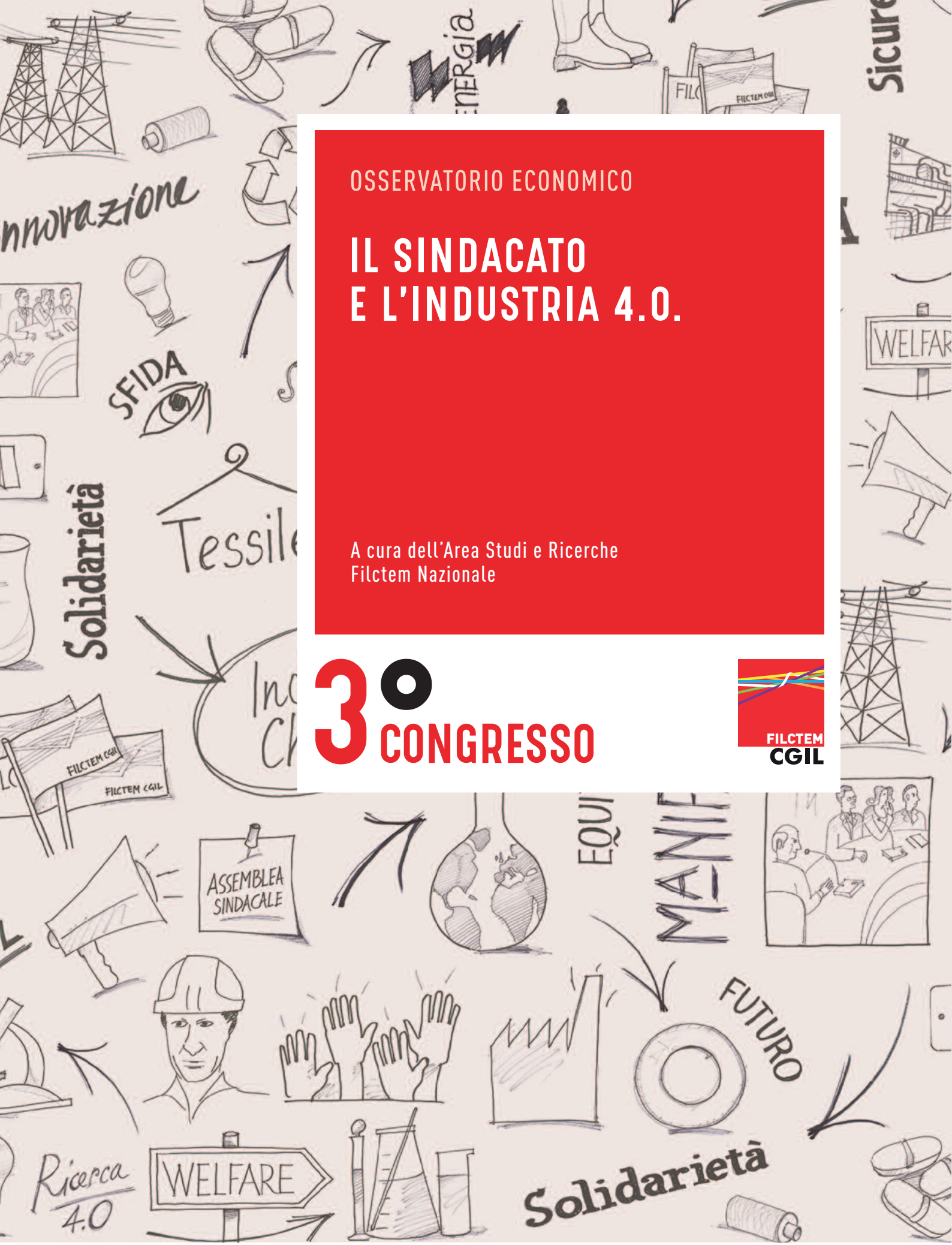


OSSERVATORIO ECONOMICO

IL SINDACATO E L'INDUSTRIA 4.0.

A cura dell'Area Studi e Ricerche
Filctem Nazionale

3° CONGRESSO

FILCTEM CGIL

NAPOLI 27|28|29 NOVEMBRE 2018

La versione completa è disponibile su www.congressofilctem2018.it

SOMMARIO

Introduzione

1. Metodologia d'analisi e caratteristiche del campione degli intervistati
2. La percezione sindacale rispetto ai cambiamenti introdotti dall'industria 4.0
3. Rischi e opportunità per il mondo del lavoro nella quarta rivoluzione industriale
4. Quali competenze per il futuro?
5. Il sindacato di fronte alla sfida del cambiamento

Conclusioni

INTRODUZIONE

L'espressione industria 4.0 ha in breve tempo permeato la nostra società diventando uno degli argomenti più discussi nel dibattito pubblico. Tuttavia, se dal punto di vista teorico gli esperti discutono approfonditamente dei possibili effetti sull'economia e sul mercato del lavoro di questa possibile quarta rivoluzione industriale, i pochi dati empirici a disposizione ci parlano di un sistema produttivo italiano ancora molto distante da una tale prospettiva. In particolare, nonostante il Piano Nazionale industria 4.0 che prevede forti incentivi all'acquisto da parte delle imprese di nuovi impianti e nuovi strumenti tecnologici, si registrano ritardi nell'adeguamento infrastrutturale, nella riorganizzazione aziendale e più in generale una scarsa consapevolezza rispetto alle nuove opportunità e ai nuovi principi che sottendono la manifattura 4.0.

Se sul fronte imprenditoriale, perciò, fatica a prendere forma una piena attuazione del nuovo modello economico determinata sia da ragioni strutturali che da una ridotta consapevolezza delle imprese rispetto alla portata dei cambiamenti in corso, cosa accade nel mondo del lavoro?

Il presente paper di ricerca muove proprio da questa considerazione, concentrandosi quindi sull'altro soggetto del mondo produttivo: il punto di vista dei lavoratori e più nello specifico della loro componente organizzata attraverso il sindacato.

