

La contrattazione nelle fabbriche 4.0

La trasformazione tecnologica ed organizzativa delle imprese impone un ragionamento su come costruire una adeguata contrattazione che investa le condizioni di lavoro nella loro complessità. Partendo dalla necessità di cogliere la natura di classe delle trasformazioni tecnologiche e organizzative, soltanto attraverso un punto di vista autonomo ed indipendente del lavoro si potrà tornare a contrattare la condizione lavorativa in tutti i suoi aspetti, anche prospettando modelli alternativi rispetto a quelli che l'impresa sta cercando di imporre.

La trasformazione tecnologica e organizzativa delle imprese

L'innovazione tecnologica e organizzativa che sta investendo il sistema economico-produttivo si fonda su tecnologie di carattere prevalentemente ICT (software, connettività ecc.) che vengono incorporate nei sistemi produttivi e ne determinano le logiche e i processi di funzionamento.

Macchine, impianti, linee, piattaforme di servizi, dispositivi (PC, tablet, smartphone) nonché gli stessi elementi organizzativi (cicli produttivi, procedure e processi di lavoro) ne risultano completamente trasformati.

Queste innovazioni non sono costituite dalle macchine in sé - i robot esistono da decenni, così come le linee e le macchine automatizzate - ma piuttosto dalle tecnologie ICT; applicate trasversalmente in tutte le attività economiche, consentono risultati prima inimmaginabili dal punto di vista della trasmissione, del ricevimento e del trattamento delle informazioni (in tempo reale ed in qualsiasi parte del mondo), della capacità di progettazione e di programmazione delle fasi del ciclo produttivo e lavorativo (in remoto e con effetti immediati), della capacità di trattamento dei dati. Inoltre, non si tratta soltanto di trasformazioni tecnologiche, anzi, queste il più volte sono a supporto di innovazioni organizzative nel senso della Lean Production, e sono finalizzate ad incrementare la produttività (cioè la redditività aziendale) attraverso una pesante intensificazione della prestazione lavorativa. In una parola, attraverso un maggior sfruttamento.

Poiché queste trasformazioni tecnologiche, integrandosi con quelle organizzative, determinano effetti evidenti sulla prestazione lavorativa e sull'organizzazione del lavoro, diventa necessario conoscerle a fondo, in modo da disporre di elementi di conoscenza utili alla comprensione della fase in atto e, di conseguenza, all'iniziativa sindacale.

La comprensione di queste logiche di fondo (per quali obiettivi viene progettato ed implementato un software, a quali risultati deve portare un algoritmo, per quali applicazioni concrete vengono pensati questi strumenti, da chi vengono pensati/progettati, per quali finalità ecc.) rappresenta il punto di partenza per arrivare a capire:

La comprensione di queste logiche di fondo (per quali obiettivi viene progettato ed implementato un software, a quali risultati deve portare un algoritmo, per quali applicazioni concrete vengono pensati questi strumenti, da chi vengono pensati/progettati, per quali finalità ecc.) rappresenta il punto di partenza per arrivare a capire:

- quali sono le logiche che presiedono alla progettazione e alla realizzazione di queste tecnologie;
- come si integrano tecnologie e sistemi organizzativi;
- che tipo di rapporti si instaurano tra le aziende produttrici e quelle utilizzatrici di queste tecnologie

* Matteo Gaddi è ricercatore e collaboratore della Fondazione Claudio Sabattini.

(ad esempio: c'è una dipendenza delle seconde nei confronti delle prime? C'è una collaborazione/co-progettazione? ecc.);

- dal punto di vista delle aziende utilizzatrici, chi decide l'utilizzo di queste tecnologie;
- come queste tecnologie vengono implementate nelle aziende utilizzatrici e che effetti determinano per l'organizzazione aziendale e del lavoro;
- chi le gestisce nella quotidianità (personale interno o i tecnici delle aziende fornitrici);
- quali conseguenze si determinano sul lavoro (tempi, ritmi, intensità della prestazione, controllo e tracciabilità, maggiore o minore autonomia dei lavoratori, qualità e contenuti del lavoro ecc.);
- quali conseguenze si determinano per le aziende utilizzatrici dal punto di vista della possibilità di esternalizzare/delocalizzare maggiormente.

