

Nuove forme di lavoro nel futuro digitale



Francesco Seghezzi – ADAPT/Università di Modena e Reggio Emilia

Bolzano – 16 gennaio 2018

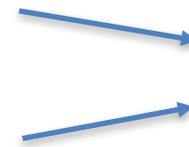
Tre aspetti del lavoro del futuro

- Organizzazione
- Relazioni industriali
- Mercato del lavoro

1. Verso una nuova organizzazione del lavoro

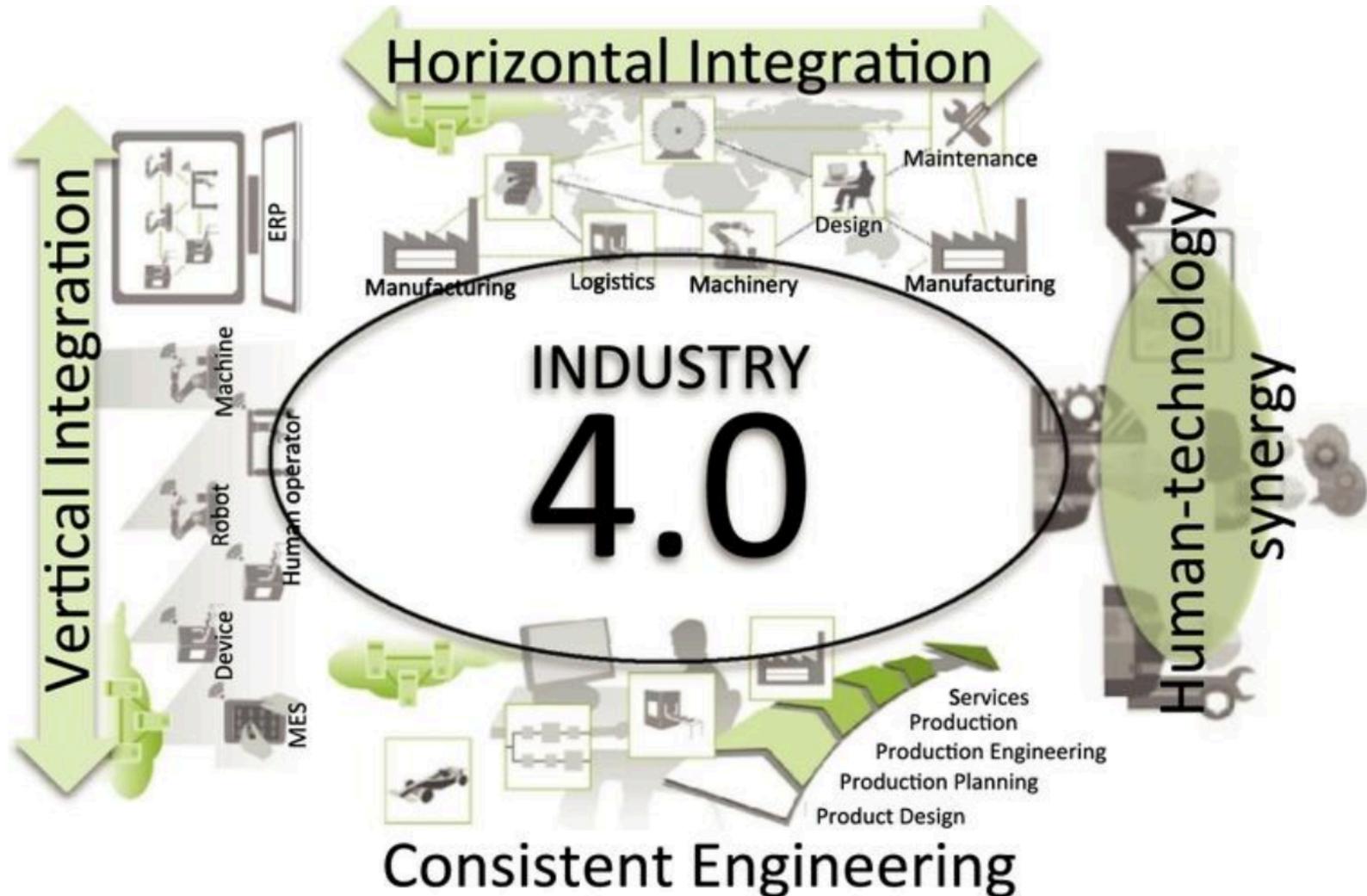
Quali fattori incidono sull'organizzazione?

