

HR FORUM

# Decreto dignità e nuove tecnologie: gli effetti sul mercato del lavoro

L'evento organizzato da Le Fonti lo scorso 8 maggio a Palazzo Mezzanotte ha fatto chiarezza sulle prossime sfide che attendono risorse umane e occupazione

di *Alessia Annicchiarico e Alessandra Leone*

Dagli impatti delle nuove tecnologie sul lavoro delle risorse umane, alle conseguenze del decreto dignità sull'occupazione e sulle strategie aziendali. Sono questi alcuni dei temi affrontati durante l'Hr Forum, la giornata interamente dedicata al mondo del lavoro organizzata da Le Fonti a Palazzo Mezzanotte l'8 maggio scorso. Numerosi gli Hr manager e i giuslavoristi che si sono confrontati sulle tematiche più attuali. Tra i panel più dibattuti, il primo, moderato dalla giornalista tv **Debora Rosciani** e dal titolo "Workforce Automation. Dal recruiting allo shift planning: analytics, AI e blockchain a supporto dell'Hr 4.0", ha visto la partecipazione di **Andrea Langfelder**, human capital management Bdm di Oracle Italia; **Carlo Caporale**, amministratore delegato di Wyser Italia e **Gianluca Crespi**, partner di Elexia. A seguire, la tavola rotonda "Il futuro del lavoro, tra normativa, etica e flessibilità: sindacati, aziende e legali a confronto" moderata da **Gabriele Ventura**, vicedirettore di *Le Fonti Legal*, ha visto l'intervento di **Valentina Pepe**, partner dello Studio Legale Pepe & Associati; **Olimpio Stucchi**, managing partner di Uniolex Stucchi e Partners; **Marco Bentivogli**, segretario generale di Fim Cisl; **Giuseppe Ippolito**, responsabile relazioni industriali del Gruppo Iren e **Simone Cagliano**, esperto, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

## Workforce Automation. Dal recruiting allo shift planning

**Con il mondo del lavoro che cambia, quale ruolo rivestiranno i manager delle risorse umane?**

**Andrea Langfelder** Il mondo in cui lavoreremo fra tre o cinque anni in molti casi è già attuale e sarà un modo di lavorare dove non solo il digitale, ma tutta la tecnologia affiancherà le nostre attività umane. Faremo lavori che sicuramente hanno delle connotazioni molto più umane di quanto in realtà non si pensi. Mi ricordo tanti anni fa quando, quale giovane Hr business partner, mi occupavo di performance management

e arrivava il momento della rendicontazione al board dell'azienda. Passavo tanto tempo a fare cose che oggi sono facilmente gestibili tramite iPad, smartphone, o sullo screen delle nostre workstation. Non servono comandi, i sistemi si parlano tra loro e permettono la gestione dei dati, non solo quelli del personale e non solo quelli interni all'azienda; pensate infatti come una persona su LinkedIn o Facebook può esprimere le sue passioni personali e così è possibile trovare degli asset importanti anche per l'azienda. Un Hr manager ha a disposizione



Da sinistra  
 Debora Rosciani,  
 Andrea Langfelder,  
 Carlo Caporale  
 e Gianluca Crespi

questi strumenti che permettono anche di lavorare con efficienza. Quei lavori in cui servono capacità di analisi, decision making e problem solving resteranno appannaggio dell'uomo ancora a lungo, mentre alle macchine verranno delegate le attività scomode di raccolta ed etichettazione.

**Il tema della rivoluzione tecnologica porta con sé il dibattito sulla cancellazione dei posti di lavoro a scapito della riflessione su nuove opportunità che nasceranno. Come commenta questo trend?**

**Andrea Langfelder** È questo uno dei motivi per cui figure come la mia partecipano a incontri di questo tipo. Ieri ne avevamo uno proprio sull'intelligenza artificiale e un Hr manager del Gruppo Generali spiegava alla platea come sono riusciti in poco tempo, grazie a queste nuove tecnologie, a ridurre del 50% gli Fte, impegnati nel reporting per l'Hr, impiegandoli in altre mansioni; quindi non sono lavori persi ma semplicemente nuove posizioni che si aprono.

**Uno studio del World Economic Forum dello scorso anno ha affermato che il 65% dei bambini che oggi va a scuola svolgerà lavori che ancora non esistono. In che modo l'intelligenza artificiale sta diventando partner delle vostre attività?**

**Carlo Caporale** In parte la rivoluzione c'è già stata e forse non ce ne siamo neanche resi conto perché, vivendo in questo processo con-

tinuo, non notiamo come è cambiata la nostra attività. Fare il cacciatore di teste oggi è già molto diverso perché la possibilità di avere degli strumenti che ci aiutano a utilizzare una enorme massa di informazioni ci consente davvero di dedicarci alla fascia strategica della nostra mission e liberarci di quella enorme quantità di attività manuale che caratterizza il grosso del nostro lavoro. Quando si parla di intelligenza artificiale il sentimento comune è quello di immaginarsi dei robot, degli algoritmi che ci rubano i posti di lavoro, senza pensare che quei robot ci sostituiscono solo nel lavoro ripetitivo, senza creatività, senza decisione. Noi stiamo applicando anche in modo sperimentale certi strumenti legati all'intelligenza artificiale nel nostro settore.

