

3. Modelli di lavoro, organizzazione delle imprese e processo produttivo nell'era della digitalizzazione

Premesse

Il dibattito attorno a questa tematica prioritaria è il risultato del lavoro svolto e dei progressi ottenuti nell'ambito dell'Employment Working Group durante gli ultimi anni.

Di fatto, nel 2016 durante la Presidenza cinese¹, era già stata riconosciuta la necessità di anticipare il riallineamento delle competenze imposto dalle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Nel 2017, durante la Presidenza tedesca, i Capi di Stato e di Governo hanno concordato le priorità del G20 concernenti il futuro del lavoro, invocando soluzioni intelligenti e innovative atte a incoraggiare un cambiamento strutturale che crei occupazione e a sostenere l'adattamento dei lavoratori ai mutamenti in corso nel mondo del lavoro, prestando al contempo un'attenzione specifica al problema delle crescenti disuguaglianze dovute alle perturbazioni occupazionali e salariali in regioni e settori specifici². Nel 2018, quando anche l'Argentina ha incluso il tema futuro del lavoro tra le priorità della sua Presidenza G20, i Paesi Membri del Gruppo hanno ribadito il loro impegno per costruire un futuro del lavoro inclusivo, equo e sostenibile³. Lo stesso anno, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione hanno anche concordato i principi guida delle politiche del G20 finalizzate a promuovere la formalizzazione e la dignità nel futuro del lavoro nonché nell'economia delle piattaforme digitali. I principi proposti identificano le linee guida di base finalizzate a colmare il divario di governance nell'economia digitale⁴. Perfettamente in linea con le precedenti Presidenze del G20, durante il Vertice di Osaka del 2019, i Capi di Stato e di Governo hanno riconosciuto che le forme di lavoro emergenti, pur fornendo opportunità di impiego, possono anche porre delle sfide in termini di dignità del lavoro e di sistemi di protezione sociale⁵. Lo stesso anno, durante la Presidenza giapponese, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G20 hanno sottolineato la necessità di plasmare un futuro del lavoro incentrato sulla persona, riconoscendo l'esigenza dei lavoratori di aggiornarsi e riqualificarsi in varie fasi della loro vita per rimanere al passo con le esigenze in costante evoluzione del mercato del lavoro. Hanno altresì convenuto di promuovere un ambiente di lavoro sano e sostenibile, nonché di favorire un'organizzazione flessibile del lavoro per un migliore bilanciamento tra vita privata e professionale⁶. Particolare attenzione è stata dedicata, ancora una volta, alle preoccupazioni legate alle nuove forme di lavoro in

¹ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2016, para. 12.

² G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2017, Annex A: G20 Priorities on the Future of Work.

³ G20 Buenos Aires Leaders' Declaration, 2018, para. 7.

⁴ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2018, Annex 1: Policy principles for promoting labour formalization and decent work in the Future of Work and in the platform economy.

⁵ G20 Osaka Leaders' Declaration, 2019, para. 21.

⁶ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2019, para. 4, 11, 13.

termini di scarse condizioni lavorative, protezione sociale inadeguata, restrizioni al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva, rispetto dei diritti dei lavoratori e promozione del lavoro dignitoso, comprese le sfide sul fronte della protezione efficace dei lavoratori poste dal lavoro svolto tramite piattaforme digitali distribuite su scala internazionale. I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione hanno deciso di continuare a raccogliere dati e informazioni su tali tematiche e di scambiare esperienze e buone pratiche, considerando anche eventuali risposte internazionali in linea con i principi fondamentali e i diritti sul lavoro⁷.

Più recentemente, in seguito allo scoppio della pandemia, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G20 hanno concordato delle misure atte a mitigare l'impatto del COVID-19 sui mercati del lavoro, ad esempio attraverso la promozione dell'uso di nuove tecnologie e l'adozione di nuovi metodi di lavoro tanto per gli individui quanto per le imprese al fine di garantire il mantenimento dei posti di lavoro e la continuità delle attività, sempre nel rispetto sia del bilanciamento tra vita privata e professionale che dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro, nonché per migliorare la digitalizzazione dei processi legati al lavoro, come la concessione di licenze e permessi, per promuovere ambienti di lavoro sani e sicuri e per accelerare la ricostruzione delle economie del G20⁸.

Evoluzione e risposta politica

La trasformazione digitale ha un'influenza molto pervasiva sull'economia globale.

La diffusione di Internet, lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale (IA) e l'utilizzo dei big data stanno trasformando i modelli di lavoro, l'organizzazione delle imprese e i processi produttivi, sia nel settore industriale che in quello dei servizi. Prima della pandemia, diversi studiosi ed enti di ricerca avevano già presentato varie stime sul numero di posti di lavoro a rischio di automazione nel lungo periodo.⁹ Da tali studi emergeva tuttavia un accordo di fondo non solo sulla pervasività dei mutamenti in atto, ma anche sulla gradualità con cui lo sviluppo tecnologico avrebbe ridefinito la domanda di lavoro e competenze. Durante la Presidenza argentina, i Ministri del Lavoro del G20 hanno confermato la necessità di analizzare costantemente, sulla base

⁷ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2019 para. 31, 33.

⁸ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2020, Annex 1: Measures to Mitigate the Impact of COVID-19 on Labor Markets.