Se, infatti, i processi in atto daranno luogo a delle profonde trasformazioni che avranno delle ripercussioni non solo in ambito economico, ma anche nella società più in generale, è del tutto evidente che anche il mondo del lavoro e in particolare la rappresentanza sindacale, debba farsi trovare preparata ad affrontare le sfide della modernità sia in termini di competenze necessarie, sia in termini di comprensione del contesto e quindi di capacità negoziale nei confronti delle controparti e dell'attore pubblico.

In questa prospettiva, il presente rapporto di ricerca si propone di analizzare e raccontare per la prima volta come una delle categorie più significative all'interno della CGIL – la Filctem – per mezzo dei sui delegati aziendali, dei sui funzionari territoriali e regionali e del suo gruppo dirigente a tutti i livelli, percepisce la fase in corso e sia pronta ad affrontare le sfide del cambiamento.

1. METODOLOGIA D'ANALISI E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE DEGLI INTERVISTATI

I dati che presentiamo in questo rapporto di ricerca sono il risultato di un'analisi quantitativa realizzata attraverso la somministrazione di un questionario on line rivolto alle diverse strutture della Filctem.

Il questionario è stato pensato per raccogliere informazioni rispetto a quattro distinte aree tematiche: anagrafica dell'intervistato; analisi dei possibili rischi e delle possibili opportunità connesse all'industria 4.0; ricostruzione dei fabbisogni professionali; possibili azioni sindacali per rispondere alle nuove sfide.

L'obbiettivo del questionario è stato quello di raccogliere i pareri e le percezioni dei sindacalisti della Filctem, provando a restituire un'analisi aggregata di come questi leggono i cambiamenti in corso e immaginano delle possibili risposte. Le domande di anagrafica, inoltre, ci hanno consentito di elaborare delle informazioni che tengono conto del ruolo ricoperto e della variabile territoriale, per capire se all'interno del sindacato sono rintracciabili delle differenze rispetto ai temi oggetto dell'analisi.

Operativamente, utilizzando una metodologia a valanga abbiamo inviato a tutti i segretari organizzativi sia regionali che territoriali, una mail che li invitava alla compilazione e all'inoltro ai propri funzionari e delegati aziendali dell'questionario.

La raccolta dei dati è avvenuta tra ottobre e dicembre del 2017 ed è riuscita a intercettare ogni livello organizzativo, con un coinvolgimento di oltre cinquecento sindacalisti provenienti da 76 province rappresentative di tutto il territorio nazionale.

Dopo una prima ripulitura dei dati, attraverso l'eliminazione di quelli incompleti, abbiamo costruito un campione composto da 342 rispondenti.

Entrando nel merito delle caratteristiche del panel degli intervistati un primo dato da evidenziare è che il campione appare complessivamente bilanciato rispetto all'universo. Tuttavia, guardano alla distribuzione geografica e all'articolazione settoriale della rappresentanza Filctem è possibile rintracciare due elementi critici: una sotto rappresentazione del nord-ovest e del centro rispetto al loro peso specifico nella composizione degli iscritti sindacali; l'impossibilità di mantenere all'interno dell'analisi il filtro settoriale (la Filctem è rappresentativa di ben 24 distinte aree contrattuali) in quanto la maggior parte dei funzionari e segretari partecipanti all'indagine svolge funzioni in più settori produttivi contemporaneamente. In quest'ottica, quindi, l'unica cosa che possiamo fare è limitarci a segnalare che i settori più presenti nella nostra indagine sono il settore Chimico-Farmaceutico, quello della Gomma-Plastica, quello del tessile-abbigliamento e quello Elettrico.

Distribuzione intervistati rispetto alle principali variabili anagrafiche e di istruzione (totale intervistati per macro-variabile = 100)

		Quota %
RUOLO	Segretario	32
	Funzionario	12,7
	Delegato aziendale	55,3
ETA'	Meno di 40 anni	14,1
	da 40 a 49	35,4
	da 50 a 59	39,3
	Più di 60 anni	11,11
LIVELLO	Nazionale	2,4
	Regionale	7,3
	Territoriale	34,5
	Aziendale	55,8
AREA GEOGRAFICA	Nord Ovest	17
	Nord Est	37,5
	Centro	12,7
	Sud e isole	29,7

Fonte Ares 2.0

Queste informazioni relative alle caratteristiche anagrafiche, professionali e geografiche degli intervistati oltre a esserci utili per stabilire con che grado di approssimazioni il nostro campione risulta rappresentativo rispetto all'universo della Filctem, sono alla base dell'analisi che sarà presentata nei prossimi paragrafi, in quanto consentono di profilare le informazioni generali e stabilire se esiste una certa variabilità interna tra le risposte date dai diversi sotto gruppi di rispondenti. A questo fine, abbiamo selezionato due variabili principali che ci accompagneranno in tutta l'analisi: il ruolo sindacale e la provenienza geografica. In tale prospettiva, si segnala che per rendere i dati più facilmente leggibili, entrambe queste variabili sono state accorpate riducendone le modalità con cui si presentano e conseguentemente rendendo più facile la comparazione dei risultati. In particolare, quando parleremo di ruolo sindacale ci occuperemo di distinguere le risposte dei nostri intervistati tra i gruppi dirigenti che hanno una responsabilità territoriale e i delegati che svolgono la loro attività entro i confini aziendali, mentre per quanto riguarda la divisione geografica il nord est e il nord ovest saranno analizzati in modo aggregato.

Nel primo caso si tratta di una divisione funzionale a far emergere eventuali differenze di percezione date dalla prossimità con i luoghi di lavoro. I delegati sindacali, infatti, vivono l'attività

sindacale prevalentemente all'interno della propria azienda, maturando un'esperienza molto specifica, ma al contempo confinata in quelle che sono dinamiche proprie di un contesto aziendale, mentre i funzionari e il gruppo dirigente hanno un ruolo di coordinamento e quindi una visione più generalizzata delle dinamiche in corso.