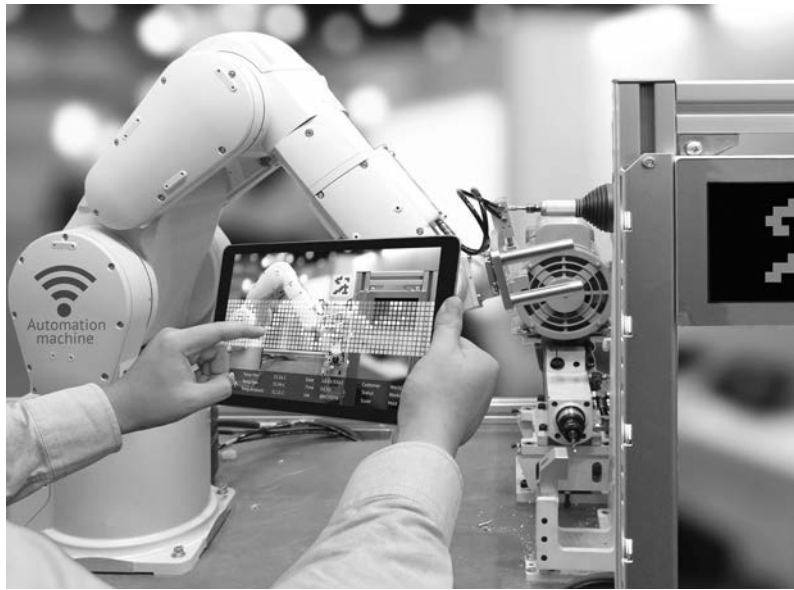
Si tratta di una serie di interrogativi la cui risposta consente di costruire una prima "mappa" di come si stanno muovendo le aziende, degli obiettivi che intendono perseguire e delle strategie che stanno definendo. Una "mappa" utile, quindi, a orientarsi su cosa e come contrattare.

Contrattare l'algoritmo o le condizioni di lavoro?

La comprensione di questi strumenti (delle loro logiche di funzionamento, della loro progettazione, degli obiettivi assegnati al loro funzionamento - cioè quali output devono generare e sulla base di quali input) diventa cruciale per capire quali conseguenze potranno produrre sull'organizzazione della produzione, così come sull'organizzazione e le condizioni del lavoro.

La formula, molto in voga in ambito sindacale, "Contrattare l'algoritmo", ha poco senso se presa alla lettera.

Un algoritmo, infatti, è semplicemente una sequenza di istruzioni impartite ad uno strumento software per guidarlo da una serie di input all'output. Gli input, ma soprattutto l'output, cioè l'obiettivo da raggiungere, sono esogeni all'algoritmo: vengono decisi da qualcuno.



Di conseguenza non si tratta affatto affatto di aspetti tecnici, ma sociali.

L'informatica, infatti, che funziona per algoritmi, è "la disciplina che studia le tecnologie che permettono di automatizzare procedimenti risolutivi di problemi e i metodi che consentono di usare in maniera efficace, affidabile ed efficiente tali tecnologie"¹. Alla base di tutto c'è sempre

una decisione sociale: algoritmi ed informatica sono semplici strumenti che consentono di arrivare molto rapidamente al raggiungimento dell'obiettivo stabilito. Il raggiungimento dell'obiettivo stabilito (scelta politico/sociale), avviene sempre di più attraverso processi definiti da algoritmi (il percorso "logico"), che vengono processati dall'informatica (lo strumento tecnico).

Automatizzare questi processi significa delegare a strumenti automatici la soluzione di problemi che, a partire da un insieme di informazioni a disposizione, richiedono la produzione di una nuova informazione (intesa come il risultato finale del procedimento).

