



© M. MERLINI

## L'innovazione va al congresso



RASSEGNA SINDACALE → RADIOARTICOLO1 →

In un momento come questo, in cui la nostra organizzazione è impegnata in un grande percorso di partecipazione che vede lavoratori, delegati e dirigenti sindacali discutere le linee programmatiche che guideranno la Cgil nei prossimi anni, non è mancata una riflessione diffusa e consapevole su come l'innovazione tecnologica sta cambiando il lavoro. Quella di come governare l'innovazione come soggetto attivo, valorizzando il lavoro in questi processi, è una delle sfide che interesseranno il sindacato nei prossimi anni, perciò è importante che questo tema sia al centro dei congressi. Si tratta di una riflessione che raccoglie il lavoro degli ultimi due anni, in cui le numerose strutture della Cgil hanno provato a fare rete per comprendere il lavoro 4.0 e per iniziare a costruire gli strumenti per contrattare l'algoritmo. Fino a che la

conferenza di programma di gennaio 2018 è stata intitolata a questa sfida: governare l'innovazione, contrattare la digitalizzazione. In questo è stato centrale il lavoro di disseminazione e riflessione partecipata svolto dall'Ufficio Lavoro 4.0 e da Idea Diffusa: dalla piattaforma online, con il contributo dei sindacalisti e di ricercatori, studiosi e manager, che hanno messo a disposizione della nostra discussione le loro conoscenze sulla materia, fino all'Inserto di Idea Diffusa, ormai alla sua dodicesima uscita. In questo numero proviamo ancora una volta ad essere strumento per una elaborazione diffusa raccogliendo proprio le riflessioni che sono emerse nei congressi sul tema digitalizzazione e

lavoro 4.0, a partire dalle regioni, che hanno per prime raccolto le riflessioni dai territori, per poi arrivare ai congressi di categoria che si sono appena conclusi. Ringraziamo i tanti compagni e compagne che hanno condiviso con noi riflessioni e spunti che mettono in luce le persistenti criticità di questi processi ma che, allo stesso tempo, danno speranza: perché la Cgil è impegnata in queste sfide, diffusamente e attivamente.

Ci vediamo, dunque, a Bari dal 22 al 26 gennaio, al congresso nazionale della Cgil: in questa sede presenteremo il volume "Contrattare l'innovazione digitale", una cassetta degli attrezzi che raccoglie la nostra elaborazione per metterla al servizio di chi vuole contrattare l'algoritmo.

**CHIARA MANCINI**  
coordinatrice della piattaforma Idea Diffusa

# Rilanciare il lavoro nel tempo delle nuove macchine

di ANGELO SUMMA  
segretario generale Cgil Basilicata

**A**bbiamo dinanzi a noi sfide difficili per il futuro del lavoro. Il mondo sta ridefinendo i propri assetti geo-economici e le collocazioni delle catene del valore con una forza che non si vedeva dalla fine dei grandi conflitti mondiali, eppure il dibattito politico italiano non pare all'altezza delle sfide che sono in campo. Quale collocazione, quale modello di specializzazione si vuole imprimere al nostro Paese? Quale futuro vogliamo? Non si tratta di mettersi dalla parte del lavoro o delle macchine, ma di come salvare e rilanciare il lavoro nel tempo delle nuove macchine. Siamo a un passaggio cruciale nel quale è essenziale spostare sul terreno del valore la sfida competitiva. Gli anni già trascorsi di questa crisi certificano la nostra debolezza, abbiamo perso un quarto della capacità produttiva, posti di lavoro e investimenti. E questo non accade certo a causa dell'innovazione, dal momento che quasi tutte le imprese cessate non usavano neppure internet. Siamo in

**Investire sulla formazione, difendere il welfare, rafforzare la partecipazione. Ecco i terreni su cui puntare per cogliere le opportunità positive di Industria 4.0 e smussare i possibili contraccolpi negativi**

una transizione che è appena iniziata. Questo significa che c'è il tempo per compiere scelte giuste e condivise in grado di colmare il ritardo: investimenti in innovazione, organizzazione, internalizzazione intelligente, tornando a mettere le risorse nelle imprese e non nella rendita. Significa considerare il fattore umano, la persona che lavora, la sua creatività e responsabilità, come la prima ricchezza intangibile dell'impresa. Per costruire un ambiente favorevole all'innovazione non basta occuparsi solo di tecnologie. C'è bisogno anche di politiche di sostegno sociale, affrontando il tema delle competenze dei lavoratori occupati con un grande piano formativo per l'inclusione digitale. Siamo di fronte a un passaggio

nel quale il rapporto tra uomo e macchina, tra umanità e scienza, fra tecnologia e lavoro è cambiato e senza un progetto, senza un governo di questo processo, si rischia di compromettere la coesione, a partire dal tema dell'occupazione. È questa una responsabilità storica che viene affidata alle forze sociali e politiche. È evidente, in conclusione, che c'è bisogno di dare un nuovo valore al lavoro e all'innovazione non solo definendo i confini etici, ma indicando anche i bisogni che si debbono soddisfare con l'avvento delle nuove tecnologie per definire, a partire da qui, un nuovo compromesso sociale. Perché sarebbe sbagliato contrapporre innovazione e protezione: le due cose vanno tenute insieme. Si tratta, per dirla con Bruno Trentin, di una strategia di "partecipazione non subordinata". ■

- **XII Congresso della Cgil Basilicata, documento politico**  
(<https://bit.ly/2QLA4ve>)
- **Rivoluzione La Basilicata delle persone**  
(<https://bit.ly/2QJjb4y>)



Mai come oggi, nella travagliata storia del Sud, abbiamo avuto a disposizione così tanti strumenti per fare innovazione nel nostro territorio. Ora è giunto il momento di attivarli

## CALABRIA

di RAFFAELE MAMMOLITI  
segretario generale "Area Vasta Centro"  
(Catanzaro-Crotone-Vibo Valentia)

Interpretare il cambiamento per orientarlo verso dinamiche di innovazione capaci di incidere sul lavoro, sull'occupazione e sull'economia nel suo insieme: la quarta rivoluzione industriale è già iniziata. E, con essa, la sfida che attende la Cgil: governare i processi legati a Impresa 4.0. In una realtà come la nostra, in cui non vi è piena consapevolezza delle trasformazioni in atto – e l'industria incide solo per il 7 per cento del Pil – a ottobre 2017 abbiamo promosso una iniziativa molto partecipata allo scopo di anticipare il corso degli eventi: al tavolo del sindacato, a Lamezia Terme, abbiamo riunito Svimez, Regione, enti locali, Confindustria e Cgil nazionale nella convinzione che la conoscenza empirica rappresenti il **SEGUO A PAG. 3**

> punto di forza della nostra organizzazione.

