

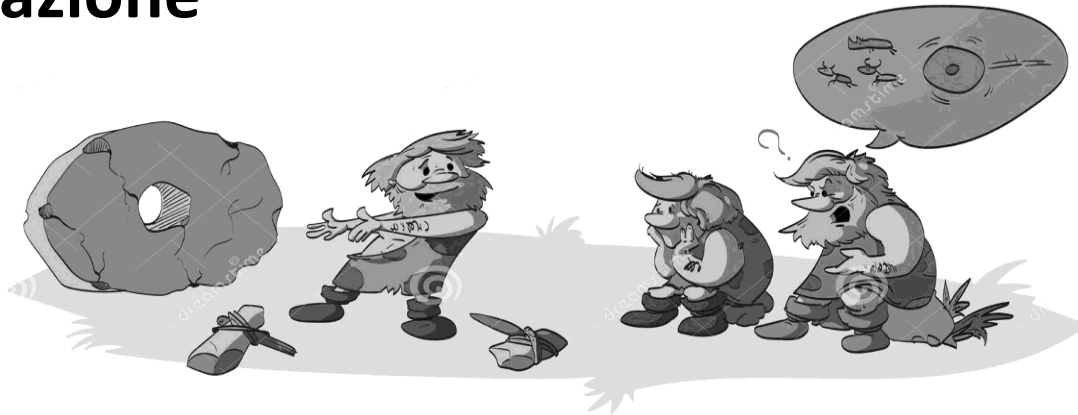
Unità didattica 3 – *Cambiamenti organizzativi e regolazione del lavoro*

Innovazioni organizzative e conseguenze sul lavoro

Introduzione

Innovazione organizzativa → creazione e implementazione di una nuova idea (non esistente nell'azione di un'organizzazione)

Invenzione primo evento di un'idea. Innovazione **primo tentativo di metterla in pratica applicandola a un'organizzazione**



Innovazione (nuova idea) potrebbe riguardare

- beni/servizi realizzati
- tecnologia adottata
- processi (procedure produttive, procedure amministrative, ecc.)
- comunicazione esterna
- suddivisione di ruoli
-

Innovazione e cambiamento. Questo ultimo è più ampio e generico. Non sempre un cambiamento può dirsi di tipo «innovativo».

Dunque si può dire che l'innovazione comporta un cambiamento (rientra nei cambiamenti), ma sempre per introdurre qualcosa di nuovo



The diagram consists of two concentric ellipses. The outer ellipse is black and contains the word 'Cambiamento' in black text. The inner ellipse is red and contains the word 'Innovazione' in red text. A red arrow points from the right side of the red ellipse towards the text on the right.

Cambiamento

Innovazione

creazione e
implementazione
di una nuova idea
(non esistente
nell'azione di
un'organizzazione
o di un individuo)

Innovazione
comporta un
cambiamento, ma
sempre per
introdurre
qualcosa di nuovo

Una distinzione...

innovazione radicale cambiamenti profondi, che
“rompono” con modelli, tecnologie, processi esistenti;
“discontinuità” nell’azione dell’organizzazione

innovazione incrementale cambiamenti gradualisti, che
aiutano ad aumentare i risultati dell’organizzazione, ma
senza “stravolgere” struttura e modalità di funzionamento

Introduzione tecnologica (digitale)

Digitalizzazione: introduzione (nella produzione, nel lavoro, nella vita quotidiana, ecc.) di un **insieme piuttosto variegato di tecnologie**

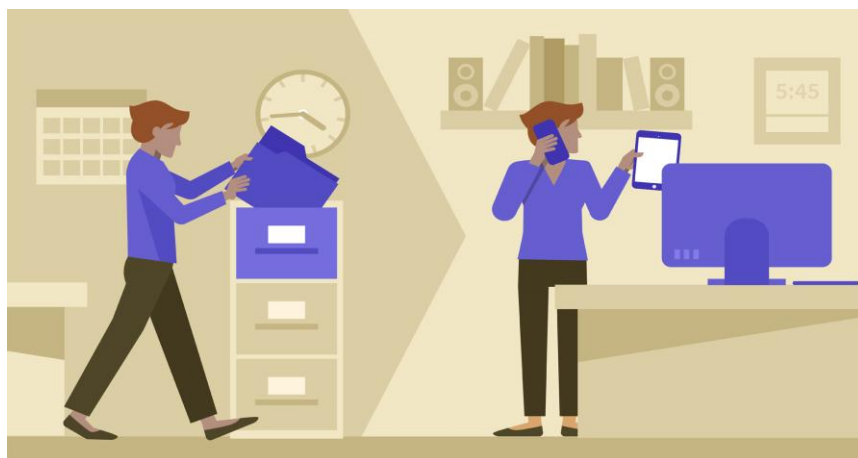


Innovazioni tecnologiche (digitali) →

transizione digitale

↕ «twin transition»

Innovazioni per la sostenibilità ambientale (*transizione verde/sostenibile, green transition*)

