

## IL LAVORO 4.0

Francesco Occhetta S.I.

Negli ultimi anni il mondo del lavoro è cambiato così in fretta da rivoluzionare abitudini, stili di vita e modelli antropologici ed etici portatori di grandi quesiti di fondo. Per esempio, che cosa significa lavoro (umano)? Quali devono essere i (nuovi) diritti e doveri del lavoratore? In quali condizioni il lavoro può contribuire al progresso «materiale e spirituale della società», che la Costituzione italiana richiede nell'art. 4? E ancora: come sconfiggere la disoccupazione e quale formazione garantire ai giovani per prepararli al lavoro del futuro?

La stessa definizione di «lavoro» ha dovuto sottoporsi a quattro rivoluzioni. Nel 1794, con la nascita della macchina a vapore e, di conseguenza, con lo sfruttamento della potenza di acqua e vapore per meccanizzare la produzione, il lavoro umano è stato segnato da una cesura. A questa prima rivoluzione ne è seguita una seconda, quella della fabbrica, nata verso la fine del 1870 e rappresentata simbolicamente dagli stabilimenti della Ford di Detroit. È il tempo della produzione di massa attraverso l'uso dell'elettricità, del motore a scoppio e di un accresciuto utilizzo del petrolio come nuova fonte energetica. Nel 1940 nasce l'informatica e con essa la terza rivoluzione industriale, e nel 1982 *Time* premia il computer come «uomo dell'anno», perché «giovane, affidabile, silenzioso, pulito e intelligente». Infine, nell'aprile 2013, prende avvio ufficialmente in Germania la quarta rivoluzione industriale, definita *Industry 4.0*, che riguarda gli sviluppi dell'intelligenza artificiale, le nanotecnologie, le biotecnologie e il digitale e le loro applicazioni nel mondo del lavoro.

Il modello su cui si sono basate le prime tre rivoluzioni, vale a dire i rapporti verticali e orizzontali, lo spazio e i tempi del lavoro, cambia di significato. Pensiamo ai lavori di concetto e a quelli legati alla gestione delle amministrazioni di aziende pubbliche e private. Nel nuovo scenario che si sta configurando non sarà così necessario recarsi in azienda, magari dopo viaggi faticosi, per elaborare documenti o rispondere alle e-mail, quando buona parte del lavoro si può fare a casa in orari che è possibile scegliere. Certo, sui piani politico e legislativo la subordinazione rimane legata al concetto di erogazione della prestazione lavorativa. Tuttavia le grandi imprese hanno già avviato un cambiamento che sembra inarrestabile. La disintermediazione muta sia gli spazi, grazie alle piattaforme virtuali che permettono di lavorare connessi, sia i tempi di lavoro, che in futuro non saranno legati alla quantità di ore, ma alla qualità della produttività.

482

Non sarà più il «cartellino» a stabilire se si è lavorato o meno, perché orario, luogo e mansioni non sono più criteri di misurazione nel lavoro 4.0. Che cosa sta cambiando? In che modo sarà possibile gestire tale innovazione per raccoglierne i frutti e scongiurare il rischio che essa prenda il sopravvento sulla persona del lavoratore?

Un'applicazione concreta della rivoluzione 4.0 è quella del lavoro agile, lo *smart working*, che si sta silenziosamente diffondendo. Tra i lavoratori italiani, «coloro che già oggi godono di un grado consistente di autonomia nello scegliere quando, dove lavorare e con quali strumenti, possono essere stimati in circa 250 mila, ma sono almeno 5 milioni i lavoratori che, dal punto di vista delle attività svolte e con le tecnologie attualmente disponibili, potrebbero fare *smart working*»<sup>1</sup>.

Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano, le imprese che adottano forme di *smart working* sono passate dal 17% al 30%

1. M. CORSO, «Smart working», in M. SACCONI - E. MASSAGLI (ed.), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0. Atti integrati e rivisti del seminario «La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale»*, Adapt Labour Studies University Press, e-book, 15.

in un anno. Il modello deve ancora prendere piede nelle piccole e medie imprese e nella pubblica amministrazione, ma con la crescita di questa forma di lavoro stanno aumentando la competenza digitale e la diffusione di tecnologie.

Il lavoro agile non è semplicemente lavorare a casa, ma consiste nell'orientare la prestazione al risultato e non «al tempo», garantire che il lavoratore cresca nella conoscenza, proteggere il professionista indipendente.

