

IL LAVORO NELLA PIATTAFORMA DIGITALE



19/01/2019

Nuovi e vecchi lavoratori, consumatori consapevoli, cristiani critici, operatori di giustizia

Atti della Riflessione Spirituale ed etica per sindacalisti

Sabato 19 gennaio 2019

Villa Lascaris - Pianezza

Il lavoro nella piattaforma digitale

NUOVI E VECCHI LAVORATORI, CONSUMATORI CONSAPEVOLI,
CRISTIANI CRITICI, OPERATORI DI GIUSTIZIA

PROGRAMMA

09.30 Accoglienza e saluto

Giovanni Baratta

09.45 Riflessione biblica

Dal libro di Giobbe cap 28 **“Inno alla sapienza”**

Don Flavio Luciano Responsabile Regionale UPSL

10.30 Intervento

Francesca Benedetti “Esperienza di sindacalizzazione in Amazon”

Gaetano Quadrelli “Lavoro, consumo ed etica”

11.30 Dibattito

12.15 Santa Messa

celebra Mons. Marco Arnolfo vescovo Vercelli Incaricato CEP Pastorale lavoro

13.00 Pranzo

INTRODUZIONE

Non possiamo e non vogliamo, essere sempre controllati e distaccati, essendo carne e spirito è giusto dare sfogo alle emozioni.

Si sono stato emozionato, nell'introdurre i lavori del raduno 2019 dei sindacalisti. E' stato un compito importante che partiva dalla parola "accoglienza". Non scontata in questi tempi.

Accoglienza nel saper gestire i cambiamenti in corso, accoglienza dei nostri limiti, accoglienza nel mettersi alla ricerca e all'ascolto.

Il filo che ci ha guidati in questo percorso di avvicinamento al raduno è partito dalla giornata del 13 ottobre con le piccole officine politiche, dove, tra i vari temi si affrontava anche la questione della rappresentanza nel mondo del lavoro che cambia e di come noi "sindacalisti di mestiere" siamo lenti e impacciati. Ma ancora animati dalla consapevolezza che il rappresentare è necessario, sicuramente con modi e costumi nuovi, ma utile per evitare il "salto" di forme intermedie che viene auspicata dalla cultura del "lo vuole il popolo".

Abbiamo poi percorso un'esperienza di riflessione nel periodo di Natale sul mondo della grande distribuzione con i lavoratori asserviti alla nostra voglia di consumatori di soddisfare le nostre voglie consumistiche e il gioire poco della festa e del momento dell'incontro con Dio.

Arrivando al ritiro di Pianezza, ascoltando le immense verità del libro di Giobbe e cosa corre dietro il nostro click su un pc per ordinare al gigante delle e-commerce il nostro ultimo capriccio, super scontato, raccontato da Francesca e Pierpaolo di Piacenza.

Ora il cammino deve continuare, con lo sguardo avanti, nella consapevolezza di aver fatto una piccola parte della strada ma rinfrancati dall'ascolto della Parola e dal discernimento svolto tra fratelli e sorelle in ricerca autentica.



Giovanni Baratta

RIFLESSIONE BIBBLICA

Preghiera

Dal libro di Giobbe cap. 28 *“Inno alla sapienza”*

Signore, apri le mie labbra - E la mia bocca proclami la tua lode

Gloria al Padre, al Figlio e allo Spirito Santo

Come era in principio ora e sempre, nei secoli dei secoli. AMEN

INNO

1. L'aurora inonda il cielo di una festa di luce,
e riveste la terra di meraviglia nuova.

2. *Fugge l'ansia dai cuori, s'accende la speranza:
emerge sopra il caos un'iride di pace.*

1. Così nel giorno ultimo l'umanità in attesa
alzi il capo e contempi l'avvento del Signore.

*TUTTI. Sia gloria al Padre altissimo e a Cristo l'unigenito,
sia lode al Santo Spirito nei secoli dei secoli. Amen.*

1 ant. I miei occhi precedono l'aurora, o Dio, per meditare la tua parola.

SALMO 118, 145-152

1. T'invoco con tutto il cuore, Signore, rispondimi; custodirò i tuoi precetti.
Io ti chiamo, salvami, e seguirò i tuoi insegnamenti.

2. *Precedo l'aurora e grido aiuto, spero sulla tua parola.*

I miei occhi prevengono le veglie della notte per meditare sulle tue promesse.

1. Ascolta la mia voce, secondo la tua grazia; Signore, fammi vivere secondo il tuo giudizio.
A tradimento mi assediano i miei persecutori, sono lontani dalla tua legge.

2. *Ma tu, Signore, sei vicino, tutti i tuoi precetti sono veri.*

Da tempo conosco le tue testimonianze che hai stabilite per sempre.

Gloria al Padre e al Figlio e allo Spirito Santo.

Come era nel principio, e ora e sempre nei secoli dei secoli. Amen.

1 ant. I miei occhi precedono l'aurora, o Dio, per meditare la tua parola.

Dal libro di Giobbe (28,1-28)

- 1 Certo, per l'argento vi sono miniere e per l'oro luoghi dove esso si raffina.
- 2 Il ferro si cava dal suolo e la pietra fusa libera il rame.
- 3 L'uomo pone un termine alle tenebre e fruga fino all'estremo limite le rocce nel buio più fondo.
- 4 Forano pozzi lungi dall'abitato coloro che perdono l'uso dei piedi: pendono sospesi lontano dalla gente e vacillano.
- 5 Una terra, da cui si trae pane, di sotto è sconvolta come dal fuoco.
- 6 Le sue pietre contengono zaffiri e oro la sua polvere.
- 7 L'uccello rapace ne ignora il sentiero, non lo scorge neppure l'occhio dell'aquila,
- 8 non battuto da bestie feroci, né mai attraversato dal leopardo.
- 9 Contro la selce l'uomo porta la mano, sconvolge le montagne:
- 10 nelle rocce scava gallerie e su quanto è prezioso posa l'occhio:
- 11 scandaglia il fondo dei fiumi e quel che vi è nascosto porta alla luce.
- 12 Ma la sapienza da dove si trae? E il luogo dell'intelligenza dov'è?
- 13 L'uomo non ne conosce la via, essa non si trova sulla terra dei viventi.
- 14 L'abisso dice: «Non è in me!» e il mare dice: «Neppure presso di me!».
- 15 Non si scambia con l'oro più scelto, né per comprarla si pesa l'argento.
- 16 Non si acquista con l'oro di Ofir, con il prezioso berillo o con lo zaffiro.
- 17 Non la pareggia l'oro e il cristallo, né si permuta con vasi di oro puro.
- 18 Coralli e perle non meritano menzione, vale più scoprire la sapienza che le gemme.
- 19 Non la eguaglia il topazio d'Etiopia; con l'oro puro non si può scambiare a peso.
- 20 Ma da dove viene la sapienza? E il luogo dell'intelligenza dov'è?
- 21 È nascosta agli occhi di ogni vivente ed è ignota agli uccelli del cielo.
- 22 L'abisso e la morte dicono: «Con gli orecchi ne udimmo la fama».
- 23 Dio solo ne conosce la via, lui solo sa dove si trovi,
- 24 perché volge lo sguardo fino alle estremità della terra, vede quanto è sotto la volta del cielo.
- 25 Quando diede al vento un peso e ordinò le acque entro una misura,
- 26 quando impose una legge alla pioggia e una via al lampo dei tuoni;
- 27 allora la vide e la misurò, la comprese e la scrutò appieno
- 28 e disse all'uomo: **«Ecco, temere Dio, questo è sapienza e schivare il male, questo è intelligenza».**

Charlie Chaplin, *Il grande dittatore*, 1940

(...) In questo mondo c'è posto per tutti: la natura è ricca, è sufficiente per tutti noi. La vita può essere felice e magnifica, ma noi lo abbiamo dimenticato. L'avidità ha avvelenato i nostri cuori, ha precipitato il mondo nell'odio, ci ha condotti a passo d'oca fra le cose più abbiette.

Abbiamo i mezzi per spaziare, ma ci siamo chiusi in noi stessi. Le macchine che danno abbondanza ci hanno dato povertà, la scienza ci ha trasformati in cinici, l'abilità ci ha resi duri e spietati. Pensiamo troppo e sentiamo troppo poco. Più che di macchine, abbiamo bisogno di umanità. Più che di intelligenza, abbiamo bisogno di bontà e gentilezza. Senza queste qualità la vita sarà violenza, e tutto andrà perduto.

ORAZIONE

Vieni, Santo Spirito, manda a noi dal cielo un raggio della tua luce.

Vieni, padre dei poveri, vieni, datore dei doni, vieni, luce dei cuori.

Consolatore perfetto, ospite dolce dell'anima, dolcissimo sollievo.

Nella fatica, riposo, nella calura, riparo, nel pianto, conforto.

O luce beatissima, invadi nell'intimo, il cuore dei tuoi fedeli.

Senza la tua forza, nulla è nell'uomo, nulla senza colpa.

Lava ciò che è sordido, bagna ciò che è arido, sana ciò che sanguina.

Piega ciò che è rigido, scalda ciò che è gelido, raddrizza ciò ch'è sviato.

Dona ai tuoi fedeli che solo in te confidano i tuoi santi doni.

Dona virtù e premio, dona morte santa, dona gioia eterna. Amen.

Gen. 2,15: Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse.

Ecclesiaste 2,24-25: “Non c'è di meglio per l'uomo che mangiare e bere e godersela nelle sue fatiche; ma mi sono accorto che anche questo viene dalle mani di Dio. Difatti, chi può mangiare e godere senza di Lui?”

Ecclesiaste 4,4-6: “Ho osservato anche che ogni lavoro e ogni industria degli uomini non sono che invidia dell'uno verso l'altro. Anche questo è vanità, un correre dietro al vento. L'idiota incrocia le sue braccia e divora la sua carne. Meglio riempire un palmo di calma che due manciate di affanno e compagnia di vento”.

Ecclesiaste 4,7-8: “E tornai a considerare quest'altra vanità sotto il sole. C'è chi è solo [è uno, non due], non ha nessuno, né figlio, né fratello. Eppure senza né si affatica, né il suo occhio è mai sazio di ricchezza: «Ma per chi è il mio penare, per chi mi privo di felicità?». Fumo anche questo, misera sorte”.

Ecclesiaste 4,10-12: “Meglio due di uno solo, perché se cadranno l'uno farà rialzare il suo compagno. Ma chi è solo, guai a lui, chi lo rialza se cade? Due che dormono insieme si possono scaldare. Ma se uno dorme solo, quale calore? Se uno è aggredito, l'altro con lui fa fronte. Una corda a tre li non si rompe facilmente”.

Ecclesiaste 5,7-8: “Se vedi il povero oppresso e il diritto e la giustizia calpestati, non ti meravigliare di questo. Ogni guardiano ne ha sopra un altro, e c'è uno più alto che li domina. Ma anche il re per il suo prodotto è servo della terra”.

Commento

Abbiamo ascoltato le parole di Giobbe e di Charlie Chaplin. Scritte in tempi diversi dai nostri e in situazioni diverse.

La domanda di fondo che accompagna l'umanità è una domanda di senso e di qualità: “come vivere felici e in pace?”. Altre domande ci accompagnano: “Come costruire una vita buona per tutti? Dove trovo la felicità? Quale lavoro in futuro? Le macchine possono aiutare il lavoratore? ...” La storia dell'uomo in

fondo, nonostante tutto, ci dice che è possibile sognare positivo. Perché la storia dell'uomo è stracolma di bontà intelligente.

La prima cosa che vogliamo ricordarci: IL LAVORO CHE SARA', SARA' ANCHE QUELLO CHE VOGLIAMO CHE SIA!

Così la vita delle nostre città, delle nostre società: sarà anche quello che noi vogliamo che sia!

E riguardo al lavoro questa mattina ci domandiamo seriamente come far sì che le prospettive che ci hanno accompagnato a Cagliari rimangano come punto di riferimento di senso:

IL LAVORO È VOCAZIONE, ambito nel quale ciascuno deve avere la possibilità di esprimere e vedere apprezzate le proprie doti, qualità e competenze.

IL LAVORO È OPPORTUNITÀ, che nasce dall'incontro tra impegno personale e innovazione in campo istituzionale e produttivo.

IL LAVORO È VALORE, in quanto ha a che fare con la dignità della persona, base della giustizia e della solidarietà sociale e genera la vera ricchezza.

IL LAVORO È FONDAMENTO DI COMUNITÀ, perché valorizza la persona all'interno di un gruppo, sostiene l'interazione tra soggetti, sviluppa il senso di un'identità aperta alla conoscenza e all'integrazione con nuove culture, generatrice di responsabilità per il bene comune

IL LAVORO È PROMOZIONE DI LEGALITÀ, rispetto a un contesto in cui l'illegalità rischia di apparire come l'unica occasione di mantenimento per se stessi e la propria famiglia.

Lasciamoci accompagnare da un saggio e precisamente da **Giobbe**, leggendo il capitolo 28.

La prima strofa (vv.1-12) è una celebrazione del genio insuperabile dell'*homofaber*, nella sua capacità di trasformare la materia. In altre parole è una celebrazione della scienza e della tecnica, analizzata con passione soprattutto nel progresso raggiunto dell'ingegneria mineraria: *scava i luoghi delle materie che lo arricchiscono, scopre la miniera dell'argento, il giacimento dell'oro, estrae il ferro dal suolo (28,1-2) "trivella gallerie nelle rocce e il suo occhio vede ogni prezioso (28,10), trae dalla terra il pane" (28,5).*

Ma ecco sorgere una duplice domanda che divide e conclude le due parti del capitolo: *"ma la sapienza da dove proviene? Il senso ultimo, la risposta etica chi la rivela all'uomo?"*

La risposta:

"il mortale non ne conosce la dimora, la sapienza non si trova nella terra dei viventi" (v.13) e "non si baratta con l'oro né si compra con l'argento, né si paga con l'oro di Ofir" (vv.15-16).

Questo valore appartiene a Dio, egli solo lo può rivelare nel dialogo religioso: **"Temere Dio, questo**

è sapienza; schivare il male, questo è intelligenza” (v.28).

Ciò che l'**homofaber** non può conquistare è raggiunto dall' **homoreligiosus**, che, temendo e amando Dio ed evitando il male, diventa veramente **homosapiens**!

Penso che oggi abbiamo la consapevolezza che la sapienza non è prerogativa di chi ha un fede in Dio.

Siamo invitati ad entrare dentro di noi per scoprire una dimensione più profonda.

Riguardo al lavoro e il rapporto con la tecnica quante pagine bibliche possono aiutarci. Comincio con un versetto molto conosciuto:

Gen, 2,15: *“Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse”.*

COLTIVARE: portare qualcosa al massimo dei frutti!

CUSTODIRE: noi non siamo i padroni della Madre Terra!

Se il lavoro sarà strumento per coltivare e custodire, allora non ci saranno problemi. Se le macchine saranno strumenti per semplicemente dominare, allora il problema non sarà nelle macchine, ma nostro, che violiamo il mandato di Dio.

Alla Settimana Sociale di Cagliari l'economista Luigino Bruno aveva fatto una riflessione sul libro di **Qohèlet**.

Prendiamo il capitolo 4:

*“Ho osservato anche che ogni lavoro e ogni industria degli uomini non sono che invidia dell'uno verso l'altro. Anche questo è vanità, un correre dietro al vento. L'idiota incrocia le sue braccia e divora la sua carne. **Meglio riempire un palmo di calma che due manciate di affanno e compagnia di vento” (Qohèlet 4, 4-6).***

Qohèlet fa una critica della sua società e delle sue vanità. Vede 'sotto il sole' uomini che si affannano nella concorrenza, in una competizione che per Qohèlet non è l'anima dello sviluppo ma solo il risultato dell'invidia sociale. Ha visto uomini superarsi in un gioco dove tutti perdono, 'gare posizionali' senza traguardo. Lo ha visto nel suo mondo, e noi lo vediamo ancora di più nel nostro.