⁹ I primi studi pionieristici paventavano una perdita di posti di lavoro pari al 40%; prima della pandemia, si pensava che circa il 14% dei posti di lavoro a livello mondiale fosse a rischio di automazione. L'effetto sarebbe più evidente sul contenuto dei lavori svolti e sulla configurazione delle competenze della forza lavoro. Frey, C. and M. Osborne (2017), "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 114; Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189; Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202; "Determinants and impact of automation: An analysis of robots' adoption in OECD countries", *OECD Digital Economy Papers*, No. 277.

di prove, i lavori svolti tramite piattaforme digitali, nonché di adottare una serie di principi guida atti a garantire un'equa distribuzione dei benefici della digitalizzazione e condizioni di lavoro dignitose nell'economia delle piattaforme digitali¹⁰. Allo scopo di approfondire ulteriormente la questione della digitalizzazione nel mondo del lavoro e riconoscere al contempo il crescente uso di algoritmi di Intelligenza Artificiale per la gestione e l'organizzazione del lavoro, nel 2019, durante la Presidenza giapponese, i Capi di Stato e di Governo del G20 hanno approvato i Principi sull'Intelligenza Artificiale, documento che promuove un approccio incentrato sulla persona e un uso responsabile dell'IA sul posto di lavoro.¹¹

La pandemia di Covid-19 ha segnato un'importante accelerazione delle tendenze in atto con conseguente aumento della pervasività delle nuove tecnologie anche nelle modalità di lavoro convenzionali. Le misure di confinamento e lockdown introdotte in molti Paesi hanno ulteriormente accelerato la digitalizzazione dei processi produttivi con effetti in termini di maggiore produttività, prevenzione e contenimento del contagio. La pandemia ha accelerato la diffusione del lavoro agile - o smart working - sia nel settore privato che in quello pubblico. Alla luce di queste recenti trasformazioni, **sarà necessario valutare attentamente l'impatto delle nuove tecnologie, inclusa l'IA, sul mercato del lavoro.** Occorre, infatti, garantire che l'uso crescente di algoritmi per la gestione e l'organizzazione delle aziende e del personale sia in linea con i principi già adottati dal G20 e, in particolare, che tali pratiche siano incentrate sulla persona, in linea con l'obiettivo di promuovere una società sostenibile e inclusiva. Sarà pertanto utile concentrarsi sull'impatto dell'IA sul mercato del lavoro e scambiare opinioni sulla neutralità e trasparenza degli algoritmi utilizzati, al fine di evitare qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, dei lavoratori.

La digitalizzazione e il lavoro agile possono contribuire a migliorare il bilanciamento tra lavoro e vita privata, a decongestionare il traffico cittadino e a migliorare la qualità dell'aria nelle città, nonché ad aumentare la produttività sul lavoro. D'altro canto, queste modalità sollevano una serie di criticità in materia di salute (anche mentale), sicurezza (compreso il rischio di violenze domestiche), orario lavorativo (e il cosiddetto diritto alla disconnessione), grado di autonomia dei dipendenti, nonché parità di trattamento e opportunità tra chi lavora da remoto e chi invece svolge il proprio lavoro all'interno dei locali aziendali. È infatti necessario evitare che questi nuovi modelli occupazionali diventino un ulteriore fattore di segmentazione del mercato del lavoro (in base al sesso o età) e conducano a nuove disuguaglianze scaturite dal divario digitale.

Maggiori investimenti sia pubblici che privati mirati a diffondere le nuove tecnologie potrebbero stimolare ulteriori opportunità legate alla digitalizzazione, incluse nelle piccole e medie imprese e nei settori in cui il lavoro agile offre il maggior potenziale

¹⁰ G20 Ministers of Labour and Employment Declaration, Mendoza, 6-7 September 2018. Annex 1.

¹¹ G20 Osaka Leaders' Declaration Osaka, Japan, June 29, 2019 and Annex to G20 Ministerial Statement on Trade and Digital Economy Tsubuka, Ibaraki, Japan, June 9, 2019.

di sviluppo (telemedicina, servizi di cura agli anziani, ecc.). È al contempo necessario garantire che l'aumento della produttività legato all'adozione di nuovi modelli organizzativi e nuove tecnologie non porti a un aumento delle disuguaglianze nei Paesi del G20.

I lavoratori più vulnerabili, con un livello basso o medio di competenze, sono a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Infatti, la diffusione del telelavoro potrebbe portare a una riduzione della domanda di quei servizi che richiedono un ingente impiego di capitale umano, direttamente o indirettamente legati al lavoro in presenza, quali la ristorazione, la pulizia dei luoghi di lavoro, i servizi di viaggio o il trasporto urbano. La ripresa post-pandemia potrebbe quindi essere caratterizzata da livelli di disoccupazione particolarmente elevati per alcune categorie di lavoratori e da una maggiore polarizzazione. Per far fronte a questi rischi è **necessario attuare con urgenza delle politiche che promuovano la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze, favorendo le transizioni nel mercato del lavoro e garantendo l'inclusione socio-economica di tutti i cittadini.**

Per quanto concerne i lavori tramite piattaforme digitali, è fondamentale classificare correttamente i lavoratori al fine di stabilirne i diritti in materia di remunerazione, salute e sicurezza sul lavoro, orario lavorativo, accesso alla protezione sociale nonché ridurre la zona grigia esistente tra dipendenti e lavoratori autonomi¹². Anche la predisposizione di adeguate procedure di risoluzione delle controversie, indipendentemente dallo status contrattuale dei lavoratori, sarebbe molto utile per ridurre i conflitti inerenti alle piattaforme di lavoro digitali. Poiché i lavoratori delle piattaforme sono più giovani della media, è importante garantire che tali modalità lavorative non aumentino la precarietà lavorativa, ampliando ulteriormente il divario generazionale sul mercato del lavoro.

La **Presidenza italiana** intende **individuare dei principi guida per la regolamentazione del lavoro agile e del lavoro tramite piattaforme**, anche attraverso uno scambio di opinioni con le parti sociali.

¹² G20 Labour and Employment Ministers, Ministerial Declaration. Virtual Meeting - September 10, 2020. Annex 2.