



STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO **- economia territoriale in pillole-**

*A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 10 anno 9° -novembre 2018-*

Gli adolescenti e il lavoro¹.

Nonostante l'impegno generoso promosso da tanti istituti scolastici, gruppi di docenti, nonché da rappresentanti dei lavoratori, la percezione del rapporto che intercorre tra gli studenti e il lavoro è ancora attraversata da luoghi comuni che non favoriscono la reciproca conoscenza o l'individuazione di un terreno comune di azioni utili alla valorizzazione del buon lavoro.

La collaborazione tra la Camera del Lavoro di Milano e il Laboratorio Adolescenza ha rappresentato un'occasione importante di dialogo su terreni poco indagati, e al tempo stesso, un'opportunità di conoscenza degli orientamenti e delle preoccupazioni che attraversano il mondo giovanile.

Da questa collaborazione è nata l'idea di somministrare un questionario a un campione rappresentato da 736 studenti, provenienti da 5 istituti:

- Liceo Scienze Umane –Agnesi
- Liceo Classico – Berchet
- Liceo Scientifico –Einstein
- Istituto Tecnico – Feltrinelli
- Istituto Professionale – Piamarta

Le domande andavano dal giudizio sull'alternanza scuola lavoro, la conoscenza del lavoro, le informazioni sul sindacato e sul suo ruolo, le attese per il lavoro che verrà. Il quadro che emerge è quello di una generazione consapevole delle difficoltà nell'inserimento lavorativo, pur attribuendo al sindacato un'importante funzione di tutela, sebbene intesa come un ruolo pubblico; ma andiamo con ordine.

Alla domanda, se potessi scegliere, in quale ambito ti piacerebbe lavorare, così si sono espressi gli studenti intervistati:

¹ La sintesi proposta proviene da un'indagine promossa congiuntamente dalla Camera del Lavoro Metropolitana di Milano e dal Laboratorio Adolescenza, nel corso dell'anno scolastico 2017 – 2018.

L'indagine è stata formalmente presentata lo scorso 24 ottobre presso il Liceo Scientifico Einstein.

Il testo completo dell'indagine è disponibile presso:

<http://www.cgil.milano.it/wp-content/uploads/2015/03/Gli-adolescenti-e-il-lavoro-risultati-dellindagine.pdf>

	Totale	Maschi	Femmine
Industria/Manifattura	22,6	36,5	5,2
Agricoltura	1,5	1,9	0,6
Insegnamento	14,0	8,8	20,3
Ricerca	33,3	36,6	29,2
Comunicazione	29,7	24,5	36,6
Politica	9,5	14,0	3,9
Magistratura – avvocatura	12,4	10,0	15,3
No profit	3,6	2,9	4,6
Moda / architettura / design	21,8	15,2	30,1
Turismo	14,6	14,3	14,7
Giornalismo	14,3	12,1	16,9
Sanità / salute	27,7	16,3	42,2
Forze dell'ordine & esercito	15,1	20,4	8,6
Spettacolo	12,7	9,9	16,3
Musica / Arti	17,3	15,0	19,9
Uffici pubblici	5,6	7,3	2,9

E' significativa la preferenza maschile riservata alle attività manifatturiere, seguita dalla ricerca, scelta anche da una buona percentuale di femmine, mentre su posizioni residuali si collocano gli uffici pubblici; una scarsa attitudine al lavoro di routine che trova conferma nella risposta che segue, alla domanda sul tipo di lavoro preferito tra autonomo e dipendente:

	Totale	Maschi	Femmine
Lavoro autonomo	63,2	65,9	60
Lavoro dipendente	35,1	32,8	37,5

Una risposta che non consente di distinguere tra il desiderio di autonomia con la difficoltà di trovare lavoro, complessità che si conferma in questo riscontro:

	Totale	Maschi	Femmine
Penso che troverò facilmente lavoro	22,1	28,7	13,8
Penso che non sarà facile trovare lavoro	61,5	53,4	71,7
Non ci penso, è un problema che non mi pongo adesso.	15,4	17,4	12,9

E' marginale la quota di chi non ci pensa, a motivo di una preoccupazione diffusa, sebbene in modo disomogeneo tra maschi e femmine: queste ultime sono assai meno ottimiste, forse preoccupate per la scarsa valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro.

Su questo argomento, una domanda precisa rivolta al nostro campione, per verificare se donne e uomini hanno le stesse opportunità nel lavoro, ha fornito le seguenti risposte:

	Totale	Maschi	Femmine
Sì, sia formalmente che sostanzialmente	12,8	19,1	4,6
No, né formalmente né sostanzialmente	12	9,1	15,7
Formalmente sì, ma non sempre sostanzialmente – le donne sono svantaggiate	62,2	52	75,4
Formalmente sì, ma non sempre sostanzialmente – gli uomini sono svantaggiati	2,6	4,4	0,3
Non lo so	9,6	14,2	3,7

Non sorprende la differenza, significativa, espressa dalle femmine rispetto ai maschi, da segnalare la difformità espressa tra diritti formali e diritti sostanziali, su cui si sono pronunciati soprattutto gli studenti dei licei.

