

I sindacati dei lavoratori nell'Era Digitale **di Francesco Varanini**

*I temi trattati in questo articolo sono la traccia a partire della quale si discuterà nel Laboratorio Assoetica **I Sindacati dei lavoratori nell'Era Digitale**, 3 maggio 2021, ore 18-30, online.*

[Vedi la presentazione sul sito Assoetica.](#)

[Qui per iscriversi.](#)

[L'articolo è apparso su \[www.AgendaDigitale.eu\]\(http://www.AgendaDigitale.eu\) il 26 aprile 2022.](#)

La Transizione Digitale rende più deboli, e spesso vani, i tradizionali strumenti in mano alle organizzazioni dei lavoratori. Questa è una buona notizia per molti manager e imprenditori e sostenitori a vario titolo di una radicale discontinuità. Si considera vantaggiosa la scomparsa dei sindacati. Ogni lavoratore, si sostiene, potrà cercare da solo la personale migliore collocazione sul mercato del lavoro, in base ad una semplice proposta: sempre più flessibilità, in cambio di una crescente produttività. Mentre sullo sfondo aleggia l'idea che il lavoro umano sia, nel modo di produzione digitale, sempre meno importante.

Per altri, ai quali appartengo, è una notizia cattiva. In ogni azienda, alla perdita di peso delle Relazioni Industriali, ed in genere delle Direzioni Risorse Umane corrisponde un peggioramento del clima e delle motivazioni dei lavoratori; le Direzioni Risorse Umane, nel loro lavoro di sviluppo e di presidio di una cultura del lavoro, si giovano della presenza di rappresentanze collettive dei lavoratori.

L'enfasi posta sulla flessibilità danneggia la stessa qualità del lavoro. La qualità del lavoro è una necessaria leva del successo dell'impresa anche in presenza di tecnologie avanzate. Ma il singolo lavoratore, da solo, non può né difendere né promuovere la qualità del proprio lavoro: anche per questo servono organizzazioni dei lavoratori.

C'è inoltre da tener conto di un trend: la crescente importanza, per ogni impresa, del rispetto di standard ESG: Enviromental, Social, Governance. Il mancato rispetto di parametri ESG è equiparato a falso in bilancio. si trova qui per le aziende il motivo di un salto di qualità rispetto alle generiche politiche di Corporate Social Responsibility. Dunque, quella stessa finanza che tanto pesantemente condiziona l'industria manifatturiera e dei servizi, premia le aziende in funzione delle politiche attente all'impatto sociale e ad una governance orientata a principi di equità.

In questa finestra di possibilità possono inserirsi le organizzazioni dei lavoratori, entrando sulla scena digitale - ed evitando così che su questa scena i lavoratori restino soli, affidati solo a se stessi.

Molte cose sono cambiate

Andate a dire che lo spazio di azione aperto alle organizzazione sindacali è quello di sempre ad un sindacalista che opera nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Oggi le graduatorie dei concorsi e le assegnazioni dei lavoratori in luoghi diversi del territorio, sono elaborate da algoritmi. I risultati sono restituiti come frutto di un processo chiuso, di cui è impossibile controllare lo svolgimento e verificare la correttezza.

Insomma: il quadro è il solito: leggi, regolamenti, conseguenti procedure, accordi sindacali. Ma più l'azione dell'amministrazione si svolge per via digitale, più ciò che prima appariva visibile diviene sfuggente, e le consolidate armi del sindacato appaiono spuntate.

E andate a dire che tutto è come prima, andate a dire che le nuove tecnologie sono sempre benvenute, a un sindacalista che lavora nel campo della logistica. Il caso esemplare è ovviamente Amazon.

Il cloud, le piattaforme sono costrutti tecnologici che spostano le strategie, la gestione ed il controllo in un non luogo virtuale. Sempre più difficile, se non impossibile, individuare il luogo geopolitico ed il contesto normativo nel quale definire contratti di lavoro che risultino efficaci. Essendo i magazzini semplici appendici periferiche di un sistema integrato, dove ogni magazzino resta in ogni momento delocalizzabile, la stessa ubicazione fisica dei magazzini diventa tendenzialmente irrilevante.

