

Sindacato 4.0

Stiamo vivendo una difficile transizione tra la terza e la quarta rivoluzione industriale detta anche industria 4.0 o siamo di fronte ad un normale processo di adattamento tecnologico? **Cosa significa questo per il sindacato?**

Una ricerca svolta nel 2018 tra i dirigenti e delegati sindacali della Filctem CGIL evidenzia che ben l'81,5% degli intervistati è fermamente o moderatamente convinto che siano in corso cambiamenti radicali. Ad essere maggiormente convinti della natura rivoluzionaria dei processi in corso sono i dirigenti sindacali rispetto ai delegati aziendali. Dal punto di vista territoriale il sud rappresenta l'area più scettica verso una prospettiva pienamente rivoluzionaria. La spiegazione si può trovare nel fatto che gli effetti della rivoluzione industriale 4.0 si stanno manifestando con tempi e modalità diversi in ciascun settore produttivo e servizio, nella pubblica amministrazione, nei vari Paesi e contesti territoriali. Poiché ci siamo dentro talvolta facciamo fatica a comprenderne la portata, proprio come le famose rane nella pentola con l'acqua che si sta progressivamente scaldando. In molti luoghi di lavoro gli effetti della quarta rivoluzione industriale si confondono con quelli della robotizzazione che ha caratterizzato la precedente rivoluzione industriale, mentre in documenti e convegni, da cui traggono maggiormente le loro informazioni i dirigenti sindacali, il tema della rivoluzione industriale in atto è in evidenza da alcuni anni. I documenti congressuali e degli uffici studi di CGIL, CISL e UIL non manifestano infatti alcun dubbio sul fatto che è iniziata la rivoluzione industriale 4.0.

Questa consapevolezza rispetto alla natura dei cambiamenti in corso si sta traducendo in nuove strategie dell'azione sindacale ?

Proviamo dunque a entrare nel merito dei problemi e delle opportunità che caratterizzano la rivoluzione industriale in corso connotata dai progressi dell'intelligenza artificiale e dall'Internet delle Cose, cioè dalla possibilità per oggetti e luoghi di comunicare direttamente tra di loro nella rete rivoluzionando i processi produttivi e fornendo servizi agli utenti senza intermediazione umana.

Per comprendere la portata della rivoluzione in atto bisogna considerare che le fonti energetiche e le macchine che hanno caratterizzato le prime tre rivoluzioni industriali hanno consentito la parziale sostituzione ed il superamento dei limiti della **potenza muscolare umana e animale**, mentre il balzo connesso con la rivoluzione industriale 4.0 riguarda tecnologie che consentono la parziale sostituzione ed il superamento dei limiti **della mente umana**, cioè delle capacità cognitive della nostra specie.

In altre parole siamo a un tornante storico della civiltà e dei paradigmi su cui questa si è retta per molti secoli. L'impatto di Industria 4.0 va già oggi ben oltre l'ambito del lavoro tradizionalmente inteso poiché **porta con sé le potenzialità per realizzare una compenetrazione mai vista prima tra tempo di lavoro e tempo di vita, tra sfera pubblica e sfera privata** di ciascuna persona.

Sul piano del lavoro il balzo avvenuto durante le prime tre rivoluzioni industriali ha riguardato un consistente aumento della produttività del lavoro umano, la sua parcellizzazione e la creazione della grande industria. Sul piano sociale ha portato allo spopolamento delle campagne ed alla creazione di grandi agglomerati urbani.

La rivoluzione industriale 4.0 è un processo in corso che non ci è quindi possibile analizzare in modo compiuto nelle sue conseguenze su lavoro, economia e sistemi sociali. Su di essa possiamo però formulare previsioni basate sulla consapevolezza della potenza dirompente delle conoscenze e delle tecnologie su cui si fonda. Poiché non possiamo sapere a priori in che misura e come si evolveranno queste tecnologie e come se ne avvarranno i nostri sistemi economici e sociali è naturale che sulla portata e sulle conseguenze dei mutamenti in corso ci siano opinioni assai disperate.

