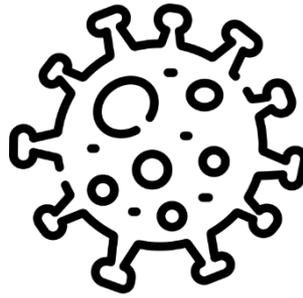


CENTRO STUDI



IL MONDO DEL LAVORO POST COVID-19





IL MONDO DEL LAVORO POST COVID-19



03 giugno 2020

Come attrezzarsi per il futuro...prossimo

Spunti di riflessione

DOVE ERAVAMO

Il Sistema Economico Italiano basato su:

1. Stato (Diritto Pubblico): disciplinato per via legislativa sul suo operare;
2. Mercato (Diritto Privato): autonomo dai vincoli esterni dello Stato*, con unico obiettivo la Competitività di Sistema in un Mercato Globale

*eccezion fatta per Norme Costituzionali, Direttive Europee, Cogenti Nazionali

DOVE ERAVAMO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- Norme “omologanti” in grado di tutelare tutti, allo stesso modo in una logica sinallagmatica;
- Inquadramento “unico” con livelli e declaratorie definite per analogia;
- Incrementi salariali dimensionati ad una “scala parametrica” in funzione del livello di inquadramento, basati sulla mansione svolta.

Estenuanti trattative dove il “gioco” relazionale dei diversi attori negoziali era spesso influenzato dalla reciproca sfiducia (W-L; L-W*) e non dalla ricerca di vantaggi condivisi; (W-W**)

*Win-Loss; Loss-Win

**Win-Win

DOVE ERAVAMO

Interventi della Politica, anche attraverso Accordi, in grado di influenzare nel concreto le Relazioni Industriali (es. Accordo di S. Valentino, Pacchetto Treu; Patto per l'Italia, Patto della Fabbrica, etc.) definiti a livello centrale e talvolta avulsi dalle piccole e medie realtà;

Richiesta di attuare il “lavorare meno per lavorare tutti” dimenticando che le ore lavorate annue pre-pandemia comprese le ore di straordinario e depurate dalle ore di Cassa integrazione erano circa 500 in meno pro-capite *

*In Italia nel 2019 si sono lavorate 28 miliardi 959 milioni 790 mila ore (28.959.790.000), che divise per i 23.300.000 occupati (media annuale 2019) ci dà una media di **1.242 ore lavorate pro capite di fatto**, al netto degli episodi di Cassa Integrazione e compresi gli straordinari. **L'orario annuale medio di un lavoratore dipendente**, tenendo conto di ferie, festività ma senza straordinari, **sarebbe di 1.723 ore.** (fonte Fondazione Kulisciuff)

DOVE ERAVAMO

Elevato numero di giovani (25-34 anni) in circostanze precarie di lavoro (tirocinanti, somministrati, a termine, part-time involontario) il 39.4% del totale della forza Lavoro (*Fonte ISTAT*).

Sono aumentati in particolare gli occupati in part-time involontario (quasi un milione e mezzo in più rispetto al 2008), il cui peso sul totale dei lavoratori a orario ridotto ha raggiunto nel 2018 il 64,1% [dati al 2019]. A crescere quindi è stato soprattutto il tempo parziale, mentre il tempo pieno è rimasto pressoché fermo. Questo provoca l'effetto di contrazione delle ore lavorate.

DOVE SIAMO

Culmine della crisi economica la cui entità non è ancora possibile quantificare con precisione.

Attenzione massima di Imprese e Lavoratori, allo Stato in quanto erogatore di interventi di soccorso per non perdere o quanto meno limitare le capacità produttive e occupazionali

Discussione politica sul “se” e sul “come” utilizzare le risorse messe in Campo dalla BCE e dalla UE per arginare l’incremento fuori controllo del Debito Pubblico...

