

CAPITOLO XVIII

LINEE GUIDA TRASFORMAZIONE DIGITALE E IMPATTI SU LAVORO, RELAZIONI INDUSTRIALI E SICUREZZA SALUTE, AMBIENTE

Premessa

La trasformazione digitale è un processo inevitabile e necessario per la competitività e quindi per l'occupazione, che potrà comportare miglioramento delle professionalità, della sicurezza e in generale delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro.

La digitalizzazione dei processi aziendali e l'innovazione tecnologica rappresentano un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni organizzative da affrontare emergono quelle relative a Lavoro da remoto, Automazione industriale e Big data analysis. Il lavoro da remoto, totalmente o in forma ibrida (in parte in sede, in parte ovunque fuori sede), è identificato come una delle principali, più certe e chiare innovazioni organizzative (in particolare per Aree Organizzative / Profili di sede).

Per rispondere alle specifiche esigenze aziendali e ai modelli organizzativi adottati, in relazione al luogo della prestazione, si potranno identificare modalità di lavoro da remoto, in sede e flessibili e per ognuna di queste modalità sarà necessario cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale e lavorare su una nuova cultura organizzativa.

In tutte le aree aziendali, la trasformazione digitale potrà comportare modifiche delle modalità operative e delle competenze richieste.

Le Parti Nazionali hanno condiviso l'inserimento nel CCNL della presente Parte V al fine di evidenziare le scelte condivise e offrire Linee guida utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle Imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul LAVORO, sulle RELAZIONI INDUSTRIALI e su SICUREZZA, SALUTE e AMBIENTE, ferma restando la necessità di:

- tenere conto dei diversi obiettivi degli istituti di legge e contrattuali a disposizione per le scelte relative alle esigenze di organizzazione del lavoro e a quelle di bilanciamento vita privata/professionale, che potranno trovare un giusto equilibrio nel rispetto degli interessi delle Imprese, dei Lavoratori e dell'obiettivo comune del miglioramento continuo in tema di SSA, di Sviluppo sostenibile e di Responsabilità Sociale.
- evitare diversificazioni tra Lavoratori, coinvolti o meno dai diversi impatti della trasformazione digitale che potrà, invece, portare allo sviluppo di

uno smart working inteso come lavoro innovativo (quindi non solo lavoro da remoto) in grado di valorizzare le capacità individuali e di cogliere tutti i benefici derivanti dalla digitalizzazione applicabile nelle diverse aree aziendali in termini di: competitività, produttività, flessibilità spazio-temporali, sicurezza, strumenti e luoghi di lavoro, modalità di esecuzione delle prestazioni, comunicazione.

- agevolare azioni che possano cogliere vantaggi e opportunità in merito al lavoro da remoto, all'automazione industriale e all'analisi dei big data per supportare e migliorare competitività delle Imprese, occupabilità, sicurezza e salute dei Lavoratori, nell'ottica dello Sviluppo sostenibile sostenuto dal CCNL.
- tenere presenti le distinzioni tra il piano delle modalità di lavoro (da remoto, in sede, flessibile) richieste dalle scelte organizzative, e/o di bilanciamento vita lavorativa/professionale e quello degli inquadramenti e trattamenti economici, correlati ai contenuti delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il Lavoratore è inquadrato.
- cogliere l'importanza strategica della formazione quale strumento ancora una volta chiave e trasversale, per Attori sociali, Manager e Lavoratori, sia per aiutare a cogliere e gestire il cambiamento, sia per preparare e adattare le persone alle nuove opportunità ed esigenze organizzative e professionali.
- realizzare formazione adeguata, anche condivisa, individuare strumenti e criteri di misurazione della sua efficacia e dell'apprendimento, a sostegno e miglioramento della competitività e produttività, dell'occupazione e della occupabilità.
- individuare e utilizzare tutti gli strumenti utili per cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale in termini di occupazione, occupabilità, gestione dei rapporti di lavoro e sostenere i processi di riorganizzazione e ricambio generazionale.
- accompagnare il processo di transizione e cambiamento con adeguati strumenti di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soggetti interessati (Datori di lavoro, Manager, Lavoratori, Parti sociali).
- valutare opportunità e criticità derivanti dall'utilizzo degli strumenti digitali nelle Relazioni industriali, con l'obiettivo di consolidare il modello partecipativo settoriale.