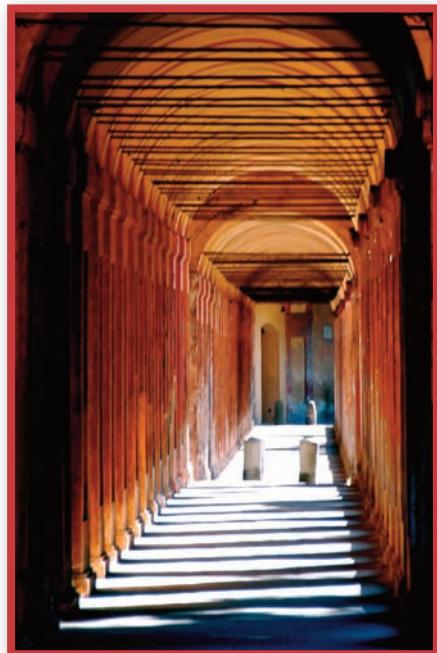
Prima di iniziare i lavori, abbiamo visitato le aziende situate nei mille ettari pianeggianti di una delle aree industriali più grandi del Mezzogiorno. E l'esito di questo percorso ci ha portati a una conclusione netta: la quarta rivoluzione industriale è l'occasione di un nuovo inizio, un'opportunità per chi è rimasto indietro. Si tratta ora di fare sistema nella convinzione che, senza innovazione, si corra il rischio di mandare fuori mercato anche l'esistente in un'area nella quale agiscono insediamenti produttivi dei diversi settori: manifatturiero, logistica, telecomunicazioni, call center, agroalimentare, servizi ambientali, produzione di energia da fonti rinnovabili. Al nostro congresso, l'approfondimento di questi temi ha assunto una dimensione strategica rilevante: partendo dall'esperienza maturata lungo l'asse Catanzaro-Lamezia, abbiamo costituito l'Area Vasta Centro "Catanzaro-Crotone-Vibo" convinti di dover aggregare anche le potenzialità esistenti su Crotone e Vibo

Valentia – zone in cui insistono attività produttive importanti unitamente ai due porti che possiedono di per sé caratteristiche strategiche significative – nell'intento di creare una struttura sindacale capace di relazionarsi con una delle realtà produttive più importanti del Meridione (e di incidere, quindi, nella più grande area di libero scambio nella quale si concentrano importanti interessi economici, culturali, commerciali e produttivi). Di fronte ai cambiamenti epocali in atto, una grande organizzazione sociale come la nostra deve misurarsi con la capacità di favorire soluzioni in grado di migliorare le condizioni di vita e lavoro delle persone che rappresenta. Per questo ci siamo impegnati a sollecitare l'attivazione degli strumenti esistenti e l'utilizzo delle risorse già disponibili per contribuire a innescare i processi di allargamento della base produttiva, economica, sociale, occupazionale. C'è, in Calabria, una batteria di strumenti e risorse mai dispiegata prima nella travagliata storia del Mezzogiorno. Basti pensare al Master Plan per il Sud, al Patto per la Calabria, a Impresa 4.0, al

Credito di imposta sugli investimenti in ricerca e innovazione, all'Apq per contratti di sviluppo, alla Zes. Ecco, basterebbe attivare questi strumenti all'interno di una visione euro-mediterranea per cambiare la Calabria e il Mezzogiorno e superare la visione vetusta con la quale si rivendicano risorse senza prima utilizzare quelle che già ci sono. In questa direzione, sarebbe utilissimo sollecitare le partecipate Eni, Anas, Ansaldo Energie, Enel, Saipem, Fs affinché garantiscano una crescita degli investimenti e dell'occupazione. Sicuramente, la conferenza di programma della Cgil prima e il congresso poi, con il documento "Il Lavoro è", insieme alla piattaforme Idea Diffusa rappresentano punti di riferimento e imprescindibili strumenti operativi che ci potranno aiutare. Sta a noi prodigarci per evitare che i processi di innovazione e cambiamento comportino un'ulteriore marginalizzazione delle aree periferiche. Per quanto ci riguarda, ci attiveremo per favorire questo ambizioso orizzonte strategico di opportunità. ■

# Tre anni positivi, ma un rallentamento è alle porte

EMILIA ROMAGNA | RICERCA IRES



**Alta, rispetto al resto d'Italia, la propensione all'innovazione, che però è ancora insufficiente se confrontata con la media europea**

di **GUILIANO GUIETTI**  
 Presidente Ires Emilia Romagna

I triennio che è alle nostre spalle è stato un periodo piuttosto positivo per l'economia regionale emiliano-romagnola, che, grazie soprattutto alle esportazioni, spinte dalla forte crescita del commercio mondiale, ha registrato un aumento del Pil attorno all'1,5 per cento medio annuo. Un tasso di incremento certo non trascendentale, ma nettamente superiore a quello medio nazionale e tale da poter ritenere comunque superata almeno la parte più dura della grande crisi iniziata nel 2007-2008. I dati più recenti sembrano però indicare già nell'ultima parte dell'anno in corso una probabile inversione di tendenza, con previsioni

di nuovo al ribasso in tutta Europa e ancor più nel nostro Paese. Permangono inoltre alcuni fattori critici strutturali, quali l'alto tasso di precarietà del mercato del lavoro, rilevanti squilibri di natura demografica, generazionale, territoriale e di condizione socio-economica, senza scordare infine un elevato livello di rischio idrogeologico. Lo evidenzia l'ultimo rapporto di Ires Emilia-Romagna, appena pubblicato, che come ogni anno analizza i principali indicatori del quadro socio-economico regionale. I diversi capitoli di cui si compone spaziano dalla demografia all'economia, dall'ambiente al turismo, dal mercato del lavoro alla condizione giovanile e infine alla condizione delle famiglie. **SECUE A PAC. 4**

> Uno dei fattori che comunque hanno inciso positivamente sulla fase alle spalle è rappresentato sicuramente dalla ripresa degli investimenti, iniziata nel corso del 2015 e poi assestata, nei tre anni successivi, su valori prossimi – secondo le stime di Prometeia – al 5 per cento di crescita annua. Valori importanti, anche se ancora insufficienti a compensare la caduta accumulata negli anni più bui della crisi, dal 2009 al 2014. Una parte importante di questi nuovi investimenti ha riguardato l'innovazione, infatti sia l'incidenza della spesa totale in ricerca e sviluppo rispetto al Pil, sia la quota di personale equivalente a tempo pieno per mille abitanti addetto a questo macrosettore sono negli ultimi anni in costante e significativa ascesa. Entrambi questi

indicatori, di fonte Istat, sono tuttavia relativi solo a fattori di input, riguardano cioè le pre-condizioni che dovrebbero favorire l'emergere di nuovi prodotti e/o processi innovativi, ma non ci dicono nulla su quanto poi effettivamente questo input si traduca in innovazione.