Poco significativo è il divario tra maschi e femmine quando si tratta di descrivere le caratteristiche necessarie per trovare un lavoro:

	Totale	Maschi	Femmine
Fortuna	6,9	7,8	5,8
Capacità individuali	46,1	46,6	45,5
Amicizie influenti	10,2	10,5	9,5
Buona preparazione scolastica/universitaria	27,4	25,5	30,2
Tradizione professionale familiare	1,9	1,7	2,2
Abitare in un territorio sviluppato	6,4	6,6	5,8

Le capacità individuali battono la preparazione scolastica due a uno, entrambe mettono ai margini la tradizione familiare, le amicizie influenti, o il luogo di vita².

Altro dato significativo è rappresentato dalla descrizione di cosa dovrebbe garantire il lavoro ideale, suggerendo alcune definizioni. I giovani sono stati invitati a esprimere un punteggio, per ciascuna di esse, da 1 a 5, dove 1 sta per nessun interesse a 5 per massimo interesse.

Questo il risultato:

	Totale	Maschi	Femmine
Buona retribuzione		4,3	4,2
Sicurezza di non perdere il lavoro		4,2	4,4
Prestigio		3,4	3,1
Possibilità di carriera		4,0	4,0
Buone relazioni con i colleghi		3,8	3,7
Soddisfacimento delle proprie passioni e interessi		4,3	4,5
Più tempo libero possibile		3,3	3,0
La vicinanza a casa		2,9	2,7
Buon rapporto con i capi		3,8	3,9
Possibilità di incontri/viaggi ecc		3,7	3,9
Poche responsabilità		1,8	1,9

Scarso peso è stato attribuito, secondo le risposte, alle poche responsabilità e alla vicinanza a casa; mentre, al contrario è la buona retribuzione e la sicurezza di non perdere il lavoro a raccogliere i consensi più significativi, accanto al soddisfacimento delle passioni e degli interessi.

Un orientamento che si completa con queste due affermazioni, la prima riguarda il senso del lavoro e il suo scopo, il secondo immagina l'età in cui si pensa di raggiungere l'apice della carriera lavorativa.

² e' utile segnalare il comportamento dei ragazzi e delle ragazze in occasione della presentazione dei dati qui descritti. Chiamati a motivare la singolarità di questa risposta, gli studenti hanno insistito sul loro orientamento supportati dai tanti esempi che la quotidianità offre loro, a partire dalla politica, caratterizzata, a loro parere, da scarsa preparazione accompagnata da un forte atteggiamento affabulatorio.

Queste le due risposte:

	Totale	Maschi	Femmine
Il lavoro è lo strumento più importante attraverso il quale ci si realizza	35,9	32,8	39,7
Il lavoro è lo strumento che ci consente di mantenerci economicamente dando modo di trovare altrove la propria realizzazione (interessi culturali, famiglia, passioni...)	62	65,7	57,2

	Totale	Maschi	Femmine
Tra i 25 e i 30	14,3	15,2	12,6
Tra i 30 e i 35	43,5	38	50,2
Tra i 35 e i 40	29,6	29,4	29,8
Dopo i 40	11,5	15,7	6,5

Infine, un giudizio sul programma di alternanza scuola lavoro, facendo seguito alla domanda se abbiano partecipato o meno al programma e che opinioni abbiano maturato in merito.

	Totale	Maschi	Femmine
Si: particolarmente interessante e coerente con i miei studi	35,7	34,1	38,2
Si: interessante ma per nulla coerente con i miei studi	31,4	29,4	33,8
Si: mi ha lasciato del tutto indifferente	16,0	15,2	16,9
Si: una perdita di tempo, sarebbe stato meglio evitarla.	9,1	9,3	8,6
No.	7,1	10,8	2,5

Dopo aver indagato sul rapporto col mondo del lavoro, il questionario proseguiva approfondendo l'orientamento dei giovani sul sindacato. Da questa analisi emergono alcuni spunti di riflessioni particolarmente significativi, primo fra tutti è un giudizio sulla tutela dei diritti dei lavoratori, invitando i giovani ad esprimersi se siano adeguatamente rispettati, questa la risposta:

	Totale	Maschi	Femmine
Prevalentemente si	31,1	36,8	24,3
Prevalentemente no	41,3	37,3	46,8
Non so	26,9	25,2	28,3

Qui la differenza tra maschi e femmine è particolarmente accentuata, a conferma del disagio manifestato sulle diseguaglianze di genere, già descritto dalle giovani studentesse; rimane, tuttavia una consistente area di "non lo so" a motivo di una certa indifferenza determinata, forse, dalla scarsa frequentazione del mondo del lavoro.

Di particolare importanza è l'associazione del termine "sindacato" con alcuni valori suggeriti dall'indagine.

Il riscontro è stato questo:

	Totale	Maschi	Femmine
Solidarietà	3	3,2	2,8
Diritti e tutele	67,7	66,4	68,9
Rappresentanza	26,2	26,2	26,2

Per la maggior parte degli studenti il sindacato è “diritti e tutele”, una quota significativa ha sottolineato la rappresentanza, mentre nulla è stato associato alla solidarietà!

