



## **Manifesto – 50° Incontro nazionale di studi Acli**

### **Valore lavoro**

Lavorare è esprimere se stessi, è soddisfare i propri bisogni senza supplicare qualcuno, è produrre per contribuire alla costruzione della città dell'uomo in armonia con l'ambiente naturale e in legame con le generazioni del passato e del futuro.

Il valore del lavoro non è nel mero profitto: è nelle relazioni che si articolano lungo il processo di produzione, è nella generatività delle azioni che aprono nuove opportunità, è nei risultati che offrono senso alla fatica e al sacrificio.

Se non ci fosse il lavoro dovremmo inventarcelo.

#### **Da dove partiamo**

Il lavoro è un'attenzione costitutiva per le Acli. È costantemente oggetto delle nostre azioni, delle nostre preoccupazioni e delle nostre riflessioni. Negli ultimi anni abbiamo voluto evidenziare due pilastri che riteniamo essenziali per il presente e per il futuro.

Il primo pilastro è la centralità della persona che lavora. In un sistema che tende a individualizzare e precarizzare i rapporti, con l'Incontro di studi del 2011 abbiamo voluto concentrare le nostre energie sulla promozione di un lavoro dignitoso. Nel tempo de "Il lavoro scomposto", abbiamo indicato la possibilità di costruire una nuova civiltà dei diritti, che punti su sicurezza, stabilità, formazione, autonomia e conciliazione dei tempi.

Il secondo pilastro è il rapporto tra lavoro e sistema economico. Nell'Incontro di studi 2014 "Il lavoro non è finito" abbiamo insistito sui contenuti che rendono il lavoro ancora attuale. Non si può rinunciare ai lavoratori: non ci sono *lavoratori marginali*, usa e getta, e *lavoratori centrali*, da preservare a qualsiasi condizione. Ci sono compiti e mansioni da promuovere e da assolvere e altri da eliminare. Ci sono lavoratori da aggiornare e da formare e altri da valorizzare. Abbiamo



voluto riflettere su un modello economico che crei lavoro buono – in quanto produce beni utili, innovativi, rispettosi dell'ambiente e del territorio – e giusto, perché consente lo sviluppo integrale della persona umana, come singolo e come componente di una comunità.

### La questione

Alcune domande sono cruciali nel percorso che affronteremo nell'Incontro di studi 2017. La prima è inquietante e molto attuale: la tecnologia sostituisce il lavoratore?

La domanda è antica, ma oggi si pone con una forza dirompente. Cosa c'è dietro "industria 4.0", Cosa è la "gig economy"?

Il mondo produttivo cambia passo. Assistiamo a un'accelerazione dovuta alla combinazione tra l'innovazione tecnico-informatica e l'innovazione della comunicazione digitale. Tutti i processi diventano integrati in reti a geometrie variabili. Le novità sono imperniate su tre dinamiche: la crescita esponenziale delle innovazioni, la digitalizzazione delle informazioni e la "ricombinazione" delle idee.

È sufficiente viaggiare su una metropolitana di nuova generazione per comprendere che le innovazioni eliminano le mansioni più semplici e ripetitive. I macchinisti sono assenti e i treni sono pilotati a distanza con sistemi informatizzati, i biglietti si possono acquistare da distributori automatici, varchi elettronici regolano l'entrata e l'uscita. Ai dipendenti rimangono le pulizie e la sicurezza, compiti di controllo degli impianti e di gestione informatica.

Si producono sfere occupazionali variegata, nelle quali sono importanti, a prescindere dai diversi ambiti, un certo bagaglio formativo, un *know-how* specifico, una disponibilità a nuove esperienze, una capacità di relazione. Allo stesso tempo con la "gig economy" si tende a separare l'azienda dal lavoratore e si trasformano i servizi in attività pagate su richiesta, come il classico caso di Uber, alleggerendo il legame tra datore di lavoro e lavoratore.

Si delineano due diversi cambiamenti di lavoro: uno rivolto al consumo (gig economy), l'altro alla produzione (industry 4.0). Nei due diversi contesti non si formano solo differenti figure professionali, ma si strutturano anche diverse modalità di lavoro, l'una più ancorata alla volubilità del mercato, l'altra portatrice di trasformazione nei processi organizzativi. La gig economy introduce forme estreme di flessibilità portate da fattori esterni, provocata dalle possibilità di soddisfazione immediata delle richieste del cliente. L'industry 4.0 introduce esigenze di flessibilità interne alle aziende nella gestione dei processi, nelle sue strutture organizzative.