Anche la politica — attraverso un disegno di legge specifico<sup>2</sup> — ha dato una cornice legislativa «leggera» a questa nuova tipologia di lavoro, salvaguardando alcuni diritti, come quello della disconnessione, della parità di trattamento salariale e della formazione continua<sup>3</sup>. Tuttavia la cultura politica dovrebbe compiere un ulteriore passo avanti: questa forma di lavoro, spesso confusa con il telelavoro, deve creare le condizioni perché il lavoratore sia giudicato soltanto per la sua produttività<sup>4</sup>. Il legislatore, invece, ancora molto cautamente, regola il lavoro leggero nello schema classico della subordinazione, prevedendo sia il potere direttivo del datore di lavoro nei confronti del «lavoratore leggero» (lo *smart worker*), sia l'obbligo, per il datore di lavoro, di garantire la sicurezza contro gli infortuni e un trattamento economico non inferiore ai lavoratori subordinati di pari livello.

2. Il disegno di legge sullo *smart working* è stato approvato dal Senato ed è all'esame della Commissione Lavoro della Camera (C 4135).

3. Tra le prime a sperimentare lo *smart working* troviamo aziende come la Virgin, di Richard Branson, American Express e, in Italia, grazie alla contrattazione collettiva, Tetra Pak, Lilly, Sanofi Aventis, Vodafone, Tim, Bnl e altre imprese minori. Una pioniera dello *smart working* è l'azienda svedese Spotify, che ha basato il lavoro sulla produttività con un metodo denominato «Scrum», grazie al quale ciascun *team* ha libertà di scelta nella gestione sia dei tempi sia degli spazi di lavoro.

4. L'articolo 15 del disegno di legge fornisce una definizione di *smart working*: «Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti», soggetta ai limiti «di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva». Il tema è stato dibattuto recentemente, il 26 ottobre 2016, presso il Centro Studi Americani a Roma. Alla discussione hanno preso parte, tra gli altri, il ministro del Lavoro e delle Relazioni industriali Giuliano Poletti, e il giuslavorista Ciro Cafiero. Sul tema cfr C. CAFIERO, «L'impatto della tecnologia sul mercato del lavoro», in *Annuario del lavoro 2015*, a cura di Massimo Mascini.

Il lavoro 4.0, in particolare lo *smart working*, è una forma di lavoro nuova che non può essere ricondotta agli schemi giuridici tradizionali. Per elaborarne una disciplina legislativa è necessario un salto concettuale in base all'idea di «lavoratore» in quanto tale, e non in quanto dipendente, autonomo o precario. Una filosofia manageriale deve restituire al lavoratore autonomia, flessibilità e responsabilità sui risultati, mentre al datore di lavoro è richiesto di dare fiducia e ripensare le modalità del controllo<sup>5</sup>.

Questo cambiamento, destinato a far discutere le parti sociali, è stato declinato da una recente sentenza del giudice del lavoro britannico, nell'ambito di una controversia sulla qualificazione degli autisti di *Uber*, quando ha ribadito che i nuovi lavoratori sono semplicemente *workers* e non necessariamente *employees*, cioè lavoratori dipendenti<sup>6</sup>. È questo il punto del cambiamento su cui ruota il nuovo paradigma del lavoro: sul piano culturale è ormai necessario distinguere il *worker*, il lavoratore *tout court*, dall'*employee* (dipendente), il lavoratore subordinato. Le nuove forme di subordinazione dell'impresa, in cui rientra anche lo *smart working*, devono così essere regolate da un nucleo comune di diritti, nel solco degli *standard* internazionali di tutela tracciati dall'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro) e dunque prevedendo tutele previdenziali, assicurative, l'uguaglianza tra lavoratori, un salario equo, condizioni sicure ecc.

Del resto, questo nuovo scenario mette in luce un dato spesso non considerato, ovvero che la precarietà è il frutto del paradigma duale, secondo il quale esiste precarietà perché esiste la subordinazione. La precarietà del sistema capitalistico lascia spesso impotente anche la politica, perché dipende da fenomeni globali e modelli organizzativi e produttivi che hanno scavalcato gli Stati. Le aziende, infatti, hanno «le gambe», si muovono ovunque, scelgono dove stare, cosa fare, come farlo, con chi stare, cosa robotizzare per poi

5. Entrando più nel dettaglio, le iniziative su cui agire per abilitare il modello *smart working* sono: nuove regole organizzative a partire dalla flessibilità di orario (inizio, fine e durata complessiva) e di luogo di lavoro; le tecnologie digitali, la collaborazione e la creazione di *network* di relazioni professionali tra colleghi e con figure esterne all'organizzazione; gli stili di *leadership* e l'approccio da parte dei capi all'esercizio dell'autorità e del controllo.