Gli stessi interlocutori aziendali locali con i quali aprire e condurre trattative e affrontare singoli accadimenti sono anch'essi sempre più impotenti. Il management dell'impresa è infatti rappresentato dall'agire automatico di algoritmi, che istante dopo istante ridefiniscono le strategie, i processi ed i ritmi di produzione cui sono soggetti tutti i lavoratori coinvolti nel processo, quale che sia il contratto di lavoro o l'azienda di appartenenza: sia chi lavora nei magazzini, sia chi lavora nei trasporti, sia i lavoratori delle imprese terze coinvolte nell'"ultimo miglio" delle consegne.

Del tutto analoga, ugualmente governata in sostanza da una piattaforma digitale remota, è, vale la pena di ricordarlo, la struttura organizzativa di quel nuovo modello di manifattura che è ben rappresentato dalle Gigafactory di celle e moduli di batteria per il settore automotive.

Le meravigliose nuove tecnologie sono applicate all'estrarre sempre più facilmente valore dal lavoro umano, rendendo allo stesso tempo non più indispensabile il lavoro umano stesso.

Svolgere azione sindacale in questo contesto non è certo impossibile. Ma l'efficacia dell'azione sindacale appare sempre più strettamente legata ad una attenta comprensione del senso politico e strategico delle tecnologie digitali, e del modo in cui, nel quadro socioeconomico ridefinito dalle tecnologie digitali, governance e management si manifestano.

Mito del progresso

C'è innanzitutto da prendere in considerazione una consolidata cultura. Le organizzazioni dei lavoratori considerano benvenuta l'innovazione tecnologica. La tradizione discendente dall'economia classica, ripresa e rinforzata da Marx, insegna che la tecnologia è in sé energia positiva, fonte di ricchezza.

La letteratura marxista arriva a parlare di una vera e propria deriva darwiniana: la tecnica è vista come forza evolutiva, che si sprigiona autonomamente. Come a dire che il tecnologo, l'innovatore, non sono in fondo che la levatrice di questo dinamismo benefico.

Su questa accettazione della tecnica, appaiono d'accordo le diverse scuole del sindacalismo operaio. Le differenze stanno solo nel diverso collocarsi lungo uno spettro che va dal gradualismo all'accelerazionismo. Il sindacalismo gradualista, senza pur porsi l'obiettivo di frenare l'innovazione, pone l'attenzione sui tempi ed i modi necessari per trasferire ai lavoratori i vantaggi impliciti nell'innovazione tecnologica. Il sindacalismo accelerazionista sposa invece l'innovazione più radicale, confidando nel fatto che generi caos, e rompendo gli equilibri del potere capitalistico favorisca l'avvento sempre più consistente di un 'potere operaio'.

In ogni caso si osserva una costante fiducia nel progresso. E si può dire che proprio dalla presenza dell'innovazione tecnologica nascono le organizzazioni dei lavoratori - cui scopo consiste nel garantire che una sempre crescente porzione della ricchezza creata ritorni ai lavoratori stessi.

Ciò con cui le organizzazioni sindacali mancano di fare i conti è la natura dell'innovazione. La si prende comunque per buona. Si accettano le tecnologie che emergono, considerando che, di fronte ad esse, il proprio compito stia nel far sì che la loro applicazione ai processi produttivi si estrinsechi in modo sempre più conveniente per i lavoratori, sul doppio piano della remunerazione salariale e dell'organizzazione del lavoro.

Continua a vigere insomma l'autocensura fondata sull'idea che l'innovazione è la base materiale sulla quale si poggia il benessere presente e futuro dei lavoratori.

