterali con la presenza delle diverse componenti aziendali, che abbiano comuni obiettivi di crescita legati a diverse dimensioni, quali la sicurezza e tutela della salute, la responsabilità sociale, gli investimenti in ricerca e innovazione, le politiche green e la sostenibilità.

Conclusioni

Più che un'epoca di grande cambiamento, viviamo un tempo di trasformazioni incessanti. L'affermazione dei social network e dei nuovi media digitale, il cambiamento climatico, il declino demografico. E ancora l'avvento della pandemia globale, l'irruzione dell'Intelligenza Artificiale, non ultimo il ritorno della guerra alle porte dell'Europa. Questi ripetuti e allo stesso tempo imprevedibili "shock" sollecitano la società e le comunità spesso in modo critico, minacciano di farle esplodere/implodere, travolgono territori, città, famiglie, individui. Ecco allora che ritornare alle fondamenta del patto sociale, ai "Principi dell'ordinamento sociale" di Camaldoli, è esercizio cruciale per non essere sopraffatti da questi cambiamenti, per passare da un atteggiamento passivo e di resistenza a uno maggiormente proattivo, di interpretazione e influenza.

Ritorniamo dunque al lavoro. Ripartiamo da quel fondamento primario della nostra Repubblica che tale rimane. Il patto sociale italiano si suggella attraverso il lavoro e il sistema-Paese non è pensato per non essere incardinato su di esso. Né giuridicamente, né economicamente, né umanamente.

Alla perdita di valore (pensiamo al "lavoro povero" o più in generale al tema oggi centrale dei salari) e di significato (le diverse "dimissioni" individuali e collettive a cui assistiamo negli ultimi anni) bisogna rispondere facendo riscoprire il 'gusto/piacere' e, insieme a questo, naturalmente il 'senso' del lavoro. Ad esempio aprendosi ai nuovi lavori che la transizione tecnologica porta con sé, sempre meno automatizzati, oppure bilanciando sapientemente i "tempi di lavoro e vita", muovendo nella consapevolezza che svolgere il lavoro dei propri sogni è un privilegio di pochi, ma che un senso lo si può sempre trovare, foss'anche nel bilanciamento stesso. Le premesse ci sono, dallo sdoganamento dello smartworking, alle richieste crescenti di flessibilità da parte di chi lavora, a sistemi comunicativi sempre più efficaci, forse manca solo un po' di competenza in una classe dirigente che sia in grado di architettare e organizzare contesti lavorativi sempre più ricchi di potenzialità, ma anche di complessità.

Un'altra centrale questione è sicuramente quella dell'avvicendamento generazionale, della trasmissione di competenze, saperi, esperienze. Su questo bisogna prendere atto fino in fondo della situazione inedita di un posizionamento "debole" dei più giovani rispetto ai lavoratori che li hanno preceduti, per cui non si tratta soltanto di intervenire su formazione e accompagnamento, ma anche rispetto al "dare voce" o, meglio ancora, al saper ascoltare ed essere interlocutori dei giovani lavoratori. Insieme a questo c'è il tema, particolarmente critico in Italia, dell'inverno demografico, al quale bisogna rispondere valorizzando immigrazione e lavoro femminile. La grande risorsa che ci bussa alle porte e l'altrettanto grande risorsa che abbiamo in casa ma non valorizziamo, tanto sul piano della quantità di donne e immigrati occupati, quanto sul piano della qualità dei loro impieghi e delle possibilità di carriera. In altre parole, all'inverno demografico bisogna rispondere strutturando un sistema di welfare completo e sempre più integrato con il mercato del lavoro.

È, crediamo, inevitabile vedere un parallelismo tra le diverse esclusioni subite/uscite volontarie dal mondo del lavoro e i medesimi processi a cui assistiamo nella società, nella politica (individualismo, rifiuto della partecipazione, astensionismo elettorale, etc.). Se la Repubblica italiana è fondata sul lavoro, impossibile non pensare che le attuali criticità e fragilità che lo caratterizzano non abbiano un impatto anche sulla qualità del nostro vivere civile, della nostra democrazia. Ecco allora che in questa connessione tra il restituire significato e valore al lavoro e farvi entrare/partecipare chi oggi ne è o estromesso o si trova in posizione debole e periferica pensiamo si possa trovare un importante compito presente e futuro per le ACLI, ovvero avendo presente che nel nostro nome, in “Lavoratori” ci sono una Maiuscola e un Plurale.