Nel secondo caso, invece, l'aggregazione del nord est con il nord ovest consente di cogliere in maniera più netta alcune differenze di percezione che potrebbero essere connesse alla strutturale disuguaglianza di sviluppo e di innovazione che persiste sull'asse settentrionale-meridionale.

2. LA PERCEZIONE SINDACALE RISPETTO AI CAMBIAMENTI INTRODOTTI DALL'INDUSTRIA 4.0

Nonostante la prospettiva della possibile quarta rivoluzione industriale rischi di trasformare radicalmente il quadro entro cui le organizzazioni sindacali saranno chiamate ad agire, non è facile prevedere a priori quale sarà la portata del mutamento. Quella che stiamo vivendo, infatti, rappresenta la prima rivoluzione industriale predetta ex-ante e non teorizzata in ambito scientifico-accademico. Industria 4.0, infatti, si configura come un vero e proprio indirizzo di politica industriale prima ancora che come una riflessione analitica. In questa prospettiva, perciò, occorre essere cauti nel suo utilizzo in termini predittivi (Kroh 2016) per due distinte ragioni:

1. non possiamo stabilire a priori se il sistema economico sarà pienamente capace di accogliere con successo i nuovi principi enunciati dal paradigma della manifattura 4.0.;

2. il processo immaginato potrebbe proporsi, non come una radicale trasformazione dell'economia e conseguentemente della società, ma come una semplice versione accelerata delle tendenze esistenti già da alcuni decenni (Valenduc e Vendramin 2016), che trovano una nuova prospettiva grazie all'utilizzo massivo della robotica e alle possibilità introdotte dall'interconnessione tra le diverse componenti del sistema produttivo.

Questi due elementi contribuiscono a creare una forte eterogeneità tra come i diversi attori sociali e i diversi esperti percepiscono la portata dei mutamenti. Per questa ragione assume una certa rilevanza ai fini di questo lavoro, andare ad analizzare qual è il grado di percezione rispetto alla portata dei mutamenti in corso da parte del nostro campione e analizzare se all'interno di esso siano rintracciabili alcune differenze significative rispetto alle due dimensioni descritte in precedenza: ruolo sindacale e area geografica di provenienza.

A tal proposito un primo livello di analisi si basa sulla conoscenza stessa del fenomeno. Tra i nostri intervistati, infatti, persiste una componente abbastanza numerosa, pari al 24%, che alla data dell'intervista ha dichiarato di non aver mai sentito parlare di industria 4.0. Si tratta di un dato che si distribuisce in maniera omogenea lungo tutto il territorio nazionale e che è prevalentemente dovuto alla minor conoscenza del fenomeno da parte dei delegati aziendali. Infatti, filtrando questa domanda per il ruolo sindacale emerge che la quasi totalità del gruppo dirigente e dei funzionari è a conoscenza del tema (92,5%), mentre solo il 63,5% dei delegati dichiara di aver sentito parlare di industria 4.0.

Ha mai sentito parlare di industria 4.0? (totale intervistati per ruolo sindacale = 100)

	SI	NO	TOTALE
TOTALE	77	23	100
Segretari e Funzionari	92	8	100
Delegati aziendali	63	37	100

Fonte Ares 2.0

Tra chi conosce industria 4.0 il principale canale di informazione è stato la lettura di quotidiani o riviste di settore che ha coinvolto il 71% dei nostri rispondenti. Parallelamente, molto diffusa è la pratica dell'organizzazione di convegni informativi (56,5%).

In questo contesto, il sindacato stesso ha avuto un ruolo fondamentale nella diffusione delle informazioni sulla possibile quarta rivoluzione industriale. Il 43% dei nostri intervistati, infatti, ha dichiarato di aver ricevuto informazioni importanti su questi temi grazie al dibattito interno. A fronte di questo interesse, tuttavia, mancano dei veri e propri interventi formativi per consentire al gruppo dirigente e ai delegati una maggiore visione d'insieme e quindi una maggiore capacità di immaginare risposte concrete ai cambiamenti in corso. Solo il 17,5% degli intervistati, infatti, ha dichiarato di aver partecipato a seminari di formazione sindacale dedicati ai temi della quarta rivoluzione industriale.

Infine, livelli molto bassi di partecipazione si registrano rispetto a quella componente che potremmo definire negoziale/relazionale nei confronti delle aziende o delle istituzioni. Solo il 9% di chi ha dichiarato di conoscere industria 4.0, infatti ha preso parte a tavoli istituzionali di approfondimento su queste tematiche, mentre il 13,5% ha affrontato il tema all'interno di incontri con la controparte aziendale.

Quest'ultimo elemento ci fornisce la misura di come in Italia, almeno per quanto riguarda i settori rappresentati dalla Filctem, il tema dell'industria 4.0 si caratterizzi ancora come una materia che viene trattata prevalentemente a livello di dibattito pubblico, con un'ampia produzione di letteratura e una diffusa partecipazione a convegni e seminari, ma che fatica a trovare concretezza nella negoziazione e nel confronto diretto tra le parti o all'interno di tavoli istituzionali.

Quali sono stati gli ambiti in cui ha avuto modo di informarsi e dibattere sul tema dell'industria?

Fonte Ares 2.0

Se dal punto di vista generale i dati appena presentati ci forniscono un quadro abbastanza confortante sul grado di consapevolezza della struttura sindacale rispetto ai principi generali che potrebbero modificare il contesto economico, un elemento di criticità è dato dal livello di conoscenza del quadro legislativo nazionale entro cui questi principi sono regolati ed enunciati.

