

LAVORO 4.0 RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACATO

MIMMO CARRIERI

QUALE CAMBIAMENTO

- * L'INNOVAZIONE 4.0 NON CONSISTE NELL'INTRODURRE MACCHINARI ALL'AVANGUARDIA DAL PUNTO DI VISTA TECNOLOGICO MA NEL COMBINARE DIVERSE TECNOLOGIE IN MODO DA INTEGRARE IL SISTEMA DI FABBRICA E LE FILIERE PRODUTTIVE IN MODO RENDERLO UN SISTEMA INTEGRATO IN CUI PERSONE MACCHINE E SISTEMI INFORMATIVI COLLABORANO TRA DI LORO

UN CAMBIAMENTO

- * CHE PRODUCE EFFETTI SUL MODO DI LAVORARE
- * MA ANCHE SULLA QUANTITA' E QUALITA' DI LAVORO DISPONIBILE
- * E SUGLI ATTORI E LE LORO RELAZIONI
- * COSTRINGENDO TUTTI GLI ATTORI A RIPENSARE Seì STESSI

LE GRANDI SFIDE DEL CAMBIAMENTO DIGITALE

- * 1) CAMBIAMENTI NELLA QUANTITA' DEI POSTI DI LAVORO E NELLA QUALITA' DEL LAVORO DISPONIBILE
- * PREVALGONO LE POSIZIONI PESSIMISTICHE (PERDITA DI POSTI DI LAVORO) MA SI BASANO SU VALUTAZIONI A 'BOCCE FERME'
- * ANCHE SE NON MANCANO QUELLE PIU' FIDUCIOSE DI UNA FORTE CRESCITA DI NUOVE OCCUPAZIONI QUALIFICATE (MORETTI)

LE GRANDI SFIDE

- * 2) UNA CRESCENTE CAPACITA' DI CONTROLLO SUL LAVORO E SULLE PERSONE CHE RAFFORZA IL POTERE MANAGERIALE (CROUCH)
- * 3) UNA MAGGIORE VULNERABILITA' SOCIALE DEI LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY (CHE SONO IN AUMENTO)

LE GRANDI SFIDE

- * 4) LAVORATORI PIU' DEBOLI MA ANCHE DI PIU' INCERTA COLLOCAZIONE, PER I QUALI BISOGNA IMMAGINARE STRUMENTI E MODALITA' DI TUTELA NON SPERIMENTATI PRIMA :
- * INFATTI NOT-EMPLOYEES : E' UNA DEFINIZIONE IN NEGATIVO CHE ATTENDE SISTEMAZIONI IN POSITIVO
- * 5) UN CONSEGUENTE SPIAZZAMENTO DEI SINDACATI CHE PORTA AD AUSPICARE 'NUOVI TIPI DI SINDACALISMO PER NUOVI TIPI DI LAVORATORI' (

UN RISCHIO ULTERIORE

- * CHE LE TRASFORMAZIONI TECNOLOGICHE IN CORSO AUMENTINO I DIVARI:
- * NON SOLO TRA AREE TERRITORIALI PIU' AVANZATE E PIU' DEBOLI
- * MA ANCHE TRA PAESI: CON LA POSSIBILITA' AD ESEMPIO CHE L'ITALIA SIA IN CODA NELLA CREAZIONE DEGLI IMPIEGHI A PIU' ALTO TASSO DI QUALIFICAZIONE

IL NODO PER LE PARTI SOCIALI

- * TROVARE UNA COMBINAZIONE EQUILIBRATA TRA :
- * L'ESIGENZA DI CONSOLIDARE IL PASSAGGIO ALLA DIGITALIZZAZIONE IN RELAZIONE ALL'INSIEME DEL SISTEMA PRODUTTIVO
- * E QUELLA DI RIDISEGNARE I MECCANISMI DI REGOLAZIONE SOCIALE E LE TUTELE A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI

OVVIAMENTE

- * QUESTO IMPLICA ANCHE IL POTENZIAMENTO E LA PIU' ADEGUATA FINALIZZAZIONE DEGLI IMPEGNI PUBBLICI A FAVORE DELLA DIFFUSIONE DELL'INNOVAZIONE
- * ED INTERVENTI CHE ABBIANO UN CARATTERE EFFETTIVAMENTE SELETTIVO E PROMOZIONALE