E quindi torna forte il suo giudizio: *“hebel”*: vanità, fumo, rincorsa sciocca di vento.

Al lato opposto di questa frenesia, Qohèlet vede chi rinuncia alla gara, incrociando le braccia nell'inattività. Neanche questa è sapienza. È stoltezza almeno quanto la competizione invidiosa della prima scena.

E ci indica una via saggia: *lasciare libera una mano perché il suo palmo possa essere riempito dalla calma, dal riposo, dalla 'consolazione'.*

In altre parole: le due mani dell'uomo non devono essere impegnate nella stessa attività: **se è stolto colui che le lascia entrambe inerti è altrettanto folle chi le occupa col solo lavoro frenetico.**

Il frutto del lavoro e dell'industria può essere goduto solo se lasciamo uno spazio libero di non-lavoro, se un palmo è vuoto e può accogliere il frutto conquistato dall'altro.

Il lavoro è buono solo nei suoi giusti 'tempi'! **COSA VUOL DIRE QUESTO OGGI?** Certe lotte per il riposo domenicale, per le ferie meritate, contro i turni massacranti, sono sacrosante! Qui si inserisce la riflessione e la testimonianza che ci porterà Francesca Benedetti. Il sacrosanto diritto di riposarsi, di lavorare il tempo giusto.

*“E tornai a considerare quest'altra vanità sotto il sole. C'è chi è solo [è uno, non due], non ha nessuno, né figlio, né fratello. Eppure senza né si affatica, né il suo occhio è mai sazio di ricchezza: «**Ma per chi è il mio penare, per chi mi privo di felicità?**». Fumo anche questo, misera sorte” (Qohèlet 4,7-8).*

Qohèlet ci svela un rapporto profondo, radicale e tremendo tra solitudine e lavoro. Ci presenta un uomo solo, che lavora troppo, sempre, e la molta ricchezza che guadagna non lo sazia mai. Sta nella non sazietà la chiave di questo verso: la ricchezza che non può essere condivisa non sazia, non appaga il nostro cuore. Alimenta soltanto la fame di vento, e produce il grande auto-inganno che la ricchezza in sé o l'aumento del patrimonio potranno domani saziare l'indigenza di oggi. E la giostra continua a girare, sempre più a vuoto.

COSTRUIRE COMUNITA' SIGNIFICA ROMPERE LA SOLITUDINE E ATTIVARSI PER UN LAVORO PIU' SANO

Cosa vuol dire questo per il sindacato, ma anche per le nostre associazioni? Penso anche alle Acli, all'Azione Cattolica, ai vari movimenti...

Viviamo in una società che cerca di isolare le persone. Una persona sola è un lavoratore o un consumatore molto più facilmente fragile e per questo manipolabile!

“Meglio due di uno solo, perché se cadranno l'uno farà rialzare il suo compagno. Ma chi è solo, guai a lui, chi lo rialza se cade? Due che dormono insieme si possono scaldare. Ma se uno dorme solo, quale calore? Se uno è aggredito, l'altro con lui fa fronte. Una corda a tre non si rompe facilmente” (Qohèlet 4,10-12).

Questa non è una lode dell'amicizia né della spiritualità della comunità. Il suo discorso è più radicale. **La vita non funziona se si è soli. Quando restiamo soli siamo fragili, vulnerabili, miseri.** Occorre difendere il valore della famiglia e il diritto di un lavoro che tenga conto della famiglia e permetta di vivere relazioni familiari.

“Se vedi il povero oppresso e il diritto e la giustizia calpestati, non ti meravigliare di questo. Ogni guardiano ne ha sopra un altro, e c'è uno più alto che li domina. Ma anche il re per il suo prodotto è servo della terra” (Qohèlet 5,7-8).

In questa descrizione dell'ingiustizia come una piramide sociale di soprusi, ci possiamo leggere molte cose. Innanzitutto Qohèlet ci offre la possibilità di avere uno sguardo morale meno severo sull'ultimo aguzzino che opprime il povero, perché quel suo ultimo atto ingiusto di sopruso spesso è

originato da altri soprusi di cui egli è vittima a sua volta. Non c'è nessuna giustificazione morale del suo comportamento, ma solo un invito a leggere meglio lo sfruttamento. Quelli che ci appaiono rapporti 'vittima-carnefice' sono spesso rapporti 'vittima-vittima'. Il mondo è popolato di "hevel", la terra è piena di vittime: ci aveva detto Qohèlet aprendo il suo libro. Ora ci fa vedere vittime anche dove vediamo soltanto carnefici. Da qui derivano tre note importanti:

- l'aumento delle gerarchie fa crescere il numero di vittime sotto il cielo;
- sull'ultimo povero oppresso si riversa il peso dell'intera piramide;
- se vogliamo salvare i poveri dall'oppressione vanno abbattute le piramidi generatrici di vittime. Ieri, e oggi.

Domanda: COME LOTTA PER PIU' DEMOCRAZIA E DIRITTI? Anche nelle nostre imprese e nei nostri luoghi di lavoro? La Bibbia ci invita a sognare una terra nuova, un diritto e una giustizia che non ci sono ancora. Ci dice che il povero resterà 'oppresso' e le vittime si moltiplicheranno finché non impareremo a tradurre il principio di fraternità nella *governance* di imprese e istituzioni. Questa è sapienza.

Don Flavio Luciano

Responsabile Regionale Pastorale Sociale e del Lavoro

INTERVENTI

Esperienza Amazon

Chi è Amazon? Oggi è una delle più grandi società del pianeta

L'imprenditore più ricco nella storia dell'umanità, in pochi decenni crea un impero, intorno alla metà degli anni 90 nello stato di Washington viene aperta la prima sede di Amazon e getterà il seme di ciò che diventerà la Silicon Valley, una visione, quella del web e della comunicazione in formato digitale, che di fatto trasforma la modalità di gestire un'impresa, dopo secoli di modelli ripetitivi.

Prima c'era l'impresa con la fabbrica che grazie all'innovazione tecnologica, all'efficienza organizzativa e la riduzione dei costi riusciva a competere, oggi nell'era digitale, la competitività prende vita dietro ai computer, nelle piattaforme digitali in cui i produttori e venditori incontrano i consumatori, dove i programmatori pensano al modo più utile ed efficace di fornire il prodotto con una qualità del servizio in grado di battere la concorrenza di merci sempre più simili tra loro.

In questo Amazon è leader indiscusso e i fatturati cresciuti nel 2018 del 29% rispetto all'anno precedente, mentre i guadagni sono più che decuplicati - da 347 milioni a 3,7 miliardi di dollari.

La storia di Amazon in Italia, più precisamente nel polo logistico di Castel San Giovanni a Piacenza, inizia nel novembre del 2011, quando la cd. Astronave, nella sua versione ridotta, occupava all'incirca 150 dipendenti, approda in un territorio in cui l'industria manifatturiera che da sempre ha costituito il tessuto imprenditoriale locale, ha ceduto il passo ai servizi, alla logistica, alla movimentazione di merce, per buona parte prodotta fuori dai confini nazionali.

Amazon, in pochi anni, cresce non solo nei fatturati ma nei mq, fino a raggiungere la dimensione di 100mila mq occupando gli attuali 1656 addetti stabili, e nei periodi «di picco»: Natale; il mese di settembre per i libri scolastici o particolari periodi in cui l'azienda decide di avviare delle promozioni speciali, come ad esempio il Prime Day, raddoppiando la popolazione lavorativa attraverso il ricorso alla somministrazione.

Amazon non ha contratti a termine; non ha part-time se non in casi sporadici, quando, a causa infortuni o malattie, si è trovata costretta ad accettare le richieste avanzate dai lavoratori; non ha apprendistato. Sono tutti quindi tempi indeterminati blue badge e somministrati greenbadge. Non hanno in appalto società terze e/o cooperative, tutto il magazzino è gestito da personale in forza all'azienda. È applicato il ccnl Terziario, salvo per un'area del magazzino (MPX8), dove ai lavoratori viene applicato il ccnl Trasporto merci.

La nostra storia sindacale dentro Amazon, inizia all'incirca a novembre 2014, quando vengo contattata, insieme alla collega Patrizia Orlandini di Fisascat Piacenza, da un paio di lavoratori che incontro in una pizzeria per parlare dei problemi all'interno dello stabilimento Entriamo in Amazon grazie al passaparola e ai cosiddetti «pizzini» (le deleghe di adesione alla Fisascat Cisl), come amano chiamarli i lavoratori con un po' di ironia che nasconde quasi un senso di colpa, come se in qualche modo stessero facendo qualcosa di sbagliato, di illegale. I nostri 3 referenti fidati, non ancora Rsa ma che lo diventeranno di lì a poco, Frank, Gianpaolo e Filippo, fanno passare i «pizzini» nei corridoi e negli spogliatoi.(supervigilati da lead e manager)

Nel marzo 2016 invio le prime 50 deleghe e con esse la nomina di 3 Rsa.

SMARRIMENTO E INCREDULITA' NEI VERTICI AZIENDALI di chi crede di avere un fortino INESPUGNABILE nel quale si è aperta una breccia

Il giorno seguente, i delegati vengono invitati a presentarsi all'ufficio Risorse umane e a fornire

spiegazioni circa il motivo di quella decisione che mette in discussione il rapporto familiare, l'ideologia Amazon delle «porte aperte», ossia di un confronto svolto su di un piano di parità, in cui si parla al General Manager dandogli del "TU" che l'azienda ritiene di avere con i propri dipendenti, ma che nasconde un'avversione verso il sindacato in quanto soggetto estraneo che si oppone al potere dell'azienda, limitandone l'azione. Azione che non veste i panni del buon padre di famiglia, ma dell'imprenditore che considera il lavoratore come un ingranaggio di un motore che all'occorrenza, va sostituito, secondo la logica dello scarto. Da allora il nostro lavoro è proseguito difendendoci da condotte antisindacali ai danni delle Rsa di ogni tipo: dalla persecuzione psicologica al demansionamento, all'umiliazione, fino allo spostamento in attività lavorative particolarmente usuranti che, secondo la loro stessa valutazione dei rischi, non consente una permanenza per un periodo superiore alle 2 settimane! Ci sono rimasti anche fino a 6 mesi.

Nel novembre 2016 abbiamo presentato una bozza di contratto integrativo aziendale che è stata ricevuta, letta e apprezzata, come ci ha comunicato l'amministratore delegato di Amazon, ma in nessun modo l'azienda si è resa disponibile ad avviare una trattativa; in concomitanza, abbiamo iniziato una vertenza allo scopo di ottenere il 4° livello retributivo, come prevede il ccnl, ottenuto insieme agli arretrati, dopo 3 mesi di scontro sulla corretta interpretazione del CCNL.

In Amazon c'è un grandissimo problema che stiamo cercando di risolvere con l'aiuto dell'Asl. Mi riferisco alle tantissime malattie professionali mascherate da malattie extralavorative che purtroppo, troppo spesso, nonostante i ricorsi, l'Inail non riconosce, mettendo in ulteriore difficoltà il lavoratore che dovendo subire interventi per ernie, tunnel carpali e lunghe terapie riabilitative, rischiano, il licenziamento per superamento del comporta. Ancora più complicato è far riconoscere le malattie causate da stress.

Abbiamo iniziato una collaborazione in convenzione con uno psichiatra, per offrire supporto ai dipendenti che soffrono di crisi di panico, depressione e forti stati d'ansia per i ritmi stressanti e le pressioni subite, ad esempio, durante i cosiddetti One To One, che sono né più né meno che un confronto all'americana tra il manager e l'addetto che, secondo i loro standard, non rispetta la produttività definita giornalmente dall'azienda e che mette in competizione le squadre di lavoro all'interno del magazzino.

Considerata la situazione di stallo, con Amazon che rinviava da mesi risposte alle tante richieste, con grande sofferenza e preoccupazione, i lavoratori incontrati in assemblea lunedì 20 novembre 2017 ci hanno dato mandato a dichiarare uno stato di agitazione per tutto il mese di dicembre con il blocco degli straordinari e la proclamazione di una giornata di sciopero in concomitanza del Black Friday, il 24 novembre.

Lo sciopero ha visto la partecipazione di più di 500 dipendenti, nonostante i numeri dichiarati dall'azienda che parla del 10%.

Al di là della reale adesione, riteniamo che sia stato un grande successo. Abbiamo fatto entrare "il cliente Amazon", la coscienza collettiva, dentro all'azienda, oltre i tornelli, gli accessi e gli archi metal detector. Abbiamo fatto capire che dietro a un ottimo servizio di consegna in pochi giorni, ci sono delle persone che movimentano manualmente dai 18 mila ai 24 mila pacchi in 7,5 ore, che percorrono fino a 20 chilometri al giorno in uno stabilimento che si sviluppa su più piani, rigorosamente fatti di corsa, che vengono ammoniti e anche licenziati se si permettono di parlare con un collega o si assentano per andare in bagno una volta in più di quanto l'azienda ritenga necessario e sufficiente.

Lo sciopero aveva principalmente lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica e gli enti preposti ai controlli, far capire che Amazon non può, in cambio di posti di lavoro, permettersi di non rispettare le nostre leggi; far capire che in Italia non si baratta la salute in cambio di uno stipendio.

Ho parlato con numerosi giornalisti, e i più sono rimasti sbigottiti dai nostri racconti. Alla mia perplessità di come potessero non sapere, considerato che la stampa di tutto il mondo parla di questa azienda in termini di sfruttamento, di ritmi inumani, la risposta è stata sempre la stessa: «credevamo che in un paese come l'Italia, con la nostra storia, la nostra cultura del lavoro, tutto ciò non fosse possibile, non fosse permesso».

Amazon ha trasformato il commercio tradizionale fatto di botteghe e grandi luna park, fatti di negozi aperti 24/24 h 365 gg l'anno, in un commercio virtuale che annulla ogni interazione umana, sia per il cliente che dialoga attraverso una macchina, sia per i lavoratori, ai quali è negata ogni forma di espressione umana all'interno del magazzino, perchè questo significherebbe riduzione della produttività, distrazione da quello che è l'obiettivo essenziale i numeri a fine turno.

Ma Amazon oggi nel mondo rappresenta veramente l'innovazione tecnologica anche nei processi di magazzino, nei cicli produttivi di stoccaggio della merce, di movimentazione, confezionamento e spedizione?

Per la mia esperienza no, la tecnologia oggi in Amazon non aiuta l'uomo, lo controlla, ne detta i ritmi, i tempi e i metodi, ne limita l'espressione umana poichè inutile e rallenta la produttività.

? Cosa può fare il sindacato oggi per rappresentare questi lavoratori che per buona parte sono giovani, sfiduciati da tutto ciò che offre il mondo del lavoro in tutte le sue espressioni, anche di rappresentanza, davanti ad un'impresa di cui non si conosce il volto umano, che rinvia ogni decisione, anche la più elementare, ad un organo decisionale che si trova in chissà in quale luogo del pianeta?

Una multinazionale che ostacola ogni forma di rappresentanza poiché ritiene che azienda e lavoratore possono discutere su un piano di parità, ma che inevitabilmente, il confronto, segna le sorti avverse del lavoratore.

Queste riflessioni, dopo la stagione di conflitto dell'inverno scorso, ci hanno condotto ad una conclusione che è stata per il momento, vincente: dobbiamo diventare un sindacato multinazionale, un sindacato che risponde con le stesse strategie utilizzate dall'azienda, che fa rete e creando una collaborazione internazionale, interrompe nelle migliori delle ipotesi, ma certamente ostacola, il business delle multinazionali.

Allo sciopero del Black Friday in Italia è seguito quello della Germania, quello della Francia e della Polonia, in risposta alla richiesta di aiuto dell'Italia; se i flussi di ordini nell'era digitale, possono essere trasferiti ed evasi in un sito fuori dai confini nazionali, un'azione di protesta, può essere replicata in quegli stessi siti con un effetto a catena.

