



*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 23 aprile 2019, n. 16

Una realtà complessa ed interconnessa quella che fa da sfondo alla necessità di un nuovo contratto sociale che possa essere il nuovo collante di una società ad elevata precarietà, a livello politico, giuridico e sociale.

Il *leitmotiv* che informa il *White Paper* del *World Economic Forum* dell'Aprile del 2019 segnala, propriamente, la necessità di cooperazione globale; plasmare, come un demiurgo, una nuova architettura globale nell'era della IV Rivoluzione industriale contemplando nuovi modelli di politica e cooperazione.

L'avvento e l'implementazione, sempre crescente, di innovazione tecnologica, automazione, di problematiche legate all'ecologia -tra tante, il riscaldamento globale - la crescente multipolarità delle relazioni internazionali e da ultimo, ma non meno importante, il malcontento sociale, votato all'aumento, dovuto ad una diffusa iniquità in termini di risultati socio-economici di crescita economica, ci fa comprendere che molte delle assunzioni del passato non sono più aderenti alla realtà.

Le incognite del nostro tempo si prestano ad essere analizzate sistemicamente in un contesto di rinnovata sinergia tra aziende ed istituzioni, attraverso dialogo e approccio multidimensionale che possano abilitare un futuro migliore. Si tratta di realizzare degli aggiustamenti sul mercato del lavoro rispondenti alle spinte del progresso e della tecnologia ed il miglioramento del capitale umano, in tal senso, non può che essere un valido strumento per la crescita economica.

È solo attraverso una *governance* efficace a livello multidimensionale che può chiedersi



con il segno positivo il rapporto tra i posti di lavoro persi nel *manufacturing* o il progressivo spostamento dal settore industriale a quello dei servizi (vedesi Portogallo, Spagna, Singapore dove la quota di occupazione industriale è diminuita, dal 1991, del 10% o più) o, ancora, come in Asia orientale, la crescita dell'occupazione industriale sotto l'egida, nel mercato del lavoro, di giovani altamente qualificati.

Non vi è alcun dubbio sul fatto che l'apprendimento continuo sarà un asse centrale della vita lavorativa delle persone, fin dall'infanzia per sviluppare nuove competenze senza, però, trascurare la formazione continua per gli adulti; decisivo sarà l'investimento nella formazione di capitale umano così come il *quantum* di risorse da destinare alle politiche e alle strategie di formazione. All'attivo diverse strategie - avamposto per il rilancio della nuova fisionomia del lavoratore funzionale a colmare la carenza di talenti e abilità 4.0 - dal progetto *Closing the Skills Gap*, appello alla formazione e alla riqualificazione della forza lavoro attuale e futura, promosso dal *World Economic Forum*, il cui quadro d'azione è stato già adottato in Sud Africa, Argentina ed India con l'intento di rimodellare istruzione e sistemi di formazione per il futuro del lavoro; al *Generation Unlimited*, iniziativa promossa nel Settembre 2018 dall'Unicef, tesa a garantire che ogni giovane individuo sia, entro il 2030, inserito in un percorso di educazione, apprendimento, formazione o impiego. Riprogettare, dunque, i sistemi formativi a più livelli.

In un quadrilatero ideale del nuovo contratto sociale rinveniamo una rinnovata necessità di dialogo sociale, diretto e continuo; di promozione della trasparenza dei processi decisionali in un contesto in cui non si può prescindere da *partnership* pubblico-privato che, da un lato, cerca di colmare la perdita di efficienza dell'apparato pubblico, ridefinendo il ruolo dello Stato e, dall'altro, promuova una rinnovata fiducia sociale, come è già accaduto nei Paesi Scandinavi in cui si è inteso assicurare salari e condizioni migliori, maggiore parità di genere, più eguaglianza impegnando lavoratori, imprese e governo. Da combattere i fenomeni di sfruttamento e pratiche non sicure. È attraverso, il **dialogo sociale** tra i diversi *stakeholders* in tre direzioni che potrà dirsi



realizzabile una maggiore inclusione sociale e crescita economica: attraverso lo sviluppo di *nuovi modelli di lavoro* che considerino la tecnologia un supporto più che un sostituto del lavoro umano; attraverso *l'adozione di un nuovo nucleo di standard* per la sicurezza dei lavoratori; attraverso un *coordinamento tra i maggiori esponenti internazionali* (FMI, Banca Mondiale, OCSE) basato su un "aumento degli investimenti sulle persone".