6. Si fa riferimento alla sentenza n. 2202550/2015 Aslam/Farrar, in [www.judiciary.gov.uk](http://www.judiciary.gov.uk)

risparmiare su costi fissi. È invece possibile agire culturalmente sulla «cattiva precarietà», sull'incapacità di adattarsi a rispondere al mondo che cambia (a causa della disorganizzazione della scuola, della lentezza dell'università e delle paure delle famiglie, che a volte rallentano o bloccano la volontà di trasformazione dei giovani).

Nel mondo dell'industria 4.0, oltre a buone leggi che proteggano il lavoratore, servono «mentori» qualificati che accompagnino il percorso dei giovani lavoratori e aiutino i talenti a distinguersi e i meno capaci a realizzarsi. Per l'Occidente occorre avviare percorsi specializzati e personalizzati, centrati sul *Tech* e sul digitale con inter-disciplinarietà (*Tech* e Medicina, *Tech* e Law, *Tech* e Amministrazione, *Tech* e Arte ecc.): il lavoro per i giovani si troverà nel terziario, nei servizi, nell'artigianato e così via.

La quarta rivoluzione industriale esige la ristrutturazione dei modelli di organizzazione del lavoro e di un *know-how* (una specifica conoscenza), specialmente nel campo digitale. «Dopo Industria 4.0, serve Lavoro 4.0», si afferma da più parti, ma questo passaggio chiama in causa il ruolo dei sindacati. Se una delle nuove parole d'ordine sarà «decentrare», occorre ripensare la contrattazione in grado di riformare il personale, di adattarlo alla trasformazione tecnologica e di garantire sistemi di formazione continua<sup>7</sup>.

485

#### *Cambiano luoghi, tempi e spazi: i nuovi scenari del lavoro 4.0*

Lo *smart working* riduce i costi legati alla presenza in azienda del lavoratore ed è in grado di abbattere il carico fiscale e contributivo<sup>8</sup>.

7. Il ministero per lo Sviluppo economico, nel documento «Industry 4.0, la via italiana per la competitività del manifatturiero», ha tracciato 8 aree di intervento per promuovere lo sviluppo della quarta rivoluzione industriale: rilanciare gli investimenti industriali con particolare attenzione a quelli in ricerca e sviluppo, conoscenza e innovazione; favorire la crescita dimensionale delle imprese; favorire la nuova imprenditorialità innovativa; definire protocolli, standard e criteri di interoperabilità condivisi a livello europeo; garantire la sicurezza delle reti (*cybersecurity*) e la tutela della *privacy*; assicurare adeguate infrastrutture di rete; diffondere le competenze per *Industry 4.0*; canalizzare le risorse finanziarie. Cfr L. MACI, «Cos'è l'Industry 4.0 e perché è importante saperla affrontare», in [www.economyup.it](http://www.economyup.it)

8. Questo ad opera della contrattazione collettiva, che riconosce lo *smart working* come strumento di *welfare*, con benefici contributivi e fiscali previsti dall'art. 51 del TUIR.

La possibilità di lavorare da remoto permette allo *smart worker* di sentirsi responsabile e di avere la capacità, almeno in teoria, di investire meglio e di più sulla vita familiare e personale<sup>9</sup>. Per le aziende, invece, si riducono l'assenteismo e i costi per gli spazi. «Fare *smart working* richiede mettersi in discussione, è un percorso che necessita un rapporto maturo tra individui, tra persone e organizzazione, tra capi e collaboratori: un rapporto che deve essere basato sulla fiducia, sulla disponibilità a mettersi in gioco e, in fin dei conti, sulla disponibilità a trattare l'altro come un individuo con le sue esigenze, le sue caratteristiche, i suoi talenti da valorizzare»<sup>10</sup>.