Al di là delle chatbot, delle video interviste, dei motori di ricerca semantici, ci sono anche sperimentazioni sul riconoscimento delle microespressioni facciali per una predittività del comportamento del management in certe situazioni. Da una parte siamo già augmented hunter, dall'altra ritengo che ci siano degli aspetti della nostra attività che restano molto umani, come la sintonia con le persone o l'empatia. Lì difficilmente una macchina potrà sostituirci, ma potrà aiutarci.

**Gli studi legali che si occupano di lavoro a 360 gradi come stanno reagendo a questo processo?**

**Gianluca Crespi** Parto dalla mia esperienza personale. Io ho iniziato a fare l'avvocato negli anni 90 e ho vissuto l'evoluzione tecnologica che ha portato dal fax alla posta elettronica e dalla posta elettronica all'agenda digitale. Questo è stato un passaggio epocale perché noi avvocati siamo stati schiavi per anni di una agenda di dimensioni gigantesche in cui veniva annotato tutto e la cui perdita causava un danno enorme. Oggi con i sistemi gestionali tutto è automatizzato. Anche noi avvocati ci stiamo trasformando; da un po' di anni il mestiere legale è diventato sempre più un mestiere non tanto di osservazione della realtà che si è già verificata, ma di accompagnamento delle aziende nei percorsi di evoluzione. Siamo diventati partner delle aziende perché se non riusciamo a capirle fino in fondo, non è possibile affiancarle. Senza dimenticare che l'evoluzione tecnologica sul posto di lavoro necessita di cautele giuridiche.

## Il futuro del lavoro, tra normativa, etica e flessibilità



### Quali sono gli strumenti a disposizione delle imprese per favorire l'ingresso dei giovani?

**Valentina Pepe** Se guardiamo alla normativa degli ultimi anni, gli strumenti contrattuali sono rimasti quelli tradizionali: il contratto a termine, l'apprendistato e il contratto di lavoro intermittente. Forse gli spunti più interessanti nell'ultimo periodo li vediamo nell'ambito della formazione, con una crescente attenzione rispetto allo sviluppo delle competenze mirate dei giovani per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Pensiamo all'alternanza scuola-lavoro, agli stage, ai tirocini, al piano "Garanzia giovani". Un altro tema interessante è quello della staffetta generazionale: è stato recentemente reso operativo un accordo del settore bancario dove è prevista la possibilità per gli under 60 di accedere a forme di riduzione di orario part-time, senza penalizzazione contributiva ma con un'integrazione retributiva, con corrispondente assunzione di quote di popolazione aziendale giovane. In questo quadro emerge che, ad oggi, il lavoro giovanile viene sponsorizzato e promosso sostanzialmente con due misure: gli incentivi e gli sgravi contributivi rivolti all'occupazione stabile, quindi all'assunzione a tempo indeterminato di gio-

Da sinistra  
Simone Cagliano  
Valentina Pepe  
Marco Bentivogli  
Olimpio Stucchi  
Giuseppe Ippolito

vani under 35 e la restrizione al contratto a termine e alle forme flessibili in generale. Secondo i dati Istat di marzo 2019, la disoccupazione è scesa e quella giovanile è diminuita al 30%, un dato che non si registrava dal 2011. Quest'ultimo risultato va però contestualizzato, perché nell'ambito del rapporto con gli altri stati europei, quel 30% risulta il doppio rispetto alla media che è del 14%. Nella classifica della disoccupazione giovanile, l'Italia è seguita solo da Spagna e Grecia. Oggi pensare che la risposta possa essere una restrizione del lavoro flessibile e una spinta agli incentivi al lavoro a tempo indeterminato non è più la soluzione migliore. Bisogna guardare a nuove forme di tutela, non tanto del posto di lavoro quanto dei giovani nel mondo del lavoro.