Da taluni, tra cui Marco Bentivogli, ex segretario FIM, la rivoluzione industriale 4.0 è vista come l'inizio di un'epoca in cui il lavoro sarà gratificante e creativo e potrà essere accompagnato da molte attività volte ad elevare i livelli qualitativi della nostra vita, mentre da altri viene vista come foriera di grandi diseguaglianze in una società in cui gli occupati saranno sempre meno e sempre di più le persone costrette a vivere di assistenza e di lavoretti precari.

Per alcuni la rivoluzione industriale 4.0 aprirà un'epoca di democrazia con nuove opportunità di partecipazione alla vita pubblica, per altri segnerà invece l'avvento del Grande Fratello in grado di controllare e dirigere la vita di ciascuno di noi.

Non si tratta di alternative automaticamente derivanti dalle tecnologie ma dal come pubbliche istituzioni, industriali, lavoratori e cittadini sapranno indirizzarne e gestirne l'evoluzione e l'utilizzo nei diversi campi. Le tecnologie ed il loro utilizzo non sono neutrali, ma le conoscenze scientifiche di cui disponiamo ci consentono, ed ancor più ci consentiranno nel prossimo futuro, di sviluppare tecnologie funzionali a finalità anche opposte tra di loro ed è **importante sottolineare che la vera portata del cambiamento non dipende dallo sviluppo tecnologico in sé, ma dal come ne sono governati gli impatti** sul lavoro e sulla vita delle persone. In altre parole, dipende dal rapporto tra tecnologia e società.

E' importante considerare che, come ci informa Paolinelli nel suo libro "Transizioni digitali" (Arcadia edizioni, dicembre 2019) la quasi totalità del colossale sforzo economico necessario per sviluppare le tecnologie su cui si basa la rivoluzione industriale 4.0 è supportato dai pubblici poteri con esenzioni fiscali e denaro di noi cittadini. Alcune ricerche dimostrano che gli strabilianti successi della Silicon Valley sono stati resi possibili dagli ingenti investimenti della mano statale. Il giovane economista francese Éloi Laurent, autore con Mariana Mazzucato di studi approfonditi sull'argomento, si spinge a questo proposito ad affermare che la Silicon Valley è un "prodotto dell'intervento dello Stato nell'economia" e chiama questo fenomeno "capitalismo da passeggero clandestino" intendendo con tale espressione un capitalismo "che sfrutta abilmente i punti deboli della regolamentazione pubblica".

Anche in Europa i governi intervengono in modo massiccio con incentivi economici e fiscali per sostenere l'adozione nelle imprese delle tecnologie che caratterizzano la quarta rivoluzione industriale. Lo fanno con il sostegno di pressochè tutte le forze politiche e sindacali perché è opinione largamente dominante che questa è la strada maestra da seguire per salvaguardare la sopravvivenza delle imprese e con essa l'economia nazionale e l'occupazione.

La realtà è che per la prima volta nella storia sostenere le imprese non significa automaticamente sostenere l'occupazione. Il fatto però che la rivoluzione industriale 4.0 abbia bisogno del sostegno degli Stati pone i pubblici poteri in una situazione di forza molto maggiore di quanto comunemente si crede ed è per questo che possono essere attori importanti per imprimere a industria 4.0 direzioni favorevoli non solo al capitale ma anche a lavoratori e cittadini. Perché questo avvenga occorre però che i lavoratori facciano sentire con forza la loro voce sul piano internazionale oltre che su quelli nazionali per impedire che la concorrenza tra gli Stati per sfruttare le possibilità di crescita che offre industria 4.0 prenda il sopravvento sulla necessità di collaborare per indirizzarla.