Molti dei mestieri del manifatturiero — vale a dire l'approvvigionamento delle risorse naturali, la loro trasformazione e la distribuzione del prodotto finito — stanno cambiando, a causa della loro interazione con dieci diverse tecnologie<sup>11</sup>. La stampante 3D, per esempio, porterà i pochi operai che rimarranno a diventare progettisti qualificati. Tuttavia, quanti posti di lavoro saranno sacrificati, se si «subordina» il lavoratore al digitale e alla tecnica? Quale *governance* internazionale sarà in grado di regolare questo inarrestabile processo? Secondo Kevin Kelly, intervistato dalla rivista *Wired*, «il successo di ciascuno dipenderà da quanto egli saprà interagire con la macchina», che metterebbe l'uomo nella condizione di novità e di sfida, e quindi di estendere le proprie capacità per sviluppare nuove competenze.

È la conoscenza che permetterà di governare i dispositivi tecnologici di nuova generazione e creare nuovi posti di lavoro<sup>12</sup>. Per mantenere attivo un drone, per esempio, espressione dell'innovazione tecnologica di *Industry 4.0*, l'Aviazione americana impiega dai

9. Fino ad oggi la retribuzione dello *smart worker* rientra tra quelle di produttività e gode di un'imposta forfettaria del 10% entro il limite massimo di 2.500 euro.

10. M. CORSO, «Smart working», cit., 17.

11. Le 10 tecnologie — internet mobile, l'automazione dei lavori, l'internet delle cose, la tecnologia *cloud*, la robotica avanzata, la genomica di nuova generazione, i mezzi di trasporto, le tecnologie per l'immagazzinamento dell'energia, la stampa 3D, le nanomacchine — sono state elencate nel Rapporto del governo britannico *The Future of Work: Jobs and Skill in 2030*, e in quello del *McKinsey Global Institute*.

12. La stima è stata fatta dallo *US Bureau of Labor Statistics*. Per un approfondimento, cfr F. LEVY - R. J. MURNANE, *The new division of labor: how computers are creating the next job market*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2004.

168 ai 300 uomini. In Italia, l'industria 4.0 può aumentare i posti di lavoro nel settore manifatturiero di circa il 10% (da 25 milioni a circa 27 milioni), come l'effetto del saldo di circa 8 milioni di posti di lavoro tradizionali che verranno a mancare, e la creazione di circa 10 milioni posti di lavoro legati alla rivoluzione tecnologica<sup>13</sup>.

Le competenze da includere nella formazione dei giovani che la rivoluzione in corso rende necessarie si dividono in competenze di base e tecnico-professionali. Tra queste ultime, ci sono il pensiero computazionale, la capacità di modellazione, le abilità logico-matematiche, la capacità di lavorare in *team*, la progettazione di un'infrastruttura *data center*, la realizzazione di applicazioni per l'intelligenza artificiale, la capacità di identificare e configurare le modalità di connessione di sensori, *device embedded* e *device intelligenti*.

I primi cambiamenti sono già visibili nell'interazione tra l'uomo e la tecnologia nell'artigianato digitale, nel settore terziario, in particolare in quello dei servizi attraverso internet, con la *sharing economy*, l'economia basata sulla condivisione di cose (auto, bici, appartamenti ecc.). Poi ci sono le opportunità aperte dalla rete: Facebook rimane una miniera di informazioni per le aziende produttrici di beni e servizi che decifrano la tendenza dei consumatori. Attraverso LinkedIn le aziende ricercano profili di lavoratori, i robot potranno prendersi cura delle persone anziane<sup>14</sup>.

Secondo il giuslavorista Ciro Cafiero, sarà necessario «creare piattaforme digitali sotto la gestione pubblica, ciascuna per singoli comuni, su cui gli anziani, e più in generale le persone che non hanno buone capacità di movimento, potranno chiedere il servizio di trasporto di cose (ad esempio, farmaci, cibo) o anche di persone (magari, le persone care che hanno bisogno di incontrare e che a loro volta non hanno mezzi sufficienti per spostarsi). Si tratterà di inserire su queste piattaforme vere e proprie «commesse di trasporto» affidate a lavoratori pubblici, connessi ad esse con un dispositivo

13. Approfondisce questo tema il rapporto «Lombardia 4.0, Competenze e lavori per il futuro», a cura della Regione Lombardia, di Unioncamere Lombardia e di Assolombarda, in [www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)

14. Su questo punto, si veda, sul sito dell'Eurostat, il rapporto *Population Structure and Ageing*, del 15 maggio 2015.

*mobile*, e pagati dai rispettivi Comuni: una sorta di *crowd workers* del pubblico impiego».