Viviamo oggi in un'epoca in cui l'innovazione tecnologica è un mito fondativo universalmente

celebrato: qualsiasi nuova tecnica è non solo nuova, ma radicalmente nuova, trasformativa, distruttiva, eccetera eccetera, fa sì che si finisca per non porre attenzione alle reali, profonde discontinuità; alle vere rotture del continuum. Purtroppo, così agendo, si manca di fare i conti con la natura *disruptive, di-rompente* delle tecnologie digitali.

La novità radicale, mai presentatasi prima nella storia, è presto detta: le tecnologie digitali comportano la concreta possibilità di sottrarre il lavoro all'essere umano, in modi ed in misura prima impensabili.

Spazio per il lavoro umano

Il movimento operaio combatte dal 1800 la costante tendenza al livellamento in basso dei salari. Si pensava che l'ingresso dei partiti dei lavoratori nell'agone politico e con l'azione connessa delle organizzazioni sindacali avrebbero saputo combattere la tendenza al livellamento in basso, ed avrebbero anzi garantito la progressiva crescita dei salari.

Questo è stato vero per una lunga stagione. Non lo è più oggi. Oggi il lavoro umano è sempre più precario, e tendenzialmente sempre meno retribuito.

Bisogna costruire la storia della nuova caduta tendenziale dei salari. Bisogna dire che l'osanna all'innovazione tecnologica nasconde un trucco.

Si continua a dire che l'innovazione garantisce più produttività, minori costi, più flessibilità nel lavoro e minor fatica per gli esseri umani. Nascondiamo così a noi stessi il volto perverso della digitalizzazione: una innovazione tecnologica strategicamente progettata per abbassare il valore del lavoro umano.

Non si tratta, come nella Rivoluzione Industriale avvenuta due secoli fa, dell'avvento di macchine che tolgono agli esseri umani quote o parti di lavoro. Non si tratta di macchine destinate ad occuparsi dei meri aspetti materiali del lavoro. Non si tratta di macchine tese ad alleviare la fatica, la ripetitività, i ritmi, il disagio dell'essere umano lavoratore.

Si tratta di macchine progettate per entrare nel mercato del lavoro, sostituendo la forza-lavoro umana con forza-lavoro digitale. E di più: si tratta di macchine pensate per sostituire l'essere umano *in toto*, nell'agire fisico, materiale, così come nel pensiero e nell'intelligenza.

C'è una differenza sia simbolica che pratica tra una fabbrica governata da una catena di montaggio e una 'fabbrica a luci spente', dove gli operai sono assenti. Tra un software di supporto al processo decisionale e l'algoritmo pensato per sostituire l'essere umano nelle decisioni. Tra un software che traduce da una lingua all'altra ciò che esseri umani dicono o scrivono, e un software istruito a parlare e a scrivere al posto dell'essere umano. Tra una macchina elettromedicale e un robot medico o robot infermiere.

Per tutti: finanziatori di progetti, ricercatori e sviluppatori, studiosi di vario tipo, politici, manager e sindacalisti, è comodo restare nel vago parlando delle virtù della collaborazione tra esseri umani e macchine. Si evita così di impegnarsi sul punto dirimente: se si lascia o si toglie all'essere umano il ruolo di decisore di ultima istanza.

E' facile è comodo dire che si tratta di pericoli remoti, che forse si manifesteranno, ma solo in tempi futuri, lontani dal nostro presente. E' facile mettere tra parentesi le minacce, continuando a magnificare i vantaggi e le opportunità offerte dalle tecnologie digitali. E' facile anche affermare che l'informatizzazione dei processi e la trasformazione digitale non ledono il campo di azione delle organizzazioni sindacali.

Ma andatelo a dire ai sindacalisti che, nel nostro paese come negli Stati Uniti ed in ogni luogo dove le organizzazioni dei lavoratori sono ammesse, si trovano ad agire in un contesto incomprensibile alla luce delle consolidate chiavi di lettura; in un quadro dove i consueti istituti contrattuali ed i consueti strumenti negoziali risultano sempre più impotenti.