Concludono il quadrilatero gli investimenti in capitale umano e la promozione, su larga scala, dell'uguaglianza di genere. Senza **capitale umano** i Paesi non possono sostenere la crescita economica, non potranno vantare una forza lavoro che potrà dirsi preparata per i lavori più qualificati del futuro e per essere veramente competitivi bisogna che si offrano gli strumenti giusti, dalla nutrizione adeguata, ad una assistenza sanitaria ed una istruzione di qualità. Il *Progetto Capitale Umano*, lanciato dalla Banca Mondiale, si propone di rendere più *smooth* la transizione verso un mondo in cui tutti i bambini possano arrivare a scuola ben nutriti e pronti per imparare, attualizzando la Strategia di Lisbona 2020, promossa dalla Commissione Europea, consentendo la piena esplicazione del capitale umano definito come insieme delle conoscenze, delle capacità produttive acquisite da un individuo attraverso istruzione, formazione ed esperienza lavorativa, capace di influenzare non solo la sua realizzazione economica e sociale ma capace di generare, altresì, un impatto positivo nella società in cui egli vive, avendo una tipica esternalità positiva per essa.

Altro punto di forza del quadrilatero ideale del nuovo contratto sociale è lo sforzo teso ad eliminare le **differenze** che relegano le donne nella trappola del divario **di genere**. Si stanno ricercando *task force* nazionali nell'ottica di un rafforzamento della collaborazione tra pubblico e privato come è già avvenuto in Giappone, Messico, Corea del Sud, Turchia, paesi pionieri, seguiti da Panama, Cile, Perù, Argentina, Repubblica Dominicana, Costa Rica in collaborazione con la Banca Interamericana per lo Sviluppo.

Nella misura in cui riusciremo a fornire risposte alla richiesta di dialogo e azione in un



approccio multidimensionale riusciremo a determinare la, più o meno, riuscita dotazione di una intelligenza collettiva – leva per vincere le grandi sfide economiche, ambientali e sociali in una rinnovata collaborazione tra capacità umane e potenzialità delle macchine – che sappia essere capace di restituire fiducia e che sappia fungere da solide fondamenta del nuovo contratto sociale, particolarmente esposto ai venti delle sfide che ci pone il 21° secolo e che, al contempo, dia lo spazio giusto alla competitività in una crescente multipolarità del mondo che rischia, altrimenti, di perdere la rotta. Diverse le possibili prospettive, emerse dal *World Economic Forum*, per una nuova architettura globale: da quello che potremmo definire un “aggiornamento del sistema operativo” per il tramite delle istituzioni multilaterali, rafforzando e rinnovando l’architettura delle precedenti fasi di globalizzazione equipaggiandole questa volta, però, per il nuovo contesto geopolitico, le nuove tecnologie; ad un approccio più integrato, più agile che possa aiutare le comunità internazionali ad andare oltre polemiche, frizioni politiche che compromettono la creazione di valore ed impediscono al mercato di raggiungere il pieno potenziale. Allo stesso tempo, un approccio più multidimensionale, orientato ai risultati, centrato sull’uomo, che non tende ad optare, in maniera drastica, tra protezionismo o libero mercato, tra tecnologia o posti di lavoro, crescita economica o equità sociale, ci fa riflettere sul fatto che abbiamo bisogno di nuovi capisaldi del vivere civile, di nuovi modelli di *welfare*, di una occupazione concepita in termini di maggiore *flessibilità*, di una diffusione di **conoscenze trasversali** che consentano **adattabilità individuale e collettiva**, di propendere per **soluzioni sistemiche** ai problemi mediante una progressiva scomposizione e astrazione degli stessi, di incentivare cooperazione e sviluppo di **intelligenza collettiva**, consolidando il lavoro in *team* e favorendo un approccio basato, anche, sull’immaginazione e sulla fantasia.