Il Piano Nazionale Industria 4.0, infatti, rappresenta lo strumento principale con cui il legislatore italiano ha provato a favorire il processo di sviluppo della quarta rivoluzione industriale in Italia. Tuttavia, nonostante l'importanza di questa misura di politica economica, alla domanda "sei a conoscenza delle misure contenute nel Piano Nazionale Industria 4.0?" solo il 56% di chi aveva dichiarato di aver sentito parlare di industria 4.0 ha risposto affermativamente. Si tratta, di un dato abbastanza preoccupante, che si associa a quanto detto in precedenza sull'importanza di favorire politiche formative interne che consentano non solo di analizzare il quadro generale, ma anche di prendere in considerazione i diversi strumenti di azione a disposizione del sindacato. Anche in questo caso, tuttavia, permangono forti differenze tra il gruppo dirigente e i delegati, in quanto solo il 19% tra tutti di rappresentanti sindacali aziendali ha dichiarato di conoscere il piano nazionale, a

fronte del 70% dei segretari e dei funzionari interpellati. Inoltre, se per quanto riguardava la conoscenza generale del concetto di industria 4.0 non si registrano significative differenze tra le diverse aree del paese, rispetto al Piano Nazionale Industria 4.0, il Nord rappresenta l'area che più di tutte è a conoscenza di questo strumento.

Infine, scendendo più nel dettaglio di quelle che sono le percezioni sulla portata dei mutamenti economico-sociali in corso, il quadro che emerge è quello di una Filctem che immagina profondi cambiamenti nel sistema produttivo derivanti dallo sviluppo dell'industria 4.0. Si tratta di una conclusione facilmente desumibile dalla nettezza con cui la parte del nostro campione che ha dichiarato di conoscere i principi base dell'industria 4.0 ha risposto ad ameno tre domande chiave del nostro questionario.

In primo luogo, se nel dibattito pubblico ci si interroga se quella che stiamo vivendo sia una vera e propria rivoluzione industriale o se si stia assistendo a un mero processo adattamento tecnologico, all'interno del nostro campione sembrano esserci pochi dubbi sul fatto che la portata del cambiamento sarà profonda. Solo il 18,5%, infatti, pensa che la possibile quarta rivoluzione industriale sia in realtà un semplice processo di adattamento tecnologico, mentre il restante 81,5% è fermamente o moderatamente convinto che in questa fase assisteremo a cambiamenti ben più radicali. A tal proposito, i dati ci dicono, inoltre, che a essere maggiormente convinti della natura rivoluzionaria dei processi in corso sia principalmente il gruppo dirigente che, rispetto ai delegati aziendali, rifiuta con più nettezza l'ipotesi del processo di adattamento tecnologico. Va inoltre sottolineato che anche dal punto di vista territoriale, il sud rappresenta l'area più scettica verso una prospettiva pienamente rivoluzionaria rispetto alle altre aree del paese.

In secondo luogo, il cambiamento in corso è ritenuto tale da mettere in discussione la struttura sindacale e le sue strategie di rappresentanza. Secondo 88,5% del nostro campione, infatti, il sindacato sarà chiamato a ripensare la sua strategia se vorrà rimanere al passo con il cambiamento e quindi capace di rappresentare efficacemente le istanze del mondo del lavoro.

Parallelamente, l'86% degli intervistati ritiene che senza un sindacato in grado di rilanciare la propria azione e contrattare d'anticipo alcune dimensioni fondamentali che sono sottoposte a forti pressioni, la condizione dei lavoratori sarà inesorabilmente destinata a peggiorare in maniera radicale. In entrambi i casi, assistiamo alle medesime considerazioni fatte in precedenza, ovvero, una maggiore sensibilità al cambiamento che proviene dai gruppi dirigenti e dalle regioni del nord Italia.

Queste lievi divergenze di opinione tra i delegati e il gruppo dirigente e tra il nord e il sud del paese, trovano una spiegazione nel grado di prossimità dei rispondenti rispetto ai cambiamenti in corso. Da un lato, come è facile intuire, il nord del paese risulta essere più avanti nel processo di innovazione e conseguentemente chi opera nelle regioni settentrionali percepisce in maniera più netta un processo di cambiamento rispetto ai suoi colleghi delle regioni meridionali. Parallelamente, come abbiamo provato a spiegare nell'introduzione di questo lavoro, le aziende italiane risultano ancora lontane da un pieno sviluppo dei principi 4.0. In quest'ottica, quindi i delegati sindacali, trovandosi più a stretto contatto con singole realtà aziendali, vedono più distante un processo di radicale trasformazione rispetto ai funzionari e ai segretari che sul tema hanno una visione più di insieme e meno legata alla realtà produttiva delle singole aziende.

Quanto è d'accordo con le seguenti espressioni?

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	TOTALE
L'industria 4.0 si configura come un semplice processo di adattamento tecnologico	52,2	29,2	15,5	3,1	100
I principi 4.0 ci impongono un ripensamento delle nostre strategie di rappresentanza	2,2	9,3	42	46,5	100
L'industria 4.0 avrà conseguenze devastanti se non sapremo contrattare d'anticipo	4	10,2	43,3	42,5	100

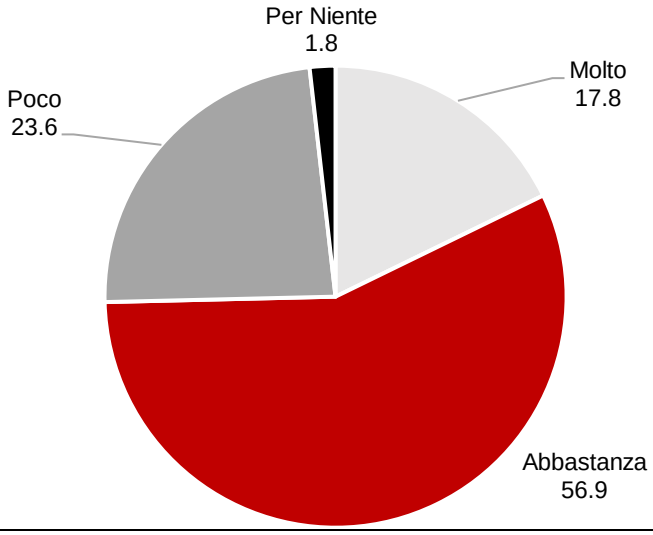
Fonte Ares 2.0

3. RISCHI E OPPORTUNITÀ PER IL MONDO DEL LAVORO NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Un altro tema fondamentale per capire qual è l'orientamento della Filctem rispetto a questa possibile quarta rivoluzione industriale è dato dall'analisi degli effetti attesi dal nostro campione in un orizzonte di medio-lungo periodo. Se, infatti, i dati ci hanno mostrato un sindacato che percepisce questa fase di transizione come particolarmente foriera di grandi cambiamenti, occorre ora stabilire la natura di queste trasformazioni e l'impatto atteso in termini di rischi e opportunità per il mondo del lavoro.

A tal proposito occorre subito precisare che se pur il 75% del nostro campione si ritiene profondamente o moderatamente concorde nel definire l'industria 4.0 come un'opportunità.

L'industria 4.0 rappresenta un'opportunità di crescita?



Fonte Ares 2.0

Ad un'analisi più approfondita delle risposte forniteci dai nostri sindacalisti mette però in evidenza l'immagine di un sindacato piuttosto preoccupato e pessimista rispetto ai possibili esiti di questa quarta rivoluzione industriale.

I grafici che seguono, infatti, sintetizzano un consistente gruppo di domande presenti nel questionario che chiedeva agli intervistati di attribuire un punteggio da 1 a 10 ai fattori qui riportati.

Come si può visivamente osservare, i valori associati ai diversi fattori di rischio superano decisamente quelli attribuiti alle opportunità. In particolare, se i primi hanno tutti un valore ben superiore ai 6 punti, i secondi mostrano dei risultati più modesti con alcuni fattori che si collocano al di sotto del valore che convenzionalmente viene considerato la sufficienza. Tra questi si segnalano il reshoring, ovvero quel fenomeno di reinsediamento territoriale delle aziende che in passato avevano compiuto scelte di delocalizzazione, la possibilità che i nuovi principi valorizzino il capitale umano presente nelle imprese, l'opportunità che un aumento della produttività generalizzato determini una conseguente riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e il rilancio dell'economia de consumi.

Molto più credibili, invece, appaiono le opportunità connesse alla riduzione degli sprechi di lavorazione e al minor impatto ambientale che il nuovo modello di industria potrebbe avere in futuro. In altri termini, quindi, per il nostro campione, l'industria 4.0 si configura come un modello di business più sostenibile per l'ambiente.

Tra i principali fattori di rischio, invece, si segnalano l'allargamento delle diseguaglianze sociali, le crescenti difficoltà per l'insediamento sindacale e la probabile contrazione dell'occupazione. Anche

in questo caso, occorre sottolineare come il gruppo dirigente mostra un atteggiamento lievemente meno pessimista rispetto ai delegati aziendali, cogliendo in maniera maggiore alcune opportunità della fase in corso.

Principali rischi e principali opportunità connesse allo sviluppo dell'industria 4.0

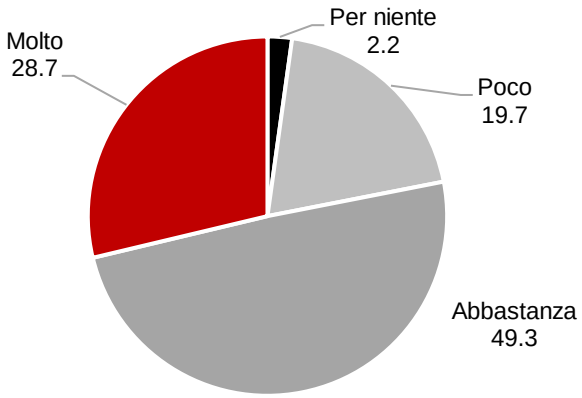
Fonte Ares 2.0

Infine, uno degli elementi che più di tutti hanno caratterizzato il dibattito pubblico rispetto al tema dell'industria 4.0 è senza dubbio quello dell'automazione e della possibile sostituzione del lavoro umano attraverso la robotica. Da questo punto di vista, il nostro campione si colloca a metà strada tra chi mostra atteggiamenti ottimistici e chi immagina uno scenario catastrofico, in una posizione che potremmo definire di moderata preoccupazione. Infatti, una porzione significativa degli intervistati (22%) rifiuta l'ipotesi che l'automazione avrà ricadute drammatiche rispetto ai livelli occupazionali, a fronte di un 29% che è convinto che i prossimi anni saranno caratterizzati da una forte sostituzione del lavoro con le macchine. Il rimanete 49%, invece, si colloca in una posizione intermedia tra questi due estremi, immaginando un futuro in cui le macchine svolgeranno un ruolo determinante senza, tuttavia, sostituire completamente il ruolo dell'uomo. Anche in questo caso possiamo costatare come il grado di preoccupazione sia in parte influenzato dalla prossimità con

il problema, con i delegati aziendali che si mostrano decisamente più pessimisti rispetto al gruppo dirigente. Non si registrano, invece, particolari differenze geografiche nelle percezioni sul tema.

Quanto è d'accordo con le seguenti espressioni?

L'automazione ridurrà drasticamente la forza lavoro



Fonte Ares 2.0

All'interno di questo quadro di moderata preoccupazione, un altro elemento fondamentale è capire in quale direzione tale processo di sostituzione della forza lavoro potrà agire. Anche in questo caso, infatti, non c'è una visione univoca sul se questa rivoluzione industriale darà vita a quello che in letteratura viene chiamato job enrichment, con la sostituzione delle professioni meno qualificate e l'innalzamento progressivo del livello di qualifiche connesse alle mansioni intermedie e superiori o se si tratti di un processo di polarizzazione occupazionale, in quanto le professioni meno qualificate, pur essendo facilmente sostituibili, rimarranno in capo all'uomo per una mera questione di contenimento dei costi. Su questo tema, il nostro campione si schiera in maniera abbastanza netta con la prima ipotesi, quella del job enrichment, con l'87% del campione convinto che le professioni a basse qualifiche saranno destinate a essere sostituite dalla robotica, mentre solo il 48% pensa che anche le qualifiche intermedie saranno soggette all'automazione.

4. QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?

L'avvento dell'industria 4.0 avrà delle conseguenze dirette non solo sul sistema produttivo ma anche sul mondo del lavoro e delle professioni. Le nuove dotazioni tecnologiche insieme ai principi di organizzazione aziendale, determineranno dei profondi cambiamenti nel modo di lavorare e il successo o l'insuccesso di alcune figure professionali. In altre parole, assisteremo alla cosiddetta "Race against the machines" (*Brynjolfsson, McAfee 2011)*, la corsa contro le macchine, in cui ciascun lavoratore, resisterà o meno ai processi di automazione in base al proprio bagaglio di competenze, conoscenze e esperienze professionali.

In questa prospettiva, lo scenario di job enrichment enfatizzato in precedenza implica uno strutturale processo di allargamento delle competenze per i lavoratori, i quali saranno chiamati a rispondere a nuovi compiti interagendo con macchinari complessi e con nuove forme di organizzazione del lavoro.

Alle competenze tecniche associate a ciascuna professione, infatti, se ne assommeranno altre di natura più trasversale. Self management, competenze relazionali, approccio multidisciplinare, problem solving diventeranno le principali leve professionali che ciascun lavoratore dovrà avere per svolgere al meglio la propria mansione all'interno dell'industria del futuro.

In questo contesto, perciò, abbiamo chiesto ai nostri intervistati di fornirci il loro parere sul grado di preparazione del sistema imprenditoriale e dell'istruzione rispetto al necessario processo di

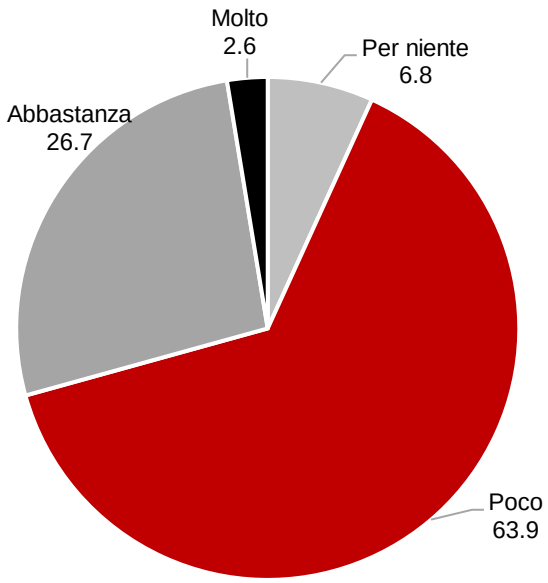
adeguamento delle competenze e successivamente di provare ad analizzare quali saranno le principali competenze necessarie al lavoro del futuro.

Il quadro che emerge da questa indagine ci mostra come l'investimento in formazione continua da un lato e la ristrutturazione dei programmi scolastici dall'altro appaiono come priorità strategiche per permettere alle imprese di rimanere competitive e ai lavoratori di poter svolgere in maniera corretta il proprio lavoro. I nostri intervistati, infatti, hanno enfatizzato come ad oggi le imprese non siano sufficientemente attrezzate per poter affrontare la sfida dell'innovazione.

Il 71% del nostro campione, infatti, ritiene che il bagaglio di competenze professionali dentro le imprese non sia adeguato rispetto alle nuove dinamiche in corso. Si tratta di un problema che è maggiormente percepito dai delegati e dal gruppo dirigente del nord, con il 79% dei rispondenti delle regioni settentrionali che percepisce l'inadeguatezza delle competenze all'interno delle aziende, rispetto al 56% delle regioni meridionali.

Le competenze per l'industria 4.0

Le aziende hanno un sufficiente bagaglio di competenze professionali per affrontare le sfide del cambiamento in corso?



Fonte Ares 2.0

Quanto le seguenti competenze rappresentano degli elementi importanti per l'affermazione di un modello 4.0?

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	TOTALE
Competenze informatiche di base	0,3	8,2	47,4	44,1	100
Competenze matematiche di base	1,2	23	58,8	17	100
Competenze Tecnico-professionali	0,6	5,1	43,8	50,5	100
Competenze trasversali (problem-solving; auto organizzazione, ecc)	0,3	8,1	42,5	49,1	100
Competenze comunicative	0,6	16,9	42,6	39,9	100
Competenze manageriali	2,7	14,5	44,7	38,1	100

Fonte Ares 2.0

Guardando all'interno delle principali famiglie di competenze appare chiaro come al fianco di un'inalterata importanza delle competenze tecnico professionali, assumano centralità aspetti che un tempo risultavano meno importanti.

Secondo il nostro campione, infatti, le competenze trasversali, quali la capacità di risolvere problemi in maniera non rutinaria e l'auto organizzazione, assumono nello scenario della quarta rivoluzione industriale un ruolo da assolute protagoniste, collocandosi praticamente allo stesso livello delle competenze tecnico-professionali proprie di ciascuna mansione. In partica, secondo i nostri intervistati, in futuro non basterà più conoscere bene il proprio mestiere, ma occorrerà saperlo fare in maniera creativa, efficiente, legata ad aspetti di flessibilità e imprevedibilità.

