

# I LAVORATORI ITALIANI, TRA TECNOLOGIA E RASSEGNAZIONE

di LAURA SERVIDIO

IL LAVORO SARÀ A PIÙ ALTA INTENSITÀ TECNOLOGICA, E MENO SICURO, RETRIBUITO, TUTELATO. QUESTO IL SENTIMENT DI OPERAI E IMPIEGATI, PREOCCUPATI DALL'AUTOMAZIONE: UNA SFIDA A CUI LE IMPRESE SONO CHIAMATE A RISPONDERE ATTRAVERSO IL WELFARE AZIENDALE. UNA SOLUZIONE DA SVILUPPARE IN UN QUADRO NORMATIVO CERTO CHE NE RIDEFINISCA IL PERIMETRO IN TERMINI DI SERVIZI E PRESTAZIONI



La nuova ondata tecnologica preoccupa sette milioni di lavoratori, convinti che l'automazione si traduca in buste paga più leggere e minori tutele. Secondo il 3° *Rapporto Censis-Eudaimon* sul welfare aziendale, infatti, il 50,4% dei dipendenti prevede ritmi di lavoro più alti, il 42,2% teme la distruzione di posti di lavoro e secondo il 32,7% non migliorerà la qualità della vita in azienda. I più preoccupati sono i lavoratori 35-64enni (43,7% vs il 36,6% dei millennial), convinti che si guadagnerà meno di ora (60% vs 49%) e si avranno meno tutele (52% vs 39%), ma anche i livelli più bassi della piramide aziendale che temono di perdere il lavoro (il 48,8% degli operai vs il 35,7% di dirigenti e direttivi) e non credono che i lavori saranno meno rischiosi (il 33,3% di operai vs il 25% di dirigenti e direttivi).

## SI ALLA DIVERSITY, MA PIÙ CONFLITTI TRA I RUOLI

Ma non solo: si teme anche il cortocircuito tra imprenditori e dipendenti che, se non adeguatamente gestito, può generare un aumento della conflittualità in azienda. Infatti, se il 53,6% della forza lavoro ritiene che la diversità tra lavoratori (per età, stili di vita, nazionalità, tipologie contrattuali) non creerà nuove divisioni, il 52,5% pensa che sarà più difficile trovare obiettivi comuni con imprenditori e manager. Non spaventa dunque la diversity, ma prevale il timore verso una risalita dei conflitti verticali.

## AZIENDE TECNOENTUSIASTE

A confermare il gap sono i numeri: delle 165 imprese che hanno partecipato all'indagine **Censis** e **Eudaimon**, il 66,1% dichiara che tra tre-cinque anni sarà più tecnologica e l'88,5% valuta l'impatto di nuove tecnologie, digitale e intelligenza artificiale come molto positivo; il 97,6% prevede un plus di produttività, efficienza e competitività e un miglioramento delle condizioni di lavoro, per l'88,5% migliorerà la fruizione dei servizi e delle prestazioni di welfare aziendale e addirittura il 77,6% non crede ci sarà una sostituzione di lavoratori in molte mansioni.

Le aziende dunque si dichiarano tecnoentusiaste, ma a condizione che aumentino le opportunità di formazione e aggiornamento (83%), che ci sia un maggiore bilanciamento tra vita privata e lavorativa (42%), più flessibilità di orari, mansioni e ruolo (40%) e maggiore collaborazione tra colleghi (29,7%).

## CRESCERE L'ADESIONE, MA ANCHE L'INCERTEZZA

La chiave per rispondere alle sfide che attendono imprese e dipendenti sta, dunque, nel welfare complementare: per il 94,9% delle aziende è importante sviluppare servizi, tutele e opportunità della socialità integrativa; per il 67,5% questo strumento contribuirà a conciliare tempi di vita e di lavoro (43,3%), a rafforzare il senso di comunità e l'aggregazione in azienda (33,1%), a lasciare meno soli i dipendenti di fronte ai problemi (26,8%), a incrementare la produttività sul lavoro (19,7%) e a dare maggiori opportunità di formazione e/o aggiornamento (13,7%).

### QUANTO INVESTONO LE AZIENDE IN TECNOLOGIA

**S** secondo il Rapporto Censis-Eudaimon, il 55,2% delle imprese italiane ha investito in sicurezza informatica; il 53,6% in sistemi di accesso a Internet ad alta velocità, cloud, mobile e big data analytics; il 28,3% in tecnologie machine to machine, per il trasferimento automatico di informazioni senza interazione umana; il 23,4% ha puntato sulla realtà aumentata e virtuale, a supporto dei processi produttivi e il 15,8% sulla robotica avanzata.

A fine 2018, erano stati installati 9.800 nuovi robot in Italia: un numero che ci colloca al settimo posto nella graduatoria internazionale, dopo Cina (154.000), Giappone (55.200), Usa (40.400), Corea del Sud (37.800) e Germania (26.700).

### WELFARE AZIENDALE PIÙ CONOSCIUTO E APPREZZATO

Il 22,9% dei lavoratori dichiara di conoscere bene il welfare aziendale (+5,3%), il 41,3% per grandi linee (era il 41,4% nella precedente rilevazione), mentre a ignorarlo è il 35,8% (era il 40,9%).

Migliora anche il grado di apprezzamento: il 66,1% dei lavoratori riscontra un innalzamento della qualità di vita (l'89,5% tra dirigenti e direttivi, il 60% degli intermedi, il 78,8% tra operai ed esecutivi) e il 54,4% ritiene che l'attivazione di servizi, benefit e prestazioni aiuterà a migliorare il benessere lavorativo e il clima aziendale.

Aumenta il numero dei lavoratori coinvolti nel welfare aziendale: a fine 2019, il 52,7% dei contratti prevedeva misure di socialità integrativa (+6,6%) e nella contrattazione di secondo livello, la percentuale è salita dal 33% al 38%.

Di contro, però, aumenta anche l'incertezza sulla conversione: diminuisce il numero dei favorevoli a scambiare qualche incremento retributivo con servizi di welfare (erano il 68,7% vs l'attuale 54,5%) e aumenta il numero degli incerti (dal 9,9% al 22,4%), soprattutto tra gli operai. Un trend imputabile all'instabilità politica del Paese e alla moltiplicazione di benefit poco incisivi rispetto ai bisogni.

## AMMORTIZZATORE DELLE NUOVE CONFLITTUALITÀ

Quello che serve, dunque, è un welfare aziendale nuovo, che richiede alcune premesse. Innanzitutto occorre superare sia l'incertezza annuale, legata al rinnovo di finanziamenti pubblici, sia l'originaria mission di dare tutele ai lavoratori per sopperire l'assenza dello Stato. Secondariamente, va ripensata l'offerta, a vantaggio dei servizi per la salute, la previdenza, il long term care e la prima infanzia: aree da cui è prioritario ripartire per superare una visione di socialità integrativa che risponda a bisogni utili nell'immediato, ma inefficaci nel dare tutela nel lungo periodo. In questo ripensamento, va prestata attenzione a tutti i lavoratori, soprattutto i più vulnerabili, che sono i più incerti sulla conversione, ma anche i più preoccupati.

In sintesi, la trasformazione tecnologica e digitale, se da un lato genera paura tra i lavoratori, dall'altro crea opportunità nuove per il welfare aziendale, che giocherà un ruolo di ammortizzatore delle nuove conflittualità e di creazione dell'idea di impresa come comunità di interessi.