Un algoritmo può essere rappresentato con un diagramma di flusso nel quale, a partire da una serie di dati ed informazioni, attraverso una sequenza di operazioni da svolgere, si arriva ad un risultato.

Per essere più precisi, secondo la Treccani "In informatica si definisce algoritmo una sequenza finita di operazioni elementari, eseguibili facilmente da un elaboratore che, a partire da un insieme di dati I (input), produce un altro insieme di dati O (output) che soddisfano un preassegnato insieme di requisiti. Spesso i requisiti vengono distinti in due categorie: i vincoli, ossia requisiti che devono essere soddisfatti in ogni caso, e gli obiettivi, ossia requisiti che devono essere soddisfatti il meglio possibile secondo un qualche criterio specificato".

Ad esempio, se si utilizza un algoritmo per definire i carichi di lavoro da assegnare ai lavoratori con l'obiettivo di saturarli il più possibile, esso sarà strutturato sulla base di una serie di informazioni di partenza (volumi di produzione da realizzare, termini temporali entro i quali realizzarli, quantità di personale a disposizione, ecc.); prevederà una serie di condizioni (ovvero quelle di saturare il più possibile il tempo di lavoro) e, quindi, definirà i carichi di lavoro che rispondono a quella finalità politico/sociale.

Un esempio analogo riguarda il percorso per arrivare, da parte di un'azienda, a decidere se esternalizzare o meno una fase produttiva: in questo caso l'obiettivo politico/sociale che si intende perseguire è quello di abbassare i costi di produzione (la cui componente variabile in genere coincide con i costi del lavoro).

Abbiamo, quindi, a) i dati di partenza (gli input; nei nostri esempi, rispettivamente: i volumi di produzione, i tempi di consegna, gli organici, la struttura dei costi ecc.); b) i vincoli e gli obiettivi (nei nostri due esempi, rispettivamente: saturare il più possibile il tempo di lavoro; ridurre i costi di produzione): l'algoritmo applicato a questi casi concreti ci darà, da una parte, come organizzare il lavoro con la massima saturazione possibile, e dall'altra, quali fasi del ciclo esternalizzare per abbassare i costi di produzione.

I linguaggi utilizzati dagli informatici per descrivere gli algoritmi e farli eseguire dai computer sono i cosiddetti "linguaggi di programmazione". All'interno di questi, i "linguaggi di alto livello" sono quelli più vicini al linguaggio naturale, i quali devono però essere tradotti in "linguaggio macchina", cioè un insieme di istruzioni che consentono al computer di eseguire tutte le operazioni di cui si compone l'algoritmo.

Come si può facilmente notare, la definizione di un algoritmo che del programma di esecuzione sono due aspetti meramente tecnici; quello che rileva dal punto di vista politico/sociale sono gli obiettivi stabiliti: negli esempi citati ottenere la massima saturazione possibile dei lavoratori e ottenere una riduzione dei costi di produzione esternalizzando fasi di processo.

Sono gli obiettivi, quindi, che devono essere oggetto di contrattazione.

Algoritmi e software, tuttavia, recano in sé un segno di classe che deve essere svelato.

Attraverso l'utilizzo di questi strumenti, infatti, le direzioni aziendali cercano di ammantare di "scientifici"

cità" e "oggettività" le scelte che assumono, in modo da presentarle ai lavoratori come il massimo della razionalità possibile e, come tali, indiscutibili e non negoziabili.

Per questo, tramite la schedulazione operata dal MES (Manufacturing Execution System), i carichi di lavoro assegnati a ciascuna postazione ed i relativi tempi di esecuzione, vengono presentati come un dato "oggettivo" o "scientifico", cercando così di espellere ogni forma di contrattazione, sia formale che informale.

O ancora, tramite l'ERP (Enterprise Resources Planning) si cerca di far passare l'esternalizzazione di fasi produttive come qualcosa di scientifico, e quindi dovuto: anzi, addirittura come un elemento in grado di salvare l'impresa attraverso la riduzione dei costi (ovviamente scaricata sulle condizioni di lavoro di chi opera nella filiera).