Organizzazione del lavoro e valore del lavoro

Non conviene dunque considerare rilevante la punteggiatura dell'evoluzione tecnologica proposta da tanti studiosi e consulenti: prima seconda, terza, quarta rivoluzione industriale; non conviene parlare di 2.0, 3.0, 4.0 ed ora anche 5.0. Si tratta, in fondo, di fumo negli occhi.

Porre all'attenzione l'evoluzione, o le piccole rivoluzioni, serve in fondo a nascondere la più grande, più significativa discontinuità, la novità che comunque, per esperienza quotidiana, salta oggi agli occhi dei sindacalisti. Discontinuità consistente in un mai avvenuto prima attacco al lavoro umano.

Certamente i sindacalisti sono esperti di tecnologie. Ma sono esperti di tecnologie di produzione, tecnologie che caratterizzano uno specifico settore produttivo, manifatturiero, o di erogazione del servizio.

Non altrettanta attenzione è dedicata dalle organizzazioni sindacali alle tecnologie che presiedono all'organizzazione del lavoro. Basta un sintetico esempio: anche dove esiste fisicamente una catena di montaggio, non è più questa a definire i flussi di lavoro, i ritmi, i modi del montaggio: a fare questo è un software. L'organizzazione del lavoro si appoggia su specifiche macchine. Possiamo ricordare che l'intero Ventesimo Secolo ha visto all'opera macchine IBM.

Le tecnologie di organizzazione del lavoro oggi disponibili ingabbiano il lavoro umano, ne abbassano il valore, e minacciano di sostituirlo in toto. Il pericolo che i luddisti all'inizio del 1800 vedevano incombere, è oggi ben più reale. I luddisti, che è facile sbeffeggiare attribuendo loro una infantile paura della macchina, un ingiustificato rifiuto dell'innovazione tecnologica, coglievano il senso profondo di un mutamento, allora solo accennato, ed oggi invece gravemente presente: si rendevano conto che veniva messo in discussione il loro diritto al lavoro.

Le Trade Union nacquero da questa esperienza. Seppero trasferire l'energia che portava i luddisti a distruggere le macchine in energia politica capace di ripristinare, sul nuovo terreno tecnologico, il diritto al lavoro. La risposta messa in campo dai sindacati nel 1800 non è però più adeguata oggi, perché l'attacco al lavoro umano è ben più radicale. E' sempre più palese l'inefficacia degli strumenti negoziali ereditati dal sindacalismo ottocentesco. Servono nuove risposte sindacali.

Da ormai un secolo il funzionamento delle organizzazioni si appoggia su macchine informatiche. E' esperienza di ogni lavoratore il fatto che la presenza di programmi software si è fatta sempre più pervasiva. Ogni processo aziendale è descritto via software. L'organizzazione del lavoro è 'sculpta' nel software.

Per difendere il lavoro umano, bisogna conoscere non solo le tecniche di produzione, ma anche le tecniche digitali di gestione dell'impresa.

Gli ultimi vent'anni del secolo scorso vedono un salto di qualità: l'avvento di SAP, capostipite dei software di Enterprise Resource Planning. Un unico programma che descrive, integrandoli tra di loro, tutti i processi aziendali, dalla strategia alla gestione, contabilità e finanza a produzione. Ma non solo: SAP ha l'ambizione di proporre ad ogni azienda del pianeta un modello unico di standardizzazione ed ottimizzazione dei processi. Anche per questa via passa l'imposizione ad ogni azienda di un disegno strategico dettato dalla finanza speculativa, che vede il lavoro umano come costo da minimizzare.

Si è giustamente parlato in quegli anni di crisi delle Relazioni Industriali. Ma raramente si è osservato che ciò è accaduto perché di fatto lo spazio prima occupato dalle Relazioni Industriali era ora presidiato via software.

Le piattaforme cloud costituiscono la fase successiva, segnata da un ulteriore salto di qualità: il software che definisce strategie, processi e controlli è definitivamente lontano dall'azienda, ignoto nelle sue logiche e nel suo funzionamento, invisibile per le organizzazioni sindacali.