Parallelamente, oltre al tema dell'informatica di base, che in un contesto di digitalizzazione diventa un'area assolutamente fondamentale, cresce l'importanza di altre competenze non legate in maniera stretta alla produzione. Ci riferiamo alle competenze manageriali e a quelle comunicative le quali assumono entrambe un valore molto importante per i nostri intervistati. Infine, a un livello nettamente meno importante, si collocano le competenze logico-matematiche, le quali, per i nostri intervistati restano un ambito meno generalizzato e più legato ad alcune professioni specifiche.

Le competenze per l'industria 4.0 secondo i sindacalisti della Filctem (valori compresi tra 1 e 4)

Fonte Ares 2.0

5. IL SINDACATO DI FRONTE ALLA SFIDA DEL CAMBIAMENTO

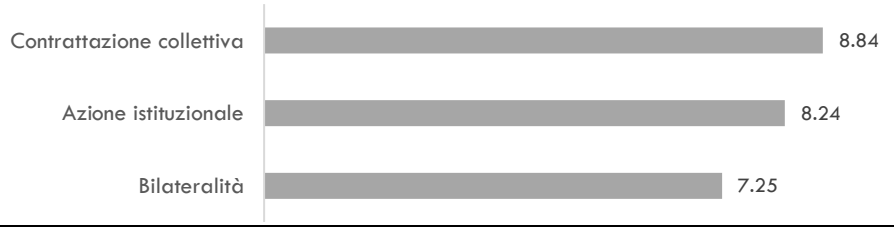
L'immagine che le diverse componenti sindacali della Filctem intervistate per la realizzazione di questo lavoro ci hanno fornito rispetto all'avvento della quarta rivoluzione industriale impone al sindacato tutta una serie di nuove sfide.

È del tutto evidente, che uno scenario in cui prevale un certo pessimismo sulle dinamiche occupazionali e in cui i rischi superano quantitativamente e qualitativamente le opportunità, imponga un ripensamento delle strategie di rappresentanza e di azione nei confronti delle controparti al fine di mitigare gli effetti più nefasti della quarta rivoluzione industriale sul mondo del lavoro. Tale necessità, inoltre, è stata coerentemente enfatizzata dai nostri intervistati, che, come abbiamo già citato nella prima parte di questo rapporto per l'88,5% ritengono che il sindacato sarà chiamato a ripensare in maniera radicale alle sue strategie di rappresentanza e che senza tale rinnovamento il mondo del lavoro rischierebbe di vivere una profonda crisi e l'ampliarsi delle diseguaglianze.

In questo contesto, quindi, abbiamo provato a sintetizzare le possibili risposte sindacali entro tre macro-categorie: l'azione nei confronti delle istituzioni, l'attività negoziale rispetto alle controparti datoriali, la bilateralità come strumento di welfare integrativo.

Il grafico di seguito fa sintesi di questa scelta metodologica riassumendo come i nostri intervistati percepiscono l'importanza delle tre aree d'azione su cui abbiamo provato a concentrarci.

In una scala da 1 a 10 quanto importante ritieni i seguenti livelli d'azione sindacale per rispondere alle sfide dell'industria 4.0?



Fonte Ares 2.0

Come si evince, pur essendo in una fase nuova i cui effetti sono difficili da prevedere a priori, la strada maestra per la regolazione delle questioni che incideranno sul mondo del lavoro rimane la contrattazione collettiva. Questa, infatti, rappresenta per l'intero campione il principale strumento su cui provare a regolare le condizioni di lavoro nell'economia 4.0.

Si tratta di una scelta che affonda nella tradizione del movimento operaio e risulta essere estremamente coerente con quanto detto in precedenza rispetto al principale rischio enfatizzato dai sindacalisti che hanno partecipato all'indagine, ovvero quello del possibile aumento delle diseguaglianze.

Anche per questa ragione, l'intero campione sottolinea come il livello principale della contrattazione dovrà rimanere quello nazionale settoriale, in quanto l'unico livello che garantisce condizioni eque per tutti i lavoratori indipendentemente dall'area geografica e dalle condizioni specifiche.

Parallelamente, secondo il nostro campione, un altro pilastro importante viene assunto dalla contrattazione di secondo livello, che può diventare uno strumento importante per regolare in maniera integrativa alcune questioni che emergono a livello aziendale.

Molto meno importanti, invece, risultano essere altre forme di contrattazione come quella territoriale e quella di filiera, che in una scala da 1 a 10 assumono valori compresi tra il 6,5 e il 7,5.

Infine, secondo il nostro campione, il tema principale di cui si dovrà occupare la contrattazione collettiva all'interno della prospettiva dell'industria 4.0, è la definizione di incentivi al turnover generazionale, coerentemente con le esigenze formative evidenziate in precedenza ed in contrasto con una politica nazionale che negli ultimi anni ha modificato peggiorativamente il sistema di previdenza.

A questo fondamentale fronte contrattuale si devono aggiungere l'introduzione di misure per garantire il diritto alla disconnessione e per ridurre l'orario di lavoro a fronte di un aumento della produttività.

Per quanto riguarda la dimensione dell'azione di pressione sulle istituzioni, la debolezza di politiche industriali viene percepita come la principale priorità. Ben il 97% del nostro campione, infatti, ha sottolineato come uno dei principali compiti del sindacato dovrà essere quello di spingere il governo ad adottare politiche complessive in grado di affrontare il tema dell'industria 4.0 in maniera armonica e coordinata.