DOVE SAREMO

Il mondo dopo l'emergenza sanitaria avrà regole diverse:

- 1. Garantire la distanza di sicurezza e verificarla real-time;**
- 2. Sanificare correttamente uffici e impianti produttivi;**
- 3. Coinvolgimento attivo anche per i lavoratori in “smart working”;**
- 4. Utilizzo di una mobilità sicura per evitare ricadute in “lockdown”;**
- 5. Acquisizione di nuove metodologie funzionali ad attrarre nuovi clienti;**
- 6. Mostrare i propri prodotti sapendo che sarà complicato far “toccare con mano” dai clienti, i propri prodotti;**
- 7. Incrementare nuovi modelli di business;**

DOVE SAREMO

Garantire la distanza di sicurezza e verificarla real-time:

- Utilizzo di sistemi in grado di verificare in tempo reale le distanze tra i lavoratori e nel caso di infrazione, inviare un “alert” al responsabile aziendale;
- Utilizzo di “termoscanner” in grado di rilevare la temperatura dei lavoratori di modo che possano essere avvertiti per tempo

Sanificare correttamente uffici e impianti produttivi:

- Attraverso l'utilizzo di prodotti chimici detergenti, ma anche attraverso utilizzo di ozono per riportare gli standard igienici in condizioni ottimali ed accettabili;
- Utilizzare sensori* in grado di rilevare ex post lo stato dei luoghi e certificare l'assenza di sostanze potenzialmente dannose sia chimiche che ozono

* **internet of things:** L'Industrial Internet of Things (IIoT) ha creato una nuova generazione di dati che ha un impatto su ogni livello dell'ecosistema manifatturiero

DOVE SAREMO

Coinvolgimento attivo anche per i lavoratori in “smart working”:

Il lavoro a distanza e smart, può introdurre dei rischi per i lavoratori quali l'isolamento sociale tra lavoratori, la difficoltà a separare tempo di lavoro e tempo di vita, etc. ma se utilizzato nel modo corretto può essere sicuramente una modalità di lavoro vantaggiosa a facilitare la conciliazione vita/lavoro quindi:

- Coinvolgimento e ascolto dei lavoratori e verifiche attraverso domande random tracciate di informazioni e vari percorsi di valutazione rigorosamente anonimi, in grado di “sentire” il clima aziendale; Gestire queste dinamiche anche divise per aree o per team al fine di fornire ai responsabili informazioni precise sul “clima” delle proprie aree o team
- L'Approccio di regolamentazione dello smart working non deve essere volto all'irrigidimento del sistema, ma anzi a garantire quegli elementi di flessibilità che aiutano la conciliazione vita/lavoro mantenendone un sano equilibrio

DOVE SAREMO

Utilizzo di una mobilità sicura per evitare ricadute in “lockdown”:

- Garantire la distanza sociale minima anche nella mobilità urbana;
- Pensare a soluzioni che permettano lo spostamento personale attraverso l'utilizzo di mezzi propri che non siano l'auto utilizzando la “teoria dei nudge”*

*La “teoria dei nudge” è un concetto che, nel campo dell'economia comportamentale e della filosofia politica, sostiene che sostegni positivi e suggerimenti o aiuti indiretti possono influenzare i motivi e gli incentivi che fanno parte del processo di decisione di gruppi e individui, almeno con la stessa efficacia di istruzioni dirette, legislazione o adempimento forzato.

DOVE SAREMO

Acquisizione di nuove metodologie funzionali ad attrarre nuovi clienti:

Utilizzare i social che permettono di riconoscere ed ingaggiare i nuovi clienti attraverso:

- Utilizzo dei principali social facendo uso della ricerca per interessi, grazie alla quale si possono individuare i professionisti del settore più in linea con le attività aziendali (target B2B);
- Definire campagne online avendo una consapevolezza del proprio marchio, altamente indirizzate ad individuare il segmento pubblico più adatto;
- Attuare strategie di marketing in entrata in grado di creare video di intrattenimento e iniziative senza esplicitamente avere intenzione di vendita;

Mostrare i propri prodotti sapendo che sarà complicato far “toccare con mano” dai clienti , i propri prodotti:

La Realtà Aumentata (AR) e la Realtà Virtuale (VR) sono tecnologie emergenti in grado di:

- La VR si sostituisce all'ambiente in cui ci troviamo e ci catapulta in una nuova realtà ed ogni interazione avviene in modo digitale;
- La AR arricchisce la realtà portando elementi digitali nel mondo fisico, attraverso anche l'utilizzo di dispositivi dotati di webcam

DOVE SAREMO

Incrementare nuovi modelli di business:

- Utilizzare un sistema di commercio elettronico capace di portare la propria vetrina su ogni canale digitale dando così ai clienti gli strumenti per trovare i prodotti di cui hanno bisogno;
- Il sistema permetterebbe alle aziende di metter in campo dinamiche di promozione per farsi trovare facilmente e online dai propri clienti, implementando anche modalità in grado di creare una relazione stabile con i clienti;

