

Tutta la modernità del sindacato

La sfida per la Cgil è saper essere (g)locale nel nuovo territorio della geografia digitale. Saremo cacciatori di anomalie dell'algoritmo o riusciremo a governarlo?

di Massimo Mensi, Apiqa Cgil

La sfida che la CGIL si trova ad affrontare in questo periodo di mutazioni del mercato del lavoro e dell'economia in generale, è come abbiamo anche evidenziato nel libro di recente uscita "Contrattare l'innovazione digitale", sapere essere un Sindacato (G)Locale in un territorio creato da una geografia digitale le cui "mappe" hanno confini sfocati e sono in continua evoluzione.

Un tema che tiene banco nelle discussioni legate alla digitalizzazione e all'innovazione, è quello delle cosiddette "Piattaforme": esse non sono tutte uguali, non hanno un modello organizzativo e di business univoco e, la generalizzazione e la semplificazione del concetto non aiuta.

Nel testo sopracitato abbiamo fornito una serie di classificazioni delle Piattaforme anche se nel dibattito in atto, dal livello istituzionale sino agli articoli della stampa generalista, si pongono al centro della discussione quasi esclusivamente i Riders.

In realtà la platform economy rispecchia in qualche maniera il fenomeno della polarizzazione del mercato del lavoro e ha coinvolto una platea di lavoratori e lavoratrici assai ampia e diversificata.

Come APIQA, l'associazione sindacale affiliata alla CGIL, che rappresenta i quadri, professionisti e alte professionalità, seguiamo con attenzione le dinamiche del fenomeno che investe anche la nostra platea associativa: Upwork che si pone come la piattaforma dei "freelancer" ha come utenti registrati in Italia 11.300 account, di cui circa 1.500 sono attivi con relativa remunerazione delle prestazioni (dato 2018 Oxford Internet University).

Le piattaforme sono dunque uno strumento che si pone al di là dell'economia dei lavoretti (GIG Economy) e parte di esse, svolgono una attività di collocazione su un mercato del lavoro spesso sovranazionale, la cui prestazione lavorativa remunerata

può rappresentare la forma principale (e non solo più integrativa) di reddito del lavoratore.

Il rapporto di lavoro (interstiziale o meno) viene “plasmato” in maniera differente rispetto al soggetto piattaforma: talune “ingaggiano” i lavoratori formalizzando un rapporto di lavoro occasionale, altre ancora con un contratto di appalto (sigh!), altre ponendo l’accento, quale vantaggio competitivo nell’arena del mercato, il fatto di esercitare una attività di impresa con una forza lavoro che è rappresentata esclusivamente da lavoro dipendente.



Sfatando in qualche maniera la continua (e strumentale) azione di spostamento dei costi della concorrenza sulle spalle dei lavoratori e lavoratrici che viene attuata da gran parte degli operatori della GIG economy.

La CGIL ha già dato una risposta a questo mondo, andando oltre lo sforzo definitorio delle aree dell’economia digitale, esercizio utile per approfondire la conoscenza ma non risolutorio di questa nuova criticità e lo ha fatto, con la Carta dei Diritti Universali del Lavoro. Qualunque lavoro si faccia, in qualunque modo si svolga la propria attività, qualsiasi contratto si abbia, ci sono dei diritti che devono essere sempre riconosciuti e accessibili.

Le criticità poste da questo modello di economia, figlia della nuova veste digitale indossata dalle politiche capitaliste, non si attenuano e risolvono se non si pone l’accento anche su una necessaria riflessione in ordine al modello del nuovo consumismo, ben lontano dall’essere un consumo critico, etico e consapevole.

L’elemento tecnologico ha ulteriormente dematerializzato il fattore lavoro e con esso il lavoratore, rendendo ancora più inconsapevole e ignorante il consumatore finale (nel senso di “ignorare” cosa si cela dietro un click di una piattaforma) che chiede di

avere il miglior prezzo del prodotto o servizio, nel tempo più breve, nel modo più semplice.

La discussione sulle piattaforme porta in sé il binomio con l'algoritmo. L'algoritmo, che, in una definizione elementare, è elenco finito di istruzioni, che specificano le operazioni eseguendo le quali si risolve una classe di problemi, ha modificato e sta incidendo con maggior spessore sulla organizzazione del lavoro.