Per definire la direzione che assumerà la rivoluzione industriale 4.0 il confronto del sindacato con industriali e pubblici poteri è quindi essenziale e deve ampliarsi oltre i livelli tradizionali della contrattazione per comprendere quelli ben più complessi ed impegnativi riguardanti la costruzione di nuovi paradigmi di sviluppo economico e sociale, e con essi nuove relazioni industriali e nuove modalità di concepire ed organizzare il tempo dedicato al lavoro.

E' una strada in salita per il sindacato poiché anche da un'analisi molto rapida emerge con chiarezza come l'attuale contesto culturale ed economico privilegia il capitale rispetto al lavoro. Si tratta, in gran parte, di elementi strutturali che difficilmente cambieranno, soprattutto nel breve-medio periodo.

Il sindacato è nato a seguito della prima rivoluzione industriale per estendere sul terreno della lotta e della contrattazione quella difesa dalle condizioni di estrema miseria e sfruttamento in cui vivevano i lavoratori, che le società di mutuo soccorso, di cui il sindacato è figlio, affrontavano

con gli strumenti della solidarietà. Sarebbe interessante, partendo dalla loro comune origine nelle Società di mutuo soccorso, ragionare sui motivi della divaricazione avvenuta nel tempo tra il sindacato e la moderna cooperazione.

E' un'ipotesi campata in aria pensare che nel corso della rivoluzione industriale 4.0 profonde trasformazioni sia nel sindacato che nella cooperazione possano rendere nuove sinergie tra sindacato e cooperazione un elemento fondamentale di protagonismo e di difesa dei lavoratori e di quella crescente massa di cittadini che rischia di subire condizioni di precarietà e di emarginazione?

Durante la seconda rivoluzione industriale in cui avvennero imponenti sconvolgimenti politici economici e sociali (due guerre mondiali, il fascismo ed il nazismo, la rivoluzione bolscevica) il sindacato visse grandi fasi di trasformazione fino a diventare in molti Paesi industrializzati organizzazione di massa con significativi aspetti di collateralismo con i partiti politici della sinistra.

La terza rivoluzione industriale ha visto ai suoi inizi (1950) il sindacato dividersi e ritentare poi senza successo l'unità ma ritrovando quell'unità d'azione che gli ha consentito di vivere fino agli anni 70 una grande fase di crescita del suo peso nelle fabbriche e del suo ruolo nella società. E' poi iniziata una progressiva fase di declino della reale rappresentanza del mondo del lavoro da parte del sindacato ed una rottura dell'azione sindacale unitaria. Il sindacato ha così imboccato la via che lo ha portato a divenire, nei fatti, sempre più erogatore di servizi con una preponderante presenza di iscritti tra i pensionati, una perdita di peso nell'industria, una sostanziale assenza in gran parte del tessuto delle piccole e medie imprese che caratterizza il sistema produttivo italiano, mantenendo una presenza abbastanza significativa nel pubblico impegno in cui sussistono però una grande frammentazione sindacale e forti spinte corporative.

La rivoluzione industriale 4.0 coglie quindi i sindacati in una fase di crisi, profonda divisione e frammentazione.

È a questo punto che si presenta in tutta la sua rilevanza il tema **Sindacato 4.0** oggetto del Rùmine di questo mese.

Gli 11 rùmine che l'hanno preceduto, unitamente al seminario on line organizzato da *Sindacalmente* sul lavoro ed alle proposte avanzate da un gruppo di aderenti all'associazione "E' mai tardi" riguardanti il reddito di cittadinanza, hanno attraversato il vasto territorio dei temi utili per individuare i fondamenti su cui costruire nuovi paradigmi di sviluppo capaci di cogliere le opportunità offerte dalla rivoluzione industriale 4.0.