Questo è accaduto e questo ha spaventato Amazon; il 22 maggio 2018 in Italia, a Piacenza, nonostante una protesta che ha visto solo 1/3 dei lavoratori aderire, è stato siglato un importante accordo che riprogramma alle radici l'intera organizzazione del lavoro offrendo risposte a quasi tutte le domande poste dai lavoratori. Perchè è accaduto in Italia e non in Germania o in Spagna dove le mobilitazioni determinano la chiusura degli stabilimenti?

Ce lo siamo chiesti prima di tutto noi; 4 sindacalisti di 4 diverse sigle, di una cittadina di periferia, armati solo di buoni propositi e attrezzati di una dozzina di RSA che fino ad un paio di anni fa, nemmeno sapevano cosa fosse il sindacato e una rappresentatività limitata ma fatta di lavoratori determinati e attaccati al proprio posto di lavoro, perchè in Amazon o le cose cambiano, o il posto lo si perde, causa l'insostenibilità fisica e psichica, delle condizioni.

Certo di can can ne abbiamo fatto, abbiamo scritto al Ministro del Lavoro; dell'Economia, al presidente dell'INPS e dell'INAIL e allo stesso Jeff Bezos, ma il risultato, l'intesa sottoscritta, mette in luce la debolezza di Amazon, (il suo tallone di Achille), la solidarietà tra i popoli uniti dallo stesso disagio e convinti che insieme, anche il peggiore datore di lavoro, come è stato definito da tutte le OO.SS dei paesi ospitanti la multinazionale ed enfatizzato dai media, non può ignorare, il grido di coloro che partecipano alla costruzione del suo impero.

Francesca Benedetti

Segretaria generale Fiscascat Cisl Parma e Piacenza.

Lavoro, consumo ed etica

Tecnologie al lavoro la prima sfida è etica

“Sotto minaccia, oltre all'occupazione, le stesse capacità umane di «saper fare». Servono valori forti, regole e una formazione della persona, che non sia solo «tecnica» “

...dove è la sapienza....dove è il luogo dell'intelligenza....(dal libro di Giobbe cap.28)

Siamo di fronte a considerevoli cambiamenti del lavoro nell'ambito delle nuove tecnologie emergenti e delle trasformazioni sociali in atto. Tali cambiamenti coinvolgono lo stesso significato del lavoro, dell'uomo e della società. Molte le 'predizioni' sull'inevitabile futuro, prossimo e remoto, che ci aspetta: predizione a volte intrise di retorica, in un futuro dove il lavoro non ci sarà più perché verrà sostituito interamente dalle macchine, o forse non ci sarà più nemmeno l'uomo in un futuro tecnologizzato postumano e transumano.. Le principali linee di sviluppo riportate nell'era della cosiddetta 'rivoluzione industriale 4.0' sono quelle connesse alla automatizzazione, alla robotica e all'intelligenza artificiale, alle tecnologie digitali e agli algoritmi computerizzati, con ricadute sul piano del lavoro. In particolare sono menzionate la sostituzione di alcuni lavori o compiti (soprattutto quelli ripetitivi), la flessibilizzazione in termini spazio-temporali (con cambiamenti su luoghi e tempi del lavoro), l'aumento del 'lavoro non standard' con lo sviluppo di nuove forme di lavoro 'collaborativo' e 'condiviso' nella 'gig platform economy'.

Ne conseguono nuove opportunità e nuove sfide. Le prime riguardano la possibilità di aumentare la produttività e l'efficienza, nel rapporto costi/benefici, per aiutare a superare possibili barriere di mobilità, riducendo le distanze spaziali e temporali, oltre che migliorare e rendere più efficace la comunicazione. Ma emergono nuovi 'rischi etici', che possono mettere in crisi i valori fondamentali, sui quali si registra – seppur in una società pluralistica – una condivisione in Europa (come mostrano i valori della Carta fondamentale dei diritti umani): pensiamo a dignità umana, autonomia, privacy, giustizia, solidarietà.

Le nuove tecnologie possono 'de-umanizzare' il lavoro: possono sostituirlo, almeno in alcuni settori o compiti, producendo disoccupazione, ma anche escludendo l'uomo e umiliandolo rispetto alle possibilità di sviluppo delle sue capacità naturali.

Le migliori performances automatizzate e automatiche rischiano di sovrapporsi e superare le attività ritenute tradizionalmente 'umane' (si pensi alle attività di 'artificial care' dei robots nei confronti di persone anziane e disabili). Il lavoro può ridurre l'autonomia aumentando la tendenza alla 'delega tecnologica': affidarle compiti complessi (in particolare a intelligenze artificiali, *smart machine* o *machine learning*), porta a diminuire le capacità umane o la fiducia in esse e la perdita di controllo dell'uomo sulle macchine, con difficoltà di interazione con i robots, la diluizione delle responsabilità (tra umano e artificiale) e la 'dipendenza tecnologica'. Il costante monitoraggio e la sorveglianza tecnologica eccessiva e sproporzionata sul lavoratore (come i braccialetti elettronici o i sensori indossabili) al fine di rendere sempre più efficiente il lavoro rischiano di rompere il confine tra vita professionale e vita personale e di trasformare il lavoro in un'attività solo orientata alla quantificazione della produttività, privandola della dimensione di realizzazione personale.

Il lavoro può produrre nuove diseguaglianze o incrementare quelle esistenti: molte persone possono essere lasciate 'fuori' o 'indietro' perché non hanno le abilità (le 'skills') sufficienti, o perché non sono nelle condizioni socio-culturali per adeguarsi ai nuovi standard tecnico-scientifici di ingresso nel mondo del lavoro, non avendo gli strumenti, la motivazione e le abilità digitali ritenute requisiti indispensabili. Le persone anziane, coloro che hanno meno preparazione e/o provengono da ceti socialmente indigenti, quanti provengono da Paesi in via di sviluppo, le persone con disabilità fisiche e cognitive, sono coloro che possono pagare il prezzo più alto del cosiddetto 'divario digitale'. La flessibilizzazione e fluidificazione

del lavoro produce precarietà, dunque nuove vulnerabilità che necessitano nuove politiche solidali di protezione sociale adeguata rispetto ai bisogni emergenti.

Di fronte a queste sfide bisogna ripensare il lavoro, ma soprattutto acquisire sin da oggi la consapevolezza che il futuro del lavoro non è inevitabile, non è un 'destino': abbiamo oggi l'opportunità di cambiare, di orientare lo sviluppo tecnologico e le applicazioni nell'ambito del lavoro, nel rispetto di valori che riteniamo fondamentali per l'uomo, la società, e l'umanità futura. E questo è possibile sensibilizzando i governi ad attuare nuove politiche che sappiano proteggere adeguatamente i cittadini. Le politiche sociali nelle nuove configurazioni del lavoro che si stanno delineando nell'era 4.0 sono eticamente chiamate a garantire a tutti l'accesso a un lavoro dignitoso, che consenta le condizioni oltre che di sicurezza economica anche di realizzazione personale e promozione delle capacità individuali e di contribuzione alla società. Un lavoro che non soffochi la libertà personale ma sappia rispettarla in condizioni di trasparenza e proporzionalità, ossia con un uso di tecnologie e dati ispirato a criteri di necessità, pertinenza e minimizzazione.

Di particolare rilevanza è la riprogrammazione dell'educazione alle nuove esigenze, sempre ricordando che la formazione non deve essere solo tecnica, orientata all'acquisizione di abilità ('*skilling*', '*reskilling*', '*up-skilling*') per chi è in grado di acquisirle. Si parla spesso di polarizzazione come fenomeno e conseguenza di questo processo: una parola, apparentemente neutra, che nasconde nuove forme di discriminazione, con l'esclusione di coloro che non sono in grado per ragioni cognitive o di indigenza sociale di apprendere le nuove abilità. In questo senso l'educazione non deve essere solo insegnamento tecno-scientifico ma formazione della persona, quale che sia il livello cognitivo o sociale, allo sviluppo delle capacità naturali e intrinseche, incluse anche le capacità critiche nell'uso delle tecnologie. Infine, le politiche devono assicurare un'adeguata protezione sociale, sulla base della giustizia e della solidarietà, con particolare attenzione nei confronti delle persone in condizione di maggiore vulnerabilità. In questo senso andrebbero sollecitate anche tecnologie di inclusione e integrazione nel mondo del lavoro di persone con disabilità. Riflettere sul futuro del lavoro significa riflettere sul presente, sull'uomo e su come vogliamo costruire il futuro nostro e della società in cui viviamo. Abbiamo infatti una responsabilità forte nei confronti delle generazioni presenti e future, nella costruzione di una società inclusiva e non escludente, rispettosa della dignità, dell'autonomia, della privacy, della giustizia e della solidarietà nel mondo del lavoro.

Per plasmare il futuro del lavoro in modo appropriato è necessario chiedersi se è ancora possibile avere come riferimenti i modelli tradizionali del diritto del lavoro e della regolamentazione del mercato del lavoro, (vedi caso Foodora a Torino causa persa in primo grado vinta in appello in attesa delle motivazioni) o se in quale misura di debbono ripensare le categorie e gli strumenti finora impiegati, per armonizzare efficienza economica e tutela dei lavoratori.

3 questioni di fondo da ripensare: la portata delle tutele fornite dal diritto del lavoro, la necessità di nuove forme di rappresentanza e la regolamentazione e l'organizzazione di una formazione adeguata.

L'uomo e le cose

La società tecnologica è produttrice di oggetti: appunto in questo rapporto con gli oggetti si consuma il suo dramma, perché in essi l'uomo trova la propria liberazione e insieme, imprevedibilmente, l'emarginazione più radicale. La produzione di oggetti mette in rilievo l'importanza che le cose hanno nella storia dell'uomo, sin dalla preistoria. La situazione odierna – di un mondo tutto artificializzato, dove è stata infranta la resistenza delle cose e il ritmo di crescita umana è prorompente – testimonia la necessità intrinseca del legame tra uomini e cose non meno di ciò che accadeva nella preistoria.

Di fatto non ci è dato di svalutare l'importanza delle cose materiali – o, per dir così, di «snobbare» gli oggetti – a vantaggio della comunione con le persone. Questo, per l'insostituibile ragione che non si dà rapporto tra persone se non mediato attraverso le cose. Le quali cose possono essere semplici e spontanei fenomeni fisici, come la fonazione o il linguaggio gestuale, ma, con l'evolversi della tecnica, si presentano sempre più come unità complesse che esigono strumenti appropriati (telefoni cellulari, computer, tablet,

radio, televisione, mezzi di trasporto) e che, soprattutto con l'automazione, acquistano figura autonoma, di macchine che vivono accanto all'uomo e in simbiosi con l'uomo.

I rapporti tra le persone ne risultano radicalmente facilitati, ma al tempo stesso si fanno più astratti e schematici, meno umani, quasi che l'ingombro di cose intorno a noi venga a togliere spazio alle persone. Il fatto è che la mediazione tra gli uomini diviene di giorno in giorno più laboriosa, più efficace e, al tempo stesso, più fragile, appunto per via della perfezione tecnica, e da qui la delicatezza, l'insostituibilità dei mezzi di comunicazione. Questi risultano sempre più irrinunciabili e noi diventiamo sempre più dipendenti e condizionati.

Gli oggetti che vengono continuamente forniti dal progresso tecnologico risultano il modello che noi siamo chiamati a imitare. L'uomo a imitazione delle cose. La persona modellata sui suoi prodotti. Ancora una volta siamo di fronte al rapporto, sia pure radicalmente sconvolto, tra l'uomo e gli oggetti.

Dobbiamo promuovere la nascita e la crescita di un nuovo modello di consumatore, che sia maggiormente consapevole delle scelte che opera e delle conseguenze a cui va incontro.

Il **consumatore** deve realizzare in modo definitivo la trasformazione da consumatore passivo dell'era consumerista a consumatore attore del mercato della nuova era consumerista.

Informato, consapevole, responsabile.

Un consumatore più consapevole delle sue scelte è un consumatore che evita alla radice l'insorgere di potenziali conflitti. E' un consumatore che sa che le sue scelte hanno conseguenze dirette sulla sua vita e indirette sulla vita degli altri.

Dobbiamo abbandonare la ricerca "matta e disperatissima" del prezzo più basso ad ogni costo, in ogni posto. La logica del low-cost estremo ha progressivamente ridotto, in modo sensibile, la qualità del prodotto/servizio offerto e acquistato. Nonché ha corroso e compresso anche i diritti e le risorse dei lavoratori che producono quello stesso prodotto o assicurano l'esistenza del servizio.

Accettare una riduzione della qualità significa accettare passivamente una lesione dei propri diritti. Pensiamo solamente a quanto spesso, in nome della ricerca del prezzo al ribasso, abbiamo volontariamente ceduto i nostri diritti. Primo fra tutti, il diritto alla privacy e ai nostri dati sensibili. Nulla è completamente gratuito, se ci viene offerto un servizio/prodotto gratuito in cambio "solamente" dei nostri dati in realtà stiamo pagando un prezzo molto più alto e nascosto di quanto sembri.

Acquisire consapevolezza sul proprio potere può contribuire ad accelerare i tempi del mutamento dalla società dei consumi alla società dei consumatori, nella quale, questi ultimi, se consapevoli e ben rappresentati, possono indirizzare tramite le proprie scelte i modelli produttivi o, ancor di più, i modelli economici. Il consumatore prima di acquistare può raccogliere informazioni sulle storie che i beni prodotti o i servizi erogati si portano dietro, può con le sue decisioni di acquisto contribuire a costruire l'offerta di quei beni e servizi.

Al paragrafo 66 dell'Enciclica Caritas in veritate di Benedetto XVI si legge:

«La interconnessione mondiale ha fatto emergere un nuovo potere politico, quello dei consumatori e delle loro associazioni [...] È bene che le persone si rendano conto che acquistare è sempre un atto morale, oltre che economico. C'è dunque una precisa responsabilità sociale del consumatore, che si accompagna alla responsabilità sociale dell'impresa [...] Un più incisivo ruolo dei consumatori [...] è auspicabile come fattore di democrazia economica».

È la prima volta che in un documento pontificio si parla di responsabilità sociale del consumatore. La novità è di grande importanza e va opportunamente messa in risalto. In particolare, è degno di nota che

Benedetto XVI solleciti tutti “gli uomini di buona volontà” ad affrettare i tempi del passaggio dalla società dei consumi - ossia la società industriale, in cui la libertà di scelta del consumatore è stata più virtuale che reale - alla società dei consumatori, nella quale questi ultimi hanno la possibilità, cioè il potere - se lo vogliono - di dirigere.

sull'homo faber (l'uomo della produzione) a favore dell'homo agens, dell'uomo che si serve anche dell'attività di consumo per costruire il legame sociale. Ma vediamo, in sintesi, le differenze salienti tra le due figure di consumatore.

Il consumatore-cliente non progetta, ma soprattutto non cerca di interagire con i soggetti di offerta. Questi è, in buona sostanza, un agente che, dotato di potere d'acquisto, si preoccupa di compiere la scelta razionale, di scegliere cioè l'opzione migliore tra tutte quelle che altri hanno deciso di portare sul mercato. Il consumatore-cliente è libero di scegliere solo in apparenza. Lo è certamente, nel senso debole, di poter scegliere in base alle sue preferenze, ma queste sono estremamente manipolabili. Infatti, la domanda di beni di consumo è in buona sostanza derivata dalla domanda di benessere, cioè da qualcosa che dipende dalla percezione soggettiva dell'individuo. Come è noto, su tale percezione soggettiva influiscono non solo le familiari variabili economiche (prezzi, redditi, patrimoni), ma anche “l'effetto disponibilità” - le variazioni dell'offerta inducono, almeno per una certa misura, variazioni della domanda - e “l'effetto insieme di scelta” - le opportunità di accesso condizionano le preferenze del consumatore-cliente, proprio come la parabola “del- l'uva acerba” e la teoria della dissonanza cognitiva insegnano.