Da una revisione dei sistemi formativi a tutti i livelli, ad una promozione di nuovi modelli transizionali, da posti di lavoro consueti a nuove occupazioni e spendita delle competenze in contesti dinamici; da processi decisionali trasparenti, nel senso della cooperazione globale, multidimensionale, in una *partnership* pubblico –privata, ad una



azione mirata a combattere diseguaglianze economiche e di genere fino ad arrivare ad una *intelligenza collettiva*, una “mente più grande”, frutto della collaborazione tra le capacità umane e le potenzialità delle macchine che possa avere il potenziale di risolvere le grandi sfide del nostro tempo.

Un’analisi obiettiva non può esimerci dall’osservare che l’occupazione stabile, il *welfare* e i sistemi di protezione del secolo scorso non sono più aderenti alla realtà. Le nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa, dal *coworking* allo *smartworking*, al lavoro su piattaforma, tutte modalità agili e flessibili, presentano costi e sollevano interrogativi che reclamano nuove tutele.

Dall’annosa questione della previdenza sociale, per la miriade di liberi professionisti, che segnala il bisogno di disporre di un accesso adeguato e sostenibile al sistema, alla possibilità di una soggettività giuridica, *ad hoc*, per le intelligenze artificiali in caso di danno da responsabilità civile, siano auto *driverless* o *self-driving* o, ancora, responsabilità nel settore medico e farmaceutico; la necessità di una contrattazione “virtuale” per l’intelligenza artificiale; un “nucleo di diritti” relativo alle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del loro contratto di lavoro, come si fa strada in Europa, ed una revisione delle generali categorie di lavoratore autonomo e dipendente in senso codicistico.

Questo ci pone di fronte ad una sfida nuova: creare dei sistemi giuridici di tutela, a livello di mercato del lavoro, di sicurezza sociale, che possano tenere il passo della evoluzione della società odierna promuovendo retribuzione equa, accesso ai benefici, adeguati *standard* di sicurezza, tutela e sostenibilità delle diverse opportunità di lavoro, in un contesto condiviso, globale e multilaterale che possa fronteggiare il paradossale, ma persistente, rallentamento diffuso della produttività nonostante i miglioramenti registrati, a più livelli, sia nei paesi avanzati che in quelli emergenti, come testimonia la *World Bank* e, nonostante il progresso e il benessere, possa far fronte a problemi come la fame, addirittura in aumento secondo il Rapporto annuale 2018 della FAO, epidemie,



sicITÀ, bruschi cambiamenti climatici, o, ancora, ad una diffusa elusione fiscale a livello internazionale dovuta ad una concentrazione del potere di mercato in forma di oligopoli o monopoli che influiscono sulla distribuzione di salari e profitti.

La complessità del nostro tempo, in cui maturano le condizioni per un nuovo collante sociale, deve essere semplificata da una **partecipazione** condivisa in cui ciascuno dei diversi *partner* possa esprimere le proprie considerazioni e queste possano, poi, essere ricompattate considerando, anche, che nuovi e diversi interessi oltre che categorie di individui diventano attori della scena economica, uno tra tanti il consumatore sempre più inserito nelle dinamiche di produzione.

Quando lo Stato non riesce a fornire risposte utili a soddisfare i livelli essenziali sul territorio bisogna rilanciare il **livello locale** del mercato del lavoro che cambia; promuovere la competitività nei territori che, a loro volta, sono connessi ad altri territori ed incidere anche in termini di **sostenibilità**, sia in termini di *gap* tra salari e produttività - quando la produttività è superiore ai salari - che segnalano una diseguaglianza sociale quando non si procede ad una appropriata redistribuzione nel sistema socio economico, che a livello di disfunzione - quando i livelli retributivi sono maggiori della produttività - intesa come scollamento della retribuzione dalla *performance* aziendale.

Il nuovo contratto sociale si inserisce, inoltre, in un contesto di competizione non più tra singole imprese, ma tra territori interconnessi, una filiera globale interconnessa proiettata nel mondo grazie all'*Internet of Things*, al *cloud*; che richiede lo sviluppo di un *welfare di prossimità* che, partendo dalla singola impresa passi per le scuole, le università, i parchi scientifici e tecnologici. Contesti di *open innovation* che possano generare una interconnessione con il territorio che diventa piattaforma di integrazione, in un'ottica orizzontale, generando ecosistemi territoriali diffusi, una *learning organization* che promuova competenze e professionalità in spazi aperti e collaborativi, luoghi di condivisione e confronto.