MA AUMENTANO

- * LE RESPONSABILITA' CHE FANNO CAPO ALLE PARTI SOCIALI
- * DI FRONTE AD UN POSSIBILE SCENARIO DI DEREGOLAZIONE STRISCIANTE (CHE NE RIDURREBBE IL RUOLO E LA CAPACITA' DI INDIRIZZARE IL CAMBIAMENTO) DA ESSI DIPENDE LA POSSIBILITA' DI FAR AVANZARE UNA RI-REGOLAZIONE SOCIO-ECONOMICA CHE MARCI IN PARALLELO ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

IN QUESTA DIREZIONE

- * VA IN MODO ESPPLICITO LA DOMANDA DIFFUSA NELLE SOCIETA' OCCIDENTALI DI RIPENSARE LE PROTEZIONI SOCIALI E LE POLITICHE DEL LAVORO
- * IN ALTRI TERMINI DI RIMETTERE MANO ALLA CORNICE DI UN NUOVO COMPROMESSO SOCIALE DI CUI LE PARTI DOVREBBERO ESSERE LE PRINCIPALI PROTAGONISTE

IN PASSATO

- * QUESTO COMPROMESSO AVREBBE AVUTO COME PRINCIPALE DRIVER LA CONCERTAZIONE TRIANGOLARE
- * NELLA FASE ATTUALE SAREBBE NECESSARIO RICORRERE AD UN IMPIANTO EQUIVALENTE AGGIORNATO E MIRATO

PER LE PARTI

- * LA DUPLICE SFIDA E':
- * DI ESSERE PROTAGONISTE DELL'INNOVAZIONE IN MODO CHE SIA PIU' DIFFUSIVA
- * DI CONCORRERE ALLA DEFINIZIONE DI MISURE DI COESIONE SOCIALE ADEGUATE

PER I SINDACATI

- * ESSI SONO DAVANTI A NUOVI RISCHI MA ANCHE AD OPPORTUNITA'
- * DI UN ULTERIORE AUMENTO DELLE INSICUREZZE SOCIALI E POVERI CON LAVORO
- * MA ANCHE DELLA POTENZIALITA' DI RITROVARE UN RUOLO IMPORTANTE NELLA CONDIVISIONE E REALIZZAZIONI DELL'INNOVAZIONE DIGITALE

I FOCUS SU CUI CONCENTRARSI

- * AL PRIMO PUNTO E' ESIGENZA CONDIVISA QUELLA DELL'INCLUSIONE SOCIALE E NEI DIRITTI DEI RIDERS E DEGLI ALTRI 'NUOVI' LAVORATORI
- * AL DI LA' DELL'ESIGENZA DI UN FRAME LEGALE CHE FORNISCA UNO ZOCCOLO DI DIRITTI FONDAMENTALI
- * DIVENTA NECESSARIO ARRIVARE A CONTRATTUALIZZARE QUESTI NUOVI SOGGETTI SOCIALI (POTREBBE ESSERE UN INTERESSE CONDIVISO)

FOCUS

- * FONDAMENTALE IL TERRITORIO COME LUOGO DI AGGREGAZIONE E DI RAFFORZAMENTO DELLA REGOLAZIONE
- * PARTIRE DA VICINO E SUL CAMPO
- * MA ANCHE PRATICARE INTRECCI TRA LOCALE E NAZIONALE

MA NELL'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME

- * PER INCLUDERE TUTTI I LAVORATORI INTERESSATI CHE SONO POSIZIONATI IN VARI SEGMENTI E SPESSO OPERANO IN SETTORI PRODUTTIVI DIVERSI
- * CONTA ANCHE COSTRUIRE UNA CONTRATTAZIONE DI FILIERA
- * UNA CONTRATTAZIONE – DIVERSAMENTE DAL PASSATO- PIU' ATTENTA ALLE DOMANDE SOGGETTIVE E CAPACE DI EROGARE RISPOSTE SU MISURA : WELFARE

FOCUS : PUBBLICO E PRIVATO (LA CONCERTAZIONE COME LINK?)

