

Il convegno

di Erica Ferro

Lavoro 4.0, la road map: tutela dei dati e flessibilità

Mayr (Ipl): «La contrattazione territoriale sarà centrale»

BOLZANO Controllo e condivisione delle informazioni digitali, lavoro per progetti e obiettivi, tutela dei dati personali di dipendenti, clienti e fornitori, diritto alla «disconnessione»: per affrontare l'impatto radicale che il cambiamento digitale sta manifestando sui lavoratori e sulle strutture imprenditoriali occorrono gli strumenti giusti. L'Ipl (Istituto promozione lavoratori) li chiama «ticket», quelli necessari per il «buon lavoro 4.0».

Una vera e propria road map da mettere a disposizione di lavoratori, sindacati, imprese: «Spunti di lavoro, da portare ai tavoli di contrattazione aziendale o territoriale», spiega la vicedirettrice dell'Ipl Silvia Vogliotti, che insieme alla ricercatrice Elisa Ganzer ha curato la pubblicazione. Lavoro 4.0 significa infatti confrontarsi con nuovi modelli organizzativi, di formazione, di sicurezza sul lavoro e tutela dei dati, di tempi di lavoro, retribuzioni e welfare aziendale. Vuol dire ad esempio che «il mansionario con le job description viene superato dai ruoli»; che «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»; che «la tutela dei dati dei dipendenti, ma anche dei clienti e dei fornitori, sarà un elemento di cui dover tenere conto»: i dati, infatti, rappresentano ormai una fonte di potere non indifferente. Si dovrà gestire lo smart working in maniera esplicita, in tutte le sue articolazioni (flessibilità, reperibilità, obiettivi, luogo di lavoro) ma anche definire e regolare sin dal principio la netta separazione fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro.

«Abbiamo però un problema culturale — sostiene il direttore dell'università di Bolzano Günther Mathà, uno dei partecipanti alla tavola rotonda organizzata ieri da Ipl nell'ambito del convegno "Lavoro 4.0. Dalla teoria alla pratica" — che deriva dalla necessità di controllare: serve un cambio di marcia, occorre delegare controllo e competenze. La digitalizzazione si può gestire negli ambienti di lavoro solo con la partecipazione di tutti». Certo, «in Alto Adige potremmo occuparcene meglio se internet fosse veloce alla stessa maniera ovunque» sottolinea il presidente di



swrea-economia Alto Adige Hannes Mussak. Non solo. L'evoluzione del lavoro 4.0 «è rincorsa da problemi anche normativi — chiosa Josef Tschöll, esperto in diritto del lavoro — la legislazione giuslavoristica italiana è molto vincolata a luoghi e orari di lavoro ad esempio, due elementi in forte contraddizione con

le esigenze di flessibilità e innovazione richieste dalla digitalizzazione». Le buone prassi 4.0, insomma, ci sono, provano ad evolvere, ma devono confrontarsi con la realtà delle cose. «La normazione del lavoro è legata a uno schema organizzativo lavoristico novecentesco, che convive oggi con la trasformazione digitale — evidenzia Cinzia Maiolini, responsabile dell'ufficio "Progetto lavoro 4.0" della Cgil — il mondo del lavoro non è tutto pronto a ragionare per obiettivi ad esempio: vorrei ricordare che nel nostro Paese esiste ancora il caporalato, per citare solo un aspetto».

«Le organizzazioni sindacali e quelle datoriali devono essere consapevoli del fatto che il processo di cambiamento del lavoro è in atto e che certi schemi tradizionali non si ripeteranno in futuro — aggiunge il presidente di Ipl Dieter Mayr — un aspetto importante, però, lo assume la contrattazione territoriale e anche l'introduzione dei fondi interprofessionali per la formazione sarebbe fondamentale».

Relatori
Da sinistra Josef Tschöll e Günther Mathà durante la tavola rotonda di ieri al Noi Techpark

© RIPRODUZIONE RISERVATA

