

OSSERVATORIO SUL **LAVORO** CHE CAMBIA

Partiamo dai giovani

18 LUGLIO ore 17/20
CASALE DELLA MASSIMA
via Alfonso Gatto 30



Estratto della presentazione dell'Osservatorio municipale sul lavoro che cambia
La registrazione completa è visibile sul canale YouTube del Municipio IX al link
<https://youtu.be/euII4LKbP00>

OSSERVATORIO SUL **LAVORO** CHE CAMBIA

Partiamo dai giovani

18 LUGLIO ore 17/20
CASALE DELLA MASSIMA
via Alfonso Gatto 30



Introduce

Titti Di Salvo Presidente Municipio IX Eur

Pasqualino Albi Coordinatore Osservatorio lavoro agile Ministero del Lavoro

Alberto Civica Segretario Generale Uil Lazio

Carlo Costantini Segretario Generale Cisl Roma e Rieti

Consulta Giovani Municipio IX Eur

Maria Fermanelli Presidente CNA

Mario Gentiluomo vice direttore Confcommercio Roma

Susy Matrisciano Presidente Commissione Lavoro del Senato

Donatella Onofri Segreteria Confederale Cgil Roma e Lazio

Claudia Pratelli Assessora Scuola, Formazione e Lavoro di Roma Capitale

Roberto Romei Professore Diritto del Lavoro Università RomaTre

Andrea Segnanini Direttore Relazioni Industriali Unindustria

Marco Simoni Presidente Eur Spa

Ludovica Tranquilli Assessora Politiche Giovanili Municipio IX Eur

Gherardo Zei Presidente Federmanager Roma

ROMA



Municipio Roma IX EUR

Indice

Titti Di Salvo , Presidente Municipio IX Eur.....	5
Pasqualino Albi , Coordinatore Osservatorio lavoro agile Ministero Lavoro..	6
Marco Simoni , Presidente Eur Spa.....	7
Donatella Onofri , segreteria confederale Cgil Roma e Lazio.....	8
Andrea Segnanini , Direttore Relazioni Industriali Unindustria.....	9
Carlo Costantini , Segretario Generale della Cisl Roma Capitale Rieti....	11
Francesco Antonelli , Professore Università RomaTre.....	12
Mario Gentiluomo , Vice Direttore Confcommercio Roma.....	13
Giordano Rapaccioni , Cna.....	14
Michele Dalla Sega , Adapt.....	15
Gherardo Zei , Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio.....	17
Ludovica Tranquilli , Assessora Beni Comuni, Partecipazione Politiche Giovanili, Innovazione e Periferie Municipio IX Eur.....	19

Titti Di Salvo, Presidente Municipio Roma IX Eur

Buongiorno a tutte e tutti, oggi insediamo l'Osservatorio Municipale sul lavoro che cambia.

Riassumo brevemente le ragioni della nostra scelta che sono essenzialmente tre.

La prima riguarda l'ampiezza del cambiamento, la seconda la dimensione dei Municipi di Roma, la terza le caratteristiche del Municipio IX. Gli anni che abbiamo alle spalle sono stati anni di fortissima accelerazione del cambiamento dei processi produttivi la cui continuità in tempo di Covid è stata garantita dal lavoro da remoto aumentato a dismisura in pochi giorni nella primavera del 2020: da 700mila a circa 8 milioni di persone in Smart working. Un cambiamento di straordinaria velocità e potenza reso necessario dalla pandemia e reso possibile dalle nuove frontiere della digitalizzazione. A due anni da quella data sono mutate molte cose ma sono convinta che il cambiamento che si è prodotto rimarrà: non si tratta di un cambiamento transitorio ma permanente. Quando parlo di cambiamento parlo sia di quello dei processi produttivi e dell'organizzazione delle imprese, che anche dei rapporti tra le persone e il loro lavoro perché sono cambiate due caratteri della prestazione lavorativa: il luogo e il tempo. E è evidente l'impatto attuale e potenziale di sistema che deriva da quel cambiamento: sulla configurazione urbanistica del territorio, sulla sua vivibilità, sul rapporto centro periferia, sulla distribuzione delle attività produttive, sul traffico, perfino sul valore immobiliare delle case e sul mercato immobiliare più in generale. Poi c'è una nuova tendenza che anche nel nostro Paese, non solo in America, comincia ad essere leggibile che è quella delle dimissioni volontarie. L'Inps ne ha certificate nel trimestre da aprile a giugno mezzo milione. Dimissioni di giovani fino ai 35 anni con lavori di qualità. Riguardano sia il settore pubblico che quello privato. Una tendenza che va attentamente valutata perché parla di molte cose: del cambiamento del rapporto con il lavoro, soprattutto tra i giovani e il lavoro, del livello dei salari e anche della ricerca di un nuovo senso della vita da parte delle nuove generazioni. Ma c'è anche l'altra faccia del cambiamento del lavoro, che i dati dell'Istat e dell'Inps rivelano e cioè la povertà delle persone che lavorano indotta dalle diverse forme della precarietà, in particolare delle donne. L'ampiezza del cambiamento merita quindi di essere indagato in tutte le sue forme. Per capire la realtà in movimento, premessa necessaria per politiche pubbliche efficaci. Ma perché dovrebbe farlo un Municipio? Perché ogni Municipio di Roma è una città. Per dimensione e varietà produttiva e di composizione sociale. E anche perché la visione "della città dei 15 minuti" è più di un'indicazione teorica. Presuppone sia lo spostamento di poteri e risorse dal Campidoglio che l'assunzione di responsabilità e protagonismo da parte dei Municipi. E infine perché il Municipio IX. Questo è un Municipio con 183mila abitanti su un territorio grande più di Milano. Un territorio che comprende nel suo perimetro tutte le attività produttive, dall'agricoltura all'industria alla farmaceutica, dalle attività commerciali al turismo ai servizi. È sede di grandi imprese multinazionali e di grandi imprese pubbliche. Proprio per la sua composizione produttiva ha vissuto visibilmente il cambiamento indotto dal lavoro da remoto. Qui c'è una presenza vera di tutte le parti del mondo produttivo e dunque possiamo essere un laboratorio di visione e di approfondimento da offrire a tutta Roma Capitale. Mettendo in campo le competenze necessarie, quindi Università RomaTre, le organizzazioni sindacali, le imprese, le diverse associazioni, Inps e Istat. L'Osservatorio è la scelta che dunque indica una direzione, una proposta, una visione. Oggi questa tavola rotonda ci sembra il migliore modo per insediarlo e chiarirne il punto di partenza: il rapporto tra le nuove generazioni e il lavoro.