UN NUOVO CONCETTO DI LAVORO

Il Lavoro non sarà più misurato in ore e non si connoterà più con l'essere in un luogo specifico;

Al centro sarà l'intelligenza umana e la conoscenza tecnologica;

Pilastro fondamentale sarà la meritocrazia e la creatività;

Realizzazione del fenomeno del "Capitalismo Informazionale"*

*il contesto globale vede il valore e lo status sociale ed economico sempre più intrecciati con le capacità di stringere relazioni dinamiche di natura comunicativa ed informazionale. Sono cioè legati a beni e prestazioni o che incorporano informazione o che ne sono direttamente costituiti. **Informazione, formazione e comunicazione** costituiscono oggi il "geroglifico della merce" (Manuel Castells)

NASCE UN NUOVO CONCETTO DI LAVORO

Il Lavoro non sarà più misurato in ore e non si connoterà più con l'essere in un luogo specifico;

Al centro sarà l'intelligenza umana e la conoscenza tecnologica;

Pilastro fondamentale sarà la meritocrazia e la creatività;

Realizzazione del fenomeno del "Capitalismo Informazionale"*

*il contesto globale vede il valore e lo status sociale ed economico sempre più intrecciati con le capacità di stringere relazioni dinamiche di natura comunicativa ed informazionale. Sono cioè legati a beni e prestazioni o che incorporano informazione o che ne sono direttamente costituiti. **Informazione, formazione e comunicazione** costituiscono oggi il "geroglifico della merce" (Manuel Castells)

COME AFFRONTARE LA RIPRESA

La leva principale per evitare che il Paese cada in una recessione profonda è confermare la capacità di sviluppo del nostro sistema produttivo e quindi:

- Decisivo sarà l'impegno degli attori privati e delle loro rappresentanze collettive nell'attivare un circuito virtuoso di relazioni finalizzato al recupero di politiche attive del lavoro, di normative del lavoro, di abbattimento drastico dei legami burocratici che di fatto impastoiano lo sviluppo;
- Occorre un salto di qualità nelle Relazioni Industriali aprendo una nuova fase di cooperazione su obiettivi condivisi in grado di offrire vantaggi reciproci;
- Perde significato il contratto nazionale e cresce il contratto aziendale;
- Anche le piccole e piccolissime Imprese in questa fase non possono tollerare aumenti contrattuali centralizzati, quindi utilizzare a livello territoriale accordi in deroga alle leggi e ai Contratti Nazionali in materia di orario, inquadramento e declaratorie professionali e altro ancora avviando la detassazione del salario di produttività ;

COME AFFRONTARE LA RIPRESA

La formazione è il più alto contenuto dei Contratti di prossimità e quindi:

- Relativizzare l'orario di lavoro definendo modalità efficienti di assegnazione al lavoratore di obiettivi e di controllo del loro conseguimento;
- Il vincolo spazio-temporale viene sostituito da quello del risultato, qualunque sia la tipologia contrattuale;
- Il salario cambia struttura sostituendo lo straordinario con più marcato collegamento con indicatori di risultato, di produttività e di professionalità.

Il bivio è: o la riproposizione dei Contratti Nazionali rigidi e omologanti il lavoro o lo sviluppo delle intese taylor-made

MATERIALI UTILE DI STUDIO - BIBLIOGRAFIA

<http://www.bollettinoadapt.it/il-coronavirus-e-le-parti-sociali/>

<http://www.mariosassi.it/il-tramonto-dei-contratti-nazionali-un-epilogo-inevitabile/>

<http://www.bollettinoadapt.it/il-mio-canto-libero-lavorare-meno-lavorare-tutti-meglio-sostituire-lorario-con-i-risultati/>

<https://forbes.it/2020/04/14/coronavirus-mondo-del-lavoro-post-covid-19-secondo-bill-gates/>

<https://www.money.it/Come-cambiera-il-mondo-del-lavoro-post-COVID-19>

<https://www.bergamonews.it/2020/05/04/lavorare-nel-mondo-post-covid-19-il-contributo-delle-nuove-tecnologie/370012/>

<https://www.mark-up.it/smart-working-il-futuro-del-lavoro-anche-post-covid-19/>

https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm

<http://www.modenatoday.it/economia/unioncamere-post-coronavirus-sconvolgera-mondo-del-lavoro-31-marzo-2020.html>

<https://www.quotidiano.net/economia/sfide-nuovo-lavoro-assolavoro-1.5104455>