Per avere qualche indicazione in più si può far riferimento al recente rapporto della Commissione europea, Innovation Regional Scoreboard riferito al 2017, che classifica tutte le regioni dei 28 Stati dell'Europa allargata in base alla loro "performance innovativa". Le regioni italiane risultano tutte comprese nella fascia medio-bassa, tra le quattro che compongono questa particolare classifica, quella dei cosiddetti "innovatori moderati", un dato certo non particolarmente

lusinghiero per il nostro Paese. A sua volta questa fascia è distinta in tre gruppi e in questo caso l'Emilia-Romagna si colloca nel gruppo di testa insieme ad altre otto regioni italiane, tutte situate nel centro-nord. Più precisamente l'Emilia-Romagna è in questa graduatoria la seconda, dopo il Friuli Venezia-Giulia. Insomma, anche in una regione come l'Emilia-Romagna, che pure in quest'anno ha goduto di un andamento decisamente migliore di quello medio nazionale, la propensione all'innovazione rimane modesta, soprattutto se rapportata a quella delle principali regioni del centro e del nord Europa. ■

■ **Osservatorio dell'Economia e del Lavoro in Emilia-Romagna n. 6**  
*(<https://bit.ly/2PUoWa3>)*



# La formazione per contrattare algoritmo e sviluppo

di BRUNA COSERO  
 responsabile formazione Cgil Roma e Lazio

Tra gli aspetti che caratterizzano la struttura produttiva italiana, rispetto a quella delle altre principali economie avanzate, vi è un minore utilizzo di personale qualificato. Nel Lazio, secondo i dati del rapporto Banca d'Italia di giugno 2018, la quota di occupati in possesso di una laurea si è attestata in media al 26,1% tra il 2012 e il 2016, un valore più contenuto della media Ue-28 (33 %), ma superiore a quello del Centro e alla media nazionale (23 e 20,2%, rispettivamente). Il divario con la media italiana è il riflesso sia della diversa presenza sul territorio di persone laureate fra la popolazione attiva, sia delle scelte delle imprese sulla composizione della propria compagnie lavorativa. L'indagine Excelsior, condotta sino al

Davanti alle modifiche epocali che ci attraversano e alle sfide altissime che ci attendono, bisogna utilizzare sempre più personale qualificato

2016 da Unioncamere e ministero del Lavoro, indica che la domanda di lavoro delle imprese del Lazio si caratterizza per la ricerca di livelli di capitale umano relativamente elevati rispetto al resto del Paese, a causa delle differenze nella composizione settoriale e dimensionale della struttura produttiva del territorio. Infatti, nella regione è più elevata la quota di richieste di lavoro proveniente da imprese oltre i 50 addetti e da quelle a medio-alta tecnologia o intensità di conoscenza, che impiegano mediamente dipendenti con più elevato capitale

umano. Contrattare l'algoritmo è uno slogan e per l'intera organizzazione significherà avere, davanti alle modifiche epocali che ci attraversano, atteggiamenti vigili ma anche di proattività, finalizzati a indirizzare al meglio le piattaforme per i futuri scenari. Occorre una contrattazione per lo sviluppo sostenibile e il lavoro, insieme alla capacità di comprendere e includere tutte le realtà presenti in ogni singolo territorio, quelle che si rivolgono a noi e anche quelle che dobbiamo andare a contattare. Le sfide sono altissime e le competenze, per tutti i livelli di rappresentanza, devono costantemente essere aggiornate. ■

■ **Plasmare il futuro: la formazione per rappresentare e contrattare algoritmo e sviluppo**  
*(<https://bit.ly/2EH8YPE>)*



# Un osservatorio sull'innovazione digitale

di MARCELLO SCIPIONI  
responsabile dipartimento innovazione e territorio CalM Milano

L'Osservatorio sull'innovazione digitale della Camera del lavoro di Milano è stato istituito un anno fa per indagare – con il contributo delle categorie, dei dipartimenti innovazione, mercato del lavoro, degli uffici studi e formazione – sulle conseguenze prodotte dalla trasformazione digitale. A supporto del lavoro di inchiesta, è stato lanciato un questionario tra i delegati sindacali che per ora ha coinvolto un campione di imprese che complessivamente occupano oltre 95 mila persone. L'obiettivo è fornire strumenti adeguati all'azione sindacale e alla contrattazione. Per questo, durante il congresso, è stato redatto un documento proprio su questi temi. Tra i primi risultati segnaliamo che il processo di digitalizzazione dei processi produttivi a Milano marcia speditamente a prescindere dal piano nazionale Industria 4.0, al quale ha attinto risorse solo il 15 per cento circa delle aziende del nostro campione. Nonostante ciò, oltre i tre quarti delle aziende hanno avviato, o proseguito, nell'ultimo biennio azioni di riorganizzazione. Il 45 per cento lo ha fatto attraverso il supporto di società di consulenza. Interessante notare che oltre la metà utilizza modalità di lavoro da remoto o di smartworking. Per le aziende, il lavoro agile si traduce in riduzione di costi e aumenti di produttività del 15 per cento. Il 77 per cento dei nostri delegati intervistati nel prossimo biennio si attende che il processo di innovazione digitale proseguirà con impatti diversificati sull'occupazione: per il 37 per cento diminuirà, per il 19 aumenterà, mentre il 44 per cento si aspetta una sostanziale stabilità occupazionale. I sistemi organizzativi sono

fondamentalmente quelli "partecipativi" di derivazione toyotista (*lean production* e *Wcm*). Le imprese maggiormente strutturate, che stanno intraprendendo lo sforzo di riprogettare la gestione dei processi avvalendosi di architetture digitali integrate, sono quelle che hanno affrontato e inserito nel loro modus operandi la filosofia della *lean production*. La nuova organizzazione del lavoro si caratterizza non solo per i cambiamenti nei processi produttivi (qualità totale e miglioramento continuo di metodi, strumenti, standard e tecnologie di processo; lotta agli sprechi e *just in time*; polivalenza), ma per quelli nella gestione manageriale delle aziende, che promuove spirito di comunità, adesione ai valori dell'impresa, responsabilizzazione verso il proprio lavoro. Uno dei temi che verranno maggiormente indagati sarà il rapporto tra la crescente digitalizzazione e l'organizzazione del lavoro, con messa a fuoco del ruolo dei team leader, espressione di un cambiamento nelle gerarchie aziendali. Il loro rapporto con i rappresentanti sindacali (un Rsu ogni sei team leader) segnala quello che sarà uno dei temi cruciali da affrontare per la Cgil: ripensare le forme della rappresentanza nei luoghi di lavoro e la formazione strategica dei propri quadri. Per il sindacato la sfida è ardua. Infatti esso è ancora prevalentemente modellato, nelle sue strutture portanti e anche nelle culture, sull'organizzazione del lavoro fordista, che aveva almeno il pregio di integrare il lavoratore in vasti aggregati produttivi (la grande fabbrica), favorendone l'acquisizione di una coscienza collettiva. Ora invece, la cultura organizzativa dominante nelle imprese e nella società è di derivazione toyotista. Si prova a responsabilizzare il lavoratore, ma lo si isola in microgruppi