Pasqualino Albi, Coordinatore Osservatorio lavoro agile Ministero del Lavoro *

L'osservatorio Nazionale sul lavoro agile è stato istituito dal Ministro del Lavoro dopo la sottoscrizione del protocollo Nazionale sul lavoro il 7 dicembre dello scorso anno. Noi abbiamo una legge del 2017 la legge 81 del 2017 che è stata scritta in un momento in cui nessuno poteva immaginare l'evoluzione che ci sarebbe stata per effetto della pandemia. Eppure quella legge contiene dei dati che fanno riferimento al coinvolgimento del rapporto di lavoro e si parla di un lavoro che si organizza per obiettivi effettivi senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. Ovviamente questa affermazione è un'affermazione che va presa con molta attenzione, va declinata in base alle situazioni con riferimento a ciò che è successo.

È successo che una fattispecie come quella prevista dalla legge del 2017, che nella sua fase iniziale aveva avuto un grande appeal ma non numeri straordinari, con la pandemia diventa una modalità di lavorare importante. Ricordiamo che durante il lockdown abbiamo avuto 8 milioni di lavoratori che hanno svolto attività lavorativa in modalità agile. Allora attraverso quella fase, anche così complessa che abbiamo vissuto, noi abbiamo intravisto le enormi potenzialità del lavoro agile rispetto alla situazione in cui ci trovavamo, abbiamo potuto percepire come ci fosse effettivamente nel lavoro agile la straordinaria potenzialità di mettere insieme conciliazione di lavoro ed efficienza produttiva dell'organizzazione lavorativa.

Per cui nel dicembre 2021 il Ministro del Lavoro di fronte ad un'esigenza di andare a cogliere degli elementi di regolazione di questo fenomeno, ha sottoscritto un protocollo con tutte le parti sociali che hanno partecipato al tavolo delle negoziazioni. La proposta del Ministro è una proposta al momento normativa, è una proposta che guarda alla regolazione per accordi per un tema così delicato. Probabilmente non siamo ancora in grado di apprezzare quali saranno a regime gli effetti di un ricorso stabile al lavoro agile, sappiamo però per certo che per il futuro vi sarà un ricorso maggiore. Però sono ancora molti gli elementi che dobbiamo capire e definire, come il tema legato alla nuova esigenza, fortemente sentita, di un maggiore spazio di libertà per cui il lavoro non è considerato più la ragione per la quale vivere ma fa parte di una concezione complessiva fatta di valori diversi in cui certamente rimane centrale.

Questo elemento ci deve fare profondamente riflettere anche rispetto alla visione che le nuove generazioni hanno del lavoro e in questo senso c'è una sorta di ridefinizione delle priorità e quindi l'esigenza di ripensare il rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita. Come anche è importante riflettere sulla questione della riduzione dell'orario di lavoro e della settimana lavorativa, temi che vanno affrontati con profonda umiltà e attenzione perché siamo in una situazione di grande transizione. Quindi gli elementi che abbiamo davanti sono moltissimi, è un cantiere aperto anche con le realtà territoriali per cui auspico che questo nostro confronto possa proseguire nei prossimi mesi.