Luoghi in cui, alla costante velocità e iperconnessione si accompagna una sempre più



pressante richiesta di abilità umane, dalla creatività al *problem solving*, dalla capacità di comunicazione, alla collaborazione che richiederanno ai lavoratori del futuro *skills* sempre più sofisticate e renderanno, perciò, necessari adeguati programmi di sicurezza sociale, dal reddito minimo garantito per cui si propende in dottrina, alla tassazione delle macchine, oltre che costante formazione e riqualificazione, come innanzi chiarito.

Non è scontato dire che il contesto di innovazione che abbiamo presentato, di per sé, generi disoccupazione tecnologica, ma è certo che i tradizionali paradigmi del lavoro del Novecento devono essere rivisitati, alla luce di nuove e più adeguate tutele, dal *crowd work* ad una regolazione del commercio digitale a livello internazionale; da una compiuta definizione degli *standard* di tutela ambientale ad una diffusione di pratiche ed energie rinnovabili, senza trascurare gli investimenti da destinare a banda larga e reti di comunicazione oltre che la necessità di intercettare nuova domanda che potrebbe essere rappresentata dalla auto imprenditorialità, per citarne alcuni. Sarà poi la qualità delle politiche macro-economiche, a livello fiscale e monetario, della formazione e di adeguate misure di politiche di protezione sociale a fare la differenza.

La “qualità” dei lavoratori sarà una variabile critica sempre più incidente, che richiede elevate competenze e migliorie di *performance* del *welfare*, da una politica di concorrenza ad adeguate reti di sicurezza per le possibili perdite di posti di lavoro, non ad alta tecnologia, non escluso il rischio di una polarizzazione, sempre più accentuata, tra lavoratori di fascia alta e di fascia bassa. Tutto questo mette in evidenza quanto siano importanti politiche educative e formative che riportino l’uomo al centro del dibattito, in una visione globale e multidimensionale che realizzi nuovi paradigmi di sviluppo economico e sociale intorno alla piena valorizzazione della persona e notevoli investimenti in ricerca e sviluppo.

Bisogna ritornare a promuovere merito e talento; comprendere che si abbisogna di protezione, di sicurezza, di riacquisire fiducia in un mondo in cui tutto è veloce, *smart*, così precario e l’uomo, per resistere all’onda travolgente del cambiamento, deve



ritornare alla centralità nel mondo. Investire sul capitale umano richiede l'intervento di tutti gli attori politici, su scala nazionale ed internazionale, che possa conferire dignità ed un tempo supplementare nel *race against the machine* in cui calare abilità, competenze, conoscenze umane che non possono essere sostituite da algoritmi, dispositivi interconnessi, sistemi pur perfetti ma che difettano di quella immaginazione, entusiasmo, pulsioni, passioni che restano, ad avviso di chi scrive, contrariamente agli interessi, i soli a poter muovere il mondo.

Stefania Sisto

Dottoressa in Giurisprudenza

Conseguito MOOC - Teoria e pratica dei servizi al lavoro

[@sisto_stefania](#)

Leggi anche

1. **Una nuova spinta al dialogo sociale europeo con il programma di lavoro 2019-2021** Maria Cialdino...
2. **Governo e parti sociali. I nuovi tavoli del «dialogo sociale competitivo»** Alberto Orioli (Il Sole 24 Ore, 12 dicembre 2018)...
3. **La crisi del contratto sociale e il mantenimento della coesione sociale** Polo Tomassetti a Radio Radicale, 4 dicembre 2018...
4. **Un corso del MIT (Massachusetts Institute of Technology) per discutere di un nuovo contratto sociale per il futuro del lavoro** Paolo Tomassetti a Radio Radicale, 19 febbraio 2018...
5. **FAYP: un innovativo progetto per avvicinare i giovani all'agricoltura finanziato dalla Commissione europea** Ilaria Armaroli e Paolo Tomassetti...
6. **Jobs Act, prova del nove del confronto sociale** Gabriella La Nunziata (Conquiste del Lavoro, 6 marzo 2015)...