### È possibile fare un confronto tra un pre e un post decreto dignità?

**Olimpio Stucchi** Il decreto dignità è stato sviscerato ampiamente, sono state fatte tutte le valutazioni possibili. Non c'è stata alcuna valutazione positiva, se non da parte di chi lo ha voluto. Il decreto dignità è un ritorno al passato e non va certo nella direzione di aiutare sia le imprese che il lavoro, perché oggi l'interesse dell'impresa coincide con l'interesse del lavoro. Il decreto dignità ha stretto tutte le strade possibili della flessibilità: la durata massima dei contratti a tempo determinato senza causale è passata da 36 a 12 mesi e una eventuale prosecuzione arriva a un massimo di 24. Ci sono dei dati Istat importanti che vanno considerati: l'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani viene fatto per più del 60% tramite lo strumento del tempo determinato e della somministrazione. L'apprendistato è una misura del tutto residuale perché viene utilizzata nel 7% dei casi. Il decreto dignità non ha fatto altro che aumentare la precarietà, perché prima il contratto a tempo determinato o di somministrazione arrivavano a un massimo di tre anni, ora invece arrivano a un massimo di un anno.

## **Il decreto dignità aumenta la stabilità o il ricorso al turn over da parte delle imprese?**

**Marco Bentivogli** Tutti parlano degli accordi che si fanno per bypassare l'articolo 18 ma nessuno racconta le migliaia di accordi che stiamo facendo in tutte le aziende per bypassare il decreto dignità. In Italia c'è un'ideologizzazione sul dibattito che riguarda il lavoro che non c'è in nessun paese al mondo. Quando si parla di lavoro in somministrazione come nuovo caporalato, è chiaro che c'è poca chiarezza, perché spesso dove non c'è la somministrazione capita che ci sia davvero il caporalato. Un lavoratore a somministrazione ha i diritti non solo del contratto nazionale ma anche del contratto aziendale, dunque ha tutti i diritti del lavoratore con contratto a tempo indeterminato. C'è poi il problema della stabilità normativa: in 10 anni sono state fatte otto riforme del mercato del lavoro, troppe per attirare gli investimenti; la stabilità della norma, infatti, è fondamentale per sapere come muoversi.

## **Come vi state regolando con il decreto dignità?**

**Giuseppe Ippolito** Con la riduzione della durata del contratto a tempo determinato, da 36 a 12 mesi, si è creato un problema di occupabilità: le aziende, infatti, per evitare il contenzioso si fermano a 12 mesi senza rinnovo, perché c'è la causalità. Le soluzioni sono varie: noi come azienda abbiamo fatto un accordo sull'isopensione art. 4 (cioè l'uscita anticipata dei lavoratori), garantendo tramite accordo l'ingresso di giovani i quali, nell'ottica del turn over, sono stati tutti assunti tramite apprendistato. Altri elementi sono l'art. 8 e la somministrazione. Quindi gli strumenti per poter bypassare ci sono, nella speranza che il decreto venga modificato.

**Tramite la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e al vostro osservatorio sui dati del mercato del lavoro, ci può dare una fotografia che è diametralmente opposta...**

**Simone Cagliano** All'interno del decreto di-

**« Il decreto dignità è un ritorno al passato »**

gnità troviamo un principio fondamentale che è quello della stabilizzazione dei rapporti di lavoro, poi però c'è stata una continua modifica della norma. Prima di stabilizzare i rapporti di lavoro, dovremmo pensare a stabilizzare la norma di riferimento, per dare più tranquillità a quei datori di lavoro che sono coloro che investono in risorse economiche sulle risorse umane.

Dai dati dello studio dell'Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su dati Inps o

dell'osservatorio sul precariato (dati che però si fermano a dicembre del 2018) emerge che, posto effettivamente un aumento di numeri e assunzioni tra ottobre e novembre, a dicembre c'è stato un decremento totale, probabilmente caratterizzato anche

dalla tipologia del mese; dicembre, infatti, è un mese caratterizzato da un numero maggiore di cessazione dei rapporti di lavoro dovuto alla fine di appalti e di progetti delle aziende. Quello che emerge è che è vero che i contratti a tempo indeterminato sono aumentati ma, nell'ambito totale, guardando tutti i rapporti di lavoro, abbiamo un calo di 223.404 rapporti di lavoro. Questo è evidente soprattutto nei contratti a tempo determinato che sono 145 mila in meno. La somministrazione sconta il fatto di essere stata equiparata a livello normativo a quello che è il tempo determinato. Questi sono dati attualmente sconcertanti, ma per avere il quadro generale di quello che sarà l'impatto del decreto dignità sul mondo del lavoro dobbiamo avere almeno un anno di comparazione. C'è un dato che ci permette di comprendere un altro fattore: statisticamente il decremento prima citato si è verificato sostanzialmente in tutte le regioni, con dati molto simili tra nord e sud. C'è stata una stabilizzazione dei rapporti di lavoro preesistenti ma non si sono creati nuovi rapporti di lavoro, come invece avrebbe dovuto garantire il decreto dignità. La valutazione finale, anche se sommaria e parziale, è che il fine del decreto dignità è sicuramente condivisibile mentre i mezzi utilizzati non sono forse i più idonei al tessuto imprenditoriale presente nel nostro Paese.