

Digitalizzazione e automazione sfide per le relazioni industriali

Cl. T.

Digitalizzazione e automazione, ormai imperanti nelle aziende e nel mondo del lavoro, impongono un “salto di qualità” anche alle relazioni negoziali tra datori e lavoratori. Si tratta di un cambiamento epocale, una sfida ma soprattutto un’opportunità per il nostro sistema di relazioni industriali chiamato oggi sempre più a privilegiare “approcci collaborativi” tra imprese, sindacati, lavoratori per garantire che la trasformazione tecnologica, e Industria 5.0, avvengano in modo equo, inclusivo e sostenibile.

Il mondo delle aziende è pronto ad affrontare la sfida, e i vertici di Confindustria e Assolombarda hanno chiamato a raccolta a Milano istituzioni, parti sociali e principali stakeholder, in una due giorni, in scena lunedì 18 e martedì 19 novembre, lanciando la prima edizione del Forum delle relazioni industriali 2024.

«Viviamo in un’epoca di trasformazioni epocali - ha spiegato Stefano Passerini, direttore dell’area Lavoro, welfare, capitale umano di Assolombarda, nella cui sede viene ospitato l’evento -. Si aprono nuovi scenari e prospettive per la contrattazione collettiva. Penso che nei nostri contratti dovremmo spingere sempre più sull’aggiornamento delle competenze dei lavoratori, che sono il motore del cambiamento, attraverso una sinergia più stretta con il mondo della formazione, dagli Its Academy a quella interna alle aziende. Nei nostri accordi, poi, si potrebbe addirittura ipotizzare, attraverso forme di retribuzione variabile come i premi di produttività, di incentivare i giovani mentor anche neo assunti, che affiancano i colleghi senior per aiutarli nel reskilling attraverso l’acquisizione di know how tecnologico. Questo consentirebbe ai giovani disposti a condividere le loro competenze digitali, di trarre un beneficio economico oltre favorire la miglior integrazione nei contesti aziendali».

Ma i miglioramenti che possono introdurre nelle aziende le relazioni industriali sono ampi. Dai comitati congiunti sulle innovazioni alle nuove modalità di lavoro, fino ad ampliare il diritto di consultazione dei lavoratori sullo sviluppo del digitale nelle fabbriche. Qui entra in gioco anche il tema della promozione della partecipazione dei collaboratori, attraverso vere e proprie community digitali, ad esempio gruppi WhatsApp. E il sindacato, per esempio, potrebbe favorire i cambiamenti con campagne di sensibilizzazione e monitoraggio.

Un altro esempio è la promozione dell’inclusione, a cominciare dalle fasce più deboli della popolazione aziendale. E ancora: ci sono i temi dell’intelligenza artificiale nei processi decisionali, della gestione dei dati personali, della protezione della privacy,

solo per citarne alcuni. Nelle grandi città si modificano anche gli spazi, ci sono diverse realtà, ad esempio, del farmaceutico che stanno spostando headquarter in strutture più piccole, proprio perché parte dei collaboratori oggi lavora in modalità agile. Insomma, siamo di fronte a un cambiamento senza precedenti; imprese e sindacati possono fare la loro parte, e attraverso le relazioni industriali spingere competitività, occupazione, benessere, a vantaggio di tutto il Paese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA