



FRANCESCO ROTONDI

## Rotondi: «Lavoro e tecnologia? L'unico rischio è la non gestione»

**MAG discute con il managing partner di LabLaw a margine di un convegno su "Rivoluzione tech e organizzazione del lavoro". «Bisogna individuare il corretto punto di equilibrio uomo/macchina»**



## «La remotizzazione della prestazione ha aperto nuovi scenari nella gestione delle risorse umane»

Intelligenza artificiale, metaverso, digitalizzazione. Il mondo del lavoro si muove sempre di più in un ecosistema fatto di bit che ne stanno radicalmente trasformando le caratteristiche fondamentali. Quello che si profila è uno scenario fatto di rischi e opportunità. E non è solo un modo di dire. Ne è convinto **Francesco Rotondi**, socio fondatore e managing partner di LabLaw che, sul tema, ha organizzato un incontro intitolato *L'impatto della rivoluzione tecnologica sull'organizzazione del lavoro, tra sistemi decisionali automatizzati e inediti spazi virtuali*. MAG lo ha incontrato in questa occasione per ragionare degli scenari futuri.

### **In che modo la tecnologia sta impattando l'organizzazione del lavoro?**

La premessa di fondo è che, per definizione, la tecnologia ha una forza impattante sull'organizzazione del lavoro. La novità dell'evoluzione tecnologica in questa fase storica è il suo carattere ausiliario o potenzialmente sostitutivo nel processo decisionale. Allo stesso modo risultano evidenti anche le opportunità che si dischiudono dalla dematerializzazione dell'impresa.

### **Ok, andiamo per gradi. Il carattere ausiliario non ci spiazza. Quello che spaventa, invece, è il potenziale sostitutivo nei processi decisionali...**

La tecnologia che abitualmente abbiamo imparato a governare era ausiliaria alla realizzazione di processi o alla mera aggregazione di dati. Oggi il tema centrale è quello dell'apporto creativo della tecnologia sui modelli di organizzazione. Si tratta quindi di analizzare quale e quanto debba essere lo spazio di questa nuova componente. È indubbio che la tecnologia consenta di realizzare processi e modelli difficilmente immaginabili in passato cioè con indubbi vantaggi.

### **Quali sono le macro-differenze tra settori?**

#### **Sempre che ce ne siano...**

Non è possibile dare conto di differenze per settore di attività essendo questi caratterizzati da un diverso impiego della tecnologia ed all'interno dello stesso settore si riscontrano ulteriori e profonde differenze fra le singole realtà aziendali. Tuttavia, è evidente che ci siano dei settori nei quali l'impatto tecnologico "creativo" è più sviluppato rispetto ad altri in questo credo che la frontiera più interessante sia proprio quella del mondo HR.

#### **Perché?**

In questo contesto si registra, in particolare nelle realtà più evolute, una costante evoluzione non limitata all'aggregazione di dati ma ad un processo che potremmo definire "simildecisionale". Su questo tema si giocherà la partita evolutiva del mondo HR nel senso dell'individuazione del punto di equilibrio fra il fattore tecnologico e quello umano.

### **Usciti dalla emergenza pandemica cosa e quanto è rimasto del ricorso allo smart working?**

Il tema di fondo che rimane sul tavolo da un punto di vista squisitamente giuridico è quello del se la modalità di lavoro smart debba rientrare fra i diritti del lavoratore (come per alcune particolari categorie di lavoratori) o se il ricorso a questa modalità di rendere la prestazione debba continuare ad essere convenzionale. Questa seconda opzione, già contemplata nella l. 81/2017, è stata per il momento confermata nella stagione post-pandemica e credo risponda meglio alle istanze di carattere organizzativo, che difficilmente consentono di aprire a modelli e a soluzioni di carattere non volontaristico e standardizzate.

#### **Poi c'è il tema organizzativo...**

Esatto, e qui la remotizzazione della prestazione ha aperto nuovi scenari nella gestione delle risorse umane ma anche in ordine alle richieste/ aspettative dei lavoratori che dopo la pandemia hanno visto mutare la loro scala valoriale da un approccio economico a uno più umano.

### **Quali sono gli altri strascichi del periodo e quali questioni legali hanno lasciato sul tavolo?**

Credo che il grande tema riguardi il modello di subordinazione del futuro. Parlare solo di smart



working sotto il profilo della remotizzazione della prestazione lavorativa è un approccio limitato. Occorre, invece, domandarsi se, al di là del luogo della prestazione non occorra ripensare al tema della subordinazione sotto il profilo della valorizzazione degli elementi dell'autonomia e della tendenza al risultato. Se non si supera questo tema di fondo tutta la discussione rimane legata a elementi di dettaglio che non danno la misura di un radicale mutamento di approccio in corso da anni.

#### **La tecnologia quali opportunità offre?**

La risposta è "infinite". Il tema, in questo caso, non è cosa si può fare ma cosa è umanamente, socialmente ed eticamente accettabile nel rapporto con la macchina. L'opportunità nasce dall'individuazione del corretto punto di equilibrio uomo/macchina. Escludere o ghettizzare uno dei due elementi non è generativo di valore aggiunto nella misura in cui ciascuna parte integra i limiti dell'altra.

#### **E quali rischi?**

La risposta è strettamente correlata alla precedente. Ma credo che il rischio maggiore sia la non gestione dell'evoluzione tecnologica. Laddove nel punto di bilanciamento uomo macchina questo sia estremamente orientato verso la seconda evidentemente il rischio che vedo è quello della spersonalizzazione con ogni conseguenza in termini di perdita di valore

#### **Il metaverso e in generale gli spazi virtuali come andranno gestiti?**

Si prefigurano due tipi di tematiche. Una di tipo giuridico legata all'individuazione della legge applicabile al luogo virtuale ovvero a come "conciliare" tutto quel complesso di tutele che sono proprie del lavoratore ad un luogo non fisico. L'altra di tipo organizzativo riguarderà se ed in che misura il metaverso possa creare valore aggiunto rispetto alla modalità tradizionale di rendere la prestazione. Il criterio della misurazione del valore non sarà strettamente legato ai costi quanto al tema dell'efficienza e del recupero di competitività.



**«Oggi il tema centrale è quello dell'apporto creativo della tecnologia sui modelli di organizzazione»**

#### **È necessaria una normativa ad hoc?**

Su questo punto, verrebbe da chiedersi, più che quali tutele introdurre, a quale livello dovrebbe porsi un intervento di legge: se la disciplina fosse di carattere nazionale, essa rischierebbe di risultare priva di effetti (come garantirne l'applicazione visto che non sarebbe immediato individuare il "luogo di lavoro" nel Paese regolatore?), se non di spingere le imprese che operano nel metaverso verso il law shopping. Per certi versi, il discorso varrebbe pure per una regolamentazione europea. Diversamente, un intervento di carattere sovranazionale incontrerebbe i consueti limiti di (in)effettività delle convenzioni e delle Carte internazionali. (n.d.m.).