Abbiamo affrontato il tema centrale della formazione ragionando sulle modalità con cui ciascuno di noi apprende, perché è proprio da qui che occorre ripartire per ripensare radicalmente i sistemi formativi e, fatto non secondario, la stessa formazione di sindacalisti e politici. Abbiamo affrontato temi oggi cruciali come quello dell'ambiente ragionando sul dogma dello sviluppo; il tema dell'economia e della società civile ricercando nei circoli virtuosi di reciprocità, nella visione dell'economia civile e nella regola d'oro del "fai agli altri quello che vorresti gli altri facciano a te" possibili elementi costitutivi di nuove relazioni economiche e sociali; il tema della guerra e della pace per ragionare sui possibili rapporti tra le nazioni in un mondo in cui in cui i confini tra locale e globale tendono sempre più a confondersi; il ruolo delle leggi e della politica ripensando ai concetti di democrazia ed oligarchia, ma anche al rapporto tra pubblici poteri e cittadini, e ci siamo naturalmente soffermati sulla natura delle tecnologie che connotano la quarta rivoluzione industriale.

Il viaggio proposto da rùmine non è quindi stato un girovagare a caso ma il tentativo di ragionare insieme su contenuti essenziali per intervenire con consapevolezza ed efficacia nell'orientare la direzione di sviluppo della quarta rivoluzione industriale, esercitando uno sforzo costante per risalire all'essenza dei problemi ed esercitare al tempo stesso il pensiero trasversale, come è necessario fare per individuare soluzioni innovative ed efficaci.

Per cercare di capire cosa "bolle nella pentola del sindacato" ho brucato in documenti congressuali e di uffici studi oltre che in siti web ed in alcuni libri come quelli di Patrizio Paolinelli

(“Transizioni Digitali” - Arcadia edizioni, dicembre 2019) e di Marco Bentivogli (“Contrordine compagni” - Rizzoli 2019). Ringrazio Adriano Serafino per la documentazione che mi ha fornito.

Quel che ne risulta è una prima bozza che necessita di ulteriori approfondimenti su cui spero troveremo in futuro modo di lavorare nella comunità di *sindacalmente*.

In sintesi le priorità che mi sembra siano state individuate dai sindacati sono:

- La necessità di prevenire anziché inseguire.
- I sistemi formativi con specifica attenzione alla formazione continua durante tutto l’arco della vita.
- La contrattazione a tutti i livelli sui temi dell’orario e dell’organizzazione del lavoro, dell’inquadramento, del salario e della gestione degli esuberanti derivanti dai processi di innovazione, ma anche dei sistemi territoriali.
- L’organizzazione dei lavoratori della gig economy, detta anche in termini riduttivi economia dei lavoretti. Il termine “gig” si riferisce infatti in inglese originariamente proprio agli ingaggi occasionali tipici di musicisti ed artisti.
- Gli incentivi pubblici per favorire ed accelerare i processi di innovazione delle imprese.

Ecco alcune sintetiche annotazioni per precisare meglio i punti che precedono.

La necessità di prevenire anziché inseguire è un concetto presente in pressochè tutti i documenti sindacali ben sintetizzato da Savino Pezzotta (ex segretario generale CISL) in un suo recente richiamo alla politica ed al sindacato a tornare con i piedi per terra ed a ritrovare il loro spirito di missione e di servizio, “evitando di rincorre la velocità dei cambiamenti, piuttosto impegnandosi a determinare la bontà della loro direzione”.

Per prevenire anziché inseguire il sindacato nei suoi documenti e nei discorsi dei suoi leader si pone l’obiettivo di divenire sempre più capace di farsi interprete e prospettare soluzioni ai problemi di lavoratori e cittadini non isolando il tema del lavoro e della sua organizzazione ma affrontandolo in modo sistemico e lungimirante per dare una direzione unitaria e coerente alle trasformazioni in atto. E’ anche presente la consapevolezza di dover operare rapidamente un salto qualitativo perché abbiamo imboccato un cammino di crescita delle conoscenze e delle tecnologie di tipo esponenziale e la partita si gioca sulla capacità di orientarne ed indirizzarne **in tempo utile** lo sviluppo. Questo è tanto più difficile ed impegnativo in quanto quel 4.0 con cui è comunemente contrassegnata la rivoluzione in corso fa prevedere uno scenario in continuo movimento con il succedersi di molte varianti anche con specificità locali e settoriali che presenteranno nuove opportunità ma anche nuovi rischi.