- Digitalizzazione
- Automazione
- Trasparenza
- Mobilità
- Modularizzazione
- Network collaboration

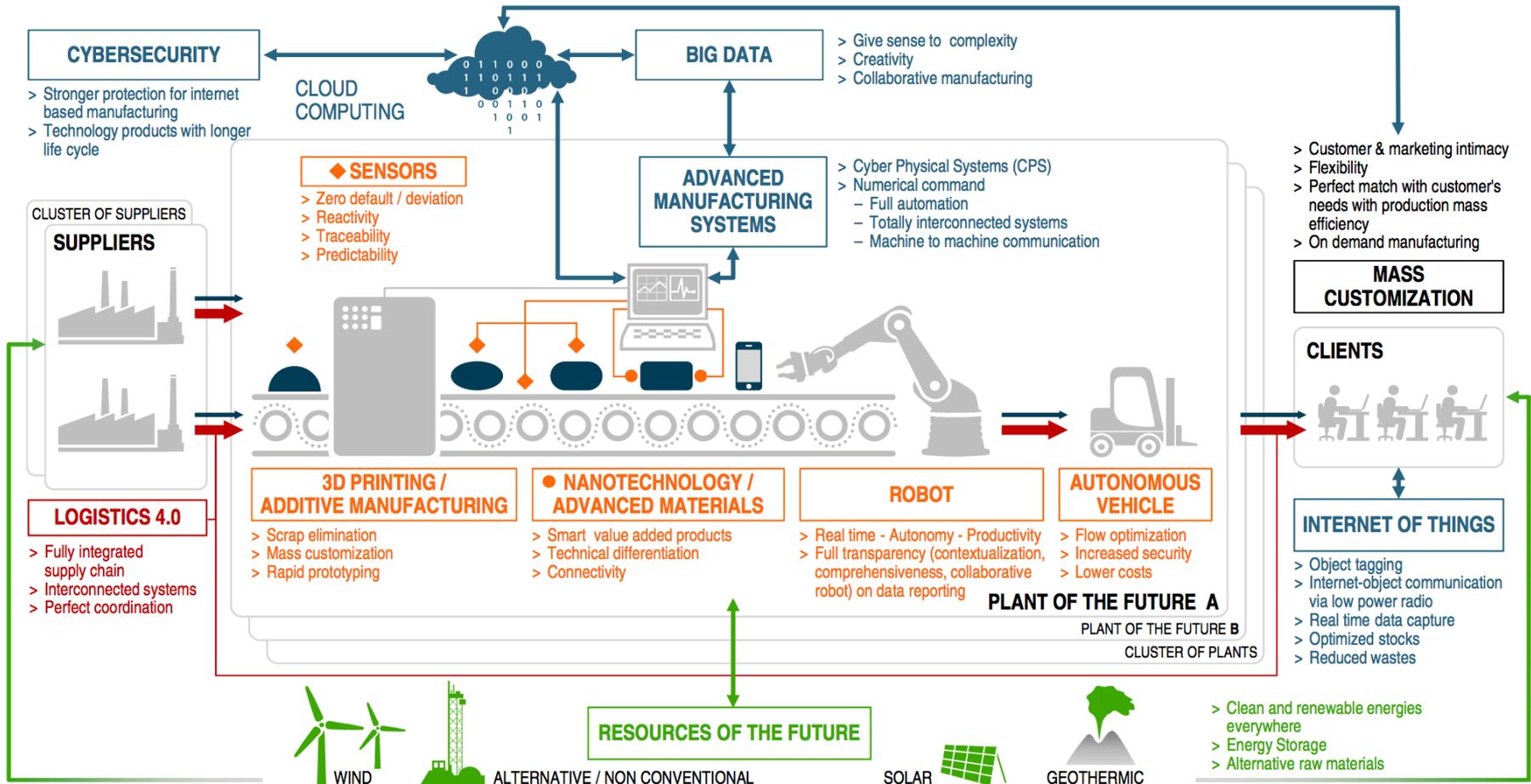


Meno lavoro manuale

Un nuovo orientamento



Un nuova fabbrica

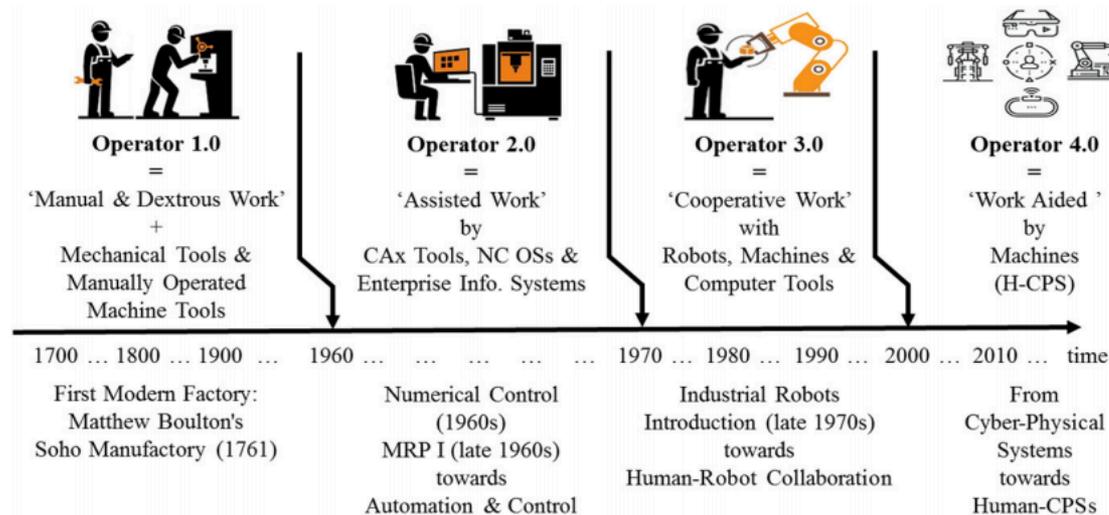


Le chiavi della nuova organizzazione

- Team e collaborazione
- Autonomia spazio-temporale (*smartworking*)
- Condivisione dei lavoratori (*employee sharing*)
- Meno mansioni più ruoli
- Progettualità diffusa

Il nuovo Operatore 4.0

A smart and skilled operator who performs not only – “cooperative work” with robots – but also – “work aided” by machines as and if needed – by means of human cyber-physical systems, advanced human-machine interaction technologies and adaptive automation towards “human-automation symbiosis work systems”
(Romero et al., 2016)

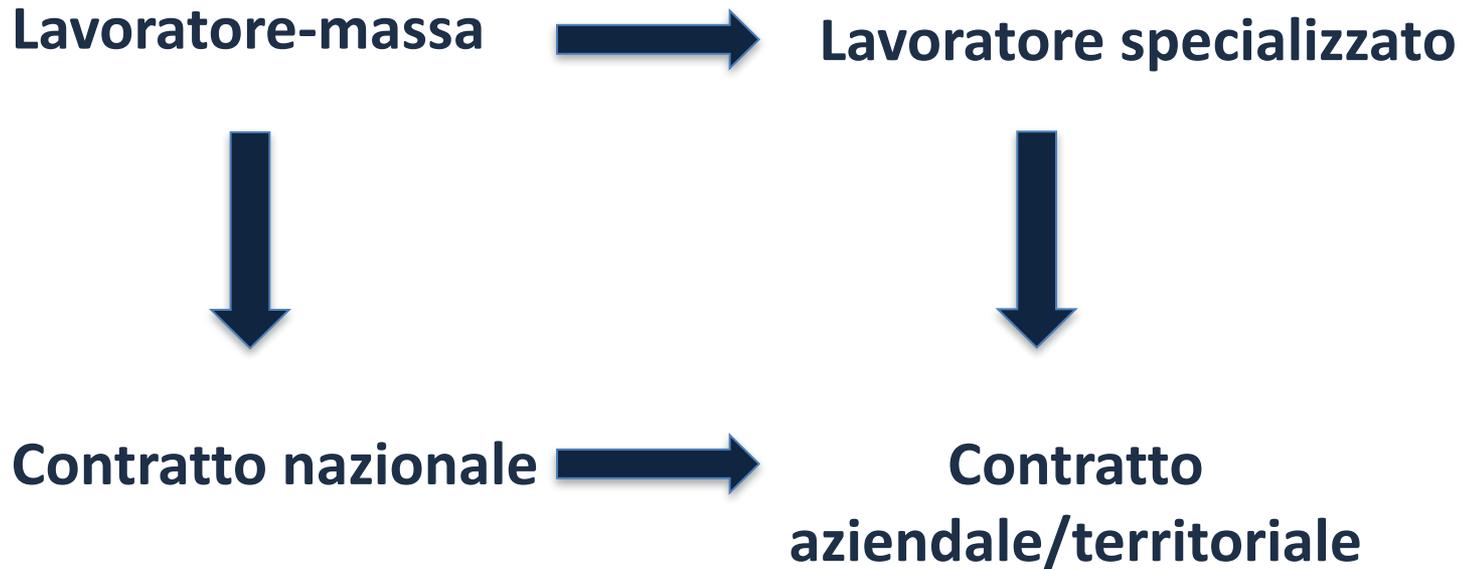


Nuova idea di flessibilità

- ➔ Flessibilità nelle **mansioni** (condivisione, rotazione)
- ➔ Flessibilità su **tempi e luoghi** di lavoro (lavoro a distanza, turni variabili dettati dalle commesse)
- ➔ Flessibilità **contrattuale** (collaborazione di lavoro per progetti, fasi, missioni)