* bozza non corretta

Marco Simoni, Presidente Eur Spa*

Io vorrei elaborare tre concetti, il primo è quello sull'Osservatorio. Roma è una città che tra le tante cose di cui ha bisogno è una maggiore conoscenza di se stessa, c'è un'incredibile penuria di dati dettagliati sulla città, sulle cose che succedono ed è una città che è anche molto poco capace di raccontarsi.

Penso che questo Osservatorio debba fare un lavoro innanzitutto di condivisione, di comprensione di questi dati del lavoro che cambia, di cui il lavoro agile è una parte. Un Osservatorio che mette insieme Municipio, Università e imprese, e credo che sia un valore rilevante il fatto che queste ultime siano state coinvolte.

Noi abbiamo un paradosso straordinario viviamo in un momento in cui ci sono molte informazioni disponibili e meno capacità di comprenderle perché è aumentato il "rumore" che circonda queste informazioni: c'è la necessità per le organizzazioni economiche e politiche di riuscire a districarsi nella marea di informazioni che abbiamo.

Ultima cosa il focus sui giovani che negli ultimi vent'anni hanno sopportato i costi di tutte le crisi fino a quest'ultima legata al covid. È sempre mancata una programmazione, uno sguardo lontano, le politiche si sono fermate alla soddisfazione immediata. Invece fare un Osservatorio sul lavoro che cambia può apparire una cosa noiosa, ma dà dei risultati vivi, attivi.

Perché per costruire cose grandi ci vuole pazienza, credibilità e fiducia che dipende anche dal compiere scelte che non mostrano risultati nell'immediato ma una direzione verso cui andare.

* bozza non corretta

Donatella Onofri, segreteria confederale Cgil Roma e Lazio*

Questo Osservatorio nasce dall'accordo che abbiamo sottoscritto come organizzazioni sindacali, cgil csl e uil, a seguito di quella prima domanda che ci siamo fatti ovvero come cambia il mondo del lavoro e come sul piano territoriale e municipale.

Io credo che l'Osservatorio sia uno strumento utile per cercare di capire qualcosa che si sta determinando e che io credo abbia una stretta relazione con la pandemia.

Riprendo uno studio fatto in questo anno di transizione di pandemia che ci dice come il 53% degli italiani è insoddisfatto dell'occupazione attuale e vorrebbe una posizione lavorativa maggiormente flessibile, soprattutto avere la possibilità di decidere come e dove svolgere tutto il proprio lavoro. Un dato che si lega al fenomeno citato all'inizio dalla presidente Di Salvo delle dimissioni volontarie.

La pandemia sta cambiando il mondo del lavoro, le nuove generazioni si avvicinano in maniera diversa, la digitalizzazione cambia e questo fenomeno noi dobbiamo capirlo, studiarlo e cercare anche di dare delle risposte. Capire aiuta a provare a intervenire, alcune cose già sono possibili lo dico perché nella Regione Lazio siamo stati tra quelli che hanno spinto per la realizzazione di quelle che sono state definite "Le officine municipali". Un luogo intorno al quale, dentro il quale poter realizzare quel lavoro agile con modalità che sono nuove e diverse. Perché cambiando la metodologia, il modo di lavorare bisogna cambiare anche l'organizzazione con una rivitalizzazione dei quartieri, cioè spostare anche le grandi realtà, promuovere il territorio stesso, pensarlo nei termini di modelli di sviluppo.

Noi come sindacato siamo ovviamente molto interessati al tema dei diritti perché il lavorare da remoto impone una serie di riflessioni sulla contrattazione.

Finisco con il tema dei giovani, la digitalizzazione, la pandemia, la transizione ambientale ed ecologica. Spesso noi ci troviamo a parlare dei giovani, delle nuove generazioni senza poi interrogarle fino in fondo.

Concludo dicendo che in un territorio municipale così vasto, geograficamente e demograficamente particolare, si comincia oltre che a osservare anche a trovare soluzioni adeguate. Perché dal Municipio si può partire.

* bozza non corretta

Andrea Segnanini, Direttore Relazioni Industriali Unindustria

Buongiorno a tutti, ringrazio la presidente Titti Di Salvo per l'invito ed esprimo a nome dell'associazione che qui rappresento il più vivo apprezzamento per l'iniziativa di oggi e per la costituzione dell'Osservatorio. Come Unindustria riteniamo questa progettualità molto strategica. Le dinamiche che interessano oggi il mondo del lavoro hanno un impatto sulle realtà aziendali molto originale ma nello stesso tempo problematico: il fenomeno delle grandi dimissioni, una sempre più forte spinta verso il benessere dei lavoratori, la conciliazione vita-lavoro, l'attrazione dei talenti. Come più volte insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali abbiamo avuto modo di commentare, la pandemia ha accelerato il cambiamento del mondo del lavoro: e non si torna più indietro.