Abbandonando il terreno dei valori per raccogliere gli orientamenti sui soggetti associati al termine “sindacato” le risposte sono state così distribuite:

	Totale	Maschi	Femmine
Associazione	52,7	54,4	50,8
Partito politico	11,5	14	8,6
Istituzione pubblica	33	28,9	37,8

Per quanto le preferenze siano andate, giustamente, al soggetto “associazione”, trascurando l’assonanza con il partito politico, una percentuale significativa ha preferito l’istituzione pubblica, a sottolineare un ruolo istituzionale del sindacato, a conferma della marginale adesione al valore solidaristico del sindacato.

Un’ulteriore dimostrazione arriva dalla domanda su chi finanzia il sindacato, cui gli studenti hanno risposto così:

	Totale	Maschi	Femmine
Lo stato	18,1	17,9	18,5
I datori di lavoro	1	0,7	1,2
I lavoratori	22,1	29,9	12,6
Non lo so	57,7	50,7	66,2

Associando le diverse risposte, tra la corrispondenza con i valori e con i soggetti e il finanziamento del sindacato, emerge un quadro che trova espressione nel quadro riassunto, che chiedeva di concordare con una o più affermazioni tra quelle proposte³

	Totale	Maschi	Femmine
Ogni sindacato difende solo interessi dei lavoratori propri iscritti	39,1	41,7	35,7
Il sindacato difende gli interessi di tutti i lavoratori	63,3	59,8	68,3
Il sindacato difende solo chi ha già un lavoro	37,6	37	38,5
Il sindacato si occupa solo degli aspetti economici dei lavoratori	17	20,1	13,2
Il sindacato si occupa di tutti gli aspetti inerenti i diritti dei lavoratori	84,1	83,3	84,9
Ogni sindacato è espressione di uno specifico partito politico	28,3	28,7	28
Il sindacato può difendere i lavoratori solo collettivamente	33,8	32,4	35,4
Il sindacato difende i lavoratori anche individualmente	63,7	65,7	61,5
Al sindacato possono iscriversi solo gli operai	8,7	10,5	6,5
Il sindacato può esistere anche senza iscritti	36,3	36,5	35,4

Partendo dalle affermazioni più significative, le opzioni più gettonate vanno dal sindacato che si occupa di tutti gli aspetti inerenti i diritti dei lavoratori, il sindacato difende gli interessi di tutti i lavoratori, il sindacato difende i lavoratori anche individualmente; desta una certa sorpresa, ma non più di tanto del momento che una quota significativa di giovani associa il sindacato alla funzione istituzionale, quel 36% di risposte riservate al sindacato che può esistere anche senza iscritti.

³ La somma supera il 100 poiché agli studenti era consentito esprimere fino a tre preferenze,

La conclusione dell'indagine merita sicuramente più di una riflessione, sia per gli elementi di conoscenza del sindacato, largamente sottovalutati, sia per le valutazioni sul lavoro e sulla sua rappresentanza, per come viene percepita dai giovani studenti. Valori e valutazioni che avranno certamente un peso rilevante nel futuro prossimo dell'azione sindacale e della sua efficacia nel rappresentare gli interessi dei lavoratori.

Scenari di riaggiustamento produttivo Lavoratori e Sindacato nella trasformazione digitale⁴.

Le modalità di implementazione delle tecnologie rispondono, di solito, a precise scelte di adozione di paradigmi organizzativi, soggetti alla dinamica dei rapporti sociali, e che pertanto possono essere oggetto di negoziazione tra gli attori. Non ci troviamo quindi di fronte ad unico modello di innovazione e questa dipenderà da aggiustamenti progressivi resi necessari da innumerevoli micro-conflitti e da grandi scelte collettive. L'agire sindacale, le lotte sociali, la politica, avranno quindi il compito di correggere e influenzare le scelte manageriali.

A Milano l'Osservatorio sulla Innovazione digitale sta indagando, attraverso prime forme di inchiesta, le conseguenze prodotte sui lavoratori dalla trasformazioni digitale. A supporto del lavoro di inchiesta è stato lanciato un questionario tra i delegati sindacali che per ora ha coinvolto un campione di imprese, che complessivamente occupano oltre 95 mila persone, sul rapporto Organizzazione del Lavoro e Digitalizzazione. L'obiettivo è quello di fornire strumenti adeguati all'azione sindacale e alla contrattazione. Uno dei temi che verranno maggiormente indagati sarà il rapporto tra la crescente digitalizzazione e l'organizzazione del lavoro con messa a fuoco del ruolo dei *team leader*, espressione di un cambiamento nelle gerarchie aziendali della nuova organizzazione dei processi lavorativi, presente trasversalmente nei vari settori ma con contenuti, ruoli e attribuzioni diversi da azienda ad azienda e in via di continua ridefinizione. Il loro rapporto con i rappresentanti sindacali (1 RSU ogni 6 team leader) segnala quello che sarà uno dei temi cruciali da affrontare per la CGIL: **ripensare le forme della rappresentanza nei luoghi di lavoro e la formazione strategica dei propri quadri.**