La CISL si differenzia dalle altre organizzazioni sostenendo che la via fondamentale da percorrere per “prevenire” è «entrare nel gioco», tramite nuovi strumenti di “partecipazione” alle scelte imprenditoriali da affiancare a quelli tradizionali della contrattazione. Scrive Bentivogli “Nella nostra visione di Industry 4.0 e di sviluppo vanno in soffitta tanto l’idea antagonista quanto quella padronale di relazione industriale. Non sono inutili: sono entrambe dannose e luddiste.” e poi ancora “ ... sarà fatalmente la partecipazione dei lavoratori a rappresentare il discrimine tra imprese innovative e non”.

Quest’ultima affermazione mi ha particolarmente colpito perché pur essendo le imprese cooperative le uniche che si fondano proprio sulla partecipazione e corresponsabilità dei lavoratori nelle scelte aziendali, in nessun documento sindacale, neppure in quelli della CISL e nel libro di Bentivogli, è presente l’idea di sviluppare con la cooperazione nuove sinergie per orientare e gestire processi di innovazione nel lavoro e nei sistemi territoriali a favore di lavoratori e cittadini.

Operando nell’Osservatorio sull’Economia Civile della Camera di Commercio di Torino ho personalmente avuto modo di toccare con mano quanto sia profonda la frattura tra sindacato e cooperazione e quanto radicata la non volontà delle due parti di porvi rimedio.

Perché questo divorzio tra cooperazione e sindacato ?

Al principio di partecipazione e corresponsabilità, ricorda Bentivogli “si sono ispirati gli accordi Fca di Pomigliano e di Whirlpool – creando le condizioni per il rientro in Italia di produzioni che in precedenza erano state delocalizzate all'estero”. Si tratta per Bentivogli di accordi che indicano la direzione che il sindacato dovrà seguire nei prossimi anni.

Cosa dire oggi dell'importanza strategica per il sindacato del futuro assegnata nel 2018 da Bentivogli a questi accordi ?

La formazione è la priorità su cui convergono “senza se e senza ma” tutte le organizzazioni sindacali sottolineando la necessità di ripensare nei suoi fondamenti, programmi e metodologie, l'intero sistema formativo e di concordare con il padronato spazi reali nell'organizzazione del lavoro per la formazione continua dei lavoratori nell'interesse stesso delle imprese, poiché l'apporto di professionalità e di competenze adeguate e costantemente aggiornate è un prerequisito fondamentale per il processo di innovazione.

Colpisce il fatto che alla priorità conclamata con forza del ripensamento e rilancio del sistema formativo nel suo complesso non corrisponda un'azione sindacale significativa su questo tema.

È una valutazione azzardata dovuta a mia disinformazione ?

Nei documenti sindacali viene anche affrontato il tema della formazione continua dei sindacalisti che è riconosciuto come condizione essenziale per consentire al sindacato di giocare un ruolo attivo nella quarta rivoluzione industriale.

La centralità della contrattazione a tutti i livelli compreso quello territoriale non può ovviamente mancare nelle priorità dell'azione sindacale anche se con diverse accentuazioni tra le organizzazioni sindacali. C'è chi privilegia la contrattazione nazionale di settore per far fronte alle diseguaglianze che la rivoluzione industriale 4.0 sta accentuando, chi quella aziendale per affrontare in modo efficace i temi dell'innovazione e dell'organizzazione del lavoro. C'è anche il richiamo all'importanza della contrattazione territoriale e soprattutto all'importanza di operare per creare ecosistemi favorevoli all'innovazione e per essere “sindacato delle persone” cioè sindacato capace di dar voce e di rappresentare i lavoratori come persone nel loro intero e non solo nel posto di lavoro, estendendo la contrattazione alle condizioni di vita oltre che a quelle di lavoro in un mondo in cui sta sempre più vanificandosi il confine tra tempo libero e tempo di lavoro, tra vita pubblica e vita privata.