Le nuove modalità di lavoro (soprattutto lo smart working) hanno condotto ad un generale ripensamento del contesto lavorativo e ad un'evoluzione che si sta rivelando ormai strutturale del rapporto di lavoro: sempre più ibrido. Un lavoro sempre più per obiettivi che si basa anche sul concorso di una serie di fattori: la cultura aziendale, l'efficienza dell'infrastruttura tecnologica e la forte consapevolezza da parte di lavoratori e datori di lavoro dei benefici che tale modalità può apportare in termini di benessere individuale e di incremento della produttività aziendale. Ed è un tema che riguarda tutte le realtà; tutte le aziende (grandi e piccole, manifatturiere e di servizi) tutti sono già oggi chiamati ad intraprendere la loro strada verso il lavoro che cambia e lo saranno sempre di più nei prossimi mesi.

Le nostre aziende sono alle prese con una rivoluzione organizzativa senza precedenti: l'introduzione di una nuova e diversa cultura aziendale, lo sviluppo di nuove competenze, investimenti per mettere a disposizione un livello adeguato di infrastrutture tecnologiche e digitali (es. connessioni veloci/banda larga); ed è già chiaro a tutti, che questi nuovi modelli possono addirittura assicurare maggiore flessibilità, la riduzione del tempo impiegato per lo svolgimento di alcune attività (ad es. riunioni a distanza); la soddisfazione e motivazione dei dipendenti; la riduzione dei costi (efficientamento spazi, co-working, etc.); la sostenibilità (miglioramento trasporti e mobilità, riduzione CO2) ed infine un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, quindi maggior benessere. Tutti ci siamo misurati con una necessaria revisione della politica di gestione delle risorse umane, sempre più considerata una delle funzioni strategiche per lo sviluppo futuro del business. Riusciranno a generare valore quelle imprese che saranno in grado di adattarsi rapidamente al contesto attuale. Anche i modelli di leadership dovrebbero essere ripensati ed orientati verso nuovi comportamenti e approcci, maggiormente empatici e aperti all'ascolto, con la finalità di rafforzare il senso di appartenenza nei confronti dell'azienda.

Occorre quindi una nuova filosofia manageriale, una rinnovata leadership "gentile" che porti i propri collaboratori ad acquisire maggiore consapevolezza, ad esprimere nuove idee e ad agire con un rinnovato spirito di squadra. Il cambiamento va certamente guidato dall'azienda, ma con un coinvolgimento sempre più diffuso delle risorse, un coinvolgimento che parte dai valori aziendali, che mette al centro le tecnologie, che mette al centro le persone, che faccia della realtà aziendale un ambiente maggiormente attrattivo in un'ottica di retention, fidelizzazione ed employer branding e anche un presidio di welfare aziendale. Tutto ciò presuppone che il Management aziendale ed i profili con funzione di leadership siano, in primis, formati per acquisire consapevolezza rispetto al nuovo scenario organizzativo che guidino le aziende e le persone verso un approccio orientato all'employability inteso nella sua accezione più ampia, in una logica di adattabilità, apertura al cambiamento, proattività e resilienza. E allora, in questo universo di nuove esperienze e di

rivoluzioni occorrerà affiancare principalmente il tessuto delle PMI nei processi di rinnovamento e di rivisitazione di identità e cultura aziendale, anche al fine di rafforzarne la competitività e la crescita. E proprio per questo è necessario partire dalla raccolta e dall'analisi di questo nostro territorio, questo Municipio, molto rappresentativo non solo del territorio romano e laziale, in quanto ricco di aziende di tutti i settori, pubbliche e private, manifatturiere e di servizi, multinazionali e non. Partire da questo municipio per interrogarci poi, insieme alle istituzioni sulle opportunità che potrebbero esserci anche in termini di politiche pubbliche e di servizi, penso anche agli spazi di coworking o agli asili nido, ma non solo. Unindustria offre a questo municipio e a tutti i partners di questo osservatorio tutta l'expertise che possiede, le informazioni e di dati che raccoglie quotidianamente e soprattutto si farà parte attiva per il coinvolgimento delle aziende associate, qualora fosse necessario, per meglio contribuire alla riuscita di questa meritevole iniziativa ma soprattutto avendo a cuore il benessere della collettività tutta che passa necessariamente per redditività delle imprese e benessere dei lavoratori.

Carlo Costantini, Segretario Generale della Cisl Roma Capitale Rieti*

Grazie a tutti per l'invito sicuramente l'idea di un Osservatorio è ottima e sicuramente la condivisione che ci sarà tra tutte le parti oggi presenti credo che lo renderà tanto vivo e soprattutto utile per capire quali sono le dinamiche future del lavoro.

Il tema del lavoro che cambia è in gran parte legato ai giovani ed è necessario capire come impatterà. Il lavoro che cambia innanzitutto va governato e non subito, le nuove modalità di lavoro soprattutto durante la pandemia hanno permesso a tante aziende di continuare a produrre, in particolare servizi, e ai lavoratori di non andare "in braccio" agli ammortizzatori sociali.

Altro tema è come si approcceranno i giovani al nuovo lavoro, stiamo andando verso un'altra tipologia di lavoro e credo vada normata anche la modalità in cui si fa smart working.