La piattaforma, integrando in modo sempre più sofisticato i processi aziendali, definisce le regole

che presiedono al funzionamento complessivo dell'impresa.

Definisce quindi, tra l'altro, l'organizzazione del lavoro. Ma definisce anche le modalità tramite le quali si esercita l'estrazione del valore: a fronte del valore creato dall'impresa, istante dopo istante viene definito il costo del lavoro ritenuto conveniente.

Possiamo quindi intendere queste tecnologie come un modo per tenere i sindacati dei lavoratori sempre più lontani dalla gestione aziendale; un modo per eludere la presenza sindacale, rendendola tendenzialmente sempre meno incisiva.

Dovrebbero essere, queste tecnologie, i primi ferri del mestiere del sindacalista. Se non le usa lui, qualcun altro le userà in sua assenza, o al suo posto, o contro di lui. Non intendiamo uso esclusivo, ovviamente. Ma di partecipazione all'uso - per quanto concerne la tutela degli interessi dei lavoratori.

Essenza del lavoro umano

Le risposte richiedono innanzitutto una nuova attenzione al senso stesso del lavoro.

Partiamo dalla parola. Repubblica fondata sul *lavoro*. Festa del *lavoro*. Organizzazione del *lavoro*. Psicologia e sociologia del *lavoro*. Costo del *lavoro*. Il primo passo sta nel tener sempre presente l'aggettivo: *lavoro umano*.

Si deve dire *lavoro umano* per distinguerlo dal *lavoro delle macchine*. Il sindacato non difende e sostiene il lavoro, il suo scopo è salvaguardare il *lavoro umano*. L'espressione *sindacato dei lavoratori* acquista oggi un senso più profondo. E' importante accettare che possa esistere -e che esista già oggi in concreto- una tecnologia progettata *contro* il lavoro umano.

E' quindi anche il momento di tornare a parlare di lavoro nella sua più piena accezione.

Abbiamo colpevolmente accettato che si consolidasse una accezione negativa del lavoro: peso, fatica. Gode di pubblico consenso l'idea di *rifiuto del lavoro*. Abbiamo accettato che venga enfatizzata la differenza tra *lavoro e tempo libero*.

Certo, tutti vogliamo, per noi stessi e per ogni altro essere umano, che il lavoro sia sempre meno faticoso, pesante, usurante, dannoso per la salute. Tutti vogliamo un lavoro che non abbia riflessi negativi sulla speranza di vita. Tutti vogliamo flessibilità, spazi per essere liberamente noi stessi. Ma non è così vero che nel *tempo libero* il cittadino è *libero*. Società dei consumi vuol dire colonizzazione del tempo libero. Siamo di fronte così ad un altro paradosso: il tempo libero rischia quindi di trasformarsi in lavoro: il lavoro di utente e consumatore, vittima di scelte obbligate.

Spesso il tempo libero è infatti oggi trascorso in luoghi virtuali offerti sul Web. In questo modo il cittadino -anche semplicemente interrogando un motore di ricerca, partecipando ad un social, usando un sistema di messaggistica, produce dati di cui le imprese digitali, specie le Big Tech globali, si appropriano, traendone profitto ed accrescendo il proprio patrimonio.

Si propone allora il *webfare*: remunerazione del lavoro svolto dai cittadini, finanziata attraverso la tassazione delle piattaforme che ne hanno tratto vantaggio. Meglio che nulla, marito vecchio. Ben venga una qualche remunerazione. Ma non sta certo qui il nuovo sindacalismo. Non c'è contrapposizione di interessi. Le grandi case digitali, alla fin fine, saranno ben contente di restituire qualcosa ai cittadini ridotti a passivi utenti, in cambio della loro fidelizzazione e di una garanzia di continuità nella fornitura dei dati.