Ecco perché la libertà di scelta di cui può godere il consumatore-cliente è tutto sommato modesta: questi si limita a scegliere il meglio “di ciò che passa il convento”. Questo modo di pensare alla figura del consumatore ci porta a vedere nel consumo essenzialmente un problema di domanda aggregata. Dal momento che il sistema ha bisogno di dispositivi a presidio di un'elevata domanda stabile nel tempo, nulla di meglio di un consumatore standard che assicuri alti livelli di consumo e bassa variabilità nel tempo dello stesso.

Completamente diversa è la figura del consumatore-cittadino. Questi è un soggetto che non si limita a consumare i servizi che preferisce, ma “pretende” di concorrere a definire e, talvolta, a produrre, congiuntamente ai vari soggetti di offerta, quello di cui ha bisogno. In vista di ciò, il consumatore-cittadino sfrutta le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, in particolare dalle reti di comunicazione, per realizzare forme di aggregazione della domanda capaci di raggiungere una scala economica soddisfacente, in grado di interagire con l'offerta. Questo significa riconoscere la capacità in capo ai consumatori, adeguatamente autorganizzati, di diventare partner attivi nel processo di programmazione e nell'adozione delle conseguenti scelte strategiche. In altri termini, ciò significa ammettere la possibilità del superamento dell'autoreferenzialità della produzione, la quale - si badi - non è fenomeno esclusivo del modo capitalistico di produzione, ma di qualsiasi assetto istituzionale in cui il soggetto produttore, non essendo controllato dai rispettivi soggetti di domanda, può unilateralmente rappresentarsi i bisogni di coloro ai quali si rivolge. Al tempo stesso, i soggetti che si collocano sul lato dell'offerta, e che afferrano il significato profondo del nuovo consumo, hanno tutto il vantaggio a rinunciare all'onerosa e rischiosa prerogativa di progettare e imporre il senso delle iniziative altrui, per diventare piuttosto suggeritori, consulenti, organizzatori di idee e progetti. È bene osservare che l'autonomia del consumatore-cittadino e la sua centralità non nascono dalla “resa” dei soggetti di offerta, ma dalla capacità di questi ultimi di comprendere che a nulla giova ostacolare o non tenere conto della positività del primo.

Quanto precede ci permette di apprezzare il senso della seconda opzione cui sopra facevo riferimento. Se lo slogan della prima opzione è - come detto - “consumare di più, pagare di meno”, quello della seconda opzione è piuttosto “consumare meglio, essere felici”. Come osservato, l'organizzazione attuale della società tende a ridurre sempre più il tempo libero, perché vede nel consumo l'attività economica per eccellenza. Ma ciò pone un problema, perché il consumo è un'attività che, per essere soddisfacente, postula il tempo. Dagli anni 90 in poi, l'articolarsi delle cosiddette “società complesse”, non più piramidali, produce uno stile di vita che va per densificazioni, dove non esistono più consumi ostentativi, ma dove il consumo diventa un'area densa di senso, per fare esperienza. Oggi non si consuma per apparire, ma per vivere simbolicamente. Tanto è vero che il marketing è orientato sempre più a vendere non “beni”, ma

“eventi”, “esperienze”. Ebbene, in questo senso c'è la possibilità di costruire qualcosa di positivo, di veramente innovativo, se lo si vuole: partire dall'etimo del cum-sumere - dove il “cum” è un abbraccio e il “sumere” è un prendere senza togliere o rapire - per vivere il consumo come un modo di comunicazione, cosa che già avviene per i nuovi movimenti di matrice sociale, che non a caso operano tutti nell'area del consumo.

La valenza fortemente relazionale del consumo nell'attuale società lancia una grande sfida: trovare un equilibrio di alto profilo tra lavoro e tempo libero. È evidente come il modo in cui i frutti della crescita economica vengono ripartiti tra tempo e denaro è oggi la vera sfida per le società avanzate. La sfida di ieri riguardava il riparto tra reddito da destinare al consumo e reddito da destinare all'accumulazione del capitale fisico.

L'attività lavorativa viene visualizzata non solo come fattore per assicurare un reddito al consumatore, ma anche come occasione per consentire alla persona di esprimere il proprio potenziale; per l'altro verso, il processo di consumo serve non solo a soddisfare bisogni, ma anche a dare un senso, cioè una direzione alla propria vita.

Abbiamo avuto dalla natura il possesso di questo solo bene sommamente fuggevole, ma ce lo lasciamo togliere dal primo venuto. E l'uomo è tanto stolto che, quando acquista beni di nessun valore, e in ogni caso compensabili, accetta che gli vengano messi in conto; ma nessuno, che abbia cagionato perdita di tempo agli altri, pensa di essere debitore di qualcosa, mentre è questo l'unico bene che l'uomo non può restituire, neppure con tutta la sua buona volontà».

Ricerca forme nuove di uso del tempo in una società definita dal consumo. Più nello specifico, avvicinare tra loro, fino a farle convergere, le figure del consumatore- cliente e del consumatore-cittadino è oggi un obiettivo possibile, anche se per nulla scontato. È sempre possibile, infatti, che il consumo venga risucchiato nella sfera di “le cattedrali del consumo”. Occorre, dunque, vigilare e adoperarsi per far prevalere una cultura economica che insegni non solo cosa fare per soddisfare al meglio preferenze individualistiche, ma anche come operare per ricostruire il legame sociale. È questo un obiettivo, non certo dei minori, che le associazioni di consumatori socialmente responsabili devono prefiggersi. Ed è questo, in buona sostanza, l'invito accorato che ci viene dalla Caritas in veritate.

Alcuni spunti di riflessione sulle aperture domenicali dei negozi

Alcune premesse.

La questione non riguarda l'apertura indiscriminata dei negozi o, peggio ancora, della somministrazione dei servizi di base alla persona.

Una prima questione riguarda appunto i servizi alla persona. Non si discutono qui le questioni relative ai servizi dei trasporti, della sanità della sicurezza (forze dell'ordine e vigili fuoco), e ristorazione, o negozi di vendita di salvavita (come le farmacie, già regolate da turni cittadini h24) o i servizi tecnici (luce, gas, servizi straordinari)

La questione centrale riguarda il modello di sviluppo economico che ci porta a far la spesa nei centri commerciali o nei megastore/Outlet la Domenica o nei giorni festivi (Natale, Pasqua, Ferragosto etc).

Richiamare al concetto di responsabilità personale e comunitaria sugli stili di vita e sui consumi.

La questione si può affrontare da diversi punti di vista. Una è quella della COMODITA'. Poter accedere ad un negozio sempre aperto, anche solo per una cosa dimenticata di acquistare nella spesa, è certamente conveniente, PER ME. Magari un poco meno per il lavoratore/lavoratrice che sta tutta la notte in negozio, magari accanto ad una guardia giurata, per vendere alcuni prodotti. Si dirà che guadagna di più, ma non è certamente sempre vero, Potrebbe avere il riposo in settimana, ma spesso non decide il lavoratore/lavoratrice.

Una seconda chiave di lettura è rappresentata da livello di socialità che si vuole avere, legata alla spesa da effettuare la Domenica o usare questa giornata per sviluppare le relazioni tra le persone.

Una terza chiave di lettura è legata al modello di sviluppo che intendiamo sposare, se legato alla crescita continua e indefessa oppure regolata da alcune regole e indicazioni legate allo sviluppo delle relazioni tra le persone.

Una ulteriore chiave riguarda i servizi alla persona, ovvero se questi devono essere sempre disponibili o se questi si possono avere in alcuni orari in settimana, salvaguardando la vita della famiglia che gestisce tali servizi e che spesso è costretta ad aprire il proprio esercizio commerciale a ruota delle aperture del centro stesso. Una conseguenza di tali scelte può determinare la diminuzione dei negozi di vicinato, spesso legati ad una conduzione familiare.

Un tema trasversale ai centri commerciali aperti la domenica riguarda la capacità di socializzare che è presente in altre forme aggregative (parrocchie, centri sociali, bocciofile, partiti e aggregazioni), che il centro commerciale sostituisce e in alcuni casi migliora.

La socialità proposta da un centro commerciale è una idea di socialità condivisibile?

Occorre tenere ovviamente conto dei territori, anche in relazione a località turistiche e/o che hanno particolari offerte di servizi.

Dal punto di vista lavorativo, come già detto, si aprono diverse questioni contrattuali:

- La paga del giorno festivo è maggiorata?
- Il riposo è contrattualizzato?
- Si fa uso di contratti a termine e/o precari per i giorni festivi per avere più spazi di flessibilità?
- I turni vanno incontro alle esigenze di una vita familiare?

Chiaramente per affrontare tutta la questione occorre fissare alcuni confini dei diritti senza voler assumere atteggiamenti estremi

Il tema rischia di essere perdente in partenza, ma ci serve a riflettere su un nostro stile di vita e modello di consumo, a cui il mercato si adegua, anche molto in fretta. Su questo filone si può invocare il tema del "voto con il portafoglio" indicato dall'economista civile Becchetti. Il servizio viene offerto nella misura in cui il consumatore effettua gli acquisti la Domenica o nei giorni di festa. L'idea di base è che la spesa rimane la stessa, effettuata in giorni diversi.

Già il convegno ecclesiale di Verona aveva posto il tema del rapporto tra lavoro e festa. La questione non deve rimanere chiusa nei circuiti ecclesiali, ma aperta alla dimensione umana della persona che può/deve avere una giornata di riposo all'interno della settimana, magari in coincidenza con altre persone che, nello stesso giorni, siano disponibili a tessere relazioni. Il tema del rapporto tra festa e lavoro non è quindi relegato alla sola sfera cristiana.

Ci sono alcuni ulteriori temi di discussione: la componente giovanile, che forse non conosce o non ha vissuto le stagioni della conquista dei diritti nel mondo del lavoro, non considera un problema il lavoro domenicale somministrato a condizioni particolari sul piano dei diritti (ovviamente peggiori) e contrappone ad esso l'apertura h24 dei siti web, che però aprono anch'essi delle discussioni sulle condizioni generali dei lavoratori che, in modo flessibile (troppo?), garantiscono in ogni momento la spedizione di un bene in grado di arrivare in pochissimo tempo a casa propria (si tralascia, per brevità, la questione della piramide rovesciata relativa alla consegna dei pacchi e della logistica).

La questione richiamata diventa quindi principalmente la questione della disumanizzazione del lavoro, sempre pronto a produrre di più, in meno tempo e a costi sempre più bassi. La finanziarizzazione dell'esperienza dei centri commerciali ci insegna ad essere più prudenti a sposare piani di sviluppo volti a raggiungere in poco tempo risultati finanziari immediati (vedasi costruzione di tanti centri commerciali) e non economici di lungo periodo.

Una domanda: cosa ne sarà dei centri commerciali tra 10 anni? Saranno ancora tutti attivi?

La sfida lanciata alla comunità civile può essere riassunta in questi termini:

- Siamo capaci di vivere uno stile di vita dove possiamo fare la spesa durante la settimana lasciandoci la libertà di vivere il riposo festivo la Domenica con le nostre reti amicali e parentali?
- Siamo capaci di creare occasioni di incontro in luoghi di socializzazione (parrocchie, centri sociali, famiglie) senza lasciare ai centri commerciali il compito di offrire posti caldi, animati con offerte di vendita?
- Tra il capitalismo e il liberismo possiamo identificare una terza via?
- siamo in grado di affrontare la vicenda del rapporto tra il diritto e la tutela?

Ovviamente il tema non vuole offrire il destro ad una guerra di religione, in una società aperta e densa di aspetti multiformi, ma può aiutarci a scegliere un modello di sviluppo da seguire personalmente (IO non vado a fare la spesa la Domenica così come IO non frequento il bar che ha le macchinette per il gioco d'azzardo) e che può diventare costume sociale

Il valore della socialità e la questione dei consumi: una società improntata sulla soddisfazione dei desideri continui dei clienti richiede una realtà lavorativa sempre attiva e in fermento. Per esercitare appieno la cittadinanza non bisognerebbe evitare facili scissioni tra l'essere lavoratori, l'essere consumatori e l'essere sindacalisti, attivando al contrario la dimensione della responsabilità personale?

Mettere al centro di tutto la persona umana , la sua dignità e il suo carico di valori etici e culturali in una società in cui la tecno-economia , la logica degli algoritmi e la brand reputation sembrano aver preso il sopravvento annullando la bellezza dello stare insieme ,del dialogo e del confronto costruttivo facendo perdere il fascino della prossimità dell'empatia e della reciprocità, cioè della vera rivoluzione che sta all'origine della storia umana.

La scommessa e il dialogo sono aperti....

Gaetano Quadrelli

Riflessioni sindacali

Gruppo d'ambiente in sinergia con l'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro

Gennaio 2019

Da un paio di mesi, insieme ad alcuni amici sindacalisti vicini alle attività dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro, stiamo riflettendo sulla necessità di costruire luoghi e spazi di riflessione sulla propria esperienza di impegno nel mondo del lavoro, del ruolo e della missione del sindacalista all'interno di un contesto sociale permeato da profonde trasformazioni.

Tali mutamenti caratterizzano il nostro tempo e richiedono una vera e propria rivoluzione nel modo in cui la rappresentanza pensa alla propria funzione, al proprio ruolo e alle modalità d'azione.

Una prima tappa di questo percorso è stata vissuta in occasione del seminario *"Cambiamenti a tempo indeterminato"*, organizzato il 13 ottobre 2018 dall'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, in cui, insieme a diversi agenti e attori sociali ed economici del nostro territorio, si è provato a ragionare sul concetto di trasformazioni, legandosi ai cambiamenti prodotti dall'avvento della quarta rivoluzione industriale.

Stiamo vivendo un vero e proprio cambiamento d'epoca in cui ogni organizzazione è chiamata ad un profondo ripensamento delle modalità d'agire. In quell'occasione è stata dedicata una sessione specifica al tema sindacato e rappresentanza perché le tradizionali forme di partecipazione delle democrazie liberali sono entrate profondamente in crisi e abbiamo bisogno di domandarci se c'è ancora necessità di partecipare alla vita sociale e politica del nostro Paese e in quali formule.

Si riporta il testo che il direttore dell'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro della diocesi di Torino ha scritto in vista del convegno, proprio sul tema sindacato, trasformazioni e rappresentanza.

Terza puntata della rassegna sui mutamenti del mondo del lavoro; in questa pillola desidero approfondire il tema della rappresentanza e, nello specifico, del sindacato. C'è ancora uno spazio significativo per il sindacato dentro il paradigma tecnologico digitale? Che ruolo dovrà e potrà ritagliarsi? Al termine dell'articolo lancio un'idea di lavoro in collegamento con la Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino: il sindacato 4.0

La scorsa settimana ho incontrato un giovane ragazzo che ha lavorato per più di un anno nell'ambito della gig economy (la cosiddetta economia dei lavoretti). Dopo aver ascoltato con attenzione la sua esperienza, gli ho chiesto cosa significasse per lui il sindacato e quale valore gli attribuiva. Candidamente mi ha risposto "non credo serva un suo coinvolgimento". La sua osservazione, scevra di ogni ideologia, giudizio di valore o atteggiamento antisindacale, riflette con chiarezza uno dei possibili corollari dei paradigmi 4.0: l'assenza strutturale del sindacato.

Si tratta di un cambiamento culturale confermato anche dai recenti dati pubblicati dall'indagine di Demoskopika, nel quale si certifica che negli ultimi due anni gli iscritti al sindacato siano complessivamente calati di 450.000 unità circa. Inoltre l'indagine ha cercato di valutare, attraverso un indicatore composito, il grado di appeal sindacale regione per regione¹: il Piemonte è risultato fanalino di coda, dimostrando l'urgenza di una seria riflessione.