È importante capire dove andremo e con quali tutele perché non perdiamo di vista che la maggior parte dei lavori che adesso vengono offerti ai giovani sono lavori atipici, sono lavori non standard, con evidenti ricadute sia sullo stipendio ma soprattutto sulle loro posizioni contributiva cioè la pensione.

Concludo con una riflessione sempre sui giovani, a tutti noi è capitato di dire ad un giovane il futuro è tuo e io credo che molti abbiano risposto "sì ma dov'è il mio presente?" Ecco allora diamogli un presente a questi ragazzi.

* bozza non corretta

Francesco Antonelli, Professore Università RomaTre*

Io penso che il compito che abbiamo noi come Università all'interno di questo Osservatorio non è soltanto quello di andare a fornire un supporto di carattere metodologico per la raccolta e l'organizzazione dei dati, ma credo che sia un compito anche di lettura delle grandi catastrofi: quella pandemica ma anche quella del cambiamento climatico e quella della guerra.

Partendo da questo scenario dobbiamo innanzitutto cercare di individuare alcune tendenze che si stanno profilando di fronte a noi nel rapporto tra il lavoro e la società. Si parla molto di Smart Working che ci consegna una grande divisione che c'è all'interno della società e si sta producendo sotto i nostri occhi, questa divisione è data dal fatto che non tutto il lavoro può essere trasformato in Smart Working, come il lavoro manuale o il lavoro a contatto con il pubblico.

Lo smart Working è una dimensione che appartiene a un determinato tipo di lavori che stanno dentro quella che noi una volta chiamavamo la società dei servizi, attiene inoltre ai lavoratori della conoscenza. Questo significa che all'interno del mondo del lavoro si sta producendo per effetto di questi processi di digitalizzazione, una divaricazione ancora più forte, che già esisteva prima, tra queste due grandi categorie tradizionali del lavoro.

Un tema che viene poco affrontato e che invece è determinante, perché se qualcuno lavora da casa con una modalità particolare di conciliazione dei propri tempi di vita rispetto ai tempi di lavoro, e qualcun altro invece continua a stare con i piedi all'interno di un altro modello, questo crea tantissimi problemi.

Una seconda sfida importante è legata alla differenziazione tra il tempo di lavoro e luoghi di lavoro e quelli che sono i tempi di vita. Questo chiaramente con la dimensione di un lavoro digitalizzato a distanza è una distinzione che salta e provoca tanti effetti.

Poi c'è il tema fortissimo della formazione dei mercati del lavoro che non sono più locali ma sempre più globalizzati, perché la dimensione del lavoro digitale chiaramente consente di creare in potenza un mercato del lavoro World Wide con tutti i rischi che questo comporta. Noi immaginiamo la digitalizzazione come qualcosa che semplifica la nostra vita, mentre in realtà una molteplicità di studi rispetto alla pubblica amministrazione, al lavoro dimostrano che digitalizzazione molto spesso significa aumento della globalizzazione, aumento del controllo, aumento della sorveglianza, quindi diciamo tutti i processi che vanno in direzione completamente contraria rispetto all'idea di smart.

Infine c'è quello che considero essere il tema dei temi cioè il cambiamento che tutto questo comporterà rispetto all'azione sindacale, rispetto alla dinamica dei conflitti e alla ricaduta sulla costruzione dei meccanismi di rappresentanza.

Siamo di fronte ad una rivoluzione che va forse molto al di là di quello che immediatamente possiamo percepire e quindi da questo punto di vista credo che si debba riattivare l'intelligenza collettiva.

Innanzitutto sui territori che diventeranno sempre più protagonisti della nuova fase proprio per cercare di capire come governare naturalmente questi processi cercando di evitare di semplificazioni.

* bozza non corretta

Mario Gentiluomo, Vice Direttore Confcommercio Roma*

Stiamo affrontando questo fenomeno del lavoro, io lo prendo a tutto tondo, e lo stiamo facendo tutti insieme anche con le organizzazioni sindacali.

Il lavoro deve essere di qualità e devono essere premiate le aziende che fanno del lavoro di qualità uno dei propri driver. C'è bisogno di pagare bene le persone che lavorano e c'è bisogno delle aziende. C'è bisogno di parlare di salario minimo e di applicare i contratti collettivi.

Adesso davanti alla pandemia utilizziamo uno strumento che nel 2017 avevamo già regolamentato che è quello dello Smart Working. Smart significa agile ma anche astuto in inglese, cioè la persona sta a casa lavora meglio riesce a conciliare le cose, non è un lavoro agile un lavoro che si fa meglio ma solo se si fa meglio si può fare da casa.

Smart Working è conciliazione di attività in considerazione anche di lavoro.

La possibilità di conciliare i tempi di lavoro non deve passare per forza per lo smart, deve passare da altre politiche come il welfare contrattuale, il welfare assistenziale; tutti i percorsi che stanno in qualche modo a supportare il lavoratore. Supportare il lavoratore e l'azienda ripeto sono due cose che vanno di pari passo.

