

LAVORO 4.0, L'EVOLUZIONE È APPENA INIZIATA

NEI PROSSIMI 10-15 ANNI, CIRCA 3 MILIONI DI LAVORATORI SARANNO COINVOLTI NEI PROCESSI DI RIQUALIFICAZIONE. AFFINCHÉ IL NOSTRO PAESE POSSA GIOCARE UN RUOLO COMPETITIVO A LIVELLO GLOBALE OCCORRE AMPLIARE LE NECESSARIE COMPETENZE E LE NUOVE ABILITÀ. LABORATORIO CISL INDUSTRIA 4.0 È IL LUOGO CONDIVISO DEDICATO ALLE PROSSIME SFIDE.

Le innovazioni tecnologiche degli ultimi anni hanno avuto e continuano ad avere un ampio impatto sulla vita di tutti i giorni e sul mondo del lavoro in particolare. È per questa ragione che oltre al paradigma Industria 4.0 si è coniato il termine Lavoro 4.0, intendendo con questa definizione la necessità di adeguare le modalità di lavoro alle modifiche organizzative insite nei nuovi processi produttivi.

I dati che sono stati presentati lo scorso 19 settembre dal Governo, nell'incontro della 2ª Cabina di regia del Piano nazionale Impresa 4.0, parlano di circa 3 milioni di lavoratori coinvolti, nei prossimi 10-15 anni, nei processi di riqualificazione.

La necessità di concentrare l'attenzione e gli investimenti sia organizzativi che finanziari, sul tema delle competenze dei lavoratori è stata indicata dal sindacato, e dalla Cisl in particolare, come una priorità. Riguardo al tema Impresa 4.0, due questioni oggi ci sembrano imprescindibili affinché il nostro Paese possa giocare un ruolo competitivo a livello globale: la costruzione di una rete infrastrutturale per la banda larga e ultra larga, investimenti significativi per migliorare e ampliare le necessarie competenze e le nuove abilità.

Il tema delle competenze andrebbe approcciato almeno su due fronti: quello scolastico, ricomprendendo i diversi livelli formativi e dando impulso a seri progetti di alternanza scuola-lavoro e quello dell'aggiornamento professionale di chi già lavora, con l'obiettivo di minimizzare la cosiddetta disoccupazione tecnologica. Riteniamo pertanto che vi siano due questioni sulle quali focalizzare l'attenzione: l'adeguamento dei contenuti formativi dei percorsi scolastici istituzionali, adeguamento che andrebbe fatto dalle scuole medie all'università e la questione che si potrebbe definire della transizione. Transizione tecnologica tout court ma in particolare quella verso le nuove professionalità e verso le nuove mansioni dei lavoratori attualmente in forza.

Concentrandoci sulla transizione e partendo dalle ultime novità, valutiamo positivamente che nella proposta di legge di Bilancio per il 2018 sia prevista una detrazione d'imposta per la formazione dei lavoratori dipendenti dalle imprese che hanno investito nelle tecnologie indicate dal Piano nazionale Impresa 4.0. A questo proposito, sarebbe utile collegare questa iniziativa ai Fondi Interprofessionali a cui ogni anno lo stato detrae 120 milioni di euro delle risorse potenziali. Se quindi è importante stimolare la formazione dei lavoratori dipendenti, agevolando le imprese, non sembra coerente che lo stato tolga risorse ai fondi che hanno proprio questa finalità.

Riguardo al tema Impresa 4.0, già sappiamo che ad essere sostituite dalle nuove tecnologie digitali saranno le attività più standardizzate e codificate. È altresì chiaro che nei prossimi anni tenderanno a scomparire alcune tipologie

di lavoro (quelle ripetitive e pesanti), mentre ne nasceranno di nuove. In termini generali, occorrerà rendere fruibili, a tutti i lavoratori, i diritti soggettivi alla formazione. Formazione, che necessariamente non potrà essere solo tecnica ma anche umanistica, intendendo che questa modalità formativa dovrà educare la personalità dell'individuo ed essere in grado di utilizzare un insieme di politiche attive del lavoro tali da permettere di passare da un lavoro all'altro più facilmente, incrementare di continuo la professionalità, rilanciare l'istituto contrattuale delle 150 ore, garantire l'attestazione delle competenze professionali acquisite nella vita lavorativa. L'innovazione digitale dell'industria e dell'economia sfida anche il sindacato. Nella contrattazione collettiva si dovrà riaffermare la centralità della persona nel lavoro, consapevoli che i lavoratori non sono una risorsa da sfruttare ma un bene da valorizzare. Anche il sindacato

IL LIBRO BIANCO DI ADAPT E FIM-CISL

LAVORO E COMPETENZE, LE PROPOSTE PER L'ECOSISTEMA IMPRESA 4.0



Al lancio del Piano Industria 4.0 da parte del governo, Adapt (associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000) e Fim-Cisl avevano pubblicato un Libro verde sui *Competence center*. A settembre 2017, arriva il *Libro bianco su lavoro e competenze in Impresa 4.0*. Il documento raccoglie gli elementi di analisi elaborati a partire dall'osservazione della realtà produttiva italiana e lancia proposte concrete perché si creino le condizioni giuste per realizzare il *framework* Industria 4.0: si tratta, come dice il Libro bianco, di "costruire non tanto l'impresa 4.0, quanto l'ecosistema (o più ecosistemi reticolari) che possano condurre a una società 4.0, intesa come una società che rimetta al centro persona e impresa supportati, e non dominati, dalla tecnologia".

L'Italia parte da una sostanziale arretratezza in questo campo, ma il potenziale di sviluppo esiste, a patto che si mettano in campo da subito azioni su più piani: formazione, finanziamenti, contrattualistica, organizzazione del lavoro, reti di imprese, ricerca dovranno tutti contribuire a "costruire un terreno sul quale il paradigma possa crescere garantendo uguaglianza e distribuzione dei benefici che questo può portare".