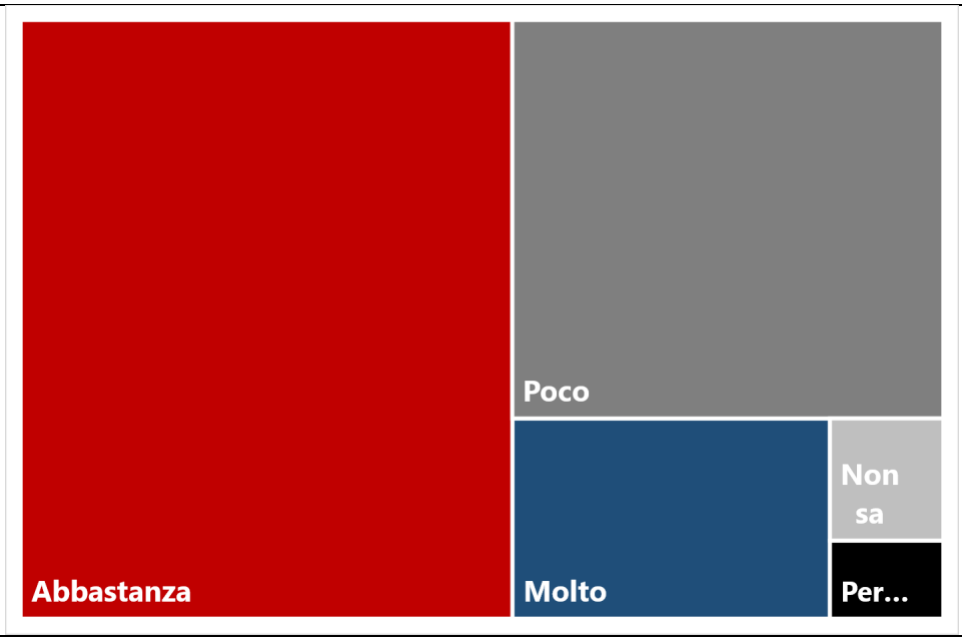
L'altro grande filone d'azione secondo i nostri intervistati resta quello di spingere le istituzioni di ogni ordine e grado a rivedere le politiche scolastiche e formative al fine di ridefinire i programmi e garantire l'apporto di professionalità e competenze, prerequisito fondamentale per il processo di innovazione.

In quest'ottica, sempre sul fronte istituzionale, il già citato Piano Nazionale Industria 4.0 rappresenta il principale strumento ad oggi attivo per sostenere il sistema produttivo in questa fase di transizione.

Si tratta di uno strumento che, come riportato nella tabella qui sotto, viene giudicato in maniera abbastanza positiva dal 53% degli intervistati. Un giudizio di merito che tuttavia lascia molti margini di miglioramento.

La quasi totalità dei rispondenti (99%), infatti, considera questo piano uno strumento il quale deve essere imprescindibilmente allargato e integrato da altre iniziative normative. Tra le iniziative prioritarie evidenziate dal nostro campione si segnalano l'intervento sulle politiche passive, che deve garantire continuità di reddito ai lavoratori che subiranno i processi di riorganizzazione aziendale, gli incentivi al turnover generazionale e una serie di investimenti in ricerca e sviluppo.

Quanto ritieni utile il Piano Nazionale Industria 4.0?



Fonte Ares 2.0

Infine, l'azione bilaterale, pur risultando la meno importante in valore assoluto, assume anch'essa una certa rilevanza all'interno del nostro campione.

A questo strumento, infatti, viene attribuita una doppia valenza. Da un lato, infatti potrebbe diventare uno contenitore importante per offrire servizi specializzati alle imprese al fine di favorire il loro processo di innovazione. Dall'altro i fondi interprofessionali diventano un elemento chiave, che deve essere migliorato e messo a disposizione delle imprese e dei lavoratori, per garantire gli adeguati percorsi di formazione continua.

CONCLUSIONI

L'indagine che abbiamo realizzato fa emergere l'immagine di un sindacato che vede nei cambiamenti in corso un elemento di radicale rottura con il passato. Se, infatti, nel dibattito pubblico ci si interroga se le trasformazioni in atto condurranno a una vera e propria rivoluzione industriale oppure se assisteremo semplicemente a un processo di adattamento tecnologico, il nostro campione si schiera sulla prima ipotesi per oltre l'81%. Si tratta di un dato che viene confermato dal fatto che per la quasi totalità dei nostri intervistati (88,5%) il sindacato sarà chiamato a cambiare

radicalmente la sua strategia di rappresentanza e che se ciò non avverrà le conseguenze per il mondo del lavoro saranno devastanti (86%).

In questo quadro in cui prevale nettamente la previsione che industria 4.0 si sostanzierà in una vera e propria rivoluzione industriale, il cambiamento in corso spaventa il sindacato. I rischi connessi alla nuova fase, infatti, prevalgono rispetto alle opportunità considerate. In particolare, a spaventare è il possibile aumento delle diseguaglianze sociali, la contrazione occupazionale, il fatto che il lavoro sarà più frammentato e quindi sarà più complicato da intercettare e rappresentare. Questa visione pessimistica della possibile quarta rivoluzione industriale è accentuata dal fatto che per i nostri intervistati le imprese oggi non sono pronte ad affrontare il cambiamento in corso in quanto presentano un profondo gap in termini di competenze professionali.

In quest'ottica, quindi, il sindacato dovrà agire sia sul piano negoziale con le controparti, sia su quello dell'azione di pressione verso le istituzioni al fine di migliorare la connessione tra il mondo dell'istruzione, quello della formazione continua e il mondo del lavoro. Inoltre, tra i principali compiti del sindacato in questa nuova fase ci sarà quello di rafforzare la contrattazione collettiva nazionale e spingerla a trattare materie fondamentali come la riduzione dell'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione e la definizione di incentivi per il turnover generazionale in controtendenza rispetto alle politiche che in questi anni sono state proposte.

Infine, occorre sottolineare come il gruppo dirigente intervistato mostra un atteggiamento meno negativo rispetto ai delegati aziendali. Quest'ultimi, infatti, da un lato sono meno convinti che l'attuale fase genererà una nuova rivoluzione industriale e parallelamente si mostrano più spaventati dai suoi possibili effetti negativi. Il gruppo dirigente, invece, pur mantenendo un atteggiamento pessimistico, crede maggiormente nella possibilità che il sistema economico possa giungere a un processo di innovazione coerente con i principi dell'industria 4.0 e coglie nella nuova fase maggiori opportunità.