Per il Sindacato la sfida è ardua. Infatti esso è ancora prevalentemente modellato, nelle sue strutture portanti e anche nelle culture, sull'organizzazione del lavoro fordista, che aveva almeno il pregio di integrare il lavoratore in vasti aggregati produttivi (la grande fabbrica), favorendone l'acquisizione di una coscienza collettiva. Ora invece la cultura organizzativa dominante è di derivazione toyotista. Si prova a responsabilizzare il lavoratore ma lo isola in micro gruppi in continua competizione e in luoghi disparati all'interno di lunghissime filiere di subfornitura. Nell'epoca del just in time sistemico la gestione del tempo è strategica. La flessibilità deve essere totale. E' funzionale a questo processo la crescita del part-time e del lavoro on demand. Gli orari si articolano e si frammentano tra le varie linee di prodotto. Per alcune fasce di lavoratori qualificati si cancella l'obbligo di timbratura. Le aziende tendono a sostituire il tempo lavorato col lavoro per obiettivi, che responsabilizza ma impegna anche in modo più stringente. Il lavoro da remoto e lo

⁴ Il testo che qui viene presentato, è una rielaborazione in forma ridotta del Documento dell'Osservatorio sull'innovazione digitale della CdLMM, *ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DIGITALIZZAZIONE TRA RISCHI ED OPPORTUNITÀ*, che analizza i processi di cambiamento organizzativo e tecnologico a Milano in tutti i settori produttivi (Manifattura, Costruzioni, Terziario, ICT, Logistica, Finanza, P.A., Scuola, Agroalimentare). Alla sua stesura hanno lavorato, in modo interdisciplinare e in stretto rapporto con le categorie, Marianna Bruno, Mario Sai, Marcello Scipioni e Antonio Verona.

Il testo completo del documento è disponibile :

<http://www.cgil.milano.it/>

smartworking sono in crescita (oltre la metà delle aziende del nostro campione, e di queste il 35% coinvolgono oltre il 20% dei propri dipendenti) soprattutto nelle grandi imprese multinazionali. Mentre per molte lavoratrici e lavoratori sono importanti le pratiche di conciliazione, l'interesse che muove le aziende è il risparmio sui costi fissi e l'aumento della produttività (mediamente il 15%).

Il processo di innovazione organizzativa e tecnologica procede nel nostro Paese in un quadro di modesta ripresa economica, con un PIL ancora inferiore al 2007, e di scarsi investimenti privati e pubblici. La crisi cominciata dieci anni fa ha provocato la distruzione di base produttiva; la perdita di produttività; il mantenersi di alti livelli di disoccupazione e di inattività di persone scoraggiate, la crescita della precarietà. Per uscirne la CGIL ha avanzato la sua proposta di Piano del Lavoro che non ha ancora trovato ascolto nella politica. I governi non hanno elaborato incisive politiche di sviluppo economico e di innovazione. Nei luoghi di lavoro è aumentato il potere di iniziativa e di comando delle aziende. Al sindacato, fortemente impegnato dentro la crisi in lotte di resistenza, sono stati ridotti gli spazi di intervento sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nelle scelte produttive. Essi sono avvenuti nelle grandi e medie imprese inserite nelle reti dei mercati globali migliorando così la loro redditività e la loro competitività. Lo dimostra nel decennio successivo alla crisi l'aumento del 40% delle esportazioni italiane di beni e servizi, per le quali l'area vasta milanese ha giocato un ruolo da protagonista. Il Piano Nazionale Industria 4.0 è intervenuto su questo processo.

Le scelte economiche di questi anni sono state fondamentalmente di impianto liberista: sgravare le imprese di "lacci e laccioli" (dai diritti e dalle tutele dei lavoratori alla fiscalità). Le conseguenze sono una fortissima crescita delle disuguaglianze, non solo nella polarizzazione tra fasce alte e fasce basse di reddito (meno salario e più povertà), ma nella stabilità del lavoro (con la crescita del precariato); nei percorsi formativi; nello sviluppo dei territori.

La valutazione dei cambiamenti organizzativi e tecnologici deve tenere presente questo quadro generale, soprattutto in una area come quella di Milano, che è uno snodo del mercato globale con tutte le sue opportunità e le sue contraddizioni. Accanto alle moltissime aziende colpite dalla lunga crisi del 2008 ed a quelle che mantengono una organizzazione del lavoro tradizionale (spesso le due condizioni coincidono) coesiste un gruppo di imprese, che attraverso gli investimenti in processi innovativi e nuovi prodotti ha incrementato l'efficienza gestionale e la capacità competitiva sui mercati internazionali. Come conferma anche la nostra indagine sul comprensorio milanese, tra le imprese medie e grandi l'85% ha investito in nuovi prodotti e servizi e il 75% ha riorganizzato anche i processi produttivi. Solo il 16%, tuttavia, ha attinto alle risorse dal Piano nazionale Industria 4.0, confermandone i limiti. L'impatto dell'innovazione tecnologica nel territorio sarà condizionato dalla soluzione di questioni quali la mancanza di un adeguato governo istituzionale del territorio e dei processi che vi avvengono.