Più che contrattare l'algoritmo, quindi, l'attenzione sindacale deve spostarsi su altri aspetti, che nel seguito dell'articolo cercheremo, sinteticamente di indicare.

I processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa, infatti, necessitano di un impegno in sede di contrattazione basato un punto di vista autonomo del lavoro: sui temi della redistribuzione della ricchezza generata; del ruolo dei lavoratori nelle scelte di investimento; dell'organizzazione della produzione e del lavoro; dell'ambiente/salute/sicurezza; degli orari; dei tempi e dei ritmi; della qualità del lavoro (e dei suoi contenuti); degli appalti/esternalizzazioni ecc.

In particolare la contrattazione di secondo livello, che dovrebbe favorire processi di conoscenza circa le trasformazioni in atto e i piani di investimento delle imprese, si presta ad essere utilizzata, nel quadro di una difesa e valorizzazione del CCNL, per gli obiettivi di cui sopra.

Il documento dell'ultimo congresso della CGIL "Il Lavoro È", confermando il ruolo del CCNL, sprona ad estendere la contrattazione di secondo livello per incidere maggiormente sulle condizioni di lavoro.

Ovviamente per contrattare adeguatamente, bisogna prima "conoscere".

Diritti di informazione

Molti CCNL prevedono l'obbligo, per le imprese, di fornire alle Organizzazioni Sindacali una serie di informazioni, tra cui quelle relative alle sostanziali mo-

difiche del sistema produttivo, le tecnologie adottate, l'organizzazione del lavoro, il tipo di produzione in atto; oltre alle operazioni di scorporo e decentramento. Si tratta di informazioni fondamentali che devono essere acquisite dalle Organizzazioni Sindacali e dai Delegati preventivamente alla loro implementazione: solo in questo caso, infatti, sarà possibile contrattare questi aspetti e non limitarsi a contenere gli effetti di scelte già assunte dalle imprese.

Leggendo i principali CCNL ci si rende conto della ricchezza di informazioni che si potrebbero acquisire esercitando concretamente i diritti di informazione preventiva; in particolare – per quanto concerne questo articolo - sugli elementi riferiti all'organizzazione del lavoro, all'introduzione di nuove tecnologie, ai processi di decentramento/esternalizzazione.

I CCNL dell'Industria Metalmeccanica, del settore Chimico, di Autotrasporto Merci e Logistica e del Terziario prevedono diversi strumenti (Osservatori o, meglio ancora, incontri periodici, almeno annuali) attraverso i quali acquisire informazioni in merito alle trasformazioni della struttura organizzativa aziendale, ai processi di cessione di ramo d'azienda o di attività; ai processi di decentramento e di appalto, ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, all'introduzione di innovazioni tecnologiche e sistemi informatici ecc. Il supporto legislativo ai diritti di informazione in Italia è tutt'altro che soddisfacente²; tuttavia questa parte dei CCNL va valorizzata e praticata. Una volta praticata concretamente, cioè a tutti i livelli possibili, si potrebbe: a) costruire una sorta di osservatorio delle informazioni che verranno fornite dalle aziende per disporre di uno strumento conoscitivo che consenta al Sindacato di orientarsi in merito alle trasformazioni che sono in atto o che le aziende hanno in programma di realizzare; b) disporre di elementi conoscitivi utili, a livello aziendale, per contrattare le scelte che le aziende hanno intenzione di attuare, avendo come riferimento le condizioni di lavoro a 360 gradi. È in questo ambito che andrebbe definito il concetto di *partecipazione* dei lavoratori per collocarla nei punti decisivi di questi processi. Qualora venisse assunto un criterio di neutralità/oggettività tecnologica, questo confinebbe ad un ruolo meramente residuale il tema della partecipazione, rendendola totalmente subalterna alle scelte di impresa. La partecipazione, semmai, andrebbe allargata, per consentire un intervento preventivo rispetto all'assunzione di determinate decisioni, in

modo da arrivare direttamente nel momento dell'ideazione e della progettazione di determinate tecnologie.