Alle forme ormai tradizionali di lavoro, se ne affiancano di nuove. I nuovi processi connettono e quindi promuovono sinergie tra realtà sullo stesso territorio, integrando campi diversi dove nascono nuove filiere (come le nuove forme di agricoltura e di turismo); avvicinano progettazione e realizzazione (come le stampanti 3d), rendendo possibile un rilancio di attività artigianali, ma anche forme di condivisione per stimolare creatività; ridefiniscono lo spazio e il tempo, come avviene nello *smart working* nel telelavoro, nel co-working.

Gli stessi confini di un'azienda diventano indefiniti.

### **Ristrutturazione dei processi produttivi**

Le mura delle fabbriche diventano porose, delimitano meno i confini della produzione. I nuovi luoghi propulsivi sono le *smart city*, città che integrano conoscenza, strutture, tecnologie avanzate finalizzate alla crescita sostenibile e alla migliore qualità della vita. Lì si concentrano istituzioni scolastiche e universitarie, centri di ricerca scientifica, start up innovative, luoghi di *governance* amministrativa e politica. Nell'industria 4.0 cresce il peso del processo di automazione che riduce il numero degli addetti e ne aumenta la specializzazione. Le operazioni meccaniche sono e saranno robotizzate, servono e serviranno persone per programmarle, per intervenire sugli errori, per impostare e verificare i cicli produttivi. Rimane il lavoro di progettazione, di innovazione, di creazione.

Dentro queste dinamiche i compiti del lavoro si distinguono: alcuni si assolvono in presenza, altri si assolvono in remoto. Di conseguenza cambiano i ritmi e gli stili lavorativi, chiedendo flessibilità dei tempi più che orari fissi, maggiore organizzazione, comunicazione e coordinamento, meno subordinazione e ripetitività, una continua ricerca di equilibrio tra autonomia e controllo.

Per favorire questo processo l'Italia ha lanciato un Piano nazionale che ruota su due fulcri: il *digital innovation hub*, che punta a creare reti territoriali in aree specifiche a partire dal tessuto del sistema economico locale con l'obiettivo di sostenere e supportare la digitalizzazione; il *competence center* che mira a sviluppare competenze e promuovere formazione sulle tecnologie innovative e a stimolare e accompagnare la sperimentazione e l'ideazione progettuale.

Emergono alcune preoccupazioni:

- l'eterogeneità dei contesti socio-economici del Paese con le conseguenze sulle reali possibilità delle singole aree, dei distretti industriali, delle piccole e medie imprese di



raccogliere una sfida di cambiamento. Si rischia di investire sui poli ad alta intensità economica e lasciare zone totalmente isolate;

- l'effettiva competenza delle figure lavorative attualmente in campo e su capacità-volontà-impegno-investimento per il loro aggiornamento e la loro ricollocazione. Il pericolo è la creazione di un folto gruppo di inoccupati e sottoccupati;

- la visione di una vita ordinaria completamente rimodulata, dove spazi e tempi non saranno più facilmente distinguibili, dove ambiti formativi, lavorativi, familiari e ricreativi dovrebbero leggersi in modo integrato. In assenza di una visione umana si va verso una "prigione" che sovrappone compiti e ruoli oppure verso operazioni di maquillage per nascondere semplici riorganizzazioni aziendali.

### **Domanda di lavoro**

Un'occasione o una grande perdita?

Vari studi sul futuro segnalano che nei prossimi 20 anni quasi la metà dei lavori che conosciamo non ci saranno più e nel breve termine ci sarà una sensibile diminuzione dei tassi di occupazione. Questo lo percepiamo da tempo.

Come dicevamo l'introduzione dei robot e delle piattaforme social porta alla sostituzione di una serie di figure. I lavori che subiscono, e subiranno, il contraccolpo più forte sono innanzitutto quelli ripetitivi e meccanici, che svolgono gli operai non specializzati, i magazzinieri, ma anche gli impiegati di sportello, gli operatori dei centralini, le segretarie...

Ci saranno lavori che sono insostituibili almeno a breve e medio termine: sono quelli che richiedono una *manualità complessa e irriducibile* la capacità di individuare caratteristiche specifiche in campi non strutturati; quelli che richiedono *intelligenza creativa*, perché i programmi attualmente possono combinare idee preesistenti; quelli *relazionali* che richiedono la combinazione tra senso comune ed emozioni.

Gli ottimisti sostengono l'eliminazione della fatica umana e l'avvento di nuove forme di collaborazione, i pessimisti paventano la crescita delle disuguaglianze e della povertà e il trasferimento del rischio di impresa sulle spalle dei lavoratori. La domanda di lavoro, allora, va orientata, non può essere lasciata agli automatismi del mercato. Sicuramente dovremmo chiederci quali figure professionali avranno futuro, come stimolare la valorizzazione di lavori



relazionali e di cura, come incentivare la condivisione dei compiti specialmente quelli più creativi, su quali imprese e start up investire per promuovere scenari innovativi.