Il salto tecnologico conseguente al processo di digitalizzazione si caratterizza per l'incremento della potenza di calcolo e della velocità di interconnessione reso possibile dallo sviluppo del settore ICT e dal potenziamento delle reti di telecomunicazioni fisse e mobili (fibra ottica, wifi, 5G) e dalla pervasività della connessione ad internet. Ciò ha contribuito a produrre profonde modifiche nell'organizzazione del lavoro: nella quantità e nella composizione della forza lavoro; nei profili professionali; nei tempi e nei luoghi del lavoro; nelle forme di lavoro e nell'interazione tra esse; nella convergenza tra manifattura e servizi digitali; nelle modifiche nella gestione dei modelli dei consumi di massa.

I sistemi organizzativi, in cui questi cambiamenti vengono inseriti, sono fondamentalmente quelli "partecipativi" di derivazione toyotista (*Lean Production* e WCM). Le imprese maggiormente strutturate,

che stanno intraprendendo lo sforzo di riprogettare la gestione dei propri processi avvalendosi di architetture digitali integrate sono prevalentemente quelle che hanno affrontato e inserito nel loro modus operandi la filosofia della *Lean Production*. La nuova organizzazione del lavoro si caratterizza non solo per i cambiamenti nei processi produttivi (qualità totale e miglioramento continuo di metodi, strumenti, standard e tecnologie di processo; lotta agli sprechi e *just in time*; polivalenza), ma per quelli nella gestione manageriale delle aziende, che promuove spirito di comunità, adesione ai valori dell'impresa, responsabilizzazione verso il proprio lavoro. Il toyotismo costruisce una "società aziendale", dove è negato l'autonomo conflitto collettivo in nome di relazioni industriali collaborative e dove dominano il conformismo agli obiettivi dell'impresa e la competizione tra i singoli e tra i gruppi. Ma con la crescente digitalizzazione dei processi produttivi torna anche ad operare un nuovo *scientific management*, un neo-taylorismo strutturato in algoritmi, dove agli ingegneri si sostituiscono i matematici, che governa in modo apodittico (*one best way*) le assunzioni, l'organizzazione degli orari, la produttività, la stessa composizione dei *team* di lavoro.

La fabbrica "intelligente" utilizza sensori e tecnologie *wearable* per acquisire informazioni che la crescente potenza di calcolo trasforma in big data. Le imprese possono così acquisire anche dati personali, che una volta erano difficili da misurare o troppo costosi da recuperare, e utilizzarli per migliorare la qualità e la tempestività dei processi decisionali, esercitando un pervasivo controllo sul lavoro. Tuttavia la fabbrica intelligente lo è soprattutto per la mobilitazione dell'intelligenza di chi vi lavora.

Tra le più importanti innovazioni organizzative del lavoro notiamo l'istituzione dei *team leader*. Per le aziende essi devono gestire il funzionamento delle reti relazionali. Soprattutto devono conquistare consenso ai "valori" e agli obiettivi aziendali, sostituendosi nella soluzioni dei problemi ai rappresentanti sindacali. Spesso è la gerarchia aziendale che ostacola questi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, perché cambiano le relazioni di potere, oppure, nelle dinamiche aziendali esclusivamente orientate all'intensificazione del processo produttivo, i *team leader* finiscono per assumere un ruolo tradizionale di controllo gerarchico.

La spinta al "miglioramento continuo", segnato da maggior efficienza e riduzione dei costi, si traduce in una costante diminuzione degli addetti interni all'impresa (*core workforce*) e nell'aumento dei lavoratori a termine o somministrati (*contingent workforce*). La causa prima della precarietà non sta in un anomalo funzionamento del mercato del lavoro, ma nell'intimo funzionamento del sistema di produzione mosso dal *just in time*.

Nonostante l'evidenza del nesso tra evoluzione dei modelli organizzativi e digitalizzazione, il dibattito pubblico e sui mass-media ha trascurato i riflessi che il processo di innovazione digitale sta avendo sull'organizzazione del lavoro per concentrarsi quasi esclusivamente sui potenziali rischi del saldo occupazionale legato all'adozione delle tecnologie della cosiddetta "4^a rivoluzione industriale". Tuttavia l'impatto occupazionale generale, in termini meramente quantitativi, derivante dallo sviluppo dei processi in atto è impossibile da valutare, per la semplice ragione che i modelli di calcolo proposti sono delle proiezioni lineari nel tempo di tendenze che prescindono da variabili quali i potenziali conflitti e la capacità di iniziativa e progettuale delle lavoratori e delle loro organizzazioni, le reazioni e i comportamenti imprevedibili degli attori sociali e politici.

Dal nostro campione di aziende milanesi risulta che il 38% prevede, per il biennio 2018-19, la diminuzione dei livelli occupazionali, a fronte di un 20% di previsioni di aumento, e il 42% di sostanziale stabilità dell'occupazione. Il problema della stabilizzazione dei lavoratori precari, unitamente alla generale difficoltà

nella contrattazione, viene sottolineato da molte RSU del campione come uno dei maggiori ostacoli ad un sistema inclusivo di relazioni sindacali.