Bombardieri, segretario UIL appena rieletto, ha dichiarato nel suo discorso congressuale: “Settimana corta, reddito universale e una riforma fiscale progressiva. Dobbiamo muoverci in questa direzione per far fronte all'emergenza del caro vita. Le risorse ci sono: basta lottare contro l'evasione fiscale e tassare gli extra profitti, anche nel settore non energetico. Serve redistribuire la ricchezza prodotta durante la pandemia e la guerra, a vantaggio di chi ne ha pagato di più gli effetti” ed ancora “Vogliamo lavorare meno e lavorare tutti e tutte, a parità di salario con più certezze e stabilità. Perciò riaffermiamo la necessità di seguire il modello spagnolo di abolizione dei contratti a tempo determinato”.

Quanto di queste parole troverà spazio nei prossimi mesi nella contrattazione sindacale ?

Tra i temi individuati come fondamentali oggetti di contrattazione mi soffermo qui brevemente solo sul problema dell'inquadramento che appare particolarmente complesso vista la radicale trasformazione in atto dell'organizzazione del lavoro e dei ruoli lavorativi. Sostiene Bentivogli: “Nel lavoro 4.0 sono necessari sistemi di inquadramento moderni ed intelligenti che descrivano e valorizzino la professionalità in evoluzione e che diffondano una cultura di valorizzazione dell'impegno e della meritocrazia. Se ci limitiamo a cambiare nomi alle mansioni senza comprendere i nuovi ruoli perderemo l'ennesimo treno.

Bentivogli si spinge ad affermare che una sperimentazione praticabile può riguardare dei veri e propri contratti «ibridi», in cui una parte è fatta dalle regole che normalmente rientrano nella contrattazione collettiva del lavoro dipendente, e una parte «individuale» con normative e regole di riferimento per quello che riguarda attività, compiti, e risultati in cui il singolo lavoratore esercita la sua responsabilità personale. Bentivogli sostiene che se il sindacato non riesce a intervenire su

questa parte individuale del rapporto di lavoro, non solo lascia soli coloro che rappresenta, ma chiude gli occhi e perde terreno di negoziazione su tutti i contenuti della prestazione lavorativa: orari, professionalità, salute e sicurezza.

Esistono esempi di contratti ibridi da analizzare ?

Poichè il tema della contrattazione a tutti i livelli (nazionale di settore e di filiera, aziendale, territoriale) è da sempre centrale nell'azione sindacale vale la pena di considerare la situazione contrattuale oggi in Italia che si caratterizza per una accentuata molteplicità di referenti e una singolare dispersività di rappresentanze sia sul fronte aziendale che sindacale. Nel 2019 esistevano in Italia quasi 900 contratti collettivi nazionali vigenti nei vari settori produttivi del lavoro privato, il che è già di per sé indice di una patologia. Oltre 30 contratti nazionali nel solo settore meccanico; più di 50 nel settore agricolo; 74 nell'edilizia; 67 nei trasporti; 233 nel settore commercio e servizi... Ce n'è abbastanza per domandarsi chi davvero rappresenti chi nel mondo del lavoro.

Sul piano del diritto del lavoro e delle relazioni industriali la situazione è resa ancora più complessa dal fatto che le singole imprese possono scegliere di applicare ai propri dipendenti il contratto collettivo nazionale di lavoro che ritengono più idoneo, anche se riferito a un settore di attività diverso da quello esercitato.