Oggi si parla di “automazione delle attività di management” in base a un algoritmo e di “digitalizzazione della prestazione lavorativa” che viene scomposta, controllata e giudicata da un algoritmo.

E' possibile definire la complessità di un essere umano e la sua capacità di agire attraverso un algoritmo che sostanzia ranking (classificazione) e rating (valutazione)?

Il motto che è stato utilizzato dalla Tyrrell Corporation nel film di fantascienza “Blade Runner” sembra descrivere la realtà odierna: “more human than humans”.

Gli scenari che si aprono vanno ben oltre: nel 1999 Lawrence Lessing titolava un suo libro “Code and other laws of Cyberspace” dove veniva affermato (perdonate la sintesi estrema) che il codice (inteso come il codice del software) era (sarebbe diventato) la legge. Nel 2017 con “The Expansion of Algorithmic Governance” di Hassan e De Filippi, sostanziano un ulteriore passo verso il futuro: dal codice che è Legge alla Legge che diventa codice.

Su questo solco sembra muoversi un'interessante proposta di modello di tecno-regolamentazione del lavoro nelle piattaforme, presentata dall'INAPP¹ lo scorso 19 marzo a Roma.

A parere di chi scrive, tale modello presenta luci ed ombre che, senza la pretesa di essere esaustivi, cercheremo di rappresentare attraverso una sintesi che vuole essere solo un punto di avvio di un futuro approfondimento.

Le luci sono riferibili alla concretezza della proposta del modello: un Sistema integrato che utilizza la tecnologia delle c.d. “Blockchain²” che certifica e acclara la prestazione lavorativa, rendendo possibile l'introduzione di alcuni istituti quali il

¹ Per approfondimenti della proposta di tecno-regolamentazione a cura dell'INAPP vedasi <https://goo.gl/1ytT9L>

² <https://it.wikipedia.org/wiki/Blockchain> e <https://goo.gl/7qNo8y>

“trattamento di ultimamento” e il “reddito permanente per le fasi di inattività”, sulla falsariga del trattamento di fine rapporto del lavoro dipendente e di una sorta di ammortizzatore per questa tipologia di lavoratori.

Le ombre, consistono nella assenza ad ogni riferimento alla contrattazione e al ruolo dei corpi intermedi e alla applicabilità a una sola tipologia di piattaforme oggi presenti nello spazio digitale.

La contrattazione collettiva, sia essa nazionale o di secondo livello, può rappresentare uno strumento utile per intervenire nelle tutele di queste figure lavorative comparse con la diffusione dell'elemento tecnologico nel mercato del lavoro e per redistribuire gli elevati utili che le corporation del settore producono, a fronte di una difficile assoggettazione fiscale di tali redditi di impresa e iperflessibilità del fattore lavoro che esse richiedono.

Non vogliamo sfuggire ad una autocritica, necessaria, sul tema della contrattazione che quando si trova ad avere interlocutori, quali le Multinazionali sono, deve operare con uno sforzo concreto di confederalità, bypassando le contraddizioni dei diversi settori e perimetri sindacali.

L'impresa multinazionale opera su mercati del lavoro globali e intersettoriali che vanno oltre i singoli CCNL, identificando proprie “declatorie” non codificabili a tutt'oggi con quelle previste dai singoli contratti nazionali.

Noi riteniamo che il Sindacato, a dispetto di chi ci vuole definire come coloro che “usano il gettone nell'iPhone”, possa essere un moderno soggetto di intelligenza collettiva on the cloud e giocare ancora un ruolo vitale e proattivo.

La CGIL con la sua proposta della Carta dei Diritti universali del Lavoro e di contrattazione dell'algorithm ha avviato un percorso importante ed è pronta a confrontarsi con questo futuro già presente.

Saremo dei cacciatori delle anomalie dell'algorithm o riusciremo a governarlo? Concludendo cinematograficamente: saremo dei Rick Deckard alla caccia di androidi o qualcosa di differente?

Forse non a caso, Blade Runner era proprio ambientato nel 2019...