Si pone dunque il problema del Che fare per riqualificare l'azione sindacale in un contesto radicalmente mutato, ma dove l'attenuazione della subordinazione reale del lavoro al comando dell'impresa è solo apparente e nuovi spazi potrebbero dischiudersi alla contrattazione collettiva dell'organizzazione del lavoro. Infatti i saperi dei lavoratori rimangono centrali anche nel nuovo paradigma. Ma verranno estratti in modo automatico dai dispositivi elettronici e trasformati da algoritmi in procedure vincolanti? O saprà il sindacato sviluppare contrattazione, progettazione, formazione congiunta di organizzazione, tecnologie e livelli occupazionali?. Il just in time sistemico è una macchina raffinata e complessa, ma anche vulnerabile come ci insegnano, ad esempio, gli scioperi nella filiera di Amazon. Inoltre i recenti *walkouts* delle lavoratrici e dei lavoratori di Google ci mostrano che anche nel settore hi-tech è possibile l'azione collettiva la rappresentanza del lavoro.

Gli algoritmi sono istruzioni per risolvere un problema ed effettuare delle attività. Il loro funzionamento è determinato dai singoli parametri inseriti, dalle procedure che ne determinano il risultato.

Il problema è che in una società dove il potere è spartito strutturalmente in modo disuguale, quelli che comandano alla potenza di calcolo possono controllare la società, l'economia, la politica. Amazon utilizza il suo *core-business* (essere la più grande piattaforma *e-commerce* al mondo) fondamentalmente per incrementare il suo patrimonio di *big data* e offrire servizi, anche a importanti industrie manifatturiere, di *cloud computing*, da cui ormai ricava la quota crescente e maggioritaria dei suoi profitti. E' la logica di funzionamento dell'economia delle piattaforme, che fa della raccolta dati (in larga misura ricavati dalle prestazioni di lavoro) e del loro utilizzo una occasione di sostegno alle proprie scelte strategiche e di mercato.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'algoritmo è un potente sistema di controllo e di discriminazione: seleziona le domande di assunzione; raccoglie informazioni sulla condizione personale dei lavoratori, a cominciare dalla loro salute; li incentiva a competere e li sprona al miglioramento continuo delle loro prestazioni, organizzando gli orari e determinando le prestazioni di lavoro. Ci sono sensori negli impianti; nei componenti e nei prodotti finiti; addosso ai lavoratori. I dati raccolti sono analizzati per migliorare la capacità produttiva, l'efficienza, la sicurezza e la continuità del flusso produttivo. Ma gli algoritmi sono anche motivo per licenziare, infatti il ricorso a nuove tecnologie di automazione e di intelligenza artificiale consentono la standardizzazione e automazione di alcuni processi di lavoro.

Cominciano ad esserci pratiche significative di contrattazione dell'algoritmo, dalla manifattura alla logistica. Comunque lo si guardi, contrattare l'algoritmo significa incidere sugli equilibri di potere. Per questo al sindacato si richiede, insieme a una ripresa di iniziativa e di lotta, conoscenza e progetto, a partire dai diritti di informazione e dalla pratica dell'inchiesta.

Nel processo di innovazione tecnologica, organizzazione e lavoro devono essere progettati insieme. Il modo come sono stati integrati nei sistemi di produzione di derivazione toyotista ha prodotto profonde disuguaglianze, sulle quali è necessario intervenire con l'iniziativa sindacale.

a- La distribuzione degli incrementi di produttività è andata a vantaggio delle imprese. Uno studio del Politecnico di Milano evidenzia che le aziende *Lean*, che non hanno smesso di investire durante la crisi e che si collocano sulla frontiera tecnologica, nell'arco temporale dal 2010 al 2015, confrontate con un campione di aziende "tradizionali", hanno ottenuto risultati nettamente superiori sia in termini di

redditività, sia di produttività, sia di costo del lavoro. A fronte di un costo del lavoro superiore del 10% gli incrementi di produttività medi si attestano attorno al 25%.

b- Il sistema degli orari è diventato estremamente articolato e flessibile; determina diversificazione delle condizioni di lavoro e precarietà ; tende a invadere e a condizionare la vita privata e le relazioni personali. Occorre contrattare e progettare una formazione continua e pervasiva, intendendo l'apprendimento permanente come diritto soggettivo, garantendo ai vari livelli (d'impresa, territoriali e nazionali) lo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze.

I programmi formativi devono essere per il sindacato anche una leva per ridiscutere modalità e priorità dell'organizzazione del lavoro. Proprio per questo, spesso le imprese preferiscono una gestione unilaterale della formazione, eludendo il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori. Lo conferma il nostro campione. Il 53% delle imprese ha avviato progetti di formazione specifica su nuovi modelli organizzativi e sulle nuove tecnologie, ma solo nel 38% dei casi ciò è avvenuto col coinvolgimento diretto del sindacato.

c- La crescita della precarietà crea nuove gerarchie nel lavoro ed il rischio di chiusure corporative tra gruppi di lavoratori stabili che confermano la necessità di sviluppare pratiche di contrattazione inclusiva.

