

ROADMAP  
 BUON  
 LAVORO 4.0



# 20 TICKET PER IL BUON LAVORO 4.0

## MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

### ✔ Organizzazione "open"

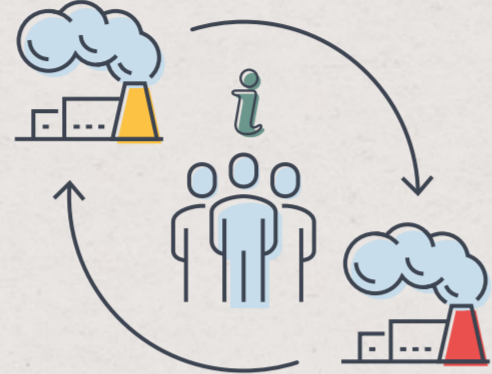
L'organizzazione aziendale sarà sempre più "open" e meno calata dall'alto. Per esempio, le pause e i turni si concorderanno individualmente con il datore di lavoro.



## MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

### ✔ Diritto all'informazione

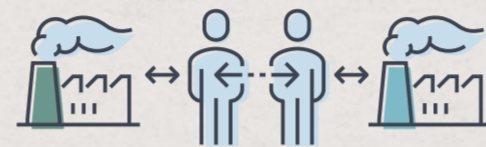
I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di conoscere le dinamiche interne in caso di esternalizzazione di alcuni servizi/settori dell'organizzazione o di subappalti.



## MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

### ✔ Partecipazione dinamica

Dalla prassi volta a coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici deve emergere una dinamica partecipativa che sarà un ulteriore ed importante passo in avanti rispetto al mero diritto di informazione (a cose fatte).



## MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

### ✔ Lavoro per obiettivi

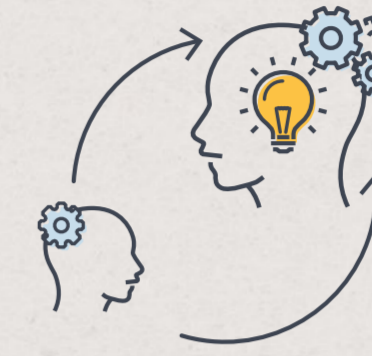
Si lavora per progetti e per obiettivi, focalizzandosi maggiormente sul raggiungimento di un obiettivo o di un risultato, piuttosto che sull'orario di lavoro. Una maggiore responsabilizzazione fidelizza il lavoratore/la lavoratrice.



## MODELLI ORGANIZZATIVI 4.0

### ✔ Focalizzazione sui ruoli

Stanno assumendo sempre maggiore importanza i ruoli lavorativi rispetto alle singole mansioni. Il mansionario con le job descriptions viene superato dai ruoli.



## FORMAZIONE 4.0

### ✔ Diritto alla formazione permanente

La formazione tecnica, ma anche le soft skills, devono diventare diritto individuale esigibile, per stare al passo con l'innovazione e riuscire a gestire il cambiamento.



## FORMAZIONE 4.0

### ✔ Learning by doing

Il luogo di lavoro diventa luogo di apprendimento. Non si impara solo sui banchi di scuola o in momenti strutturati di formazione.



## FORMAZIONE 4.0

### ✔ Formazione digitale per tutti

Con i cambiamenti in atto sempre più veloci è necessario prevedere formazione digitale rivolta al personale appartenente a tutti i livelli aziendali e non solo in modo selettivo.



## FORMAZIONE 4.0

### ✔ Formazione personale

Diritto a periodi di riduzione del tempo di lavoro per percorsi di formazione individuale.



## FORMAZIONE 4.0

### ✔ Certificazione delle competenze

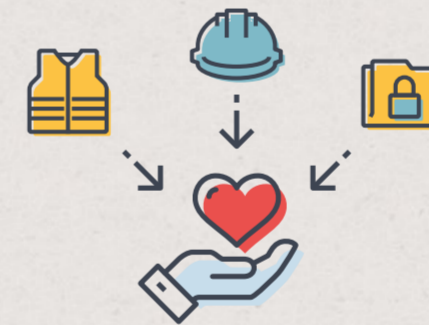
L'apprendimento ha tante forme, non solo quelle tradizionali del sistema scolastico o dei corsi di formazione. Necessario quindi, superando la logica obsoleta di luogo di apprendimento, passare alla certificazione delle competenze.



## SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

### ✔ Sicurezza sul lavoro

Indispensabile continuare ad investire in formazione per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche in ottica di sicurezza tecnologica dei dati.



## SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

### ✔ Tutela dei dati personali

La tutela dei dati dei dipendenti, ma anche dei clienti e dei fornitori, sarà un elemento di cui tener conto in futuro. I dati, non solo quelli sensibili tutelati dalla privacy, rappresentano una fonte di potere non indifferente.



## SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DATI 4.0

### ✔ Controllo e condivisione delle informazioni digitali

I lavoratori devono essere formati per gestire l'enorme mole di informazioni digitali nonché per assicurare la sicurezza dei dati dell'organizzazione di appartenenza. Inoltre risulterà fondamentale gestire e condividere le procedure di controllo (anche a distanza) dei lavoratori.



## TEMPI DI LAVORO 4.0

### ✔ Orari di lavoro modulabili

Il tempo di lavoro dovrà essere sempre più modulabile a seconda delle necessità dei singoli nelle diverse fasi di vita della persona, riuscendo a conciliare al meglio queste ultime con le necessità dell'organizzazione per cui si lavora.



## TEMPI DI LAVORO 4.0

### ✔ Smart working

Il lavoro agile ("smart working") andrà necessariamente gestito in maniera esplicita in tutte le sue articolazioni (flessibilità, reperibilità, obiettivi, luogo di lavoro) per garantire trasparenza e tutela del singolo nonché efficacia dello stesso.



## TEMPI DI LAVORO 4.0

### ✔ Diritto alla disconnessione

La netta separazione fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro va definita e regolata già dal principio. La sempre maggiore connettività da un lato permette alle persone di lavorare anche da remoto (fino al caso estremo dei "nomadi digitali"), dall'altro comporta il rischio di una perenne iperconnettività.



## TEMPI DI LAVORO 4.0

### ✔ Autonomia e responsabilizzazione

Il lavoro flessibile in termini di tempi e luoghi e il lavoro per obiettivi richiedono una maggiore autonomia nello svolgimento dei compiti. L'assunzione di maggiori responsabilità presuppone un'adeguata preparazione del personale.



## RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

### ✔ Premi di risultato

Una quota della retribuzione sarà legata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, di reparto o del singolo, con indicatori di qualità, produttività e redditività aziendale contrattati negli accordi integrativi, aziendali o territoriali.



## RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

### ✔ Welfare aziendale integrativo

Oltre alla retribuzione variabile la contrattazione di secondo livello prevedrà una serie di misure di welfare aziendale (fondo sanitario integrativo, ecc.), nonché una serie di servizi alle persone per conciliare lavoro e famiglia (asilo aziendale, borse di studio per i figli, lavanderia aziendale, ecc.).



## RETRIBUZIONI E WELFARE AZIENDALE 4.0

### ✔ Nuova Work-Life-Balance

La contrattazione integrativa prevedrà tutta una serie di strumenti per conciliare il lavoro con le esigenze individuali legate alla cura dei figli piccoli, di persone diversamente abili o di familiari non autosufficienti (ad esempio congedi, aspettative non retribuite oppure ore di permesso).