## **I giovani**

In quale mercato del lavoro inserirsi?

Le nuove generazioni sono sempre state quelle più penalizzate nel percorso di inserimento lavorativo. Oggi la loro difficoltà è ancora più evidente. Lo registriamo negli alti tassi di disoccupazione che coinvolgono gli under 30 e soprattutto nella comparsa degli inoccupati, a cui è stato dato il nome di NEET.

Agli ostacoli tradizionali che incontravano i giovani al loro ingresso nel mondo del lavoro (disorientamento, inesperienza, sottoccupazione, sovra istruzione, precarietà, distanza tra formazione delle professionalità ed esigenze delle aziende) se ne aggiungono di nuovi dovuti a una trasformazione dei processi lavorativi. Diventa più difficile intercettare la direzione delle esigenze del mercato del lavoro e sono meno efficaci, quando non ostacolati, gli scambi di esperienze tra le generazioni. Dentro questo spazio vuoto da una parte si evidenziano la capacità di reazione e di cogliere occasioni dentro uno scenario fluido, dall'altra parte si incontrano i casi di sfruttamento, gli impieghi irregolari, la frammentazione e dispersione dei percorsi professionali.

L'attenzione ai giovani - alla condizione giovanile, ma anche alla voce dei giovani, alla loro visione della realtà, alle loro proposte - sarà centrale nell'Incontro di studi 2017.

## **La formazione e le competenze**

Il sistema dell'istruzione finora ha formato persone capaci di leggere, scrivere e far di conto, a livelli più o meno approfonditi per inserirsi dentro un sistema che chiedeva l'esecuzione di compiti nei palazzi della pubblica amministrazione o nei grandi capannoni delle fabbriche. La classe media si originava da qui: capitale culturale medio, raggiungimento degli *status symbol* proposti dal mercato, partecipazione alle decisioni pubbliche attraverso la democrazia rappresentativa.



Oggi un sistema dell'istruzione e della formazione che si relazioni con un nuovo scenario chiede competenze differenti: leggere con discernimento per poter interpretare e non solo capire; sviluppare una comunicazione matura che preveda l'integrazione delle dimensioni razionali, emotive, sensoriali e le dimensioni di contesto ambientale, sociale e culturale, per poter comprendere e non solo rispondere; riconoscere modelli complessi in modo da capire le opportunità di una situazione, per poter innovare e non solo applicare.

Si tratta di proporre modelli di insegnamento diversi e differenziati: meno ex cathedra e più interattivi, meno competitivi e più collaborativi, dove si privilegi la condivisione piuttosto che gli elaborati dei singoli. Si apre la strada per favorire una conoscenza complessa, meno nozionistica e per favorire la combinazione di modelli duali dove percorsi di istruzione, formazione e apprendimento (Scuola, leFP, ITS, Università) avvengono in parallelo a esperienze in concreti contesti lavorativi, grazie a un coinvolgimento delle aziende.

Tutto ciò implica l'investimento sulla qualità delle scuole e sul miglioramento della qualità degli insegnanti. Ma soprattutto sul rafforzamento della filiera della istruzione e formazione professionale, sull'apprendimento per competenze e dall'esperienza, su una maggiore diffusione dell'apprendistato formativo, sia di primo che di terzo livello. Tutte esperienze maggiormente inclusive, ma anche più vicine al mondo del lavoro e all'evoluzione delle sue caratteristiche.

Ma un'economia e una società in rapido e profondo cambiamento richiedono anche per gli adulti, anche per gli occupati, percorsi ricorrenti di aggiornamento e sviluppo di nuove competenze professionali. E naturalmente in particolare per le categorie e le persone più svantaggiate. Ecco perché la formazione continua deve tornare ad essere una priorità.

### **Le tutele**

Garantire un accesso ai diritti per tutti. Sono stati distinti tre livelli di protezione: il primo coinvolge i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni e delle grandi imprese, che hanno un contratto riconosciuto e rispettato e che godono della tutela diretta o indiretta delle organizzazioni sindacali; il secondo livello annovera i lavoratori autonomi, che hanno le caratteristiche della provvisorietà - in alcuni casi della "semi-dipendenza", in altri casi della libera professione - e che godono diritti contrattuali meno stringenti e poco, o per niente, tutelati dai sindacati; il terzo livello raccoglie i "periferici" al mondo del lavoro: si tratta di persone inattive o in ricerca, di persone a cavallo tra il sommerso e il nero. Costoro sono privi di ogni tutela.