d- In questo processo di nuovo aziendalismo hanno un ruolo importante i *team leader*. Dal nostro campione di imprese milanesi emerge chiaramente la sproporzione delle forze in campo: il dato aggregato ci dice che fatto cento la somma di *team leader* e RSU, i rappresentanti sindacali costituiscono solo il 17,5%. Occorre, quindi, progettare un allargamento delle forme di rappresentanza per rafforzare la capacità di intervento delle RSU, che, a differenza della presenza ramificata dei *team leader*, non sono più modellate sulla reale articolazione delle strutture produttive.

e- L'innovazione nell'iniziativa contrattuale ha bisogno di essere sorretta dalla creazione di strutture per il confronto e la condivisione dei progetti. Per quanto riguarda il lavoro servono sedi stabili di confronto tra imprese, sindacati e istituzioni a vari livelli (locali, nazionali, sovranazionali) per disegnare regole e programmi fondati sul principio che la progettazione della potenza di calcolo non può rimanere attività occulta e separata dagli interessi sociali, fuori e dentro i luoghi di lavoro. In questa prospettiva è importante l'avvio del **Centro di Competenza**, istituito nell'ambito del Piano nazionale Impresa 4.0 e gestito dal Politecnico di Milano. Anche in questa sede la Cgil porrà al centro la questione che per intervenire sulla qualità e gli esiti del salto tecnologico, che muta le culture del lavoro e la stessa percezione che i lavoratori hanno di sé nel processo produttivo e nelle relazioni sociali, non bastano le culture manageriali, ma serve la loro partecipazione in modo autonomo a progettare le innovazioni.

Frammenti normativi

I richiami normativi qui elencati non hanno la pretesa di rappresentare una guida completa alle novità di legge e alle circolari, ma hanno lo scopo di richiamare l'attenzione su alcuni interventi che meritano interesse.

Ovviamente tutto questo non sostituisce l'attenzione che i gruppi dirigenti devono quotidianamente alla produzione normativa che li riguarda, ma vuole essere solo un utile contributo.

A questo proposito possono essere di estrema utilità anche le segnalazioni che perverranno dai vari punti dell'organizzazione in modo da conferire a questo strumento un valore sempre più significativo e meno empirico.

POSSIBILE LA PROROGA DELL'INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (CIGS), OLTRE I LIMITI TEMPORALI DI LEGGE, ANCHE PER LE UNITA' PRODUTTIVE CHE OCCUPANO MENO DI 100 DIPENDENTI, NONCHE PER PROSEGUIRE IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA' OLTRE LE SCADENZE DI LEGGE.

Come è noto, la Legge di stabilità per il 2018 ha introdotto, per gli anni 2018 e 2019, la possibilità di prorogare gli interventi di CIGS per crisi e riorganizzazione, rispettivamente di sei o dodici mesi oltre i limiti di legge, nel caso di unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

A partire dal 24 ottobre u.s. e per effetto del decreto legge 23 ottobre 2018 n. 119, è ora possibile estendere questa possibilità alle unità produttive che occupano meno di 100 dipendenti, aggiungendo la possibilità di prorogare, per ulteriori 12 mesi i contratti di solidarietà, oltre le durate stabilite dal decreto legislativo 148/2015.

Nei limiti delle risorse disponibili, possono accedere al beneficio *“le imprese con rilevanza economica e strategica anche a livello regionale, che presentino rilevanti problematiche occupazionali, con esuberi significativi nel contesto territoriale.”*

La successiva circolare del Ministero del Lavoro del 29 ottobre 2018 n. 16, ha ulteriormente definito i criteri e le modalità utili per accedere alla proroga, stabilendo, tra le altre cose, i seguenti principi:

- poiché trattasi di proroga, è ammissibile l'ulteriore concessione senza soluzione di continuità con le precedenti sospensioni. In via transitoria, stabilità entro tre mesi successivi l'emanazione della circolare (28 gennaio 2019), è possibile chiedere l'ulteriore periodo anche con soluzione di continuità;
- la proroga può essere concessa anche dopo aver completato l'intero periodo consentito nel quinquennio mobile, incluse possibili fruizioni di CIGO o altri ammortizzatori;
- restano confermati i principi accessori la richiesta, ovvero che la proroga sia finalizzata al completamento dei programmi di ricollocazione, riorganizzazione o investimenti necessari al perfezionamento del programma di interventi. Per quanto concerne la proroga del contratto di solidarietà, il riferimento è alla permanenza, anche parziale, dell'esubero di personale già dichiarato nell'accordo per la riduzione concordata allo scopo di evitare il ricorso al licenziamento dei lavoratori in eccedenza;

- la proroga può essere concessa, nei limiti delle risorse disponibili, fissati in 100 milioni di € per ciascun anno: 2018 e 2019, previo accordo stipulato in sede governativa con la presenza della regione/i interessata/e;
- ai fini dell'ammissione dell'intervento, l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordate con le regioni interessate;
- l'istanza finalizzata al raggiungimento dell'accordo in sede governativa può essere presentata non prima di 60 giorni antecedenti l'avvio della proroga richiesta.

Per garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla normativa, le istanze saranno istruite conformemente all'ordine cronologico di presentazione.

IL MINISTERO DEL LAVORO INTERVIENE SUL DECRETO LEGGE 87/2018 "DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE".