I risultati di un'indagine condotta tra i delegati, presentati al congresso della Camera del lavoro di Milano. L'obiettivo è fornire strumenti adeguati all'azione sindacale e alla contrattazione

in continua competizione e in luoghi disparati all'interno di lunghissime filiere di subfornitura. Nell'epoca del just in time sistemico, la gestione del tempo è strategica. La flessibilità deve essere totale. È funzionale a questo processo la crescita del part-time e del lavoro on demand. Gli orari si articolano e si frammentano tra le varie linee di prodotto. Gli incrementi di produttività vengono redistribuiti solo in minima parte e in modo ineguale al lavoro. Questo ci segnalano i nostri delegati, insieme alle crescenti difficoltà nel contrattare l'organizzazione del lavoro e nella stabilizzazione dei lavoratori precari. Inoltre, la formazione specifica sulle nuove tecnologie, svolta dal 52 per cento delle aziende del campione, viene progettata e attuata in due aziende su tre senza il coinvolgimento del sindacato. Si pone dunque il problema di cosa fare per riqualificare l'azione sindacale in un contesto radicalmente mutato, ma dove l'attenuazione della subordinazione reale del lavoro al comando dell'impresa è solo apparente e nuovi spazi potrebbero dischiudersi alla contrattazione collettiva. Infatti i saperi dei lavoratori rimangono centrali anche nel nuovo paradigma. Ma verranno estratti in modo automatico dai dispositivi elettronici e trasformati da algoritmi in procedure vincolanti? O saprà il sindacato sviluppare contrattazione, progettazione, formazione congiunta di organizzazione, tecnologie e livelli occupazionali? Il *just in time* informatizzato è una macchina raffinata e complessa, ma anche vulnerabile come ci insegnano, ad esempio, gli scioperi nella filiera di Amazon. E i recenti walkouts delle lavoratrici e dei lavoratori di Google ci mostrano che anche nell'azienda simbolo del settore hi-tech è possibile l'azione collettiva, la rappresentanza del lavoro. ■

■ **Organizzazione del lavoro e digitalizzazione**  
(<https://bit.ly/2EE5lcu>)

# Dalla filiera delle carni un esempio da seguire

Alla Carnjcoop Fileni è stato completato un progetto di automazione integrale che ha consentito di formare e ricollocare 90 lavoratori grazie alle buone relazioni industriali

di MARCO MANZOTTI  
segretario regionale Cgil Marche

L o svolgimento del congresso ha sicuramente offerto l'opportunità di affrontare, nel corso delle sue diverse fasi, il tema dell'innovazione introdotta dalla rivoluzione digitale. Nelle Marche, quando tale opportunità è stata colta, la discussione emersa ha in primo luogo confermato e reso evidente la trasversalità dell'innovazione 4.0, non limitata ai settori industriali ma estesa anche al mondo dei servizi e del terziario. Perciò se n'è parlato in congressi di categorie dell'industria e anche in altri, come in quelli della Filt, della Fisac, o della Filcams. L'altro

aspetto riguarda il merito della discussione, prevalentemente caratterizzata da un lato a mettere in risalto le preoccupazioni per le conseguenze sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro; dall'altro a evidenziare i ritardi e la scarsa propensione all'innovazione del sistema produttivo marchigiano, anche per la ridotta capacità d'investimento, in quanto per la gran parte costituito da piccole e medie imprese. Forse, in misura minore il dibattito si è svolto anche su come governare le ricadute sul lavoro, non solo nei processi, ma nell'intero ciclo del prodotto o del servizio; e su come orientare verso questo obiettivo la contrattazione aziendale e di filiera a partire dai temi dell'organizzazione, della formazione e riqualificazione professionale. A fronte di un processo d'innovazione così profondo, emerge tutta la necessità di accompagnare la consapevolezza dei suoi possibili rischi con una nuova capacità contrattuale in

azienda e nel territorio. In questo senso, nella regione, una delle recenti esperienze più significative è certamente quella della Carnjcoop Fileni, un'importante azienda di produzione e lavorazione delle carni bianche che ha portato a termine, con un significativo investimento, il progetto di integrale automazione del reparto della logistica che, fin dal recepimento dell'ordine del cliente, gestisce tutte le fasi dalla produzione alla consegna. Attraverso 108 navette orizzontali e 18 ascensori verticali, la merce viene movimentata su e giù per i sette piani del nuovo magazzino; ogni singola confezione viene personalizzata (marchio, prezzo alla vendita e altre informazioni sul prodotto) per renderla pronta ad essere sul banco di vendita. Viene quindi riportato al magazzino dove un altro sistema di automazione ricomponete il pallet in maniera conforme alle procedure di scarico e consegna del cliente. Le positive relazioni sindacali nel gruppo hanno consentito, attraverso la condivisione di un piano di formazione e riqualificazione, di collocare circa 90 lavoratori - che altrimenti sarebbero stati in esubero - in altre mansioni all'interno del ciclo aziendale, permettendo anche percorsi di crescita professionale. ■