Appalti, esternalizzazioni, filiere produttive

Le nuove tecnologie di Industria 4.0 consentono indubbiamente una maggior possibilità per le imprese di esternalizzare fasi del ciclo produttivo, anche all'estero. Contrariamente a quanti sostengono che Industria 4.0 comporterà la possibilità del *Reshoring*, il rischio è quello di assistere ad una nuova ondata di *Offshoring* o, quantomeno, di *Outsourcing*.

Queste tecnologie, infatti, realizzando la cosiddetta *Horizontal Integration* delle catene, consentono di trasmettere ordini di fornitura (e quindi di produzione) alle aziende della filiera con una cadenza praticamente oraria e di controllare in tempo reale gli stati di avanzamento della produzione delle aziende fornitrici. La trasmissione degli ordini via strumenti ICT è quella che determina la cadenza produttiva dei fornitori, mentre la registrazione di dati sui processi produttivi è quello che determina il controllo, anche in remoto, in tempo reale e in maniera pervasiva dei lavoratori. L'intera catena, quindi, anche se frammentata e geograficamente dispersa, può essere sincronizzata in maniera molto precisa dall'azienda capofila: ne consegue che esternalizzazioni e delocalizzazioni potrebbero aumentare anziché diminuire. Questo aspetto da una parte obbliga ad una contrattazione preventiva di tutte quelle scelte che vanno nella direzione di una ulteriore disarticolazione dei cicli produttivi (e quindi delle condizioni di lavoro) al fine di contrastarle adeguatamente e per tempo. Dall'altra impone un atteggiamento sindacale più attento ed incisivo rispetto alle filiere già esistenti. Il perimetro dei processi produttivi si allarga senza più distinzioni tra impresa madre e fornitori, tra manifattura e servizi, tra mansioni svolte dai lavoratori contrattualizzati e riconoscibili e lavoratori non contrattualizzati negli appalti e nella filiera.

Le imprese italiane, inoltre, si collocano nell'ambito di catene internazionali di produzione (Germania in particolare), attraverso la produzione di parti e componenti che vengono utilizzati a completamento del processo produttivo da comparti industriali stranieri, che rappresentano la testa di queste catene e che il più delle volte determinano – in maniera molto pesante – le condizioni di fornitura e quindi di lavoro.

Infatti, l'organizzazione della produzione, l'organizzazione del lavoro e le condizioni lavorative spesso sono determinate non solo dalle imprese presso le quali i lavoratori prestano la loro attività, ma anche e soprattutto dai committenti (sia italiani che stranieri) che definiscono le condizioni di fornitura (tempi, velocità, costi, contenuti del lavoro ecc.). A loro volta le aziende fornitrici possono essere considerate come punti strategici rispetto alle condizioni di produzione della testa della catena.

L'attuale frammentazione che caratterizza il mondo del lavoro passa anche attraverso la mancata conoscenza dei cicli e delle filiere produttive nel loro complesso.

La ricostruzione di alcuni casi concreti può consentire di approfondire e comprendere come il tema delle reti di produzione (sia che siano localizzate sul territorio nazionale, sia che si estendano all'estero) produca conseguenze concrete sul lavoro (es: minaccia di delocalizzazione; determinazione di salari e condizioni di lavoro decise da soggetti diversi rispetto all'azienda presso la quale si lavora ecc.).

In occasione della Conferenza di Organizzazione della CGIL (2015), venne approvato un documento che contiene importanti indicazioni in merito a diversi aspetti. Tra questi la contrattazione di sito per la quale si propone di realizzare concrete sperimentazioni per una contrattazione inclusiva e solidale, in grado di riunificare soggetti e diritti.