Il *webfare*, del resto, non che un caso esemplare di salario sociale. Ogni sistema economico liberista è disposto a concederlo. Per mantenere il consenso sociale e per garantire al cittadino il potere d'acquisto necessario ad alimentare i consumi. Oggi infatti ci troviamo di fronte a forme di *lavoro senza remunerazione* e di *remunerazione senza lavoro*.

L'impegno del sindacato dei lavoratori resta però il garantire la possibilità di guadagnare *attraverso il lavoro*. E resta, in senso più generale difendere il *diritto al lavoro*.

Non solo dunque, nei tempi digitali, è importante combattere la retorica di chi tende a denigrare il

lavoro, ma si può sostenere in linea di principio che nessun lavoro è deprimente, o fonte di disagio sociale, così come lo è la disoccupazione.

Ma il *lavoro* stesso, in presenza delle tecnologie digitali, deve essere definito con nuova accuratezza.

Quel pensiero che ho definito accelerazionista, avendo accettato la rivoluzione tecnologica e informatica come vettore provvidenziale, considera che convenga separare il lavoro *materiale* dal lavoro *immateriale*. Si dovrebbe accettare che il lavoro *materiale* sia ormai cosa da lasciare alle macchine. Gli esseri umani dovrebbero quindi concentrare la propria attenzione sul lavoro *immateriale*, dove lo strumento è il cervello.

Ora però la ricerca tecnologica si indirizza proprio verso il creare agenti non umani in grado di svolgere il lavoro immateriale. Troppo comodo, per i sostenitori del progresso tecnologico a tutti i costi, dire che in questo caso la ricerca fallirà.

Ma in ogni caso appare fallace, e dis-umana, la separazione. Non c'è lavoro immateriale senza lavoro materiale, e viceversa. Non c'è agire che non comporti anche il pensare, e viceversa. Un sindacato che difende il lavoro umano, nella sua interezza e nella sua complessità, ha tutti i motivi per non accettare la separazione tra mente e corpo.

Qualsiasi approccio economicista non può negare che il lavoro è per ogni essere umano ricerca di pienezza ed interezza; affermazione di sé, del proprio essere individuale e sociale.

Quindi, nel contesto ridefinito dalle tecnologie digitali, il primo compito del sindacato appare essere la decisa affermazione di una cultura del lavoro, dove il lavoro è inteso come caratteristica distintiva dell'essere umano. Il secondo connesso compito sta nel difendere e possibilmente ampliare gli spazi per il lavoro umano.

L'azione sindacale nel contesto digitale

I Contratti Nazionali Collettivi di Lavoro sono documenti di centinaia di pagine, riguardanti accordi destinati a un notevole arco di tempo, tesi a definire, per quanto possibile con precisione, impegni reciproci sottoscritti da imprese e organizzazioni dei lavoratori, destinati a restare in vigore per un notevole arco di tempo. I contratti di secondo livello, aziendali, tendono poi a garantire un impegno reciproco non solo sugli aspetti retributivi ma anche, nel modo più dettagliato possibile, sull'organizzazione del lavoro.

Si tratta in ogni caso di accordi esposti all'incertezza e all'instabilità: crisi di sistema, mutamenti nel quadro finanziario e nella proprietà e nelle strategie dell'azienda, evoluzioni del mercato, innovazioni tecnologiche, insomma eventi esogeni o endogeni di ogni tipo.

Gli accordi contrattuali dovranno quindi essere tenuti vivi tramite una costante trattativa, via via definiti nei dettagli ed adattati a nuove situazioni.

L'efficacia della costante trattativa è legata alla attitudine relazionale e alla capacità negoziale degli attori, sia di parte 'datoriale' che di parte sindacale. In caso di gravi crisi di settore o aziendale, può entrare in gioco, come terzo attore, il Governo.