Se ben gestita, l'innovazione può aiutare i lavoratori, ma ricordiamoci che non è mai neutrale. Ecco perché va governata, con la contrattazione e il dialogo

di PIER MASSIMO POZZI  
segretario generale Cgil Piemonte

N el congresso regionale della Cgil il tema della digitalizzazione è riecheggiato ovunque, dalla relazione introduttiva ai molti interventi, compresi quelli del segretario confederale Franco Martini (che ha chiuso la prima giornata) e del segretario generale Susanna Camusso che ha tratto le conclusioni. Il tema è stato inserito anche nel documento finale e nei materiali del congresso distribuiti ai delegati. Lo scoppio della bolla del 2008 ha coinciso con un enorme balzo tecnologico. Le app si sviluppano sempre di più e gli stessi giochi si evolvono in piattaforme con le quali



persino si lavora. Facciamo i bonifici e altre operazioni bancarie, ordiniamo la pizza e acquistiamo online, e in questo modo si riducono gli impiegati di banca e aumentano i driver. Cambia il lavoro e aumenta la possibilità tecnologica di gestire la flessibilità, nel bene e nel male. E giungiamo così al lavoratore di Amazon, a colui che corre tra gli scaffali,

carica il furgone e non indugia un solo istante a percorrere tanta strada, o al gestore di fondi che con un click determina il rendimento dei nostri fondi pensione, o all'impiegato che con lo smartworking si gestisce al meglio i tempi di vita e di lavoro. Ma Internet, i big data, l'intelligenza artificiale, non hanno

SEGUO A PAC. 7

> compensato la perdita di ricchezza provocata dalla crisi. Il lavoro creato è complessivamente pagato meno. Le imprese hanno compreso i costi abbassando quello del lavoro attraverso una maggiore flessibilità interna e ciò avviene soprattutto nella filiera dei servizi esterni collegati alle imprese. Per essere governate senza produrre sconvolgimenti sociali negativi, dunque, queste trasformazioni hanno bisogno del rafforzamento della contrattazione e dell'interlocuzione tra i sindacati, le associazioni d'impresa e i governi. Internet ha grandi potenzialità. Consente risposte inimmaginabili ad esempio in medicina, nel recupero delle disabilità funzionali, nella sicurezza

stradale e anche sul lavoro con i sensori intelligenti che già oggi riempiono le nostre auto e le macchine utensili. Potrebbero eliminare per l'uomo i lavori più insalubri e faticosi. Ma la tecnologia non è neutra, lo vediamo oggi nelle piattaforme digitali: può anche consentire maggiore sfruttamento, più controlli, una flessibilità esasperata. Per questo con l'utilizzo di uno slogan ci poniamo un obiettivo che non è irraggiungibile, quello di "contrattare l'algoritmo". Gli algoritmi già oggi condizionano la nostra vita, il nostro lavoro, i nostri consumi. Solo con il governo di questi cambiamenti si possono migliorare le condizioni sociali e aumentare la qualità della vita,

puntando su una migliore distribuzione del lavoro, sulla riduzione degli orari che liberino tempo per gli interessi, sulla cultura, sul sociale, anche per ridurre la piaga delle morti sul lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali. Questa è la frontiera del progresso, altro che "padroni a casa nostra". ■

■ **Indagine in Piemonte su "Industria 4.0 e il Lavoro"**  
<https://bit.ly/2R8o2M2>

■ **Scheda sulle imprese digitali**  
<https://bit.ly/2E1bJQM>

■ **La produzione intelligente nei settori manifatturieri in Piemonte**  
<https://bit.ly/2rOCpXi>

# Decidono le persone, non i computer



“N ovità e innovazioni stanno cambiando il mondo e lo cambieranno irreversibilmente. Tuttavia, questa rivoluzione c'è e non si può fermare. Spetta a noi il compito di arginare le deviazioni negative e di sfruttare le potenzialità attraverso un governo vero dei processi. Bisogna essere convinti che la tecnologia non è neutra e il futuro dipende sempre dalle scelte degli uomini nonostante gli algoritmi”. Così Pino Gesmundo, segretario generale Cgil Puglia, nella sua relazione

all'ultimo congresso regionale che si è svolto a Bari. “Il cambiamento e l'innovazione – ha sottolineato – creano paura, precarietà, ma anche rabbia. E portano i cittadini a prendere decisioni seguendo le proprie emozioni, basandosi meno sulla razionalità”. Non è mancato un passaggio sui big data: “Sanno tutto di noi e il loro utilizzo spesso è in regime di monopoli: la strutturazione stessa delle imprese o delle piattaforme, per dimensione e collocazione geografica al di sopra e oltre gli Stati nazionali, e il loro peso

**Il segretario della Cgil Pino Gesmundo:**  
**“Siamo nel pieno di una trasformazione che implica un nuovo modo di pensare e di fare. In ogni caso, è un processo da governare”**

■ **Il Lavoro è: sviluppo lavoro ambiente**  
 La relazione del segretario Pino Gesmundo  
<https://bit.ly/2QGfH2u>

economico, possono condizionare le scelte degli stessi Stati, sia sull'economia sua sulla stessa tenuta democratica”. Una delle questioni che più deve interessare il sindacato riguarda i posti di lavoro. “C'è il pericolo che le tecnologie riducano l'occupazione a una velocità maggiore rispetto a quella con cui si crea nuovo impiego”, osserva Gesmundo. “Ma se i processi sono irreversibili, allora il punto è che bisogna lavorare per governarli. Da un lato, dobbiamo pensare a un nuovo sistema di ammortizzatori e tutele

sociali; dall'altro, agire per dare una visione positiva, in base alla quale i robot e l'intelligenza artificiale non sostituiscono gli esseri umani, ma li liberano e danno loro più tempo per sé stessi, anche per fare altri lavori, magari più gratificanti. Il punto è capire, insomma, se una piattaforma distrugge il lavoro o può contribuire a umanizzarlo. Capisco l'azzardo, ma dobbiamo cimentarci”, ha aggiunto il dirigente sindacale. “Tutto dipende dalla capacità delle persone, dei leader, delle istituzioni preposte, delle organizzazioni sociali e datoriali, di saper abbracciare e governare o meno il cambiamento, comprendendone la sua ineludibilità, anziché combatterlo, governandone la pericolosa transizione. Il rischio è, e rimane, l'aumento delle disuguaglianze a favore dei potenti della Terra, contro coloro che sono stati troppo frettolosamente definiti gli sconfitti della globalizzazione e che oggi rischiano di rimanere sconfitti anche dai processi di innovazione”, ha concluso l'esponente Cgil. ■

## PUGLIA



## L'importanza della formazione

**C**ome gestiamo processi innovativi che forse distruggono più lavoro di quanto riescano a creare in pari tempo? Come accompagniamo a un nuovo mestiere coloro che oggi sono privi delle conoscenze indispensabili, e cioè oltre il 60 per cento dei lavoratori censiti come 'primitivi tecnologici'? Su queste domande si è soffermato il segretario generale della Cgil sarda Michele Carrus in un passaggio centrale della relazione al congresso che si è svolto a Cagliari. "Tra meno di dieci anni - ha fatto notare il sindacalista - oltre il 20 per cento delle mansioni oggi conosciute sarà inutile, perché surrogato dai big data, dagli assistenti virtuali, da robot dotati di una sofisticata intelligenza artificiale, dall'internet delle cose sempre più capaci di dialogare tra di esse senza bisogno di una costante mediazione umana. Pensiamo ai droni, alla spedizione delle merci, all'agricoltura di precisione, alla domotica e alla gestione delle utenze; alla manutenzione predittiva, alla realtà aumentata, alla stampa tridimensionale; alla meccatronica applicata ai presidi sanitari e chirurgici,