Tali sperimentazioni - comprensive della contrattazione di filiera - prevedono l'istituzione di un coordinamento permanente tra la Confederazione e le Categorie interessate ed il fatto che le Categorie opererino, attraverso un coordinamento confederale, per definire una parte rivendicativa comune in occasione della presentazione delle piattaforme per la contrattazione di secondo livello. Ovviamente la piena attuazione di questo obiettivo implica il riconoscimento di un ruolo fondamentale alle RSU delle diverse aziende di una stessa filiera.

Tra le materie indicate dal documento della CGIL per la contrattazione di filiera figurano:

- diritti d'informazione;
- regole su appalti e clausole sociali;
- politiche degli orari e dei tempi di lavoro;
- prevenzione e sicurezza;
- diritti sindacali per chi non ha una propria rappre-

sentanza;

- forme di welfare inclusivo;
- formazione e riqualificazione;
- lavoratori non subordinati.

La contrattazione e la definizione di condizioni comuni, comprese quelle salariali, tra i lavoratori di una stessa filiera potrebbe contribuire ad arrestare i processi di decentramento e disarticolazione che vengono giocati esclusivamente sulle differenze retributive, contrattuali e di condizioni di lavoro. Consentirebbe, inoltre, di cominciare a costruire forme di unità di classe fondate su obiettivi concreti, perseguibili e riconoscibili dai lavoratori.

Tempi, ritmi, carichi di lavoro. Contrattare l'organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro rappresenta un tema centrale di contrattazione. Non a caso le aziende ritengono che sia "cosa loro", rispetto alla quale i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali non dovrebbero avere il minimo diritto di parola. È attraverso l'organizzazione del lavoro, infatti, che si estrinseca in maniera evidente il cosiddetto comando dell'impresa sul lavoro. Ed è sempre attraverso questa che le imprese stanno tentando, attraverso una maggiore estrazione di plusvalore relativo, di conseguire rilevanti incrementi di redditività.

Le imprese, infatti, combinando Lean Production e Industria 4.0, stanno tentando di elevare i livelli di produttività, intendono cioè fare "di più" (più produzione) con "meno" (meno lavoratori).

Ne consegue un rilevante incremento dei carichi di lavoro, resi possibili dal "flusso teso" della Lean Production, dalla contrazione dei tempi assegnati per l'esecuzione dei compiti, dalla cancellazione di tutti i "tempi morti", dagli abbinamenti (assegnazione ad uno stesso lavoratore di più macchine contemporaneamente) sempre più pesanti, dalla flessibilità spacciata per polivalenza ecc.

Su questi aspetti andrebbe avviata una contrattazione che fissi alcuni punti fermi.

Innanzitutto vanno contrattati i tempi ciclo, cioè i tempi stabiliti per lo svolgimento dei compiti assegnati. Si è ormai diffusa la tendenza a considerare la determinazione dei tempi ciclo come una competenza esclusiva delle direzioni aziendali, lasciando che decidano unilateralmente. La contrattazione sui tempi



ciclo andrebbe recuperata in quanto discutere di questo aspetto significa entrare nel merito delle condizioni di lavoro, della sicurezza in azienda, delle condizioni di salute, degli organici.

Una contrattazione dei tempi ciclo consentirebbe di evitare che gli stessi vengano presentati come un aspetto “scientifico”, risultante dalla schedulazione operata dal MES che viene imposta direttamente in postazione, quando sul display del computer a bordo linea/macchina o sul tablet compare l’elenco di operazioni da svolgere con il relativo tempo. I tempi “incorporati” negli ordini di lavoro (nel codice a barre del pallet o della bolla, e che viene letto tramite uno scanner ottico) sono tempi costruiti “socialmente” dalle direzioni aziendali: per questo vanno discussi al momento della loro definizione, prevedendo che vengano ampliati applicando tutte le maggiorazioni possibili (fattore fisiologico, fattore di affaticamento, posture e sforzi, condizioni dell’ambiente di lavoro, fattori tecnico-organizzativi ecc.) Una contrattazione dei tempi, attraverso l’applicazione di adeguate maggiorazioni, può condurre ad un ampliamento degli stessi con percentuali anche superiori al 20%. Questo significa ridurre la saturazione (cioè il rapporto tra il tempo di lavoro del turno ed il tempo di lavoro effettivamente svolto - cioè la somma dei tempi attivi) migliorando le condizioni di lavoro (riduzione delle frequenze) e abbassando i carichi di lavoro. Abbassando la somma di tempi attivi che possono essere assegnati a ciascun lavoratore per turno, infatti, si abbassano i carichi di lavoro. Questo produce immediate conseguenze in termini di sicurezza (riducendo la velocità delle lavorazioni in modo da consentire maggiore attenzione e prudenza) e in termini di ergonomia e salute (si ridu-