Uno degli effetti perversi della polverizzazione contrattuale è quello di favorire la tendenza al ritorno di atteggiamenti corporativi nelle relazioni industriali.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale che in molti documenti, in particolare della CISL, appare centrale, l'indagine ISTAT-CNEL informa che: "le RSU e RSA appaiono ancora poco diffuse, essendo rispettivamente presenti nel 12,1% e 11,8% delle imprese. Posto uguale a 100 il totale nazionale, il 53,1% delle RSU e il 65,1% RSA sono nell'industria in senso stretto, con una maggiore presenza nel Nord-ovest (...). La presenza di tali rappresentanze aumenta al crescere della classe dimensionale delle imprese: in quelle con 10-49 dipendenti la percentuale in cui è presente la RSU e la RSA sono 7,5% e 8,4% mentre in quelle con almeno 500 dipendenti tali percentuali arrivano rispettivamente a 61,5% e 57,6%".

Esiste un marcato squilibrio territoriale fra le varie aree del Paese: al Nord-Ovest le imprese che fanno contrattazione di 2° livello risultano infatti essere il 23,5%, al Nord-Est il 26,8%, al Centro il 19,8%, al Sud l'11,6%, nelle Isole il 13,1%. Se il futuro del lavoro si decide in azienda, bisogna prendere atto che la prima linea sindacale per governare i possibili effetti negativi dell'avanzata tecnologica sull'occupazione non sembra allo stato dell'arte abbastanza robusta da controbilanciare il decisionismo di nuove generazioni di manager in overdose da automazione e di deregulation.

Non ho trovato dati significativi riguardanti la contrattazione territoriale ma temo che non sia un fenomeno ampiamente diffuso.

Non affronto qui l'ambito assai complesso della contrattazione e della presenza del sindacato nel Pubblico impegno perché non sono in grado di sintetizzarne in poche righe articolazione e complessità che richiedono di evitare ogni semplificazione e generalizzazione.

L'organizzazione dei gig workers vede impegnate tutte le organizzazioni sindacali con l'obiettivo di fornire anche a questi lavoratori adeguate garanzie contrattuali. I gig workers (fattorini, corrieri, autisti che lavorano con piattaforme come UBER, ecc. ma anche lavoratori altamente qualificati in particolare nei campi informatico e del marketing), sono lavoratori indipendenti che svolgono attività loro appaltate da piattaforme on line che li gestiscono come freelance, non dando loro nessuna delle sicurezze che spettano ai lavoratori dipendenti e legando la retribuzione alle prestazioni. Spesso per ottenere uno stipendio mensile sufficiente per vivere i gig workers devono rispettare ritmi di lavoro anche peggiori di quelli imposti dalle linee di montaggio di tradizione fordista.

Luca Ricolfi ha stimato che nella gig economy lavorano circa 350mila persone e le ha inquadrate in una più complessiva "infrastruttura paraschiavistica", che in Italia comprende da 2 milioni e 700mila unità a 3 milioni e 500mila persone, cioè circa un occupato su sette.

I gig workers sono la punta dell'isberg che segnala come nel mondo del lavoro da alcuni anni si sta effettuando lo spostamento del rischio dall'impresa al lavoratore. Questo si verifica organizzando molte attività tramite piattaforme digitali ma anche con delocalizzazioni e licenziamenti collettivi volti in alcuni casi ad accrescere i profitti di imprese in buona salute ed in altri a scaricare sui lavoratori e sulla collettività i costi di crisi aziendali che potrebbero trovare rimedio in adeguati investimenti.

La CISL sta ponendo uno specifico impegno nell'organizzazione di gig workers ad alta qualificazione professionale con la fondazione sin dal 2015 di vIVAce collocata all'interno della FeLSA (Federazione Lavoratori Somministrati, Autonomi, Atipici). Ciò che contraddistingue vIVAce non è il tentativo di riportare lavoratori freelance entro le categorie dei lavoratori dipendenti ma lo sforzo di riconoscerne le peculiarità e di dare a queste piena cittadinanza nel mondo del lavoro con nuove tipologie di tutele sindacali come ad esempio quella, tutt'altro che secondaria, della difesa della loro professionalità.