**Il segretario regionale Michele Carrus: "Stanno tornando forme ottocentesche di rapporti tra capitale e lavoro. Dobbiamo esserne consapevoli per renderci protagonisti del cambiamento in una direzione più inclusiva e democratica"**

■ **XIV Congresso della Cgil sarda**  
 Relazione del segretario generale  
 Michele Carrus  
*(<https://bit.ly/2AaXKyN>)*

oppure anche, semplicemente, agli umanoidi in grado di darti assistenza, pronto soccorso, compagnia". Il punto è quindi come organizzare masse crescenti di lavoratori sempre più individualizzati, iperconnessi nelle piattaforme che ne sfruttano competenze e abilità tecnologiche, ma proprio per questo spesso più isolati rispetto a tutti gli altri. "Chi e con chi - ha proseguito Carrus - tratterà la loro retribuzione, le regole d'ingaggio, il tempo libero, il diritto alla disconnessione? Quale previdenza dovremo costruire per loro, quali forme

di mutualismo solidale, quale modello di relazioni industriali e a quale livello di rappresentanza, locale, nazionale, internazionale? Questo scenario così problematico apre questioni enormi per tutte le istituzioni democratiche, a iniziare dalla gestione delle banche dati, dalla sicurezza delle reti e dal tema delle autorità di controllo e delle sanzioni degli usi e comportamenti illeciti".

A suo giudizio, dunque, "gli esiti sociali di questo futuro non sono affatto scontati, ma intanto è molto più vicino di quanto sembri e in parte è già presente. Già vediamo realizzarsi una sempre più marcata polarizzazione professionale tra quanti sono inclusi - in virtù delle proprie competenze - e quanti invece restano esclusi, risospinti verso la completa spersonalizzazione del lavoro e la ripetitività di cicli e mansioni guidati dai flussi di dati in modo tale da far impallidire persino le catene tayloristiche". In una parola, "l'evoluzione tecnologica per molti versi sta riproponendo forme ottocentesche di rapporti tra capitale e lavoro, sta riportando indietro le lancette della storia di una società e di istituzioni impreparate ad affrontarne e governarne la rapidità e la pervasività. Dobbiamo essere consapevoli di questa nuova dimensione - ha concluso - per renderci protagonisti del cambiamento in una direzione più inclusiva e democratica, rispettosa del lavoro e dei diritti delle persone, piuttosto che subire il corso degli eventi. È in questo scenario che emerge l'importanza dell'istruzione e della formazione professionale, che è una delle riforme regionali che attendiamo da anni e non si è ancora concretizzata". ■

## La nuova questione meridionale

**In una regione dove si fa solo contrattazione difensiva, governare la transizione significherà ridurre le probabilità che la digitalizzazione del mercato possa produrre nuove diseguaglianze sociali**

di **MONICA GENOVESE**  
 segreteria Cgil Sicilia

**SICILIA**

**P**erché parlare di quarta rivoluzione industriale, in Sicilia, dove alcune delle principali aree industriali coincidono con le aree di crisi complessa e dove assistiamo, ogni giorno, alla perdita di lavoro? Perché parlare di infrastrutturazione immateriale in una regione dove è insufficiente quella materiale? Perché farlo in un territorio dove finora si è speso più per le politiche passive che per quelle attive, in cui i dati sull'economia e sul lavoro sono disarmanti e dove prosegue inesorabilmente la desertificazione industriale? La risposta è che non possiamo far finta di niente: dobbiamo considerare Industria 4.0 un pezzo della rinnovata questione meridionale, nel senso che ove non opportunamente

SEGUO A PAC. 9

> governata, può rappresentare un ulteriore fattore di discriminazione tra Nord e Sud, contribuendo ad accrescere le disuguaglianze tra lavoratori.

Industria 4.0 ci consegna uno scenario dove aumenterà il tasso di sostituzione delle persone con le macchine, crescerà la discontinuità lavorativa, dentro al quadro disegnato dal Jobs Act, che ha ridotto le protezioni sociali, spingendo sulla flessibilità in uscita. Ecco perché il ruolo della formazione continua diventa centrale, perché reale strumento di protezione sociale, da contrattare e rivendicare quale strumento di politica attiva. Può bastare il progetto Industria 4.0, che così come disegnato ha portato alla concentrazione della maggior quota di investimenti al Nord, o serve un intervento straordinario dello Stato più incisivo, in una logica concertativa e di sistema integrato, tutta da inaugurare? Sono sufficienti questi interventi finanziari e fiscali come volano degli investimenti privati o serviranno anche investimenti pubblici e misure di stimolo della domanda? Noi pensiamo che sia meglio seguire la seconda strada.

In una Regione dove, ormai da troppi anni, si fa contrattazione difensiva, stretti come siamo tra la necessità di innovazione e la difesa spasmodica dei posti di lavoro, governare la

transizione significherà ridurre le probabilità che la digitalizzazione del mercato possa produrre nuove disuguaglianze sociali, discriminando i lavoratori attuali da quelli che verranno, concentrando il potere nelle mani dei detentori di piattaforme che avranno a disposizione dati, tecnologie e profitti, con impatti occupazionali pari a zero. Insomma, alle disuguaglianze esistenti rischia di sommarsi un gap tecnologico strutturale. Allora, sta a noi declinare questi temi, fare i conti con i processi di innovazione e digitalizzazione (come ci ricorda il documento congressuale Il lavoro è) e farli vivere nelle vertenze, nelle rivendicazioni. Nei mesi scorsi abbiamo promosso iniziative seminariali e formative in giro per la Sicilia sugli effetti della quarta rivoluzione industriale sul mondo del lavoro. Il nostro congresso ha sviluppato il passaggio da 'Laboratorio Sud' a 'Vertenza Sud', individuando in Industria 4.0 un pezzo forte dell'azione sindacale dei prossimi anni. Ora, più di prima, dobbiamo provare a progettare un nuovo welfare per redistribuire sicurezza sociale. Perché c'è ancora una grande domanda di uguaglianza, rappresentanza e sindacato. Ed è su questi terreni che possiamo e dobbiamo giocare una sfida grande e appassionante. ■

