

DIPARTIMENTO INTERNAZIONALE

luglio 2023 – numero 14

Alte professionalità in Uni: a che punto siamo

di Gianfranco De Zottis

Le attività di analisi e studio delle alte professionalità per il settore finanziario in Uni Global Union sono rappresentate da Uni Professionals and Manager. In tale ambito è in previsione un importante appuntamento, finalmente in presenza, che si svolgerà probabilmente il prossimo ottobre 2023 a Nyon, presso la sede di Uni.

Le tecnologie digitali hanno cambiato radicalmente e in un breve arco di tempo il modo in cui le persone lavorano, consumano e comunicano: diventa, quindi, importante esaminare come la trasformazione digitale influisca sulla vita delle persone, studiando gli impatti che determina su alcune delle principali dimensioni del benessere degli individui tra cui reddito e ricchezza, occupazione, istruzione e competenze.

Alla base di ogni ragionamento sul tema c'è la non neutralità del cambiamento tecnologico, la necessità di assicurare un'equa distribuzione costi-benefici e la sostenibilità sociale del cambiamento tecnologico.

Con il termine "**industria 4.0**" viene identificata la trasformazione tecnologica che sta investendo tutti i settori dell'economia (produzione, consumo, comunicazione, etc.) ed è guidata dall'intreccio di **digitalizzazione** (introduzione di dispositivi e processi capaci di trasmettere ed elaborare enormi masse di dati a velocità elevatissime) e **automazione** (disponibilità di macchine capaci di svolgere mansioni a medio-alta complessità), sinora appannaggio degli esseri umani.

Quando la Confederazione Europea dei Sindacati (Ces) ha iniziato a occuparsi delle problematiche legate alla digitalizzazione, in alcuni paesi il dibattito pubblico sul tema era già sviluppato, mentre in altri era del tutto inesistente.

Concordando sulla necessità di raccogliere maggiori dati, la Ces ha quindi redatto un questionario *online*, il primo sondaggio a livello europeo sulla digitalizzazione, per scoprire quale sia l'attuale situazione in Europa. L'obiettivo principale era comprendere meglio l'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione su alcune categorie, quali sindacalisti e membri dei comitati aziendali e consigli di vigilanza.

Il tasso di partecipazione è stato decisamente superiore alle attese, con oltre 1.500 colleghe/i di tutta Europa che hanno condiviso il proprio punto di vista e fornito spunti interessanti.

Ai partecipanti al sondaggio Ces è stato chiesto di selezionare le due opzioni che ritenevano più importanti, all'interno di una lista predefinita di rischi e opportunità.

Nella classifica delle opportunità più importanti, la maggior parte (45%) ha messo al primo posto la creazione di nuovi posti di lavoro (per ingegneri informatici, scienziati ed esperti di reti) mentre altre opportunità, agli occhi dei partecipanti al sondaggio, hanno molte meno probabilità di avverarsi per effetto della digitalizzazione.

Posti e orario di lavoro sono in prima posizione tra gli effetti più importanti della digitalizzazione, anche in termini di rischi: più della metà degli intervistati (52%), infatti, colloca la distruzione di posti di lavoro, nuove forme di Taylorismo digitale e l'aumento del precariato ai primi due posti dei rischi della digitalizzazione.

Un risultato tanto sorprendente quanto preoccupante che emerge dal sondaggio Ces riguarda la partecipazione dei lavoratori e la democrazia sul posto di lavoro. In media, il 30% delle



DIPARTIMENTO INTERNAZIONALE

sindacaliste e dei sindacalisti e dei rappresentanti aziendali teme, infatti, che la digitalizzazione provochi un indebolimento della partecipazione, con una erosione del potere di contrattazione collettiva nei rispettivi paesi/aziende.

Svolgere attività sindacale nell'era degli algoritmi non è impossibile, ma l'efficacia dell'azione sindacale è sempre più legata alla comprensione del senso politico e strategico delle tecnologie digitali: la transizione digitale rende più deboli i tradizionali strumenti in mano alle organizzazioni dei lavoratori.

Il metodo principale con cui il Sindacato può trarre il meglio dalla digitalizzazione e proteggere i propri iscritti è la **negoziazione di contratti collettivi che vadano a regolare molte delle questioni sollevate dal cambiamento digitale, quali l'impatto sulla retribuzione, sull'orario di lavoro, sull'equilibrio tra vita professionale e privata e sugli aspetti di salute e sicurezza.**

Il Sindacato a livello internazionale deve cercare di costruire nuove forme di protezione adeguate allo scenario in continuo mutamento, ricercando soluzioni condivise con le controparti sulla gestione dei rapporti di lavoro. Questo può avvenire solo con il riconoscimento della funzione sociale delle relazioni fra aziende e Organizzazioni Sindacali, per ritornare a discutere di competenze e professionalità.

Il settore finanziario, in particolare per l'ambito bancario, è sicuramente tra i più coinvolti nella sfida digitale, anche in competizione con operatori non bancari che offrono servizi senza alcuni di quei vincoli che, invece, gravano sulle banche.

L'organizzazione e il mercato del lavoro, oltre che le regole del diritto del lavoro e sindacale dovranno adeguarsi ai mutamenti del nuovo contesto che va delineandosi e che vede la riduzione degli sportelli e la riorganizzazione delle reti fisiche in favore di canali telematici (con effetti positivi sulla flessibilità del lavoro), la crescita del numero di lavoratori impiegati in attività commerciali, di consulenza specializzata, di *customer service* anche fuori sede e contestuale diminuzione dei lavoratori impiegati allo sportello o *back office*, lo sviluppo di modalità alternative di relazione con il cliente e basate su strumenti di comunicazione a distanza. In questa nuova condizione si finisce anche per superare il concetto di spazio e tempo della prestazione lavorativa, su cui sono state costruite per decenni le strutture che disciplinano il rapporto di lavoro.