¹ Per ogni approfondimento per dati specifici (in particolar modo lo Ias) si può far riferimento al sito <https://www.demoskopika.eu/single-post/2018/09/03/Sindacato-Persi-450-mila-iscritti-negli-ultimi-2-anni>

Con questa nuova pillola sui cambiamenti del mondo del lavoro, vorrei quindi sollecitare le organizzazioni sindacali (tutte e senza esclusione di sigle!) a ripensare la loro forma d'azione, le loro strategie e le loro proposte alla luce delle trasformazioni descritte nei paragrafi precedenti. Non si possono guardare i procedimenti della società senza coglierne le potenzialità e i rischi; non si può far finta che tutto ciò avverrà per altre generazioni (pertanto manifestando scarsa solidarietà verso chi verrà dopo di noi) e non esercitare una parola che nel nostro Paese fatica ad aver successo: la responsabilità personale.

L'innovazione tecnologica comporta anche **un'innovazione delle formule sociali**: chi non cambia e non risponde a tali sollecitazioni corre il rischio di veder eroso il proprio spazio nella società.

Anche il sindacato rimarrà ancora un valore riconosciuto e autorevole dentro la società economica (e manterrà una presenza significativa) solo se saprà ripensare il proprio ruolo, altrimenti il già presente sentimento dell'indifferenza diventerà il fattore con cui convivere stabilmente nel futuro. Sono soprattutto i giovani che oggi si riconoscono poco nel raggio d'azione, nel linguaggio e nelle strategie sindacali perché semplicemente non vivono il lavoro nella formula novecentesca entro cui il sindacato sembra essere intrappolato. Ritengo che il miglior modo per dar seguito alle battaglie portate avanti nei decenni scorsi, non sia quello di crogiolarsi nello "splendido" passato per riproporlo in maniera mitica, ma capire le cause per cui il sindacato fece davvero breccia tra i lavoratori, specie quelli più giovani.

La narrazione e la comprensione profonda dei cambiamenti descritti ci permette di avanzare nella riflessione. La narrazione è quindi funzionale per costruire un **nuovo modello della rappresentanza del lavoro**, che deve saper cogliere questi cambiamenti per accorciare le distanze tra la persona e i corpi intermedi.

Una nuova rappresentanza è necessaria di fronte al **fenomeno della disintermediazione** tra la singola persona e gli avvenimenti sociali. E la rivoluzione digitale rende questo processo ancor più forte, evidente, veloce e repentino. A cosa serve un'organizzazione collettiva di rappresentanza se io, da solo, in qualunque momento e in qualunque luogo, posso esprimere le mie preferenze, le mie idee e i miei bisogni al mondo intero attraverso i social media? Oggi gli individui hanno la possibilità di accorciare i loro tempi di partecipazione alla vita di una collettività, di vedere il loro parere e idea in risalto e di non attendere l'incontro, la riunione, il congresso, etc. Come coniugare quindi la lentezza del processo decisionale democratico con le esigenze di velocità e di impatto del singolo dentro un'organizzazione?

Ma c'è anche un secondo ordine di problemi. Infatti questi cambiamenti organizzativi (le nuove forme di lavoro e le nuove strategie per aziende e lavoratori) hanno bisogno di **tutele nuove** che aiutino a tenere insieme il mondo del lavoro, evitando polarizzazioni, diseguaglianze e pertanto nuove tensioni.

Dentro questo panorama, il sindacato sembra essere l'organismo di rappresentanza più in sofferenza; per tale ragione è chiamato anch'esso a ripensarsi perché non cambiano solo le formule giuridiche dei rapporti di lavoro, ma mutano le percezioni e i sentimenti che gli stessi lavoratori nutrono nei suoi confronti (v. il prevalere della dimensione soggettiva su quella di classe e/o il dare più importanza agli elementi gratificanti come l'ambiente, le condizioni di lavoro, il clima aziendale). Il sindacato, nell'immaginario collettivo, appare spesso attento a conservare la propria struttura e a fare del proselitismo tradizionale tra categorie già iperprotette: i dipendenti pubblici e i pensionati rappresentano ancora oggi il target privilegiato dell'organizzazioni dei lavoratori.

Ritengo invece che per rilanciare una presenza seria all'interno del mondo del lavoro, le diverse forme di rappresentanza abbiano di fronte a sé almeno quattro sfide.

La prima: la **ricerca** per pensare e ripensarsi. Le organizzazioni sindacali devono tornare dentro i luoghi di lavoro per elaborare strategie nuove in connessione con altri mondi: università, associazioni di categoria, istituzioni. L'elemento elaborativo diventa fondamentale in un'era che chiede un ripensamento profondo di tutte le organizzazioni; questa sfida non può essere giocata in chiave autoreferenziale. Il mondo sindacale deve quindi aprirsi ad altre sfere della società, permearsi di spunti di riflessione che pervengono da altri spazi e da altre culture.

La seconda: il sindacato come **luogo di condivisione** e non solo di rivendicazione di diritti. È importante non schiacciare la riflessione sul mondo del lavoro solamente sui meccanismi regolativi; occorre inserire al fianco di questa dimensione quella dei valori e delle culture del lavoro. La condivisione di esperienze, proposte e strategie d'azione diventa quindi palestra democratica e luogo educativo allo stesso tempo. Ecco che il sindacato può svolgere (come altre realtà) anche una funzione pedagogica attraverso la costruzione di una nuova partecipazione.

La terza: aiutare i lavoratori a **coniugare la dimensione personale con quella collettiva**, riscoprendo nuove forme di solidarietà tra lavoratori, disoccupati e imprese. Per coniugare competitività e persona è necessario che tutte le organizzazioni sindacali non parlino al passato, ma sappiano prendere ciò che di buono sta dentro questi cambiamenti. L'emergere della centralità della persona come valore potrebbe diventare uno spunto interessante per aiutare un ripensamento della rappresentanza, dal momento che una quota non marginale di lavoratori vede oggi il ruolo del sindacato ininfluenza nella regolazione dei rapporti e delle relazioni di lavoro. In questo senso s'inserisce un serio approfondimento sul tema del *welfare aziendale* e di secondo livello e come il sindacato possa co-partecipare a nuovi interventi sociali e territoriali.

La quarta: l'elaborazione di un **nuovo sistema di diritti** che sia compatibile con il paradigma tecnologico e che ragioni seriamente sulle trasformazioni in corso, partendo a titolo esemplificativo da alcune questioni: il diritto alla disconnessione; la questione della privacy; il potenziamento del diritto soggettivo alla formazione e la sua estensione nelle contrattazioni di altre categorie oltre quella metalmeccanica; l'impostazione di un nuovo welfare, a partire dalle innovative e interessanti forme sviluppate da alcune imprese; la rimodulazione degli orari di lavoro.

Credo infine sia necessario costruire nuovi spazi (neutri) in cui coloro che hanno compiti di responsabilità si ritrovino, fuori dalle dinamiche dell'organizzazione, senza ansia da prestazioni, posizionamenti da tutelare, per confrontarsi seriamente sui cambiamenti e sulle strategie globali delle organizzazioni di rappresentanza *tout court*.

Oggi, tutti i corpi intermedi, sono in grossa fatica perché soffrono di una penuria di pensiero a medio-lungo termine. Per tale ragione come Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, insieme ad alcuni amici già impegnati nel mondo sindacale, si sta lavorando per creare un gruppo (trasversale) di sindacalisti e aperto ad altre incursioni (ricercatori, imprenditori, studiosi) affinché insieme si possa riflettere sulle trasformazioni in corso, coglierne le principali opportunità e veicolarle nelle proprie organizzazioni di riferimento. Il progetto in questione potrà prendere forma come **“Sindacato 4.0: percorsi per valorizzare la rappresentanza oggi”**.

In quell'occasione siamo partiti da una testimonianza di un giovane ragazzo che ha prestato servizio presso una delle realtà imprenditoriali della c.d. gig economy (l'economia dei lavoretti), per

ascoltare dalla sua stessa voce la tipologia di lavoro e la domanda di rappresentanza da parte di una generazione che ha mutato profondamente il suo modo di vedere la partecipazione nei luoghi di lavoro.

Di seguito si riporta il testo dell'esperienza raccontata nel seminario precedentemente descritto.

Buongiorno, mi chiamo Davide Roncaglione, ho 24 anni e sono un (ormai ex) fattorino di Foodora, una delle numerose società di consegne cibo a domicilio nate insieme alla cosiddetta gig economy.

Per molti queste poche righe sono già sufficienti ad innescare innumerevoli discussioni sul tema del lavoro quindi cercherò di raccontare brevemente in cosa consiste il lavoro dei riders (i fattorini).

Foodora fornisce tutto l'occorrente per svolgere l'attività di consegna (sacchetti, zaino, giubbotto, casco, luci...) tranne la bici e lo smartphone, dei quali il lavoratore è totalmente responsabile.

L'assegnazione dei turni avviene tramite un'app dedicata che il rider scarica sul proprio telefono, i turni possono variare dalle 2 alle 5 ore, sempre nelle fasce di pranzo o cena.

Confermato il turno il rider è pronto a montare in sella, la destinazione? Bella domanda!

Possono passare anche diverse decine di minuti prima che una notifica sullo schermo informi il fattorino che ha una nuova consegna, tutto dipende da un algoritmo che decide a chi dare l'ordine in base a posizione, quantità di ordini e statistiche del rider.

L'app indica l'indirizzo del locale, gli elementi che compongono l'ordine e il tempo di consegna previsto; solo una volta confermato il ritiro del pasto viene visualizzato l'indirizzo del cliente.

Può capitare che si accumuli del ritardo a causa del traffico o (più sovente) del ristorante in questo caso il rider non solo perde del tempo e non può portare a termine altre consegne, ma diventa anche "meno affidabile" agli occhi dell'algoritmo, per non parlare della soddisfazione del cliente nel vedersi portare la cena in ritardo.

Una volta consegnato l'ordine al cliente l'app può assegnare immediatamente un altro ordine oppure lasciare il fattorino in attesa (e in allerta) di un nuovo compito fino alla fine del turno.

Personalmente devo ammettere che lavorare in bici era anche divertente e avere turni molto flessibili mi permetteva di conciliare diverse attività, ma è davvero difficile pensare a questo come unico sostentamento economico per la realizzazione del proprio futuro sia sociale che professionale.

Parlando del "caso Foodora" è necessario sottolineare anche la protesta dei fattorini in bici che ha recentemente infervorato su tutti i notiziari, sostanzialmente la società di consegne ha cambiato il tipo di contratto dei propri dipendenti passando da una paga oraria ad una "a consegna".

In questo modo il fattorino non è retribuito in base al tempo che mette a disposizione dell'azienda, più una "aggiunta" per ogni ordine, ma invece viene pagato in base alle consegne che effettua.

Chiaramente questo incentiva i riders a sfrecciare per portare a termine il proprio compito nel minor tempo possibile per raggiungere lo stesso compenso che con il "vecchio" contratto si poteva ricevere anche se durante il turno arrivavano pochi ordini.

Il ricambio di personale in un'azienda di questo tipo è piuttosto elevato, al punto tale che non si percepisce nessun tipo di legame o appartenenza, né da parte dei lavoratori né dalla committente.

Di fatto se si presenta "un problema" per un fattorino è molto più semplice decidere di cambiare società alla quale prestare il proprio servizio piuttosto che interrogarsi e confrontarsi con colleghi e "superiori"; analogamente

l'azienda sa di poter contare su un organico abbastanza numeroso da non risentire della dimissioni di singoli lavoratori.

Con tali premesse viene da chiedersi se ci sia posto per i sindacati in una situazione lavorativa di questo tipo e quale sia il loro ruolo.

Da questo appuntamento il gruppo sul sindacato ha deciso di avviare una riflessione ad ampio spettro sui temi del lavoro, della rappresentanza e delle trasformazioni, aprendo la partecipazione a soggetti che non siano esattamente coincidenti col mondo sindacale. Serve infatti ricostruire una narrazione sul lavoro che corrisponda alla realtà delle cose, a costruire luoghi di discernimento comunitario che evitino i facili stereotipi e le analisi fai da te.

Il 14 dicembre l'UPSL di Torino e il gruppo d'ambiente sul sindacato ha promosso un primo incontro di riflessione sul tema "lavoro e festa", invitando Cristina Vignola (segretario generale FISCASCAT CISL Alessandria) e Tommaso Marino (segretario nazionale del MLAC) a riflettere sulle nuove forme di lavoro (soprattutto nel settore commerciale) e sul rapporto che si instaura con il riposo, le relazioni e la festa, etc.

L'incontro è stato un momento di studio collettivo, frutto della condivisione di due esperienze; la prima di rappresentanza sindacale, la seconda di pro-attività di una comunità cristiana sul tema della festa domenicale. Tale momento non si è pertanto configurato come l'annuncio di principi o verità preconfezionate, bensì come spazio di riflessione e di ricerca.

Nell'introduzione, curata da Gianni Baratta, è stata sottolineata la contraddizione del mestiere sindacale: da un lato i lavoratori chiedono di difendere i diritti acquisiti e le conquiste sindacali ottenute, dall'altro chiedono allo stesso sindacato di non occuparsi di aspetti altri dell'esperienza lavorativa (es. su come si svolge il proprio lavoro).

Sono state evidenziate tre questioni problematiche attorno al rapporto tra il lavoro e la festa:

1. Il **valore della fede e della comunità cristiana**: quale tempo per ritrovarsi attorno alla Parola di Dio?
2. Il **valore del riposo**: viene richiamato questo elemento come passaggio dalla schiavitù alla libertà, alla possibilità di dedicare la propria vita ad interessi e sfere non prettamente produttive. Come si connette tutto ciò con la necessità di creare sviluppo, competitività, benessere e generare opportunità di lavoro? Il mestiere del sindacalista entra prepotentemente anche nelle scelte private delle persone; molti accordi sindacali, nel settore commerciale, sono stati improntati alla tutela dell'occupazione, ma hanno messo in discussione equilibri personali e familiari.
3. Il **valore della socialità e la questione dei consumi**: una società improntata sulla soddisfazione dei desideri continui dei clienti richiede una realtà lavorativa sempre attiva e in fermento. Per esercitare appieno la cittadinanza non bisognerebbe evitare facili scissioni tra l'essere lavoratori, l'essere consumatori e l'essere sindacalisti, attivando al contrario la dimensione della responsabilità personale?

L'incontro è quindi stato guidato dalle due testimonianze precedentemente richiamate.

La prima, quella di Cristina Vignola, si è soffermata sul caso di Serravalle Scrivia, outlet famoso nella zona dell'alessandrino che ha richiamato l'attenzione della cronaca per la scelta di rimanere aperti anche nella

giornata di Pasqua nell'aprile 2017². La decisione di aprire nelle festività pasquali ha creato un polverone mediatico in cui si è affrontato il tema di come garantire ai credenti la possibilità di festeggiare il più importante momento di fede dell'anno, ma ha anche contrapposto i lavoratori della Bauli (azienda in crisi), a rischio licenziamento, con quelli dell'Outlet che invece protestavano per non lavorare. Dietro alla mediaticità data dal caso, i lavoratori insieme alle rappresentanze sindacali hanno rivendicato condizioni più umane per esercitare il proprio lavoro: è stato infatti avviato un processo di contrattazione sulla vivibilità dei luoghi e sulle pause pranzo.

Dalla relazione si possono dedurre i seguenti nodi critici:

- interrogarsi su quanta occupazione reale ha prodotto l'apertura domenicale dei centri commerciali: è così vero che l'apertura selvaggia e indiscriminata crea occupazione? Il rapporto è direttamente proporzionale?
- applicare controlli e regolamenti già vigenti perché spesso rimangono lettera morta. Il tema di riferimento è chi viene riconosciuto come comune turistico: si può però paragonare un museo ad un centro commerciale?
- umanizzare il lavoro, restituire dignità alle persone e dare giusto valore alle cose. La possibilità di consumare non sta diventando un diritto assoluto?