- * POLITICHE PER LA CREAZIONE DI IMPIEGO AL FINE DI COMPENSARE LA PERDITA DEI POSTI DI LAVORO
- * MA ATTREZZARE UNA INTERA FILIERA CHE ABBIAMO AL CENTRO LE RELAZIONI INDUSTRIALI E SIA SUPPORTATA DA STRUMENTI DI EMPOWERMENT : FORMAZIONE, WELFARE SU MISURA, ORARI DI LAVORO DESTANDARDIZZATI
- * POLITICHE ATTIVE FUNZIONANTI ED EFFICACI CHE RICHIEDONO ANCHE MISURE PASSIVE RIPENSATE

FOCUS

- * DIFFUSIONE DI MECCANISMI DI PARTECIPAZIONE COME PERALTRO PREVISTO DALL'ACCORDO CONFINDUSTRIA – SINDACATI DI MARZO
- * QUESTO PUO' CONSENTIRE DI CONOSCERE IN ANTICIPO I CAMBIAMENTI PREVISTI
- * E DI COINVOLGERE PIU' ATTIVAMENTE I LAVORATORI NELLA LORO DEFINIZIONE E REALIZZAZIONE (CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO?)

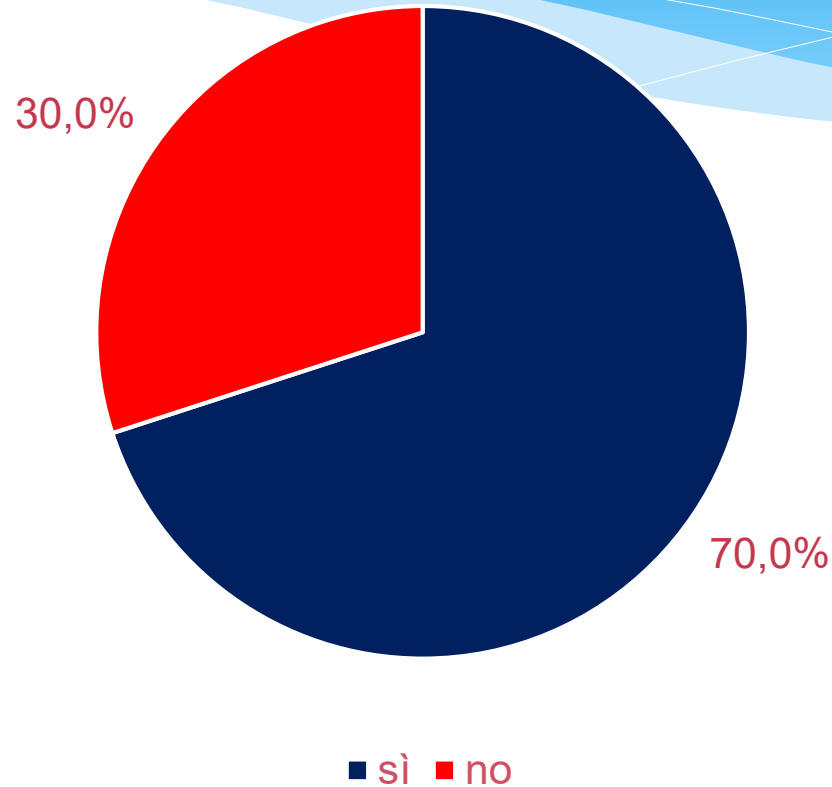
LA PARTECIPAZIONE

- * INVESTIRE SULLA PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA IN MODO RENDERE PIU' DIFFUSO ED EQUILIBRATO IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO
- * NON TRASCURARE LE RICADUTE POSSIBILI NELL'AMBITO DELLA PARTECIPAZIONE DI TIPO STRATEGICO (PIU' PROSSIMA AI MODELLI DI CODETERMINAZIONE)

FOCUS

- * METTERE AL CENTRO IL CAMBIAMENTO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
- * E FARE QUINDI DELLA NEGOZIAZIONE DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO LA POSTA CONDIVISA SU CUI MISURARSI
- * PER DARE VITA AD UNA CONTRATTAZIONE IN PREVALENZA POST-ACQUISITIVA

Sono adottate o allo studio innovazioni tecnologiche nel luogo dove lavora (N=1506)



Cosa vorresti dai sindacati in questo momento 2010/2017

	2010	2017
Più competenza	28,2%	49,2%
Più azione contrattuale	27,3%	19,7%
Più unità	19,4%	15,5%
Più ragionevolezza	13,2%	11,2%
Più conflittualità	4,5%	2,4%
Più politica	2,9%	2 %
Preferisco non rispondere	4,5%	
TOTALE	100%	100,0%