Ma cosa accade di fatto oggi, sempre più: quali che siano i contratti sottoscritti, quale che sia l'atteggiamento messo in campo dagli attori di parte aziendale e di parte sindacale ed eventualmente ministeriale impegnati nella continua trattativa, in particolare di fronte ad eventi gravi: licenziamenti, delocalizzazioni, sempre più spesso le trattative si svolgono a babbo morto. Si può dire in generale che i tempi della tradizionale negoziazione risultano troppo lunghi rispetto ai tempi sempre più rapidi delle decisioni aziendali.

In un contesto tecnologico pre-digitale, i delegati ed i quadri sindacali erano in grado di cogliere i segnali che indicavano un cambiamento della situazione, l'avvicinarsi di una crisi.

Oggi non più. Questo non dipende dalla abilità di imprenditori e di manager. Dipende dalla digitalizzazione, che ha come conseguenza una asimmetria informativa.

A valle di una qualsiasi negoziazione, il suo frutto viene trasferito a chi progetta o acquista il software che gestirà quel determinato aspetto delle politiche retributive o delle prassi organizzative. Da quel punto in poi, le organizzazioni sindacali sono cieche.

Ciò che conta nella strategia e nella gestione aziendale, è scritto sotto forma di codice digitale. Ciò che è scritto sotto forma di codice digitale, è di fatto impermeabili ad ogni negoziazione o contrattazione o controllo sindacale.

E ugualmente, cosa probabilmente ancora più significativa, i dati sulla base dei quali vengono prese decisioni in condizioni di emergenza, sono fuori dalla portata delle organizzazioni sindacali.

Non a caso si parla di management *data driven*, guidato dai dati. E' importante che le organizzazioni sindacali abbiano consapevolezza del terreno verso il quale si indirizza il management aziendale. Non solo governo digitale di ogni processo, non solo integrazione dei processi. Ma anche architetture che permettono di 'mettere insieme' tutti i dati accessibili, quale che sia la loro fonte e quali che siano le loro caratteristiche. Tutti i dati, aziendali o di altra provenienza, saranno così immediatamente disponibili, in ogni istante, per compiere rapide scelte. Sia decisioni di fronte a problemi immediati, sia mutamenti di strategie complessive e di lungo periodo.

Dunque, il dettato degli accordi, quale che sia lo stato delle Relazioni Industriali, quale che sia l'andamento delle trattative, il sindacato soffre oggi di un doppio deficit. Dispone di molte meno informazioni di quante ne disponga la controparte aziendale. E soprattutto, manca degli strumenti e delle competenze necessarie per leggere ed interpretare le informazioni.

Nuovi campi di intervento e nuovi strumenti di negoziazione

Se la Transizione Digitale ci porta su un nuovo terreno, dove ha luogo un attacco al lavoro umano, dove i diritti dei lavoratori sembrano essere via via meno garantiti, conviene alle organizzazioni sindacali prepararsi a muoversi su questo nuovo terreno.

Sul nuovo terreno di gioco riconfigurato dalla Trasformazione Digitale, in effetti, esistono nuovi campi di affermazione dei diritti dei lavoratori, ed appare in modo netto l'esigenza di adottare nuove modalità di azione. Il terreno è vasto. Indichiamo a mo' di esempi alcuni ambiti.

Affermazione del lavoro umano

La cultura digitale mette in discussione il lavoro umano -sia per la via della sua sostituzione tramite macchine ed algoritmi, sia per la via dell'offerta di salari sociali e della celebrazione del 'tempo libero'. Mai in epoche precedenti si era manifestata per le organizzazioni sindacali l'esigenza di una esplicita focalizzazione della propria attenzione sul lavoro *umano*.

Negoziazione e stesura dei contratti

Si rivelano inadeguati i contratti orientati a definire cornici e linee guida, rimandando la definizione di dettaglio a momenti successivi.

Converrà invece negoziare da subito tutto ciò che si ritiene importante, con l'intento di sottoscrivere accordi il più dettagliati possibile. Accordi intesi come descrizioni precise dei processi, come analisi destinata a guidare lo sviluppo del software. In modo che la descrizione digitale dei processi non possa evitare di tenere conto di quanto concordato.