Il documento è disponibile su <http://bit.ly/librobiancoAdaptFim>

dovrà pertanto essere pronto e sfidante sui temi dell'innovazione digitale e dei cambiamenti nel lavoro.

È con questo obiettivo che abbiamo dato vita al Laboratorio Cisl Industria 4.0, costruendo un luogo della Cisl dedicato all'approfondimento e allo studio delle trasformazioni tecnologiche e digitali nei processi produttivi e sull'insieme dell'economia e degli impatti che essi determinano sul lavoro e sull'occupazione. Abbiamo scelto la formula del Laboratorio per favorire la costruzione di una riflessione in comune con i nostri delegati, per andare oltre la sola "narrazione" di Industria 4.0 presente in letteratura e dotarci di un autonomo spazio di osservazione e studio dell'implementazione di Impresa 4.0 nelle realtà concrete del lavoro.

Questo studio ha coinvolto numerosi delegati e ha permesso di avere alcune prime indicazioni di quanto sta avvenendo nei luoghi di lavoro. Si è stabilita una collaborazione con alcuni docenti del Politecnico di Milano e attraverso il coinvolgimento delle categorie dell'industria sono state selezionate aziende di diversi settori merceologici tra quelle più direttamente coinvolte dalla digitalizzazione. L'attività del Laboratorio, iniziato a gennaio 2017, ha chiuso una prima fase di analisi a giugno con la presentazione di un Report basato sulla realizzazione di 22 casi studio. A settembre la ricerca è stata ampliata allargando la partecipazione ad imprese di altri settori merceologici come la logistica e la grande distribuzione.

Da questa prima fase di ricerca, è emerso che ci si trova in una fase iniziale dei processi di innovazione digitale e le aziende interessate dall'implementazione delle tecnologie sono ancora una netta minoranza e spesso le innovazioni coinvolgono solo parti dell'attività dell'impresa e l'approccio più diffuso è di tipo sperimentale.

Ci troviamo pertanto ancora all'inizio del processo di trasformazione digitale delle imprese ma il solco dell'innovazione è tracciato ed è necessario adoperarsi per la piena valorizzazione del contributo delle persone che lavorano in azienda, sui temi della flessibilità delle prestazioni professionali, degli orari, delle attività di formazione continua per lo sviluppo, per la diffusione delle competenze, della crescita della produttività, della partecipazione e del protagonismo dei lavoratori nelle aziende.

Anche sui ruoli e sulle competenze, l'indagine evidenzia che l'evoluzione è appena iniziata. Convivono soluzioni di



ampia polivalenza (più numerose) con soluzioni di specializzazione verticale (meno numerose) e ruoli completamente nuovi o appena abbozzati.

Vi sono alcuni ruoli i cui contenuti si stanno evolvendo quali: team di montaggio polivalente, conduttore di stazioni di manifattura ad alta automazione, tutor, manutentore polivalente di rete, tecnico specialista coordinatore di rete. Mentre altri ruoli hanno contenuti più innovativi: controllore e/o manutentore di impianti industriali da remoto, analista di Big Data o team multidisciplinari, "dronista". Quindi, oltre ad un allargamento di competenze tecniche per la gestione degli impianti, si accrescono soprattutto le competenze per il miglioramento, il problem solving e la diagnostica in team. Queste competenze, nuove o aggiornate, sono spesso inserite in una nuova organizzazione del lavoro che andrebbe contrattata, aprendo alcune piste di lavoro per il sindacato: nuovo lavoro, nuovi ruoli, cambio mix competenze,

l'innovazione dell'inquadramento professionale, la formazione di base, continua e specialistica, salario di merito e di prestazione individuale o di team, la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nelle nuove forme di organizzazione del lavoro.

Fondamentale, pur se difficile per il nostro paese, sarà riuscire a fare sistema. Un sistema, il più possibile coerente, tra formazione e mondo del lavoro, tra riqualificazione professionale e sviluppo imprenditoriale, tra politica industriale, politica energetica e politica ambientale per creare quell'ecosistema 4.0 che metta in relazione le diverse fasi dell'innovazione con l'obiettivo di migliorare la leadership industriale italiana, che in molti casi è prima al mondo e senza la quale non potranno esserci nuove opportunità di lavoro.

Angelo Colombini

Segretario Confederale Cisl

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Memoria Cisl, Indagine conoscitiva Industria 4.0 presso X Commissione (Attività produttive, commercio e turismo), Camera dei deputati, Roma, 1 marzo 2016.

Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro, Dario Guarascio e Stefano Sacchi, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - INAPP, 10 marzo 2017.

Una via italiana a Industria 4.0 che guardi ai modelli europei più virtuosi, Documento Cgil, Cisl, Uil, Roma, 13 marzo 2017.

Contributo Cisl al documento "Il lavoro che cambia", maggio 2017.

Il lavoro che cambia. Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro. Il contributo dell'Italia al centenario dell'ILO, Ministero del Lavoro, giugno 2017.

Laboratorio Cisl industria 4.0, Le tecnologie e il lavoro che cambia. Uno studio della Cisl, Edizioni Lavoro, giugno 2017.

Mef, Mise, Miur, Mlps, Piano nazionale Impresa 4.0, Risultati 2017 - Linee Guida 2018, Roma, 19 settembre 2017.

Per un migliore futuro del lavoro: Percorsi per Agire, Riunione dei Ministri del G7 del Lavoro e dell'Occupazione 2017, Dichiarazione ministeriale, 30 settembre 2017.

Documento conclusivo 11ª Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, *Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*, ottobre 2017.