MENTRE IN PASSATO

- * LA DOMANDA RIVOLTA AI SINDACATI VERTEVA SU ASPETTI GENERALI E SIMBOLICI COME IN PARTICOLARE LA SPINTA VERSO L'UNITA' SINDACALE
- * IN QUESTA FASE ESSA INVESTE DI PIU' LA QUALITA' TECNICA DELL'OFFERTA: SI CHIEDE SOPRATTUTTO COMPETENZA

QUALI SPAZI HANNO

- * PER FRONTEGGIARE QUESTO DOPPIO MOVIMENTO CHE RENDE PIU' DIFFICILE L'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANZA
- * UNA DOMANDA PIU' ESIGENTE (COMPETENZA)
- * RICHIESTE CHE CUMULANO UN MAGGIOR DISAGIO SOCIALE (POVERI CON LAVORO) E L'ASPIRAZIONE A NUOVI BENI PUBBLICI (UN WELFARE RIDISEGNATO)

RIPOSIZIONAMENTO STRATEGICO

- * I SINDACATI DOVREBBERO ESSERE CONSAPEVOLMENTE CAPACI DI OPERARE COME UNA SORTA DI GIANO BIFRONTE
- * ATTREZZANDOSI AD INTERVENTI A TUTELA DELLE FASCE DEBOLI E DEI NUOVI WORKING POOR (IN PARTE PRODOTTI ANCHE DALLE PIATTAFORME DIGITALI)
- * MA PREPARANDO ANCHE AZIONI A SOSTEGNO DELLA CO-PROGETTAZIONE TRA AZIENDE E LAVORATORI E A PROMOZIONE DELLA 'INTRAPENDENZA' DEI LAVORATORI NELLA NUOVA ECONOMIA

RIPOSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO

- UN GIANO BIFRONTALE ANCHE SUL PIANO ORGANIZZATIVO (INTERVENENDO SU CICLO PRODUTTIVO E SULLE RETI PIUTTOSTO CHE SUI SETTORI)
- UNA TESTA CONFEDERALE DIRETTA A INFLUENZARE UNA NUOVA CONCEZIONE DELLA CITTADINANZA SOCIALE
- UNA ATTIVITA' DI RAPPRESENTANZA DIFFUSA NEI TERRITORI MA PIU' A RIDOSSO DEI PROBLEMI E IN GRADO DI OFFRIRE SERVIZI ASSISTENZA CONTRATTAZIONE ANCHE PERSONALIZZATA

DUNQUE

- * MUOVENDOSI LUNGO UN MODELLO DI AZIONE CHE ATTRAVERSA LE DIVERSE OPZIONI POSSIBILI
- * DIFENSIVA
- * ADATTIVA
- * MA ANCHE INNOVATIVA

QUALI CHANCE HANNO?

- * LE MIGLIORI SONO LEGATE AL LORO FORTE RADICAMENTO ORGANIZZATIVO (NELLA REALTA' ITALIANA) CHE CONSENTIREBBE DI INVESTIRE LE RISORSE ACCUMULATE VERSO NUOVE MODALITA' ED AREE D'AZIONE
- * MA ESISTE UN DIVARIO - CHE PESA - TRA LA SOLIDITA' DELL'INSEDIAMENTO SINDACALE E LA CAPACITA' DI INNOVAZIONE CULTURALE PER SINTONIZZARSI SULLE NUOVE SFIDE

QUINDI: QUALCHE CHANCE E NUOVE INSIDIE

- * UNA PARTE DELLE EVOLUZIONI FUTURE E' NELLE MANI DI QUESTI SOGGETTI E DELLA LORO CAPACITA' DI AZIONE STRATEGICA
- * MA SARA' NECESSARIO FARE I CONTI CON:
- * LA PRESENZA DI 'ALTRI ATTORI' PIU' PROSSIMI ALLE FASCE DEBOLI (COBAS) O PIU' PROFESSIONALIZZATE (NUOVE ASSOCIAZIONI)
- * LA POSSIBILITA' CHE SULLE POLITICHE PUBBLICHE LE FORZE POLITICHE AL GOVERNO PRATICHIANO VARI GRADI DI 'DISINTERMEDIAZIONE'