

#INNOVATIONFIRST

Svolta “digital” per il lavoro. Di Raimondo: “Servono regole 4.0”

Ripensare il tradizionale modello del lavoro subordinato è la sfida più ambiziosa. Norme certe anche per il sistema delle Relazioni Industriali. L'intervento del direttore di Asstel.

26 Gen 2018

Laura Di Raimondo

direttore Asstel



L'anno che si è appena concluso è stato caratterizzato da un intenso dibattito sul rapporto tra sviluppo tecnologico e lavoro e, di conseguenza, su **come cambieranno i modi di lavorare e con quali effetti sui lavoratori, sui processi e sugli assetti organizzativi delle imprese.**

Credo che questa discussione abbia avuto il merito di introdurre nel Paese un'importante spunto di riflessione rispetto al modo in cui pensiamo che debba evolvere il lavoro. Il nostro auspicio è che nella prossima fase politica si rafforzi quanto di positivo si è fatto in questo campo, proseguendo nella direzione di mettere a disposizione del **Paese un quadro di regole capaci di accompagnare e valorizzare i processi d'innovazione in atto nell'economia italiana.**

Perché se è vero che il Lavoro deve diventare 4.0, allora servono anche **Regole 4.0** che possano aiutare a decodificare (o a codificare diversamente) un impianto normativo che per quanto riguarda il lavoro si fonda ancora su un modello costruito sulla base di un mondo molto diverso rispetto alla realtà in rapido cambiamento che viviamo oggi.

Rivedere le regole del lavoro in chiave 4.0 è fondamentale per rispondere agli interrogativi derivanti dall'impatto della trasformazione digitale, evidenziando gli aspetti che, se affrontati con la dovuta attenzione, contribuiscono ad accompagnare un processo di trasformazione così veloce.

Ripensare al tradizionale modello del lavoro subordinato rappresenta un passaggio cruciale, almeno per quanto riguarda temi quali l'orario di lavoro e la remunerazione della prestazione, da commisurare anche rispetto al risultato raggiunto. Questa è probabilmente la sfida più ambiziosa che come parti sociali siamo chiamati ad affrontare, perché ritengo che il nostro ruolo debba evolvere da quello di "guardiani del fortino", a esploratori di territori finora poco noti con l'obiettivo di costruire orizzonti nuovi.

E' proprio lungo questo asse che il sistema delle **Relazioni Industriali** può dimostrare la sua capacità di supportare i processi settoriali e aziendali verso condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e consentire lo sviluppo di occupabilità e rioccupabilità sostenibile anche attraverso un modello innovativo di Welfare.

Sulla base di queste riflessioni lo scorso 23 novembre Asstel ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali di Categoria Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, un Accordo di Programma per il rinnovo del CCNL TLC che, nel riconoscere e riconfermare la validità e il ruolo del Contratto Collettivo Nazionale di categoria quale strumento di regolazione generale del lavoro e del livello dei trattamenti economici minimi di garanzia, ha l'obiettivo principale di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione di secondo livello. Solo tale livello di contrattazione, infatti, può rispondere alle esigenze di flessibilità connesse ai diversificati contesti organizzativi delle imprese e consentire uno scambio virtuoso tra efficienza/produttività e retribuzioni, coniugando incrementi di produttività misurabili e quote di salario.

Siamo convinti che sia necessario un sistema di Relazioni Industriali basato su regole certe. Ciò consentirà di porre freno alla proliferazione di contratti nazionali stipulati da parti sociali senza nessuna rappresentanza certificata arginando, così, anche i rischi concreti di "dumping contrattuale" legati a questo fenomeno.

La discussione non può ritenersi completa e rischia di restare soffocata dalle diverse angolazioni da cui si osserva il fenomeno, se non si amplia la visuale rispetto al più generale rapporto tra lavoro e sviluppo digitale. Questo è un dato su cui tutto il sistema produttivo dovrà confrontarsi, ma che per alcuni settori industriali come quello delle TLC è già un tema dell'oggi. Infatti la Filiera delle Tlc, infrastruttura abilitante dello sviluppo dell'economia digitale, si trova essa stessa al centro di un profondo processo di trasformazione con importanti impatti sull'organizzazione, sulle modalità e sui contenuti del lavoro.