* bozza non corretta

Giordano Rapaccioni, CNA*

Credo che un'iniziativa come questa sia molto importante e interessante, anche perché sono convinto che i mercati del lavoro siano mercati del lavoro anche territoriali.

Ogni territorio ha delle specificità ed è giusto e necessario monitorarne i fenomeni per risolvere poi le problematiche tipiche del mercato di riferimento.

Si è parlato di molte cose tra cui il lavoro agile e si è cercato di dare una collocazione a questo fenomeno.

Noi come CNA rappresentiamo una tipologia di imprese che vanno dall'artigianato alla piccola-media impresa, dove ovviamente la tematica dello smart working è importante ma non al centro della discussione. Sono altri i problemi che ci vengono rappresentati uno su tutti quello della ricerca delle figure professionali necessarie a perseguire determinate sfide come la transizione ecologica ed energetica.

È necessaria una sinergia forte tra tutti gli attori territoriali che parte anche da un'analisi del fabbisogno delle imprese. Noi crediamo che strumenti come l'Osservatorio siano necessari non solo per monitorare, per costruire le politiche e poi successivamente valutare un impatto che queste politiche che hanno per cercare di correggere il tiro.

A proposito del titolo che recita partiamo dai giovani, uno dei problemi è la distanza di ques'ultimi dai nostri mestieri. Una soluzione è sicuramente la formazione, è una politica attiva centrale e necessaria ma è anche importante la politica dell'orientamento che nasce prima della formazione.

* bozza non corretta

Michele Dalla Sega, ADAPT

Buonasera a tutti, innanzitutto ci tengo a ringraziare la Presidente del Municipio IX, Titti Di Salvo, e l'Assessora Ludovica Tranquilli per averci coinvolto in questa iniziativa. Un invito che, insieme alle colleghe ricercatrici della sede romana di Adapt, Chiara Altilio e Stefania Negri e al presidente Emmanuele Massagli, abbiamo accolto con grande piacere.

Riteniamo infatti, come Associazione Adapt, che l'istituzione di questo Osservatorio si ponga in linea di continuità anche con l'attività di ricerca e approfondimento del nostro centro di ricerca, che nasce nel 2000 su iniziativa del Professor Marco Biagi, per promuovere gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e le relazioni industriali, e si è sviluppato negli anni attraverso l'attività di numerosi dottorandi e ricercatori, impegnati in aziende, associazioni di categoria e organizzazioni sindacali e istituzioni. Reputiamo quindi un fattore positivo la nascita di questo Osservatorio per una serie di motivi.

Il primo è che l'Osservatorio vede coinvolti più soggetti che vivono quotidianamente le relazioni di lavoro nei diversi contesti produttivi e organizzativi, e quindi consente di mettere a sistema il punto di vista dei privati, delle parti sociali e dell'amministrazione pubblica in modo da poter entrare nel vivo dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro preso a riferimento.

Un passaggio fondamentale per non limitarsi a generiche considerazioni di sistema ma entrare davvero in contatto con i cambiamenti, i fabbisogni e la necessità di risposte delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici. Ce ne rendiamo conto quotidianamente quando ci accorgiamo di come una ricerca assuma un valore aggiunto proprio per quel dato di realtà che emerge dal dialogo continuo con tutte le parti coinvolte. Il secondo motivo, direttamente connesso al primo, è che questo dialogo determina l'instaurazione di quel metodo concertativo che si mostra tutt'oggi imprescindibile affinché il bilanciamento dei diversi interessi avvenga in una logica non conflittuale ma di piena partecipazione. Lo abbiamo, da ultimo, visto nelle fasi più complesse della pandemia durante le quali amministrazione, parti sociali, imprese, privati, terzo settore e cittadini hanno contribuito alla tenuta sociale ed economica del Paese. A nostro avviso un metodo prezioso che va mantenuto centrale anche per tutte le sfide, attuali e prossime, che attendono il Municipio IX.

Sappiamo tutti ormai che le sfide poste al tessuto produttivo sono molteplici e in continuo mutamento. I cambiamenti strutturali in atto ormai da più di trent'anni hanno subito un'accelerazione, amplificata ulteriormente dalla fase pandemica e da ultimo dalle conseguenze del conflitto ucraino. Le sfide sono appunto tante, diverse, ma tutte minano potenzialmente al patto sociale su cui il nostro sistema di sicurezza sociale è stato fondato. Tante di queste sfide sono state richiamate anche dai precedenti interventi di oggi ma più volte anche ribadite nel processo che ha condotto all'inaugurazione di questo osservatorio.

Abbiamo parlato di giovani, di nuove modalità di lavoro, di transizioni occupazionali sempre più frequenti, di precarietà e povertà lavorativa e ancora di obsolescenza di competenze e di nuove professionalità. Eppure, sappiamo che andare ad indagare uno specifico territorio, conoscere il mercato del lavoro, il tessuto produttivo e i problemi socioeconomici ad esso connessi porterà inevitabilmente all'emersione di nuovi spunti, che nascono solo da un confronto concreto con le persone e con la realtà che esse creano.