Almeno nel breve periodo ci saranno molte persone espulse dal lavoro, altri che non riusciranno a collocarsi in modo adeguato. Si rischia la creazione di un gruppo di lavoratori molto poveri che saranno dediti a “lavoretti mordi e fuggi”, mentre un’altra parte molto professionalizzata e pagata sarà completamente assorbita e integrata nel sistema 4.0. Questo prospetta due minacce: una forte precarietà, sconosciuta ai periodi precedenti della storia, e un forte iperlavoro di persone interamente coinvolte nel processo produttivo, con pochi spazi per la vita personale. Dei tre livelli ne potrebbero rimanere solo due: una composta da tutelati e riconosciuti professionalmente a prescindere dalle forme contrattuali, l’altra composta da lavoratori periferici che si barcamenano nella precarietà.

Preservare la dignità dei lavoratori significa proporre delle soluzioni per il sostegno al reddito nel periodo di transizione; investire per garantire una formazione lungo tutto il corso della vita; tutelare un sistema di conciliazione vita e lavoro; sostenere percorsi di orientamento e inserimento professionale, riportando le politiche attive del lavoro al centro della nostra attenzione.

Per tutelare i lavoratori è importante creare opportunità per conciliare, in contemporanea e senza rimanerne schiavi, diverse forme lavorative per raggiungere un reddito da lavoro decoroso.

Si aprono due diverse e nuove aree di tutela. La prima coinvolge i lavoratori della gig economy, che avranno bisogno di vedere riconosciuto il loro tipo di lavoro (es. lavoro di somministrazione), e che avranno necessità di sviluppare forme di autoorganizzazione (es. cooperative) per poter godere di un peso contrattuale rispetto ad aziende che ruotano attorno a logiche basate su algoritmi matematici di piattaforme digitali. La seconda area di tutela chiama in causa i processi di industria 4.0 che vanno dall’identificazione del “datore di lavoro ultimo responsabile” alla reale accessibilità di uno smart working che identifichi nel lavoratore dipendente un artigiano piuttosto che un operaio.

### **Promuovere un’ecologia integrale**

Se siamo dentro una nuova rivoluzione, allora ci stiamo anche dirigendo verso un nuovo scenario sociale.

Siamo convinti che non ci sia un’unica forma di capitalismo. Noi scegliamo la forma che mette al centro l’umanità e il suo lavoro. Affermiamo con Papa Francesco che: «Conviene



ricordare sempre che l'essere umano è nello stesso tempo capace di divenire lui stesso attore responsabile del suo miglioramento materiale, del suo progresso morale, dello svolgimento pieno del suo destino spirituale. Il lavoro dovrebbe essere l'ambito di questo multiforme sviluppo personale, dove si mettono in gioco molte dimensioni della vita: la creatività, la proiezione nel futuro, lo sviluppo delle capacità, l'esercizio dei valori, la comunicazione con gli altri, un atteggiamento di adorazione. Perciò la realtà sociale del mondo di oggi, al di là degli interessi limitati delle imprese e di una discutibile razionalità economica, esige che si continui a perseguire quale priorità l'obiettivo dell'accesso al lavoro [...] per tutti» (Ls 127).

Abbiamo la possibilità di indirizzare le trasformazioni di industry 4.0 e della gig economy dentro binari che valorizzino l'idea di un'economia circolare, rispettosa delle persone, delle comunità, della natura. Altrimenti il processo in atto porterà a situazioni inique e tecnicistiche che sviliranno l'umanità del lavoro.

Se connettere e condividere sono due parole chiave per il nostro futuro, allora abbiamo bisogno di innescare nuove forme di solidarietà che le valorizzino in modo adeguato per uscire dallo stallo individualista.

La nostra scelta è sostenere il modello di ecologia integrale che esalta l'intreccio tra ambiente, economia e modelli sociali; che valorizza l'impatto culturale per connettere le sensibilità artistiche, storiche, umanistiche" a quelle "razionali" e scientifiche; che promuove la qualità dei nostri mondi vitali come gli spazi pubblici e beni comuni.

Le connessioni tecnologiche vanno arricchite e riempite di senso dalle capacità di innovazione sociale, non si tratta soltanto di unire due nodi di una rete, ma di creare legami significativi tra realtà concrete, tra persone in carne e ossa.

Intendiamo così intraprendere un percorso per generare con la creatività e l'imprenditorialità forme di lavoro fecondo aperto alla crescita delle professionalità e dei mestieri; per coinvolgere il territorio valorizzando le risorse comunitarie, la cultura, le relazioni in un rapporto dinamico con i processi produttivi aziendali; per sostenere i processi che si attivano in modo che la politica di un paese democratico torni a svolgere il ruolo di indirizzo che le compete.