2. Nuove sfide per le relazioni industriali

1. Spostamento del baricentro



2. Un nuovo modello di relazioni industriali?

Paradigma fordista/taylorista:

- ❖ Mansioni standard
- ❖ Basse competenze
- ❖ No responsabilità
- ❖ Separazione management/lavoratori



DINAMICA CONFLITTUALE

Industry 4.0:

- ❖ Flessibilità organizzativa
- ❖ Elevate competenze
- ❖ Elevate responsabilità
- ❖ Commistione ruoli management/lavoratori



DINAMICA PARTECIPATIVA

2. Un nuovo modello di relazioni industriali?/2

Modello fordista/taylorista: come attenuare squilibrio tra capitale e lavoro?

- Contrattazione nazionale
 - Welfare state
 - Ammortizzatori sociali
- Contratto a tempo indeterminato

Industry 4.0: come attenuare squilibrio tra capitale e lavoro?

- Contrattazione aziendale secondo modello partecipativo
 - Competenze come potere d'acquisto per i lavoratori
 - Formazione come potere d'acquisto per impresa
- Partecipazione alla gestione dell'impresa e salari di produttività

3. Nuovi contenuti della contrattazione

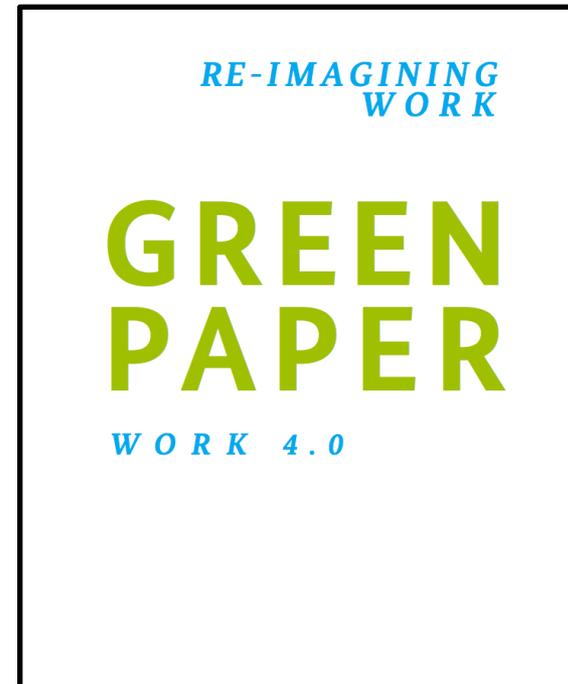
- ➔ Mansioni meno fisse e più flessibili (Necessario aggiornamento e dinamicità delle declaratorie contrattuali)
- ➔ Orari e luoghi di lavoro
- ➔ Formazione: elemento di scambio tra impresa e lavoratore e centro delle attività delle parti sociali

3. Un nuovo modello di mercato del lavoro

Preferenze individuali

Libro Verde tedesco su Lavoro 4.0:

- Esigenze di vita sono considerate più importanti delle vecchie tutele
- Competenze come nuova tutela nel mercato del lavoro
- Atteggiamento positivo verso evoluzioni di carriere discontinue ma verticali
- Necessità di studiare atteggiamenti di Millennials e Generation X



Da *flexicurity* a transizione

- Tutele attive e non passive
- Proteggere non solo i posti di lavoro ma gli investimenti delle persone sulle loro competenze
- Diritto alla carriera e diritto alla transizione
- Sicurezza transizionale
- Occupabilità

Una nuova visione del mercato

Politiche attive come sistema ordinario di nuovi
diritti e tutele della persona, non misura
emergenziale



Costruzione di un *ecosistema (rete) delle politiche attive*

CPI/APL

Scuola e
università

Imprese

Enti bilaterali

Sindacati

Territori

ITS

Quali *policy* future?

- Aumentare la spesa per politiche attive
- Portabilità delle tutele nelle transizioni
- Certificazione delle competenze superando distinzione obsoleta tra luoghi di apprendimento
- Costante mappatura (territoriale) delle competenze e modellizzazione delle offerte formative accreditate su di esse
- Favorire le politiche attive in senso sussidiario (detassazione formazione in impresa, premialità in scuole e università ecc.)
- Incentivare fiscalmente nuovi modelli di organizzazione del lavoro