La seconda esperienza, raccontata da Tommaso Marino, parte dal racconto di una signora della comunità di Collegno che testimoniava di non poter partecipare più alla Messa domenicale perché in quel tempo lei lavorava. La comunità cristiana ha deciso di avviare una ricerca sul tema, prendendo in seguito la decisione non andare più la domenica a fare la spesa nei centri commerciali. La proposta ha creato fratture all'interno della stessa comunità, nella quale non tutti hanno condiviso la scelta, soprattutto tra le giovani generazioni che ritengono molto comodo fare la spesa nei giorni festivi.

Anche in questo caso, dalla relazione, si possono desumere alcune questioni chiave attorno a cui è necessario proseguire la riflessione:

- riflettere, anche come comunità cristiana, attorno ai luoghi di socializzazione: chi crea socialità oggi? quali sono i luoghi in cui si curano le relazioni in modo non economico? Le proposte delle comunità sono in grado di essere aggregative (ma non nella logica della contrapposizione)?
- distinguere i servizi essenziali (cura della salute, tutela della sicurezza) da quelli accessori (es. commercio e consumo) per interrogarsi sulle forme del lavoro domenicale e festivo;
- educare a nuovi stili di vita e di consumo in cui si richiama alla responsabilità dei cittadini nelle scelte (es. il voto col portafoglio spesso richiamato dall'economista prof. Leonardo Becchetti);
- modello di sviluppo economico: prevediamo una società h24? La crescita economica può coniugarsi con altre esigenze personali e sociali?



Arcidiocesi di Torino

Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro

Venerdì 14 Dicembre 2018

dalle 16:00 alle 18:00

IL GRUPPO D'AMBIENTE DEI SINDACALISTI

ORGANIZZA

UN INCONTRO DI RIFLESSIONE SUI

CONSUMI, LAVORO ED ETICA

presso

Centro diocesano di Azione Cattolica

Corso Matteotti 11, Torino (citofonare Segreteria al 5° piano)

intervengono:

- Cristina Vignolo, Segretaria generale Fiascat C.I.S.L. Alessandria - Asti

- Tommaso Marino, Segretario nazionale MLAC

a seguire APERITIVO

Per informazioni:

ARCIDIOCESI DI TORINO
Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro
Via Val della Torre 3 - 10149 TORINO
Tel. (011) 51.56.355 - Fax. (011) 51.56.359
e-mail lavoro@diocesit.torino.it



**DOMENICA
APERTO**

**DOMENICA
CHIUSO**

² <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-01/l-ap-093332.shtml?uuid=AE4rljx>

Nel dibattito post testimonianze sono emersi i seguenti elementi di riflessione:

- puntare nuovamente sulla funzione pedagogica ed educativa delle organizzazioni e dei corpi intermedi (compreso il sindacato) per sensibilizzare le persone a fare altre scelte di vita e non improntare il tempo libero alla ricerca esclusiva del consumo durante le festività;
- fare raffronti e studi con l'estero: come e quanto aprono gli esercizi commerciali?
- necessario rinvigorire il panorama intellettuale sui temi evocati; l'unico a proferire parole significative sui modelli economici e sul lavoro pare essere papa Francesco. Necessario ripensare ad una società in cui il liberismo e il consumismo non siano gli elementi trionfanti; ripensamento generale delle regole di convivenza sociale nel rapporto lavoro, riposo, consumi e modello di sviluppo;
- uscire dalle tifoserie e dalle prese di posizione ideologiche per interrogarsi se il consumo sia da considerarsi un diritto;
- non solo conciliazione tra i tempi della vita e quelli del lavoro, ma serve armonizzare anche gli attori di riferimento,
- pensare all'unicità della persona e non frammentarla: siamo allo stesso tempo lavoratori, pazienti, consumatori, ovvero un'unica persona umana;
- riflettere seriamente se le chiese, prima delle aperture domenicali, fossero piene, senza additare colpe e responsabilità a fenomeni esterni. Evitare pertanto crociate e battaglie poco significative;
- Richiamare al concetto di responsabilità personale e comunitaria sugli stili di vita e sui consumi.

L'incontro si è concluso pensando che il percorso potesse continuare all'interno del prossimo ritiro sindacalisti promosso dall'Ufficio regionale per la Pastorale Sociale e del lavoro (19 gennaio, Pianezza).

Note personali e proposte.

Ritengo, alla luce delle riflessioni emerse in questi mesi, agire su un duplice piano, da non interpretarsi in contrapposizione, bensì complementare:

- a) Proseguire e potenziare il gruppo su lavoro, trasformazioni e rappresentanza, composto da sindacalisti e altri soggetti interessati (imprenditori, ricercatori, comunità cristiane, etc), promuovendo occasioni di formazione, dibattito e discussione.
- b) Avviare una ricerca (azione), supportata da qualche ricercatore professionista, sulla percezione del ruolo e della missione del sindacalista all'interno delle organizzazioni confederali torinesi (o piemontesi). Ritengo, su questo elemento, urgente supportare una riflessione autocritica da parte del sindacato.

Alessandro Svaluto Ferro

Direttore Pastorale Sociale e del Lavoro

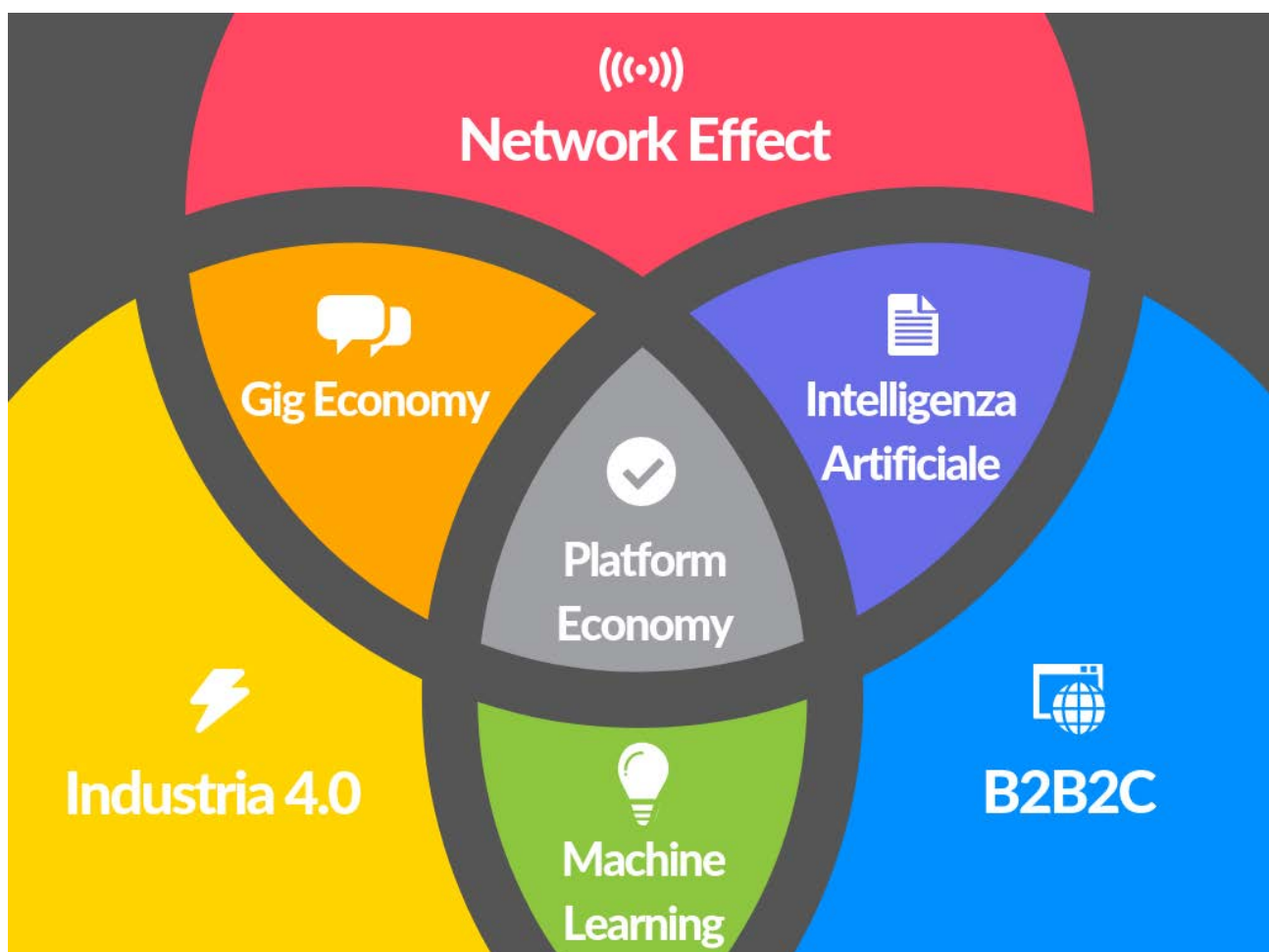
MATERIALI IN CARTELLINA

[Social innovation](#)

Dalle piattaforme digitali alle reti. L'economia del futuro è già qui

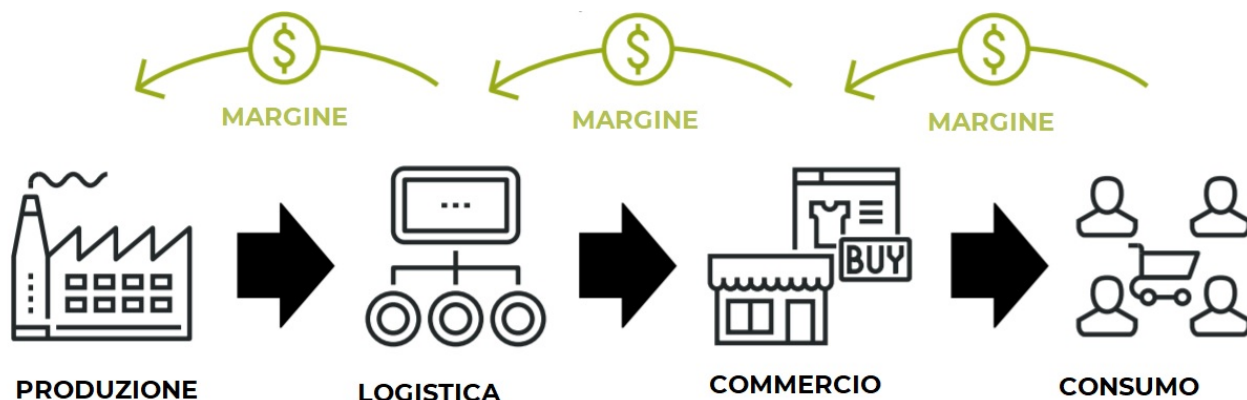
Produttori/venditori, consumatori e lavoratori collegati in rete. Amazon, Apple, Google, Alibaba, Uber e Airbnb sono già a bordo. Con numeri da capogiro

Le definizioni di platform economy si sono evolute nel corso degli ultimi anni: dalla **co-buying economy**, un'economia di scala realizzata su tecnologie informatiche, al B2B2C Business to Business to Consumer, i cui esempi più noti sono eBay, Amazon e Alibaba, fino ad arrivare alla gig economy, le piattaforme di sharing economy Uber e AirBnB e all'economia dell'effetto rete, come ad esempio l'intelligenza artificiale, il machine learning e l'industria 4.0.



quadro semantico della platform economy – elaborazione Andrea Vecchi

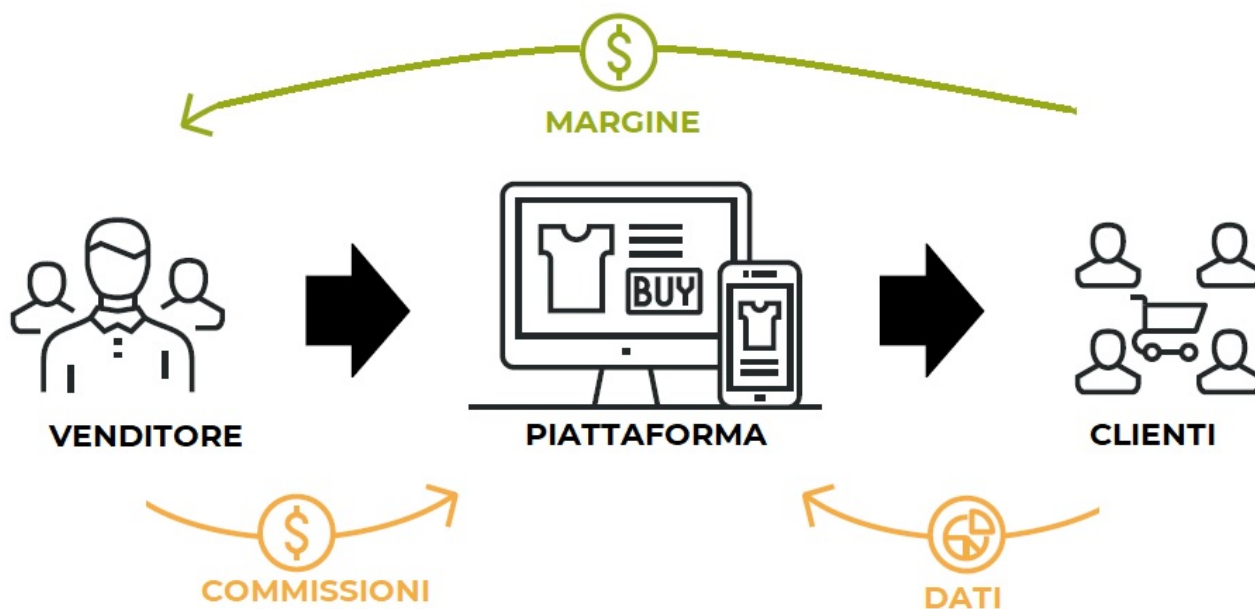
Possiamo considerare la platform economy come l'erede di una cultura economica nata negli anni '90 che ha visto spostare l'attenzione delle imprese commerciali dalla centralità del cliente e dei suoi bisogni alla relazione con esso, all'interconnessione con il suo mondo.



Il modello economico tradizionale – elaborazione Andrea Vecchi

Dal modello tradizionale alle piattaforme

Nel modello economico tradizionale, c'è un flusso di marginalità attraverso la catena del valore in cui ogni attore ne trattiene un pezzo. **Alla fine della catena del valore c'è il cliente, che paga interamente tutti i margini.** Le informazioni su quel cliente restano solo agli attori economici posti alla fine della catena del valore. In questo modello convivono due priorità: **comprare a basso prezzo e vendere a un prezzo più alto.** Il marketing, la user experience e i programmi di fidelizzazione funzionano solo se confermano questo flusso di marginalità.



modello economico a piattaforma – elaborazione Andrea Vecchi

Il modello di **business delle piattaforme** è quello utilizzato dalle imprese digitali quali **Amazon, Apple, Google, Alibaba, Uber e Airbnb**: queste aziende collegano gli acquirenti e i venditori su scala globale, con ritmi di crescita velocissimi.

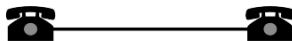
Al centro di questo modello c'è una piattaforma digitale in cui produttori o venditori incontrano i consumatori. In tal modo, gli attori della piattaforma pensano ai **clienti** non come a qualcuno posto alla fine di una catena del valore, ma ad **una entità con cui possono interagire**. Questo implica, non solo l'avere più prodotti e servizi, ma anche poter creare nuove soluzioni ricombinando questi tra loro. La piattaforma prende una commissione che è praticamente un profitto puro. Questo è un modello *multiple win*: il cliente ha trovato il prodotto o il servizio ad un prezzo competitivo, il venditore ha aperto un nuovo canale di vendita privo di rischi dove tecnologie, infrastrutture e costi di marketing sono interamente assunti dalla piattaforma e la piattaforma aumenta il potenziale di fidelizzazione del cliente essendo in grado di offrire più prodotti, più prezzi competitivi, in ottica di economia di scala.

Il cuore pulsante della piattaforma sono i **dati**: la piattaforma può trovare modi per migliorare l'esperienza del cliente e offrire prodotti più adeguati, condividendo i dati anche con i partner nell'ecosistema.