Il Giappone, che nel 2025 avrà più del 30% della popolazione in età avanzata, ha stanziato 24,6 milioni di dollari alle aziende che si occupano di robotica per l'assistenza agli anziani.

Infine, notiamo un aspetto non secondario: l'occupazione negli ambiti delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict) riguarda in Italia solo il 2,5% dei lavoratori, mentre la media europea è del 3,5%. La percentuale di laureati fra tutti coloro che lavorano nell'Ict è in Italia del 33,1%, mentre nell'Ue è pari al 60,1% (in Spagna, Francia, Irlanda e Lituania è oltre il 70%). Gli under 35 impiegati nell'Ict sono in Italia il 25,4%, contro una media europea del 36,4%<sup>15</sup>.

### *Alcune riflessioni antropologiche*

L'equilibrio uomo-macchina dell'industria 4.0 è delicato e rischioso. L'uomo potrebbe imparare a interagire con la macchina fino al punto di alienarsi nel mondo che essa ha creato e abdicare alla sua natura di *homo empathicus*. Così, ad esempio, egli potrebbe rinunciare al contatto con l'altro per trincerarsi nei luoghi dove presta la propria attività di lavoro grazie allo *smart working*, potrebbe non disconnettersi mai dal dispositivo mobile di cui a tal fine fa uso: grazie all'*e-commerce* riceve i generi di consumo, grazie alla stampa 3D realizza i manufatti di cui ha bisogno, tramite i cosiddetti «Mooc (*Massive Open Online Courses*)» riceve istruzione.

Una competenza richiesta ai lavoratori è quella della gestione della propria autonomia. Questa dimensione cambierà i rapporti gerarchici e richiederà uno sforzo di adattamento e una evoluzione soprattutto dal punto di vista manageriale.

Per gestire queste nuove forme di lavoro sarà necessario, per il lavoratore, avere un equilibrio umano e spirituale solido. Il far coincidere in una casa o in un appartamento il luogo del lavo-

15. Cfr G. MELONI, «L'Italia è pronta per il lavoro 4.0?» in [www.proposta-lavoro.com/](http://www.proposta-lavoro.com/) Cfr MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano Nazionale industria 4.0*, in [www.sviluppoeconomico.gov.it](http://www.sviluppoeconomico.gov.it)

ro e gli equilibri relazionali, affettivi e familiari potrebbe essere un fattore di crisi. Allo stesso modo, una disordinata gestione del tempo potrebbe appiattire sul lavoro anche quei momenti di riposo mentale, di gratuità e di lucidità di cui la vita ha bisogno. Per questo alcune delle parole-chiave su cui si basa il lavoro 4.0 sono formazione, cultura, normativa e conoscenza. Il lavoro 4.0 va pensato nelle logiche dell'economia del mercato, in cui non tutti i beni sono merci (ad esempio, la fiducia, la stima, l'amicizia). Se gestito esclusivamente secondo le logiche della società del mercato, che tende a monetizzare tutto, il lavoro 4.0 si realizzerebbe come negazione di se stesso. Le imprese competono nella conoscenza, e questa ha le sue premesse nella creatività, nella curiosità e nell'intelligenza, animata non dallo spirito capitalistico, ma da quello della cooperazione.

Sul piano antropologico l'uomo è chiamato a rimanere il soggetto della tecnologia, e non un oggetto. Il dispositivo tecnologico è e resta frutto della sua intelligenza. Occorre negare ciò che i fautori del dominio della tecnologia sull'uomo affermano: naturale è uguale ad artificiale<sup>16</sup>. Si tratta di una sfida anche per il sindacato, dal momento che la legge di stabilità 2016 ha abilitato la contrattazione collettiva aziendale — e quella del 2017 (quasi sicuramente) anche la contrattazione nazionale — ad ampliare gli strumenti di *welfare*.

È su questa nuova cultura che deve fondarsi sull'atto di fiducia del legislatore nei confronti del sindacato, in linea con la visione di Gino Giugni, il quale scorgeva nel sindacato la disposizione a interpretare i mutamenti del reale come conseguenza del carattere di elasticità del contratto collettivo «in rapporto al graduale mutamento delle condizioni tecnico economiche della produzione»<sup>17</sup>.