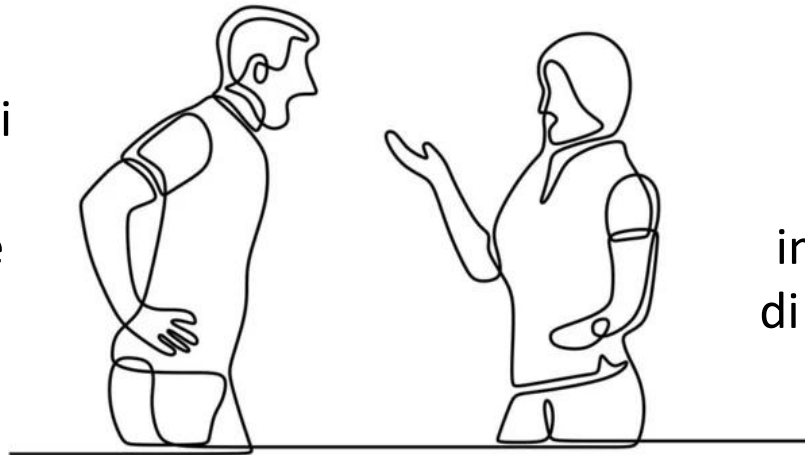


Innovazione e lavoro

Quali effetti dell'innovazione, in particolare di quella digitale, **sul lavoro** (varie dimensioni)?

Un dibattito a lungo “polarizzato”... e concentrato solo sull'impatto sui livelli di occupazione

Perdita di posti di lavoro, ma anche nuovi caratterizzati da migliore qualità (come in altre «rivoluzioni tecnologiche»)



Sostituzione di lavori esistenti molto più importante, anche di lavori intellettuali

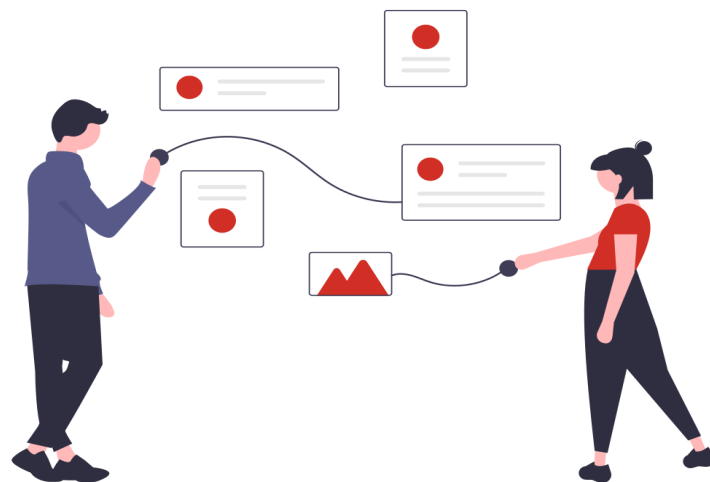
Posizioni più recenti (e basate su evidenze empiriche):
tante volte più che sostituzione, **trasformazione del lavoro**
→ nuove attività, necessità nuove competenze, nuove
modalità, nuove condizioni, ecc.

In questo ambito, discussione sulla riduzione di compiti ripetitivi; aumento del peso di **occupazioni altamente qualificate** (con compiti astratti) e di **occupazioni nei servizi a bassa qualificazione** (con compiti manuali non ripetitivi)



E ancora, discorso sull' «**ibridazione**» dei profili professionali. Sempre più lavori «**incorporano**» una **crescente quota di digitale** nelle attività che svolgono. Ancora di più con il diffondersi dell'IA generativa

«mestieri tradizionali ibridi
(Butera e De Michelis)



Digitalizzazione → **maggior coinvolgimento del «cliente»** nei processi di controllo e valutazione delle “performance” dei lavoratori



Conseguenze sui tempi e ritmi dei lavoratori che producono servizi, non solo di chi è a diretto contatto con i consumatori finali (*front-line staff*), ma anche di chi lavora “dietro le quinte”



Più in generale, **innovazioni digitali → influenzano diversi aspetti** del lavoro e della sua qualità: profili professionali, professionalità, forme di organizzazione del lavoro, modalità del suo svolgimento, luoghi/tempi di svolgimento del lavoro, ecc.



No approccio deterministico, secondo il quale le caratteristiche del lavoro (e della sua qualità) sono una conseguenza “diretta” dell’adozione di una determinata tecnologia

Effetti dipendono innanzitutto dal «**contesto organizzativo**» in cui si adottano innovazioni (cultura organizzativa, stile leadership, relazioni, ecc.)



Ricapitolando

- **innovazioni digitali influenzano diversi aspetti** del lavoro e della sua qualità
- possono avere **effetti positivi o negativi** (es. migliorare /peggiorare le condizioni, creare lavori con qualità migliore/peggiore)
- Il tipo di effetti è fortemente **influenzato dal contesto organizzativo**

Abbiamo detto che il tipo di effetti è fortemente
influenzato dal contesto organizzativo

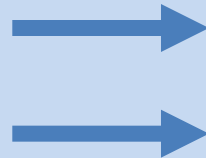


**Quali caratteristiche dell'impresa o
dell'ente pubblico?**

**E in che modo influenzano gli effetti di
un'innovazione tecnologica?**



Istituzioni



E quindi (effetti) sono influenzati anche dal tipo di **relazioni tra datore di lavoro e lavoratori** e loro rappresentanze (ossia sindacati) → unilateralismo del datore di lavoro; dialogo/negoziazione, ecc.

Legislazione e relazioni industriali a livello nazionale, idee, culture prevalenti possono agevolare/ostacolare...
(si vedano slide precedenti sui diversi fattori che influenzano le relazioni industriali)

Tecnologia digitale è «**tecnologia abilitante**», abilitano l'innovazione di beni, processi produttivi...

Con che conseguenze per i vari membri di un'organizzazione?

Dipende dalle caratteristiche di quella organizzazione e da quelle del contesto più ampio in cui opera



Testi di riferimento

Dispensa, parte 2