Incentivi alle aziende. Sull'importanza assegnata dai sindacati al fornire da parte dello Stato un quadro organico di incentivi alle aziende per aiutarle ad adeguarsi rapidamente ai canoni della rivoluzione industriale 4.0 mi sono già soffermato dicendo quanto in tutto il mondo l'innovazione delle imprese sia fortemente dipendente dai finanziamenti pubblici, per cui la priorità posta su questo tema da parte dei sindacati è volta a garantire competitività al sistema produttivo del nostro paese. Manca, per quanto sono riuscito a capire, un adeguato impegno internazionale del sindacato per evitare la concorrenza tra gli Stati su questo terreno assai importante e delicato.

Ho dimenticato qualche cosa di rilevante presente nei documenti sindacali ? E' certamente più che probabile e confido nelle integrazioni che potranno venire dai vostri interventi e dal lavoro successivo che mi auguro potrà seguire nell'ambito di *Sindacalmente* sul tema del sindacato e delle sue trasformazioni in corso.

Nei limiti della ricerca che ho compiuto mi ha colpito il fatto che la documentazione che ho consultato, pur risalendo prevalentemente ad alcuni anni fa, affronta con preveggenza e lucidità problemi riguardanti la rivoluzione industriale 4.0 che vanno via via esplicitandosi nella loro rilevanza ed attualità. Mi hanno ad esempio colpito la chiarezza del documento "Progetto lavoro 4.0" elaborato per la conferenza di programma del gennaio 2018 della CGIL e la piena consapevolezza, in tutti i documenti che ho consultato, del carattere dirompente che sempre più andrà assumendo la quarta rivoluzione industriale.

Sin qui le cose scritte in libri, documenti, interventi e mozioni congressuali, ma la realtà dell'impegno sindacale vi corrisponde ?

Io, in questi anni non ho visto un protagonismo sindacale sui temi citati come fondamentali, urgenti e prioritari in congressi e documenti sindacali. E' un fatto reale o è soltanto miopia da parte mia o deficit di comunicazione da parte del sindacato ?

Se si tratta, come a me sembra, di sostanziale differenza tra il dire ed il fare, a cosa è dovuta ? Inadeguatezza della struttura sindacale ? Insufficienti competenze di dirigenti e quadri sindacali ? Incalzare di fatti contingenti che hanno monopolizzato l'azione concreta del sindacato ? Altro ?

Con questo rùmine si conclude l'esperimento iniziato dodici mesi fa. E' quindi tempo di valutazioni.

Da parte mia mi limito a constatare che l'attività di rùminare insieme non ha avuto il successo sperato. Ci ho pensato e mi sembra ci possano essere essenzialmente tre motivazioni:

- le mie proposte su cui rùminare sono state poco interessanti o poco chiare e quindi non valeva la pena di perdere tempo a rùminarci su;
- si preferisce svolgere individualmente l'attività di rùminare considerando inutile lo sforzo necessario per prender parola in una sede, non certo decisionale o di potere, come è *Sindacalmente*;

- stomaci sempre più abituati a digerire tutto rapidamente per l'incalzare degli avvenimenti sentono come un'inutile perdita di tempo l'attività di ruminare.

Ciascuno di voi potrà, se lo desidera, valutare quale mix di queste tre motivazioni rappresenta meglio il suo sentire e se ce sono altre che a me sfuggono. Se vorrete condividere le vostre idee in proposito sarà certamente utile per le iniziative future.

Per quanto mi riguarda proporvi queste dodici puntate è stata una bella esperienza ed un importante stimolo per documentarmi/riflettere/apprendere su temi che mi interessano molto per cui ringrazio ancora una volta *Sindacalmente* per l'opportunità che mi ha offerto ed in particolare Adriano Serafino per la sua attenta, costante ed attiva collaborazione.