Lo abbiamo compreso concretamente dalle diverse e variegate esperienze che ci hanno visto coinvolti in questi anni come ADAPT in diversi territori, come ad esempio Belluno, Cuneo o la Regione Umbria. Sotto questo profilo, si tratta di territori molto diversi da quello del Municipio

IX sicuramente - e per una serie di caratteristiche che andranno comunque ad essere oggetto di indagine - ma che ci hanno fatto comprendere da vicino da una parte le potenzialità e le possibili criticità di un lavoro che ponga al centro la concertazione come metodo, dall'altra come il livello territoriale possa essere centro propulsivo di soluzioni di ampia portata, specialmente per le giovani generazioni, proprio per la prossimità ai bisogni delle persone.

Pertanto, e concludo, anche per noi di ADAPT essere qui significa cogliere una sfida sicuramente nuova, in un territorio ricco ed eterogeneo, utilizzando però un metodo nel quale crediamo da sempre.

Gherardo Zei, Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio

Buonasera a tutti. Ringrazio innanzitutto la Presidente Titti di Salvo per l'invito e parto da uno spunto che ha lanciato nella sua introduzione: lo shock dell'inizio della pandemia ha provocato improvvisamente l'accelerazione esponenziale di un modello di lavoro da remoto che ha caratterizzato i due anni successivi e sul quale oggi ci interroghiamo. Ringrazio anche la Presidente per aver voluto riportare un tema di estrema rilevanza, che si è imposto all'attenzione in modo così improvviso e inaspettato, nell'ambito di un'assise di corpi intermedi che sono qui ampiamente rappresentati e che, come ogni persona di buon senso può riconoscere, rappresentano lo strumento capace di portare nella società il cambiamento accompagnato dal consenso. Tornando all'inizio della pandemia, quando noi operatori del settore (nella vita professionale io sono Direttore Legale e Regolatorio di Cellnex Italia) abbiamo capito la gravità di quanto stava succedendo siamo stati molto preoccupati che la rete di telecomunicazioni collassasse e invece ha tenuto, è andata bene, ma poteva andare meglio se fossimo vissuti in un paese con una programmazione più lungimirante. In Italia le telecomunicazioni mobili si sono sviluppate nella seconda metà degli anni '80, a partire da quando TIM lanciò i primi telefonini con la tecnologia TACS che erano una sorta di status symbol e nessuno pensava che si sarebbero diffusi in modo così capillare né, tantomeno, che sarebbero diventati un'infrastruttura essenziale nella vita industriale e sociale del nostro Paese. Non lo pensavano nemmeno gli stessi Manager di TIM. Questo ha generato una sorta di equivoco che ha inciso sullo sviluppo delle telecomunicazioni. Infatti la telefonia mobile anche se legalmente è considerata una rete di urbanizzazione primaria, risente ancora tuttavia di questo primigenio fraintendimento, basti pensare che le licenze agli operatori sono sempre state date con un obbligo di percentuale del territorio e percentuale di popolazione coperti, ma non con un obbligo del 100% di popolazione coperta o con un obbligo di coprire con particolare puntualità le infrastrutture strategiche, i Governi finora (tutti i governi di qualsiasi colore) hanno cercato infatti di "fare cassa" ovvero di guadagnare il più possibile dalla vendita delle licenze ed hanno trascurato questi aspetti importanti. In parte, attualmente, il PNRR cerca di porre rimedio a queste mancanze con l'iniziativa per la copertura delle zone attualmente a fallimento di mercato ma aldilà dei punti di forza e debolezza di tale iniziativa, questo dimostra che la vicenda è complessa. Noi siamo qui oggi a porci il quesito "Cosa sarà il lavoro di domani?" e abbiamo un'idea abbastanza chiara di "cosa sarà" ma la domanda giusta da porci è "cosa serve per farlo essere?". E non si tratta del 5G che è una tecnologia più veloce, non è questo il punto. Noi oggi ci troviamo ad una svolta come quando si passò dal TACS al GSM e Omnitel iniziò a posare le nuove infrastrutture per essere leader del cambiamento e lo fece progettando le infrastrutture nei centri città e lungo le principali dorsali di viabilità. Ebbene, oggi deve succedere la stessa cosa, non tanto in tema di tecnologia 5g o LTE 4g quanto con i sistemi di antenne distribuiti, i cosiddetti DAS. I DAS hanno poche emissioni e un basso impatto elettromagnetico, quindi sono anche molto sostenibili, attenti all'ambiente e alla salute delle persone. Si tratta di antenne molto piccole, vicine alle persone e al tempo stesso innocue e sono – al tempo stesso – le uniche che possono offrire una capacità trasmissiva sufficiente per sostenere i sistemi di sonde e gli apparati che possono consentire cosiddetto IOT Internet of Things. Parliamo di una serie di meccanismi che ci consentirà non solo di operare questa "rivoluzione del lavoro" con la Domotica, la Smart City e la Smart Road ma anche di aggredire il problema dei costi energetici in quanto ci consentiranno di spostarci molto meno ma meglio. Chiudo con una proposta per "l'Osservatorio per il lavoro che cambia": Nei