In tale senso va salutata con favore l'introduzione nel nostro ordinamento dello **Smart Working**, perché al netto di alcuni correttivi che andranno apportati al testo di legge, la normativa ha preso atto di quella che già era una realtà consolidata nelle aziende. Realtà, che sta dando risultati positivi in termini sia di incremento di produttività aziendale, sia di benefici per i lavoratori grazie a un modello lavorativo che, essendo maggiormente orientato al risultato, consente anche un miglior bilanciamento tra vita privata e lavoro. La libertà di scegliere il luogo in cui lavorare e gli strumenti con cui si ha più familiarità – "anywhere, anytime" and "on your own device" – è la principale chiave di successo dello Smart Working. Questi

concetti già appartengono al modo di studiare e di lavorare dei giovani e verso cui dobbiamo tendere se vogliamo che la norma sia attuale e abbia lo sguardo rivolto al futuro. Lo Smart Working rappresenta una delle sfide del momento anche per le Relazioni Industriali, per consolidare un modello nuovo e reattivo, pronto a confrontarsi con l'innovazione contemperando le esigenze dei lavoratori e quelle aziendali.

Oggi la competitività è sempre più basata sulla qualità del servizio reso, sulla capacità di innovazione di processo e di prodotto, sullo sviluppo e aggiornamento delle professionalità, tutti elementi che presuppongono la valorizzazione del fattore lavoro. Si aggiunga la profonda trasformazione che interesserà sempre più il mercato del lavoro, chiamato a coniugare l'allungamento della vita lavorativa con nuovi processi di lavoro, con l'accelerazione della digitalizzazione e con la necessaria flessibilità dei mestieri.

Più in particolare, l'intera Filiera delle Telecomunicazioni nell'ultimo triennio si è connotata per una serie di importanti processi di riorganizzazione che hanno interessato i principali operatori nazionali nell'ambito di un contesto sempre più complesso. Come anche il comparto dei Contact Center in outsourcing, che ha visto l'impegno di tutti gli attori coinvolti a ricercare adeguate soluzioni alle esigenze di evoluzione sotto l'aspetto industriale, tecnologico e del lavoro.

Da questi nuovi assetti derivano inevitabili riflessi in tema di occupabilità delle persone, in particolare per le Telecomunicazioni. **La trasformazione digitale è ormai pervasiva sia a livello di settore che di singole aziende. E' necessario, quindi, ripensare processi e servizi, introducendo nuove competenze e figure professionali che siano in grado di interpretare al meglio le nuove opportunità e condurre il cambiamento.** Le nuove competenze riguardano sia le digital soft skill (cioè competenze di tipo relazionale e comportamentale che consentono alle persone di utilizzare efficacemente i nuovi strumenti digitali per migliorare la produttività e la qualità delle attività lavorative svolte), sia competenze specifiche. Proprio alla luce dei nuovi scenari che si stanno aprendo, anche in virtù di Industria 4.0, nello scorso giugno, Asstel ha sottoscritto un Protocollo di intesa con l'Anpal, al quale sta seguendo l'implementazione di un piano operativo. L'obiettivo è consentire al Settore Tlc di dotarsi di nuove competenze e, allo stesso tempo, di evitare l'obsolescenza professionale dei lavoratori più maturi ricorrendo a processi di riconversione e riqualificazione professionale dei lavoratori.

Il digitale, dunque, è destinato a produrre un cambiamento nel concetto di lavoro, spingendoci a trovare nuovi equilibri fra l'occupazione, l'occupabilità delle persone, la creazione e la redistribuzione della ricchezza, l'inclusione economica e sociale.

Affrontare questo cambiamento con spirito aperto e costruttivo verso le novità è il compito che ci spetta, ognuno per il suo ambito di competenza. Solo percorrendo questa strada potremo accompagnare, spostando sempre più avanti la frontiera, il processo di trasformazione dell'economia, del lavoro e soprattutto della società nella quale viviamo.