# Un'alleanza per il lavoro e la conoscenza

Digitalizzazione e automazione sono cambiamenti già in atto con cui dobbiamo confrontarci per gestire le importanti conseguenze che generano nel mondo produttivo

di **FRANCO IANESELLI**  
segretario generale Cgil Trentino

Il lavoro è il nostro futuro. È da qui che è partita la nostra riflessione sulla rivoluzione tecnologica nell'ambito del XIX congresso della Cgil del Trentino. Digitalizzazione e automazione sono cambiamenti già in atto, con cui dobbiamo confrontarci per gestire le importanti conseguenze che producono nel mondo del lavoro. Sarebbe illogico e controproducente pensare che la soluzione possa essere contrastare le nuove tecnologie. La nostra battaglia, invece, deve muoversi sul terreno della conoscenza e della

formazione continua per tutti i lavoratori. In tale quadro la Cgil provinciale ha lanciato una proposta per il Trentino dei prossimi anni, un'alleanza per il lavoro e per la conoscenza. Dobbiamo essere sempre più determinati nel pretendere che l'apprendimento permanente diventi un diritto di ciascun lavoratore, perché è enorme il rischio che la rivoluzione tecnologica divida ancora una volta i lavoratori e aumenti le disuguaglianze. Sappiamo che ci sono categorie che dinanzi alle nuove tecnologie ricevono, giustamente, dosi massicce di formazione continua. Altre, invece, nulla. E molto



spesso queste ultime sono i soggetti più a rischio, quelli che per il lavoro che fanno, hanno un'altissima probabilità di essere sostituiti con le nuove tecnologie. Se non vogliamo che la rivoluzione trasformi queste persone più deboli in 'carne da macello', tagliandole fuori dai processi produttivi o relegandole solo a ruoli marginali, o peggio, destinandole a diventare solo destinatari di misure assistenziali, allora dobbiamo batterci con determinazione, affinché la formazione continua sia veramente un diritto riconosciuto a tutti. E ciò deve avvenire dentro i posti di lavoro, quando i lavoratori

sono ancora attivi. È illusione pensare che chi per decenni è stato impegnato sempre negli stessi compiti e non ha mai fatto formazione, una volta disoccupato, possa da un giorno all'altro acquisire nuove competenze. Così non funziona quasi mai. Le nuove tecnologie non sono mai neutrali: potranno diventare un nuovo strumento di dominio e di sottomissione, così come potranno diventare un'opportunità per migliorare la vita delle persone. La differenza sta nelle proposte, nel confronto e nel conflitto che sapremo mettere in campo per giocare questa partita. ■

TRENTINO

# Una proposta concreta alla Giunta

**Il segretario Cgil Vincenzo Sgalla:**

**"Seguiamo gli esempi virtuosi che giungono da altri territori. Dobbiamo coordinare tre capitoli: innovazione, mercato del lavoro e gestione delle crisi aziendali"**

**A**ttivare un nuovo strumento che coordini tre capitoli fondamentali: innovazione e ricerca; mercato del lavoro; crisi aziendali e territoriali. È la proposta lanciata alla Regione da Vincenzo Sgalla, segretario generale della Cgil dell'Umbria, nella relazione al congresso regionale che si è svolto a Perugia lo scorso novembre presso la

Sala dei Notari. "Su innovazione e ricerca - ha chiarito l'esponente della Cgil - si potrebbe guardare ad esempio all'Emilia Romagna, dove è stata creata una società consortile per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, Aster. I suoi soci sono la Regione Emilia Romagna, le università, gli enti di ricerca e i soggetti economici e sociali regionali". L'altro modello proposto da Sgalla alla Regione (presente in sala la presidente Marini) è quello dei parchi tecnologici della Toscana: "Anche qui l'idea di fondo - ha spiegato Sgalla - è quella di costruire una governance regionale attraverso una struttura collegiale permanente con funzioni

consultive, all'interno della quale siedono i rappresentanti di università, centri di ricerca, parchi scientifici e tecnologici, imprese e sindacati".

Quanto alla gestione delle crisi aziendali, il segretario Cgil ha proposto un'unità di crisi permanente sulle vertenze, "un luogo di verifica e consultazione dove le istituzioni regionali e territoriali, con le parti sociali, possano immaginare soluzioni condivise alle varie situazioni critiche che purtroppo continueranno a presentarsi".

Infine, sul mercato del lavoro la Cgil ha riconosciuto lo sforzo fatto dalla Regione e dall'assessorato competente per cercare di rilanciare la gestione pubblica: "Rinnovare e riformare i centri per l'impiego ha richiesto un notevole sforzo collegiale. Ora si tratta di tradurre la teoria in pratica, anche in virtù di un'idea organica delle potenzialità occupazionali della nostra regione", ha concluso Sgalla. ■

# Una regione laboratorio

VENETO

di **CHRISTIAN FERRARI**  
 segretario generale Cgil Veneto

I tema dell'innovazione e delle trasformazioni ha attraversato il congresso della Cgil Veneto, le categorie e le Camere del lavoro hanno approfondito singoli aspetti a partire dalle relazioni dei segretari generali o con seminari di approfondimento o tavole rotonde. Il documento politico conclusivo delle assise regionali rappresenta la sintesi di un lavoro preliminare fatto da categorie e Cdl e ha indirizzato l'azione della Cgil veneta per i prossimi quattro anni. Il tema dell'innovazione e della digitalizzazione e della nostra iniziativa è stato declinato nei vari ambiti, dalla contrattazione alla formazione, dall'impatto nella pubblica amministrazione alla redistribuzione della produttività. Ecco allora i principali indirizzi e ambiti di lavoro che caratterizzeranno la nostra azione contrattuale. Anzitutto, rilanciare l'innovazione del sistema produttivo veneto - a partire dai necessari investimenti produttivi, in ricerca e sviluppo - come scelta strategica alternativa a quella via bassa allo