centri urbani, il passaggio ai DAS presuppone un vero e proprio cambiamento culturale che non può avvenire senza un'alleanza con gli enti territoriali perché i sistemi DAS richiedono antenne molto piccole ed energia ed è impossibile che gli operatori riescano ad ottenere una pluralità tanto grande di minuscoli spazi dotati di energia con accordi sul mercato privato. Pertanto questo cambio di passo potrà avvenire solo quando l'amministrazione locale metterà a disposizione le infrastrutture dell'illuminazione pubblica, le tabelle degli autobus che hanno anche energia ed altri asset simili in suo possesso. Quando avverrà questo cambiamento, anche un piccolo comune montano, ma che avrà acquisito la capacità di collegarsi a banda larga ad un più alto livello, sarà destinato a prosperare, ad avere un risparmio energetico e un'industria iper moderna, mentre i comuni che rifiuteranno questa modernizzazione saranno destinati al declino economico sicuramente e probabilmente anche a quello culturale. Mi auguro pertanto che questo Osservatorio possa inaugurare degli studi e delle proposte in tal senso e magari immaginare anche un progetto pilota sotto l'egida della Presidente Di Salvo.

Ludovica Tranquilli, Assessora Beni Comuni, Partecipazione Politiche Giovanili, Innovazione e Periferie Municipio IX Eur

Quando, il 24 maggio, ci siamo incontrati per discutere del rapporto tra le giovani generazioni e il lavoro, alla luce dei 52 anni dello Statuto dei lavoratori, ho sostenuto che in questi 52 anni la storia ha subito cambiamenti più o meno repentini, scossoni di crisi e lotte interrotte. Ogni istanza ha portato con sé richieste di giustizia sociale: dalle rivendicazioni del 2001 del G8 di Genova, alle manifestazioni di studenti e precari del 2008 fino ad arrivare alle più recenti battaglie condotte contro il caporalato e contro lo sfruttamento dei riders. Insomma, lotte per un'occupazione giusta e che ridesse dignità alla persona. Dignità che, si potrebbe sostenere, è l'esigenza di sempre, non sostituibile né alterabile.

Il contrario di dignità può assumere varie forme e diversi significati ma non dovrebbe mai disperdersi nel "lavoro che cambia", in quel cambiamento (permanente, come in molti oggi lo hanno definito antitetico) che investe il mondo del lavoro e con questo le modalità di entrata, i luoghi dove si svolge e lo stile di vita di ciascuno. E, non a caso, nel primo incontro riportavo i dati di un recente studio condotto da Gi Group e Tutored (in collaborazione con Odm Consulting) secondo cui un giovane su due (il 55%) ha paura che avvenga il disallineamento tra formazione universitaria, titoli di studio e competenze tecniche. Per il 43%, inoltre, c'è la preoccupazione di non raggiungere l'indipendenza economica necessaria a lasciare il nucleo familiare. Nel dare un senso a cosa sia il lavoro, cosa rappresenti per le giovani generazioni, il 39% degli intervistati lo vede come un percorso di crescita personale e professionale, il 13% una componente strumentale per la sicurezza e stabilità economica, il 16%, infine, come una componente necessaria della vita che, tuttavia, deve combinarsi con esigenze personali. Ma il dato che più colpisce non è un dato in sé, è uno stato emotivo che equivale all'insicurezza, allo smarrimento, all'ansia non del futuro ma del presente già in atto. La percezione è principalmente legata alla paura che il lavoro non corrisponda con il proprio percorso di studi, vita e interessi.

E se è vero, come ha sostenuto Carlo Costantini, che il lavoro non è solo il luogo in cui si guadagna uno stipendio, la domanda di fondo è che luogo sia diventato e, al contempo, quale debba diventare il lavoro. Attraverso l'osservatorio ci chiediamo se esiste (o possa ancora esistere) una contrapposizione tra gli aspetti personali e quelli oggettivi della vita; se la tematica del lavoro (che nei secoli è stato il simbolo più chiaro dell'assoluto carattere dinamico del mondo), possa essere scardinata dal rapporto con il 'denaro' (quale misura di tutte le cose). E, senza uscire dall'ambito intellettualistico, dovremmo chiederci se Roma sia il compendio del mondo (parafrasando Ireneo) e cosa rappresenti oggi all'interno della discussione sul lavoro che cambia. Insomma, la domanda sul lavoro si lega inesorabilmente alla domanda sulla città, quella metropoli, ad esempio, che in Georg Simmel era «sede della divisione del lavoro più sviluppata».

E oggi, che siamo nella de-territorialità (o, almeno, le teorie propendono verso questa direzione) come può rispondere il lavoro alla paura e all'incertezza che investe le giovani generazioni?