

Sessione 31: Tecnologie, lavoro e organizzazione ai tempi dell'Industria 4.0: fra controllo dei lavoratori e dinamiche di rinegoziazione

L'affermarsi dell'ondata tecnologica di "industria 4.0" e, più in generale, i recenti processi di digitalizzazione (*IoT, smart-manufacturing, intelligent automation, big-data analytics*) sono stati accompagnati da un intenso dibattito multidisciplinare circa le conseguenze dello sviluppo tecnologico sulle imprese, sull'organizzazione del lavoro, sulle identità professionali e sulle pratiche di rinegoziazione. Il dibattito che va dalla teoria dell'organizzazione, alla sociologia del lavoro, alla *political economy*, ha prestato attenzione alla relazione tra potere, controllo e nuove tecnologie in ambienti lavorativi sempre più tecnologicamente densi (Bruni & Parolin 2014). Si pensi, per esempio, alla recente diffusione delle tecnologie indossabili sul lavoro oppure, meno recentemente, ai sistemi di sorveglianza digitalmente supportati, che permettono la creazione di ampi e complessi database sulle performance dei lavoratori, portando a nuove relazioni di potere e modalità di controllo (Lyon 2003; Irani 2015). Ritorna così un interrogativo quanto mai classico: quali gli effetti portati dalle nuove tecnologie nel mondo del lavoro e delle organizzazioni?

Due diverse narrazioni si sono avvicendate attorno a questa tematica, fornendo visioni polarizzate e assai divergenti tra loro. Da una parte, troviamo un discorso che enfatizza le opportunità che la digitalizzazione porta con sé per le organizzazioni. Questa visione sottolinea le enormi capacità trasformative delle tecnologie digitali (Dunleavy et al. 2006), grazie alle quali le organizzazioni diventerebbero sempre più *smart* e orizzontali, riducendo gli sprechi, incoraggiando la collaborazione inter-professionale e l'emergere di ecosistemi industriali caratterizzati da fitte relazioni inter-organizzative. Come sottolineato da Cirillo et al. (2018) questa retorica è stata affiancata da un'altra narrazione che, invece, enfatizza i rischi che la digitalizzazione pervasiva porta con sé. Tra questi rischi troviamo l'emergere di un'organizzazione neo-taylorista del lavoro in cui a dominare sono pratiche di micro-management, una intensa proceduralizzazione e sistemi di sorveglianza invasivi (Alvesson & Sveningsson 2003; Kärreman et al. 2002) che limitano la libertà dei lavoratori. Da questo punto di vista, le tecnologie digitali, più che essere rivoluzionarie, rafforzerebbero gli assetti di potere preesistenti, portando a una sempre più disuguale distribuzione del potere e dell'informazione (Choudary 2018) e offrendo al management la possibilità di controllare i lavoratori in modo sempre più invasivo.

Non mancano esempi dell'una come dell'altra retorica. Se, ad esempio, l'impiego da parte di Amazon di braccialetti per monitorare in ogni momento i suoi dipendenti mostra in modo eclatante come la tecnologia possa essere impiegata per esercitare maggior controllo sui lavoratori, l'altrettanto eclatante caso delle rivendicazioni dei *Rider* indica come la tecnologia, da strumento di controllo, possa trasformarsi in strumento per organizzarsi collettivamente, generando inedite forme di rinegoziazione del potere da parte dei lavoratori. Pertanto, il dibattito sul rapporto tra nuove tecnologie, processi di controllo e relazioni di potere sul lavoro è quindi oggi quanto mai ricco e sfaccettato, al pari dei processi di innovazione tecnologica, caratterizzati da tecnologie sempre nuove e con funzionalità via via diverse, che meritano riflessioni specifiche.

La sessione invita e accoglie contributi che affrontino queste tematiche con metodologie sia qualitative che quantitative e con prospettive disciplinari diverse. A seguire un elenco, non esclusivo, di possibili temi di interesse:

- nesso tra tecnologia, organizzazione del lavoro e pratiche manageriali/organizzative
- tendenze di continuità/discontinuità delle tecnologie digitali come medium di controllo dell'organizzazione del lavoro;
- pratiche di rinegoziazione del potere e forme di organizzazione collettiva attivate per mezzo della tecnologia;
- analisi del rapporto tra sindacati e innovazione tecnologica;
- contributi teorici e metodologici per lo studio della relazione fra tecnologia, potere e organizzazione;
- contributi empirici di natura sia qualitativa che quantitativa.

Coordinatori: Attila Bruni (attila.bruni@gmail.com), Università di Trento; Valeria Cirillo (v.cirillo@inapp.org), INAPP Istituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche; Francesco Miele (francesco.miele@unitn.it), Università di Padova; Lia Tirabeni (lia.tirabeni@unito.it), Università di Torino; Maria Enrica Virgillito (mariaenrica.virgillito@unicatt.it), Università Cattolica del Sacro Cuore.