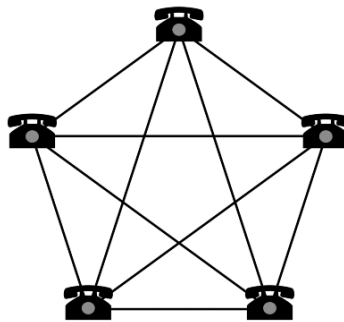
Il Network Effect

L'effetto rete sfruttato dalle piattaforme è una economia di scala dal lato della domanda: esiste un'influenza positiva portata agli altri utenti dall'aggiunta di un ulteriore utente. Basti pensare alla rete ferroviaria: l'aumento degli utenti rende più conveniente per il gestore aumentare la frequenza su una linea. Tutti gli utenti beneficiano dell'aumento di una tratta, miglioramento che a sua volta attira nuovi utenti.

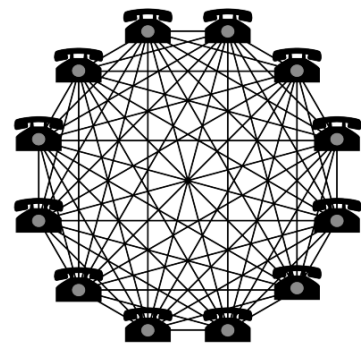
Network Effect
più utenti = più valore



2 telefoni = 1 interazione



5 telefoni = 10 interazioni



12 telefoni = 66 interazioni

Network Effect – elaborazione Andrea Vecchi, fonte Wikipedia

Quando è presente un network effect, il valore di un prodotto o servizio aumenta in base al numero di altri utenti che lo utilizzano: questo è stato il mantra per molti social network, quello cioè di aumentare velocemente il valore per ogni membro a mano a mano che un maggior numero di utenti si aggiunge.

Gli effetti della platform economy diventano significativi solo dopo che è stata **raggiunta una determinata massa critica**. Nel 2007 Apple ha rilasciato l'iPhone seguito dall'app store. La maggior parte delle app per iPhone si basa fortemente sull'esistenza di forti effetti di rete. Ciò consente al software di crescere rapidamente in popolarità e di diffondersi a una vasta base di utenti con un marketing molto limitato.

Un ulteriore vantaggio per i mercati digitali è che sono **liberi dai vincoli geografici**, il che significa che il valore del network è essenziale per quanti vogliono espandersi in nuovi mercati. La Cina e gli Stati Uniti stanno guidando la carica in questo settore, seguita dall'Europa, dove i quattro paesi con importanti attori del mercato sono Germania, Francia, Spagna e Polonia. La Brexit porterà con sé un distacco dall'economia europea del Regno Unito, che in questo settore detiene la leadership delle piattaforme fintech.

Anche **la nuova direttiva sui servizi di pagamento (PSD2)** potrebbe contribuire a rendere le piattaforme generalmente più attraenti per il commercio, soprattutto per coloro che offrono beni fisici o immateriali per la vendita internazionale. La direttiva di Bruxelles crea un quadro normativo standardizzato per tutti i pagamenti on line all'interno dell'Unione europea e, in una certa misura, riguarda anche il commercio con altri continenti. Nel Regno Unito una soluzione compatibile con PSD2 dovrà essere messa in atto dopo la Brexit.

Numeri e logistica da capogiro

Questi cambiamenti nei modelli economici hanno sorpreso anche i primi della classe in diversi settori, che non sono stati capaci di concentrare la propria attenzione su come diventare un operatore di piattaforma facendo uso della tecnologia. Il time-to-market delle piattaforme Airbnb e Amazon rispetto a Hilton e Walmart, i campioni in carica del modello tradizionale, è stato uno degli elementi di successo e di spiazzamento.



dati istituzionali 2017- elaborazione Andrea Vecchi

Terry von Bibra, General Manager Europa di **Alibaba Group** ha dato i risultati del **Global Shopping Festival 2018**: decine di milioni di negozianti e 2 miliardi di utenti. L'11 novembre cade infatti lo shopping festival cinese, celebrato con grandi offerte in tutto il mondo, iniziativa che vede in prima fila il gruppo Alibaba che pochi giorni fa, durante le celebrazioni del 2018 ha **fatturato un miliardo di dollari nel primo minuto**, 10 miliardi nella prima ora e **31 miliardi a fine giornata**.

Il commercio transfrontaliero di ordini postali on line ha già un'elevata rilevanza. Nel 2017 secondo Andrus Ansip, il commissario europeo per il Digital Single Market, il 42% degli acquirenti on line in Europa ha ordinato beni dall'estero. Gli acquirenti spagnoli (55%), britannici e italiani (48% ciascuno) sono particolarmente propensi a sfruttare questa opportunità, con meno probabilità che i tedeschi (33%) lo facciano a causa dell'ampia gamma di prodotti e della rigida concorrenza sui prezzi sul mercato interno.

Prime Air, la compagnia dei vettori aerei di Amazon, copre già la consegna in un giorno nel 91% del territorio degli Stati Uniti. E Amazon, questa è la novità, [si è iscritta al registro degli operatori postali in Italia](#) e farà concorrenza a Poste Italiane.

Lavoro, etica e reputazione

Alcune delle esternalità sociali di questi modelli, analizzate anche dallo speciale di Valori n. 142, ruotano attorno alla **mancanza di una governance democratica delle piattaforme**, al margine di intermediazione, all'**iper-sfruttamento** e alla **precarietà dei lavoratori**. Nel corso del [Platform Economy Summit Europe](#), tenutosi a Berlino dal 20 al 22 novembre 2018, si sono affrontati temi utili ai policy makers europei e internazionali, in modo da raccordare l'evoluzione di queste economie con quella dei regolatori.

Le piattaforme digitali **collegano anche i lavoratori con i consumatori**, non solo i produttori: l'architettura dei modelli di business fin qui analizzati ha importanti conseguenze per il mondo del lavoro, potendone influenzare positivamente le capacità o promuoverne negativamente lo sfruttamento.

Il noto esperto di piattaforme [Sangeet Paul Choudary](#) e l'organizzazione mondiale del lavoro (ILO) propongono una **riforma delle piattaforme digitali** che affronti il tema dell'asimmetria delle informazioni a cui hanno accesso i lavoratori e policy makers per determinare se una piattaforma mercifichi il lavoro o se invece consenta ai lavoratori di differenziarsi e crescere.

Nell'economia delle relazioni e delle review, allora, anche **la reputazione di un lavoratore contribuisce alla reputazione della piattaforma**: sarà determinante rendere interoperabile questa reputazione per aumentare il potere contrattuale.

Riguardo l'ingaggio dei lavoratori delle piattaforme, è arrivata la notizia che oltre 300 impiegati di Google hanno firmato una lettera aperta per chiedere la chiusura di un progetto che di fatto crea un motore di ricerca che rispetti e agevoli la censura in Cina.

La proprietà esclusiva dei dati da parte della piattaforma ostacola l'efficacia del regolatore a cui manca la visibilità dei comportamenti effettivi sulla piattaforma. Un negoziato efficace tra regolatori e piattaforme sarà quello tra flessibilità delle regolamentazioni e accesso a quei dati che offrono una comprensione dei comportamenti senza minare alla competitività della piattaforma.

Con l'accesso ai dati i regolatori potrebbero funzionare essi stessi come una piattaforma multi-lato: i lavoratori che utilizzano la piattaforma sono produttore di dati mentre i policy makers potrebbero analizzarli e proporre interventi normativi basati sull'effettivo comportamento del mercato. Questo permetterebbe anche alla regolamentazione di stare al passo dell'innovazione.

La sostituzione di persone con macchine intelligenti e algoritmi all'interno dei mercati non evita, anzi accelera, la tendenza alla **compressione dei redditi e dei profitti** prevista dalle ipotesi economiche classiche e neoclassiche.

Ma l'ossessivo richiamo alla possibilità che le macchine sostituiscano certi compiti svolti dalle persone rischia di non condurre all'approfondimento, ma soltanto alla paura. Ad oggi vi sono ipotesi che prevedono sia una diminuzione dei posti di lavoro sia una migrazione da alcuni compiti ad altri con un saldo non necessariamente negativo, sebbene questo non annulli l'impatto sui lavoratori che rischiano di uscire dal ciclo.

La paura è un ottimo strumento per il governo delle coscienze, ma non per lo sviluppo del pensiero critico e dalla creatività richieste dalla grande trasformazione in atto dell'economia della conoscenza.

I lavoratori assunti dalle piattaforme digitali in Italia? Sono solo 2000

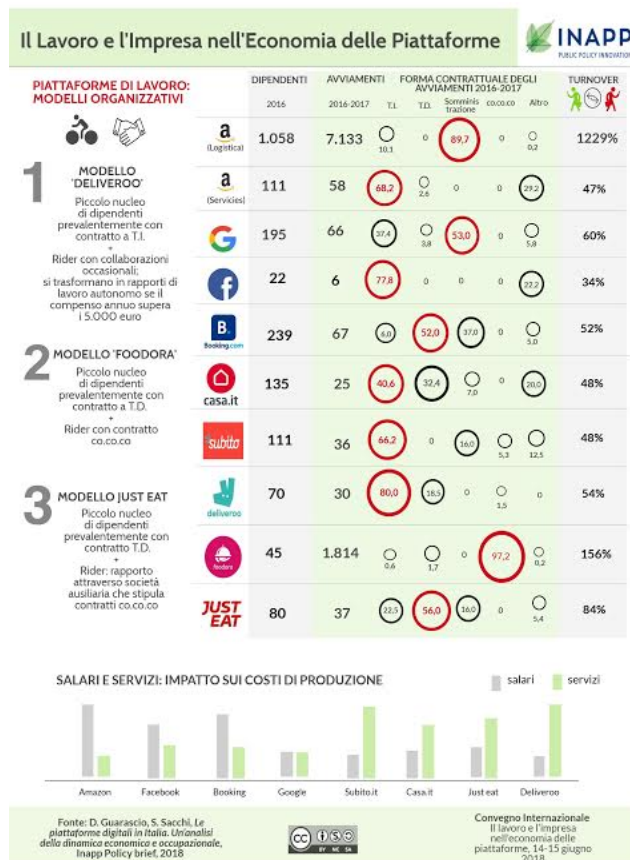
Le piattaforme digitali nel nostro Paese, da Google a Foodora, superano di poco i 2mila dipendenti, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Facebook in Italia conta solo 22 dipendenti. Deliveroo, Foodora e Just Eat non arrivano a 200 dipendenti. A fronte di profitti milionari

(TOBIAS SCHWARZ / AFP)

Ricavi a sei zeri, pochissimi lavoratori assunti, stipendi e tasse basse. È il modello di business delle grandi piattaforme digitali presenti in Italia, da Google ad Amazon, passando per Facebook, Foodora e Deliveroo. Le nove principali piattaforme nel nostro Paese superano di poco i **2mila lavoratori dipendenti**, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Le tre big del food delivery, Foodora, Deliveroo e Just Eat, non arrivano nemmeno a **200 assunti**. Ad avere l'ufficio più piccolo è Facebook, che da noi conta solo 22 dipendenti.

Una minuscola fetta di lavoro, per un mercato che invece solo per le **vendite online nel nostro Paese supera i 25 miliardi di euro di fatturato** (stima Accenture). E che si avvale per lo più di lavoratori non contrattualizzati e con scarse tutele. L'**Inapp, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche**, per la prima volta ha realizzato uno studio basato su analisi dei bilanci, composizione del personale e avviamenti professionali di queste aziende che hanno messo radici in Italia, facendo emergere come la **crescita delle Big del tech nel mercato nostrano non corrisponde affatto a una crescita dei posti di lavoro né delle tasse pagate**.

«Guardando i dati, viene fuori una dinamica economica del tutto nuova: alti profitti e una grossa penetrazione di mercato, a cui corrisponde una bassa intensità occupazionale, il più delle volte con contratti non subordinati», spiega **Dario Guarascio**, ricercatore di Inapp.



Basti pensare, ad esempio, che due colossi come **Google e Facebook nel 2016 avevano solo 195 e 22 dipendenti**. Numeri bassi che si possono spiegare con la natura tecnologica di queste piattaforme, che offrono servizi immateriali replicabili senza costi aggiuntivi. «L'occupazione che questo tipo di piattaforme genera è circoscritta a profili manageriali e tecnici deputati alla cura della piattaforma e delle applicazioni», spiega Guarascio. E lo stesso discorso vale per le piattaforme di intermediazione per gli acquisti, come **Casa.it, Subito.it e Booking, che contano rispettivamente 135, 111 e 239 dipendenti**. Numeri spiccioli per le enormi fette di mercato che coprono.

Una sproporzione rispetto ai ricavi di queste aziende. Tanto più che la crescita dei profitti non è seguita affatto da una crescita proporzionale dei salari. Ad aumentare, sono per lo più quelli dei livelli più alti, relativi ai manager. Senza contare che in molte di queste piattaforme molte mansioni, soprattutto quelle **meno qualificate, sono affidate a collaboratori autonomi senza contratti subordinati**. Mostrando una forte disuguaglianza tra lavoratori anche all'interno delle stesse piattaforme.

Le nove principali piattaforme digitali nel nostro Paese superano di poco i 2mila lavoratori dipendenti, di cui oltre la metà impiegati solo nei magazzini di Amazon. Le tre big del *food delivery*, Foodora, Deliveroo e Just Eat, non arrivano nemmeno a 200 assunti

Cosa che vale soprattutto per le aziende **Big delle consegne del cibo a domicilio. Deliveroo conta solo 70 dipendenti, Foodora 45, Just Eat 80. Meno di 200 assunti in totale**. E nessuno di questi è un rider, che invece sono circa 3mila solo nella città di Milano. Il modello qui è l'esternalizzazione di gran parte delle mansioni, che vengono affidate a contratti con lavoratori riconosciuti come "fornitori" o "collaboratori", senza sottoscrivere alcun contratto da dipendente. Non a caso, **i costi dei servizi sono il doppio rispetto al costo del lavoro per Just Eat e addirittura sei volte di più per Deliveroo**: l'ipotesi è quindi che il pagamento della flotta dei rider non rientri tra il costo del personale, ma venga categorizzato solo la voce delle forniture. Uno squilibrio che si può notare anche per Casa.it, Subito.it e Petme.

Ma se tutte e tre le piattaforme del food delivery hanno uno **zoccolo duro di pochi dipendenti qualificati**, ognuna poi regola in maniera diversa i rapporti con i fattorini per le mansioni di consegna. Foodora, che per i suoi dipendenti usa soprattutto contratti a tempo determinato di breve durata (il tasso di turnover è molto alto), per le consegne dei pasti usa invece soprattutto Cococo con pagamento per consegna. Anche Just Eat usa i Cococo per i suoi rider, che però vengono contrattualizzati attraverso una società terza di cui la piattaforma si avvale. Il "modello Deliveroo" prevede invece l'uso di contratti di collaborazione occasionale o, se il rider guadagna i 5mila euro l'anno, la partita Iva.

L'unica eccezione per numero di dipendenti in Italia è **Amazon**, che nel 2016 contava 1.169 assunti: un'eccezione dovuta alla rete di raccolta e smistamento di beni dei magazzini di **Amazon Logistica**, che richiede più lavoratori rispetto alle tradizionali piattaforme, il più delle volte (89,7%) assunti però con **contratti di somministrazione** ([Amazon ha sfiorato addirittura il tetto delle somministrazioni e ora l'ispettorato del lavoro ha chiesto l'assunzione per 1.300](#)). Gli avviamenti professionali in Italia per Amazon Logistica nel periodo 2016-2017 sono stati 7.133, a fronte di 1.058 dipendenti riportati nel bilancio. **Cifre che rivelano anche un tasso di turnover pari al 1229%, il che «fornisce una misura del grado di volatilità occupazionale all'interno della singola impresa»**, spiegano da Inapp.