cono le frequenze e gli sforzi).

Questo in prospettiva apre la possibilità di una contrattazione sugli organici. Infatti, abbassando la saturazione, si riduce la quantità di lavoro che ogni lavoratore può svolgere nel corso del turno; ne consegue che se l’azienda lascia inalterato l’organico, il volume di produzione complessivo è destinato ad abbassarsi. Ma se l’azienda intende mantenere inalterato il volume di produzione o addirittura aumentarlo deve intervenire sugli organici mediante nuove assunzioni: si tratta dell’esatto contrario di quanto sta avvenendo adesso, con i volumi di produzione in crescita a fronte di organici inalterati o, peggio ancora, in via di riduzione. Più che da una nuova ondata di robotizzazione ed automazione, le principali conseguenze per i livelli occupazionali derivano da questi aspetti (unitamente a quelli delle delocalizzazioni viste nel paragrafo precedente).

La nuova automazione 4.0 incide sugli organici nella direzione indicata sopra: robot, macchine, utensili connessi al sistema informativo centralizzato, funzionano sulla base di programmi e istruzioni che incorporano i tempi ciclo imponendoli rigidamente agli operatori che devono adeguare ritmi e cadenze a quelle degli artefatti tecnologici. Il vincolo, derivante dal programma che governa il funzionamento di un robot, rischia di diventare ancora più rigido e pervasivo nel momento in cui verranno meno i confinamenti della robotica tradizionale a vantaggio dei nuovi Cobot, i cosiddetti robot collaborativi che, a diretto contatto con l’uomo riusciranno ad imporre ancora meglio ritmi e cadenze di lavoro.

La massima saturazione possibile della forza lavoro viene conseguita anche attraverso il carattere “intelligente” delle macchine 4.0: con la giustificazione di un maggior livello tecnologico (e quindi di una maggiore automazione delle macchine, non solo nell’esecuzione delle lavorazioni, ma anche di controlli, resettaggi, riattrezzaggi ecc.), al singolo lavoratore viene assegnata la conduzione di molti impianti in contemporanea. Ma durante i “tempi macchina”, non viene meno il ruolo dell’operatore che, oltre all’esecuzione di compiti tradizionali (carico e scarico, oltre alle attività complementari) deve anche svolgere le attività di controllo delle macchine (parametri, qualità ecc.), di ripristino o di segnalazione ai manutentori in caso di fermi/guasti ecc. Ogni fermo macchina viene registrato nel sistema informativo aziendale e viene utilizzato per abbassare l’OEE (Overall Equipment Effectiveness), uno dei principali indicatori tecnici attraverso i quali le aziende va-

lutano la performance degli stabilimenti e dei reparti e che esse spingono per introdurlo come elemento al quale agganciare parti del salario variabile nella contrattazione di secondo livello. Ne consegue un carico di responsabilità e di stress non indifferente per gli operatori e, sempre più, anche per i manutentori, chiamati a garantire il corretto e pieno funzionamento degli impianti per non rallentare il flusso produttivo.

Il tema del rapporto uomo-macchina, quindi, dovrebbe essere oggetto di un'ampia contrattazione per definire innanzitutto il ruolo dell'operatore, il suo livello di formazione e, soprattutto, il suo ambito di autonomia sempre più schiacciato dalle tecnologie 4.0. L'aspetto dell'autonomia non vale soltanto per coloro che operano mediante l'utilizzo di macchine, ma per tutti i lavoratori che impiegano strumenti che ne vincolano la prestazione, dal punto di vista dei tempi, dei ritmi e del contenuto del lavoro.