Il Ministero del Lavoro interviene, con propria circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, sul decreto legge 87 "disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" e sua relativa legge di conversione.

Lo fa intervenendo su alcuni dubbi, con particolare riferimento al lavoro somministrato e sulla disponibilità contrattuale di alcune materie.

Ferme restando le modifiche già note, come la necessità di porre la motivazione qualora il rapporto tra lo stesso lavoratore con il medesimo datore di lavoro si protragga per più di 12 mesi, oppure il numero massimo di proroghe non superiore a quattro, la circolare interviene a chiarimento di alcuni principi:

- il limite massimo di 24 mesi per la durata complessiva dei rapporti di lavoro intercorsi tra lo stesso lavoratore con il medesimo datore di lavoro, può essere derogato, come in passato, dalla contrattazione collettiva. Contratti collettivi già vigenti al momento di entrata in vigore del decreto e che prevedevano durate differenti dai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla scadenza dei contratti stessi;
- l'inclusione dei rapporti di lavoro somministrato nella nuova normativa sul lavoro a termine, rappresenta una novità nel panorama normativo, soprattutto nella parte in cui si segnala che il susseguirsi di contratti di lavoro a termine in forma diretta o in somministrazione, con lo stesso utilizzatore, si cumulano in ordine al calcolo della durata compressiva, oltre la quale diventa obbligatorio citare la causale. Analogamente, non sono cumulabili i rapporti di lavoro somministrato con diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di 24 mesi, fatta salva una diversa durata introdotta dalla contrattazione collettiva, poiché questo limite agisce anche nella durata massima consentita per un rapporto di lavoro a termine tra il lavoratore e il somministratore. A questo proposito, la circolare segnala il principio di cumulo tra i periodi di lavoro somministrato, intercorsi tra lo stesso lavoratore con il medesimo somministratore, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma;
- fermo restando il limite massimo del 20% dei lavoratori con rapporto a termine stipulati all'interno della stessa impresa, è previsto un nuovo limite complessivo per tutti i rapporti a tempo determinato, siano essi in forma diretta o in somministrazione, nella misura massima del 30%, fatta salva una diversa disciplina introdotta dalla contrattazione collettiva. Alla definizione dei nuovi limiti non concorrono i lavoratori somministrati a termine compresi nelle categorie previste dalla normativa per l'occupabilità di alcune categorie svantaggiate (disoccupati da almeno sei mesi, percettori di ammortizzatori sociali ecc.).

Si segnala, infine la scadenza per periodo transitorio, già stabilita nel 1 novembre 2018, trascorsa la quale tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, siano essi in forma diretta o in somministrazione, devono rispettare la nuova normativa.

RIFINANZIATE DA REGIONE LOMBARDIA LE AZIONI DI RETE PER IL LAVORO A SUPPORTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI.

E' già possibile promuovere le azioni di rete rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione coinvolti in processi di crisi aziendale.

Tali azioni comprendono servizi al lavoro mirati alla ricollocazione di lavoratori portatori di competenze affini, poiché provenienti da una medesima azienda in crisi o da aziende appartenenti allo stesso settore o filiera produttiva, anche mediante percorsi formativi a favore di lavoratori in uscita o già fuoriusciti da aziende interessate da crisi, stimolando al tempo stesso la messa in rete di soggetti diversi.

Le azioni di rete sono rivolte a:

- disoccupati residenti o domiciliati in Regione Lombardia, espulsi dal mercato del lavoro da aziende in crisi, percettori o meno di indennità di sostegno al reddito, cessati dal rapporto di lavoro;
- occupati sospesi e percettori di CIGS, in presenza di accordi che prevedano esuberanti e accordi di ricollocazione e che non abbiano attivato l'assegno di ricollocazione;
- occupati o sospesi da aziende in fallimento in applicazione dell'art. 72 della Legge fallimentare.

Qualora i lavoratori destinatari provengano da aziende diverse, il progetto è ammissibile se:

- le aziende di provenienza siano al massimo tre;
- le aziende provengano dallo stesso settore, dalla medesima filiera produttiva o collegate ad una stessa crisi aziendale (ad esempio: imprese appaltatrici di servizi, imprese dell'indotto ecc.).

Il numero minimo di lavoratori interessati dall'azione di rete è fissato in almeno 10 persone.

I soggetti beneficiari dell'azione di rete possono essere, tra gli altri, i CPI, le parti sociali, gli enti locali le agenzie per il lavoro, istituzioni scolastiche, formative e universitarie, le aziende, gli operatori accreditati ai servizi al lavoro e/o alla formazione, ecc.

Approfondimenti, chiarimenti o ulteriori informazioni, rivolgersi a:

Antonio Verona

Responsabile Dipartimento Mercato del Lavoro

Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

C.so di Porta Vittoria 43 -20122 Milano

tel. 02 55025 414 fax 02 55025 294

cell. 334 6562630

antonio.verona@cgil.lombardia.it

Al medesimo recapito è possibile richiedere i testi delle norme descritte nell'appendice normativa di questo bollettino.

Per visionare e scaricare i numeri arretrati di questo bollettino:

<http://www.cgil.milano.it/dipartimento/mercato-del-lavoro/>