C'è un problema molto rilevante di distribuzione dei guadagni delle piattaforme digitali, che da un lato non si trasformano in occupazione e dall'altro non alimentano la capacità redistributiva dello Stato attraverso le imposte

Stefano Sacchi, presidente di Inapp

E poi arrivano **le tasse**. Le imposte e gli oneri sociali pagati dalle grandi piattaforme digitali sono solo una piccolissima parte rispetto al valore aggiunto e agli utili per dipendente, e soprattutto rispetto ai profitti. Che, comunque, per le Big, non sono mai così alti come ci si aspetterebbe. «Gran parte della ricchezza di Bezos, Zuckerberg & co. deriva dal valore crescente delle azioni in Borsa», spiega Maurizio Franzini, docente di politica economica all'Università La Sapienza. Non a caso, «i grandi manager ricevono

retribuzioni fisse relativamente basse, ma moltiplicano i loro guadagni grazie alle alte stock options che ricevono». Il prezzo delle azioni di Amazon oggi è di quasi 1.500 dollari. Dieci anni fa non si arrivava a cento dollari. Sproporzioni e paradossi che rendono difficile anche ogni forma di regolamentazione. **Basti pensare che quando Facebook acquistò Instagram per 1 miliardo di dollari, Instagram contava solo 13 (!) dipendenti.**

«C'è un **problema molto rilevante di distribuzione dei guadagni delle piattaforme digitali**, che da un lato non si trasformano in occupazione e dall'altro non alimentano la capacità redistributiva dello Stato attraverso le imposte», spiega **Stefano Sacchi**, presidente di Inapp. «Insieme al problema di come garantire adeguata protezione sociale ai lavoratori della gig economy, la questione fondamentale dei prossimi anni è come redistribuire i guadagni di produttività e il valore aggiunto che vengono dal progresso tecnologico. L'alternativa è una società fortemente polarizzata, un modello insostenibile dal punto di vista della necessità di garantire sostegno politico diffuso alle democrazie liberali e incompatibile con la coesione sociale».

La precisazione di Subito.it

Dal 2007 ad oggi il numero dei dipendenti è cresciuto del 43,4% media annua, passando da 4 a 147 dipendenti in 10 anni. La crescita a doppia cifra del fatturato è stata quindi costantemente accompagnata da una crescita organica del personale. A ciò si deve aggiungere che il 40% degli assunti lavora in Prodotto e Tecnologia, due aree aziendali che richiedono competenze altamente specializzate. Inoltre, come espressamente dichiarato anche nella ricerca, Subito ha il 98% di contratti a tempo indeterminato, l'1% di stage e solamente l'1% di contratti di somministrazione. Questi dati dimostrano l'interesse di Subito per i propri dipendenti ai quali mette a disposizione anche piani di welfare strutturati comprensivi della possibilità di lavorare in smart working e volti allo sviluppo del work-life balance. Tutto ciò è confermato anche dalla classifica del Great Place to Work 2018 che ha visto Subito posizionarsi in 15esima posizione tra le medium companies. Subito è parte di Schibsted Italy, una realtà composta anche da una società di servizi, Schibsted Italy Business, che si occupa del customer care e del teleselling per i clienti privati e professionali di Subito. Schibsted Italy Business è nata nel 2015 dalla decisione di internalizzare questi servizi, prima in capo a società esterne. Questa realtà è cresciuta in poco tempo e rappresenta un casus quo rispetto al panorama italiano. Ad oggi conta 114 dipendenti (+118% rispetto al 2015), il 79% dei quali con un contratto indeterminato. Ad oggi solamente il 16% ha un contratto a tempo determinato o di somministrazione e si consideri che dei somministrati nel 2017 oltre il 95% è stato assunto con contratto indeterminato.

Cambiamenti a tempo indeterminato (III) – Alla ricerca di nuovi modelli di rappresentanza

Terza puntata della rassegna sui mutamenti del mondo del lavoro; in questa pillola desidero approfondire il tema della rappresentanza e, nello specifico, del sindacato. C'è ancora uno spazio significativo per il sindacato dentro il paradigma tecnologico digitale? Che ruolo dovrà e potrà ritagliarsi? Al termine dell'articolo lancio un'idea di lavoro in collegamento con la Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino: il sindacato 4.0

La scorsa settimana ho incontrato un giovane ragazzo che ha lavorato per più di un anno nell'ambito della gig economy (la cosiddetta economia dei lavoretti). Dopo aver ascoltato con attenzione la sua esperienza, gli ho chiesto cosa significasse per lui il sindacato e quale valore gli attribuiva. Candidamente mi ha risposto “non credo serva un suo coinvolgimento”. La sua osservazione, scevra di ogni ideologia, giudizio di

valore o atteggiamento antisindacale, riflette con chiarezza uno dei possibili corollari dei paradigmi 4.0: l'assenza strutturale del sindacato.

Si tratta di un cambiamento culturale confermato anche dai recenti dati pubblicati dall'indagine di Demoskopika, nel quale si certifica che negli ultimi due anni gli iscritti al sindacato siano complessivamente calati di 450.000 unità circa. Inoltre l'indagine ha cercato di valutare, attraverso un indicatore composito, il grado di appeal sindacale regione per regione: il Piemonte è risultato fanalino di coda, dimostrando l'urgenza di una seria riflessione.

Con questa nuova pillola sui cambiamenti del mondo del lavoro, vorrei quindi sollecitare le organizzazioni sindacali (tutte e senza esclusione di sigle!) a ripensare la loro forma d'azione, le loro strategie e le loro proposte alla luce delle trasformazioni descritte nei paragrafi precedenti. Non si possono guardare i procedimenti della società senza coglierne le potenzialità e i rischi; non si può far finta che tutto ciò avverrà per altre generazioni (pertanto manifestando scarsa solidarietà verso chi verrà dopo di noi) e non esercitare una parola che nel nostro Paese fatica ad aver successo: la responsabilità personale.

L'innovazione tecnologica comporta anche un'innovazione delle formule sociali: chi non cambia e non risponde a tali sollecitazioni corre il rischio di veder eroso il proprio spazio nella società. Anche il sindacato rimarrà ancora un valore riconosciuto e autorevole dentro la società economica (e manterrà una presenza significativa) solo se saprà ripensare il proprio ruolo, altrimenti il già presente sentimento dell'indifferenza diventerà il fattore con cui convivere stabilmente nel futuro. Sono soprattutto i giovani che oggi si riconoscono poco nel raggio d'azione, nel linguaggio e nelle strategie sindacali perché semplicemente non vivono il lavoro nella formula novecentesca entro cui il sindacato sembra essere intrappolato. Ritengo che il miglior modo per dar seguito alle battaglie portate avanti nei decenni scorsi, non sia quello di crogiolarsi nello "splendido" passato per riproporlo in maniera mitica, ma capire le cause per cui il sindacato fece davvero breccia tra i lavoratori, specie quelli più giovani.

La narrazione e la comprensione profonda dei cambiamenti descritti ci permette di avanzare nella riflessione. La narrazione è quindi funzionale per costruire un nuovo modello della rappresentanza del lavoro, che deve saper cogliere questi cambiamenti per accorciare le distanze tra la persona e i corpi intermedi. Una nuova rappresentanza è necessaria di fronte al fenomeno della disintermediazione tra la singola persona e gli avvenimenti sociali. E la rivoluzione digitale rende questo processo ancor più forte, evidente, veloce e repentino. A cosa serve un'organizzazione collettiva di rappresentanza se io, da solo, in qualunque momento e in qualunque luogo, posso esprimere le mie preferenze, le mie idee e i miei bisogni al mondo intero attraverso i social media? Oggi gli individui hanno la possibilità di accorciare i loro tempi di partecipazione alla vita di una collettività, di vedere il loro parere e idea in risalto e di non attendere l'incontro, la riunione, il congresso, etc. Come coniugare quindi la lentezza del processo decisionale democratico con le esigenze di velocità e di impatto del singolo dentro un'organizzazione?

Ma c'è anche un secondo ordine di problemi. Infatti questi cambiamenti organizzativi (le nuove forme di lavoro e le nuove strategie per aziende e lavoratori) hanno bisogno di tutele nuove che aiutino a tenere insieme il mondo del lavoro, evitando polarizzazioni, disuguaglianze e pertanto nuove tensioni.

Dentro questo panorama, il sindacato sembra essere l'organismo di rappresentanza più in sofferenza; per tale ragione è chiamato anch'esso a ripensarsi perché non cambiano solo le formule giuridiche dei rapporti di lavoro, ma mutano le percezioni e i sentimenti che gli stessi lavoratori nutrono nei suoi confronti (v. il prevalere della dimensione soggettiva su quella di classe e/o il dare più importanza agli elementi gratificanti come l'ambiente, le condizioni di lavoro, il clima aziendale). Il sindacato, nell'immaginario collettivo, appare spesso attento a conservare la propria struttura e a fare del proselitismo tradizionale tra categorie già iper-protette: i dipendenti pubblici e i pensionati rappresentano ancora oggi il target privilegiato dell'organizzazioni dei lavoratori. Ritengo invece che per rilanciare una presenza seria all'interno del mondo del lavoro, le diverse forme di rappresentanza abbiano di fronte a sé almeno quattro sfide.

La prima: la ricerca per pensare e ripensarsi. Le organizzazioni sindacali devono tornare dentro i luoghi di

lavoro per elaborare strategie nuove in connessione con altri mondi: università, associazioni di categoria, istituzioni. L'elemento elaborativo diventa fondamentale in un'era che chiede un ripensamento profondo di tutte le organizzazioni; questa sfida non può essere giocata in chiave autoreferenziale. Il mondo sindacale deve quindi aprirsi ad altre sfere della società, permearsi di spunti di riflessione che pervengono da altri spazi e da altre culture.

La seconda: il sindacato come luogo di condivisione e non solo di rivendicazione di diritti. È importante non schiacciare la riflessione sul mondo del lavoro solamente sui meccanismi regolativi; occorre inserire al fianco di questa dimensione quella dei valori e delle culture del lavoro. La condivisione di esperienze, proposte e strategie d'azione diventa quindi palestra democratica e luogo educativo allo stesso tempo. Ecco che il sindacato può svolgere (come altre realtà) anche una funzione pedagogica attraverso la costruzione di una nuova partecipazione.

La terza: aiutare i lavoratori a coniugare la dimensione personale con quella collettiva, riscoprendo nuove forme di solidarietà tra lavoratori, disoccupati e imprese. Per coniugare competitività e persona è necessario che tutte le organizzazioni sindacali non parlino al passato, ma sappiano prendere ciò che di buono sta dentro questi cambiamenti. L'emergere della centralità della persona come valore potrebbe diventare uno spunto interessante per aiutare un ripensamento della rappresentanza, dal momento che una quota non marginale di lavoratori vede oggi il ruolo del sindacato influente nella regolazione dei rapporti e delle relazioni di lavoro. In questo senso s'inserisce un serio approfondimento sul tema del *welfare aziendale* e di secondo livello e come il sindacato possa co-partecipare a nuovi interventi sociali e territoriali.

La quarta: l'elaborazione di un nuovo sistema di diritti che sia compatibile con il paradigma tecnologico e che ragioni seriamente sulle trasformazioni in corso, partendo a titolo esemplificativo da alcune questioni: il diritto alla disconnessione; la questione della privacy; il potenziamento del diritto soggettivo alla formazione e la sua estensione nelle contrattazioni di altre categorie oltre quella metalmeccanica; l'impostazione di un nuovo welfare, a partire dalle innovative e interessanti forme sviluppate da alcune imprese; la rimodulazione degli orari di lavoro.

Credo infine sia necessario costruire nuovi spazi (neutri) in cui coloro che hanno compiti di responsabilità si ritrovino, fuori dalle dinamiche dell'organizzazione, senza ansia da prestazioni, posizionamenti da tutelare, per confrontarsi seriamente sui cambiamenti e sulle strategie globali delle organizzazioni di rappresentanza *tout court*. Oggi, tutti i corpi intermedi, sono in grossa fatica perché soffrono di una penuria di pensiero a medio-lungo termine. Per tale ragione come Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, insieme ad alcuni amici già impegnati nel mondo sindacale, si sta lavorando per creare un gruppo (trasversale) di sindacalisti e aperto ad altre incursioni (ricercatori, imprenditori, studiosi) affinché insieme si possa riflettere sulle trasformazioni in corso, coglierne le principali opportunità e veicolarle nelle proprie organizzazioni di riferimento. Il progetto in questione potrà prendere forma come "Sindacato 4.0: percorsi per valorizzare la rappresentanza oggi".

Alessandro Svaluto Ferro
Direttore Ufficio Pastorale Sociale e del lavoro Torino

Siti per approfondimento

Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme (Confederazione europea dei sindacati)
<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/Prassl-report-IT1.pdf>

L'innovazione va al congresso
http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/12/ideadiffusa07_9642.pdf

Lavoro e piattaforme digitali

<http://www.fondazionetarantelli.it/attachments/article/38/WP%2013%20dic%202018d.pdf>

Ricerca gig economy in Italia: i primi risultati

sindacato-networkers.it

Spunti dal Vangelo

Carissime sorelle e carissimi fratelli, al termine di questa mattinata molto ricca di stimoli abbiamo bisogno di raccoglierci davanti al Signore perché ci aiuti a fissare nel nostro cuore quella parola che più ci aiuti a cambiare e a crescere secondo la sua volontà.

Il profeta Isaia, ascoltato nella prima lettura, ci ha suggerito le motivazioni profonde del nostro essere sindacalisti o comunque persone a cui sta a cuore il bene dei fratelli e della società: "Per amore di Sion non tacerò, per amore di Gerusalemme non mi concederò riposo, finché non sorga come aurora la sua giustizia e la sua salvezza non risplenda come lampada".

Per due volte ripete *per amore*. *Per amore* non si deve tacere e *per amore* non ci concediamo riposo, fino a quando non c'è giustizia, fino a quando non c'è salvezza. Solo così siamo conformi all'azione stessa di Cristo che per amore è sceso in mezzo a noi, ha condiviso la nostra vita e per amore ha offerto se stesso, al fine di renderci giusti e donarci la salvezza. È importante verificare sempre se facciamo tutto per amore, ad immagine del Signore.

Il secondo stimolo lo raccogliamo dal Vangelo, appena ascoltato, delle nozze di Cana, dove Gesù invitato con i suoi discepoli, dietro iniziativa della Madre, compie il primo miracolo, mutando l'acqua in vino. Lo spunto viene dalla madre di Gesù che si accorge della mancanza di vino.

Nell'esperienza di sindacalisti fondamentale è avere gli occhi e il cuore ben aperti per accorgersi dei problemi reali dei nostri fratelli, senza lavoro o con lavori non sempre degni della persona umana, oppure a volte costretti a ritmi di lavoro disumani, come abbiamo sentito in alcune esperienze di questa mattinata. Maria, da sola, non può risolvere il problema, si rivolge al suo Figlio e a lui invia i servi. È un lavoro di squadra, che si svolge sulla parola di Gesù.

Penso sia questo il messaggio evangelico: imparare a lavorare insieme, ma con lo sguardo umile e attento di Maria, nella piena fiducia reciproca e nella speranza di poter confidare sempre sulla presenza di Cristo. È lui a dar valore alle nostre azioni, a trasformare l'acqua della nostra generosità e del nostro servizio in bene prezioso per gli altri.

"La terra è la nostra casa comune – ci dice Papa Francesco nell'Evangelii Gaudium - e tutti siamo fratelli. Sebbene il giusto ordine della società e dello Stato sia il compito principale della politica, la Chiesa non può né deve rimanere ai margini della lotta per la giustizia. Tutti i cristiani, anche i Pastori, sono chiamati a preoccuparsi della costruzione di un mondo migliore. (Ev. G. n 183)

Mons. Marco Arnolfo
Vescovo Incaricato CEP per la Pastorale Sociale e del Lavoro