Infine, il tema del controllo.

La continua registrazione di dati in tempo reale nelle fabbriche 4.0 consente alle direzioni aziendali di disporre di enormi moli di informazioni che vengono elaborate in pochissimo tempo per avere tracciabilità dei volumi di produzione, della qualità, dello stato degli impianti, dei tempi di esecuzione delle varie fasi ed operazioni. In una parola, le direzioni aziendali possono controllare, in tempo reale, i lavoratori.

I sistemi di videosorveglianza (le classiche telecamere), che consentono un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, sono strumenti ormai superati dall'utilizzo di dispositivi che consentono un controllo pervasivo, occulto ed in tempo reale dell'attività lavorativa. Non a caso l'originaria formulazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, stabilendo il divieto del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, sceglieva chiaramente a sfavore di un sistema di acquisizione di informazioni dei lavoratori basato sulla tecnologia, preferendo *“uno schema fondato sul rapporto uomo-uomo, considerato l'unico capace di rendere possibile un confronto immediato tra due intelligenze umane, così impedendo che il soggetto vigilato alimentasse insane preoccupazioni di un eventuale, ma soggettivamente percepito imminente, esercizio del potere disciplinare”*³. Il confronto con un controllore “umano”, infatti, consentirebbe al lavoratore, attraverso una relazione diretta, l'immediata risposta a possibili contestazioni: si pensi, infatti, a tutte le forme di negoziazione possibili in questi casi, anche attraverso l'intervento dei delegati sindacali. Con lo Statuto originario, quindi, veniva vie-

tata, in sostanza, la possibilità per l'impresa di ricostruire a distanza, sia spaziale (controllo in remoto) che temporale (mediante la registrazione di dati utilizzabili successivamente) il comportamento tenuto dal lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il controllo che viene esercitato tramite la tecnologia nella fabbrica 4.0 è invece un controllo “impersonale”, realizzato tramite i sensori di raccolta dati, la registrazione delle fasi di produzione nei sistemi informatici aziendali ecc.; si tratta di una forma di controllo particolarmente ossessiva e penetrante, che avviene in ogni momento ed in tempo reale, anche in remoto, inducendo una forte pressione sui lavoratori nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

Prescindendo in questo articolo, per ragioni di spazio e di necessario approfondimento, da considerazioni circa l'utilizzo dei dati che viene fatto dalle aziende (in possibili termini disciplinari, di utilizzo in sede giudiziaria ecc.), ci preme sottolineare come questo aspetto del controllo sia ormai divenuto parte integrante del sistema generale di organizzazione del lavoro che le imprese stanno attuando. La sincronizzazione del ciclo di produzione per arrivare al “flusso teso”, implica la necessità di un controllo capillare del rigido rispetto dei tempi assegnati a ciascuna fase e a ciascun lavoratore. Le conseguenze, in termini di pressione, di stress, di intensificazione della prestazione lavorativa sono evidenti.

Rimandando ad un successivo approfondimento tutti gli elementi connessi con il tema del controllo (normativa sulla privacy, trattamento dati ecc.), appare evidente come questo aspetto debba essere considerato centrale nell'attività sindacale di contrattazione.

Altri temi sicuramente importanti quali la contrattazione della formazione, delle qualifiche professionali, della sicurezza, dei contenuti del lavoro, non sono stati esplicitamente trattati in questo articolo, soprattutto per ragioni di spazio. Si ritiene che essi meritino una trattazione altrettanto approfondita e che, soprattutto, debbano essere strettamente integrati con i temi sopra espressi.

Note

¹ C. Batini, *Le basi dell'informatica*, 1984, Editori Riuniti.

² M. Gaddi, *Industry 4.0 e la regolazione del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4/2018.

³ A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, 2018, Cacucci Editore.