A complemento, il sindacato potrà chiedere di *partecipare alle fasi di test* delle procedure informatiche e degli algoritmi destinati a governare punti critici dei processi, in modo da poter verificare, prima del suo rilascio, che le prestazioni del software siano coerenti con gli accordi sottoscritti.

Remunerazione per la produzione di dati

Si è visto che qualcuno sostiene politiche di *webfare*: remunerazione dei cittadini per il loro lavoro

involontario di produzione dei dati sui quali si basa il business delle grandi società tecnologiche. Molto a maggior motivo va osservata con attenzione la costante produzione di dati da parte dei lavoratori impegnati nelle attività previste dal loro ruolo organizzativo.

E' anche noto che, nei tempi digitali, alla tradizionale fonte di valore delle imprese -la produzione di beni e servizi- se ne è aggiunta una nuova, di importanza crescente: la produzione di dati. Avendo i lavoratori certamente partecipato a questa creazione di valore, appare dunque giusto che essi siano anche per questo remunerati.

Azione sindacale data driven

L'affermazione del contributo dei lavoratori alla produzione dei dati, può essere portata a motivo per richiedere che le organizzazioni dei lavoratori abbiano accesso ai dati stessi.

Disponendo dei dati, è possibile una sorveglianza attenta, profonda e dettagliata sulle politiche retributive, sulle dinamiche produttive, sul funzionamento dell'organizzazione.

I dati raccolti a livello aziendale possono essere aggregati a livello locale e su un piano federale e confederale.

E' importante notare che non si tratta di analisi e di sintesi svolte a posteriori. Al contrario, si tratta di usare i dati, costantemente aggiornati, nel durante, quotidianamente. Se il management è *data driven* -capace di rapidissimo, continuo riassetto di strategie, politiche e di messa in campo di nuove azioni- converrà rispondere con una analoga attitudine.

Replica critica delle procedure aziendali

A partire dalla conoscenza di regole, procedure, processi, e disponendo dei dati, sarà in ogni caso possibile riprodurre i programmi e gli algoritmi, in modo da verificarne la loro correttezza, e la loro corrispondenza con gli intenti dichiarati.

Sguardo culturale e competenze professionali

Nello svolgere il proprio compito, i sindacati dei lavoratori hanno interagito con diverse famiglie professionali: politici, giuristi, manager, imprenditori... Nella relazione e nel confronto con queste famiglie professionali i sindacalisti hanno costruito il proprio bagaglio di competenze.

Il quadro presente impone l'interazione con altre due famiglie professionali: operatori dei mercati finanziari e tecnologi informatici e digitali.

La comunità finanziaria appare oggi un interlocutore necessario, perché è essa che lesina e condiziona il sostegno all'economia manifatturiera e dei servizi, e perché, nello specifico, suo obiettivo è comprimere in basso il costo del lavoro umano. La comunità finanziaria, inoltre, è il primo committente al quale rispondono i tecnici digitali nel loro costruire piattaforme e strumenti destinati a dettare limiti al lavoro umano e a sostituire gli esseri umani nel lavoro.

Serve poi alle organizzazioni sindacali soprattutto una sempre più intensa interazione con la famiglia professionale dei tecnologi informatici e digitali. Sono loro a costruire gli strumenti e le piattaforme tramite i quali gli umani lavorano, sono loro a scrivere algoritmi, a costruire robot, sistemi automatici e forme varie di Intelligenza Artificiale. Ai sindacati dei lavoratori non conviene lasciarli soli.

Serve anzi inserire nelle organizzazioni sindacali di figure specialistiche portatrici di solide competenze informatiche e digitali. Serve una comprensione profonda di questa cultura, in modo da evitare di accettare passivamente i trend, cogliendo e sostenendo invece ciò che è coerente con gli scopi del *sindacato*. Scopi che l'etimologia della parola ben ci ricorda. *Syn* ('con') *dike* ('giustizia'). Assistere con giustizia oggi i cittadini nell'esercizio del diritto al lavoro.