Poiché il processo di digitalizzazione coinvolge l'intera filiera industriale ed è in grado di trasformare il lavoro secondo le logiche dello *smart working*, anche le aziende manifatturiere dovrebbero

16. Cfr F. OCCHETTA – P. BENANTI, «La politica dinanzi alle sfide del post-umano», in *Civ. Catt.* 2015 I 572-584.

17. G. GIUGNI, «Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro», in F. MOMIGLIANO (ed.), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, Feltrinelli, 1962, 294.

scommettervi, almeno in tre ambiti: adottare nuove tecnologie di produzione, adattare i modelli di *business* e realizzare la trasformazione digitale.

In primo luogo, le aziende si aspettano che la produttività possa crescere di oltre il 25% grazie alla digitalizzazione dell'intera filiera produttiva, se adegueranno i loro impianti.

In secondo luogo, servono nuovi modelli di *business* generati dalle tecnologie digitali, le quali già stanno modificando la catena del valore e lo scenario competitivo (piattaforme integrate di produzione basate sulla condivisione di prodotti, servizi e informazioni).

Il terzo e ultimo ambito è legato alla capacità delle aziende di realizzare la trasformazione digitale delle loro attività. Il successo di questa trasformazione si fonda su alcuni elementi cruciali: lo sviluppo delle competenze digitali; una maggiore collaborazione e integrazione tra i vari attori della filiera industriale; una gestione più strategica dei dati e delle informazioni in possesso; la sicurezza informatica per proteggere le attività operative in fabbrica.

La digitalizzazione può essere una grande opportunità per il nostro tessuto produttivo, ma è fondamentale agire ripensando l'organizzazione, le strategie e i processi in un'ottica digitale, per non restare esclusi da un sistema globale sempre più produttivo e connesso in tempo reale.

\* \* \*

Il lavoro è valore, ed è alla base della giustizia e della solidarietà. Se eclissiamo il valore, eclissiamo il significato di lavoro. E se, come sostengono Brynjolfsson e McAfee — che sono tra i maggiori esperti mondiali in innovazione tecnologica —, «la tecnologia non è il nostro destino, siamo noi a dare forma al nostro destino»<sup>18</sup>, va anche precisato che non tutte le forme di lavoro sono forme di lavoro umano. Ad esempio, che cosa vuol dire per l'Occidente tecnologico che Apple vale più della Grecia? Quale mondo abbiamo costruito,

18. E. BRYNJOLFSSON - A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine*, Milano, Feltrinelli, 2015.

19.  
Italia, c  
www.s

se

(3

è 1

di

m

si 1

pre

res

rat

qua

[in

vita

son

stria

tute

Chi

e di  
na-  
ssa  
iera

rati  
ena  
ro-  
io-

: di  
es-  
: lo  
me  
me  
zza

r il  
or-  
on  
m-

ie-  
se,  
ori  
i è  
n-  
ro  
co  
io,

fi-

se il valore di un'azienda, pur simbolo dello sviluppo occidentale (321,8 mld di euro), è superiore a quello del Paese dove l'Occidente è nato? Per quale motivo crescono a dismisura i profitti per le grandi multinazionali e, nelle stesse aziende, aumentano i licenziamenti?

E ancora: la vita d'ufficio è spesso considerata opprimente; per molti le motivazioni a lavorare sono andate perdute, mentre ciò che si realizza non è quasi mai riconosciuto. Una nuova cultura dell'impresa può ripartire da segnali concreti di fiducia — collaborazione, responsabilità, flessibilità — e dalla parola «grazie».

Forme di lavoro che siano umane devono rispondere alle caratteristiche che papa Francesco sottolinea nell'*Evangelii gaudium*, quando definisce il «lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale, [in cui] l'essere umano esprime e accresce la dignità della propria vita. Il giusto salario permette l'accesso adeguato agli altri beni che sono destinati all'uso comune» (n. 192).

Come in tutti i cambiamenti epocali, anche al tempo dell'Industria 4.0 è compito della cultura e delle forze sociali trovare forme di tutela efficaci per il «lavoro degno», che è difeso dal Magistero della Chiesa e affermato nella Costituzione<sup>19</sup>.

19. Il tema del lavoro sarà l'oggetto della 48ª Settimana sociale dei cattolici in Italia, che avrà luogo a Cagliari dal 26 al 29 ottobre 2017. Su questo argomento, cfr [www.settimanesociali.it](http://www.settimanesociali.it)