**L'innovazione ha attraversato tutta la fase congressuale ed è stata declinata nei vari ambiti, dalla contrattazione alla formazione, dall'impatto nella Pa alla redistribuzione della produttività**

sviluppo che, ancor oggi, caratterizza larga parte del nostro sistema delle imprese; serve un rinnovato ruolo contrattuale - attivo e diretto - sul versante decisivo dell'organizzazione del lavoro e della produzione. Dobbiamo poi rilanciare la cosiddetta "prima parte" dei contratti: il diritto d'informazione e consultazione, le forme di partecipazione e codeterminazione diffusa. Ambiti cruciali per esercitare una vera contrattazione d'anticipo, in grado di influenzare effettivamente questi processi. L'altro terreno su cui qualificare la nostra azione contrattuale è il tema della formazione, in un contesto in cui le competenze devono saper tenere il passo dell'evoluzione tecnologica permanente; anche per evitare il cosiddetto mismatching, quel cortocircuito tra obsolescenza delle competenze attuali e mancanza di quelle nuove, che si intravvede nel nostro mercato del lavoro. Dobbiamo riorientare la contrattazione da un'impostazione di comparto a

un'ottica di sito e di filiera, che risponda a una logica di regolazione coerente con la nuova complessità della struttura produttiva. E la nostra forma/struttura deve rispondere in maniera più coerente all'evoluzione del lavoro che vogliamo organizzare e rappresentare. Anche oggi, nel tempo dell'Industria 4.0, si ripropone con forza la questione salariale e la necessità di redistribuire sia il lavoro che inevitabilmente si ridurrà, sia l'aumento della produttività, potenzialmente enorme. Un aumento che non può essere appannaggio esclusivo dell'impresa, ma che deve tradursi in meno orario, più salario e, soprattutto, più occupazione. Il Veneto può essere un laboratorio interessante da questo punto di vista, e noi punteremo a portare al centro dell'agenda politica e sociale questi obiettivi, a partire dall'interlocuzione con le controparti datoriali e la Regione. ■

■ Relazione di Christian Ferrari  
<https://bit.ly/2PUw7IZ>



# Se innovazione fa rima con inclusione

di MASSIMO MENSI, Filcams nazionale

I 27, 28 e 29 novembre, al teatro Lirick di Assisi, si è tenuto il XV congresso nazionale della Filcams, la più numerosa categoria di lavoratori attivi della Cgil, con quasi 600.000 iscritti. Tre giorni di dibattito e confronto, durante i quali è stato riservato ampio spazio ai cambiamenti legati all'innovazione tecnologica, che porteranno a guardare con occhi diversi al lavoro, tenendo ben salda l'attenzione sui lavoratori. Due tavole rotonde, con ospiti internazionali, su inclusività del lavoro e prospettive riservate a un territorio in crisi, martoriato dal terremoto. Il primo summit, programmato sui temi del 4.0, si è tenuto nell'ambito della giornata d'apertura ed era intitolato 'New frontiers for an inclusive future world of work'. La Filcams è tornata a discutere di

contrattazione, inclusione e innovazione, dopo le diverse iniziative 'The New Order', avviate nel 2015 con l'evento 'Contrattazione: contesto, scenari, prospettive', proseguite nel 2016 con 'Nuove frontiere per l'inclusione', nel 2017 con 'Verso Terziario 4.0' e nel 2018 con '(Futuro di) contrattazione e inclusione'. Nel corso dell'iniziativa, si sono confrontati i rappresentanti dei sindacati argentino, brasiliiano, francese, italiano, rumeno e spagnolo, con il contributo di Uni global union commerce, sulle priorità che il sindacato si deve porre, sullo stato della contrattazione e sulle condizioni del lavoro rispetto ai diversi contesti nazionali e internazionali. La persistente situazione di crisi, le trasformazioni e i cambiamenti che nei prossimi anni interesseranno il lavoro, la diffusione dell'e-commerce, le

Durante il XV congresso nazionale di categoria si è discusso di come conciliare 4.0, e-commerce e automazione nell'ambito di una rinnovata organizzazione del lavoro

implicazioni dei processi di digitalizzazione, robotizzazione e automazione, sono stati tra gli argomenti affrontati, con un inevitabile approfondimento rispetto agli 'strumenti' a disposizione del sindacato per fronteggiare la difficile fase. Dal dibattito, animato da lavoratori e lavoratrici, sono emersi vari fenomeni collegati al cambiamento del lavoro, in ragione dei mutamenti tecnologici: emerge forte l'esigenza che siano governati con attenzione e competenza, per evitare che l'organizzazione del lavoro sia demandata ad applicazioni web o che le macchine soppiantino la presenza dell'uomo nei luoghi di lavoro. Perciò, la persona e il lavoro devono continuare a essere al centro dell'azione sindacale, sempre più collettiva e inclusiva. ■

■ **Report attività 2014-2018 Collettiva.** Promuovere l'inclusione rappresentare il cambiamento costruire il futuro (<https://bit.ly/2ECoFGX>)

# Rafforziamo la partecipazione

di BETTO AQUILONE  
responsabile Politiche energetiche Filctem Cgil

Il mondo sta cambiando con straordinaria velocità. La rivoluzione dell'economia digitale sta riscrivendo il panorama competitivo in qualsiasi settore, non solo quello manifatturiero. È una forza dirompente che sempre più rivoluzionerà la tecnologia, i processi organizzativi, gestionali e operativi dell'impresa e del lavoro e alimenterà straordinarie possibilità di liberazione del lavoro, soprattutto di quello alienante. Con Industria 4.0 ci proiettiamo dentro alla quarta rivoluzione industriale. L'aumento della produttività e della competitività impatterà sull'organizzazione aziendale e sulle condizioni dei lavoratori per i quali già

**La categoria, com'è nella sua cultura, è impegnata attraverso la contrattazione a governare i nuovi processi coniugandoli con i diritti e la tutela delle persone**

emergono diversi elementi di criticità: la necessità di figure professionali con competenze diverse da quelle attuali; nuovi modelli organizzativi; la ridefinizione di nuovi orari di lavoro e la riduzione dei medesimi; la tutela del lavoro intellettuale e il diritto alla disconnessione, al riposo e alla privacy. Contestualmente, è necessario segnalare che i processi produttivi rischiano tuttavia di essere basati sulla segmentazione in due componenti: la prima rappresentata dai "lavoratori

della conoscenza", con elevata dotazione di capitale umano, sempre più indotta a rapporti collaborativi col capitale, e la seconda costituita dai "lavoratori produttivi" poco qualificati, esclusi dalla rivoluzione digitale, esposti alla concorrenza di tutto il mondo, con una prospettiva di contrazione progressiva dei salari e dei diritti.

La Filctem, com'è nella sua cultura, è impegnata attraverso la contrattazione a governare questi processi di innovazione coniugandoli con i diritti e la tutela delle persone, contrastando anche le nuove forme di controllo remoto attualmente previste. In questo contesto di profondo cambiamento è necessario indicare nuove forme di partecipazione e di

**SEGUE A PAG. 12**

> codeterminazione attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di definizione degli indirizzi strategici delle imprese, nella ricerca di obiettivi condivisi, nella individuazione di modalità e strumenti di partecipazione organizzativa, per favorire una contrattazione preventiva

sulle condizioni di lavoro. Per queste ragioni è necessario rafforzare le normative sulla partecipazione e sul coinvolgimento dei lavoratori sulla contrattazione collettiva nazionale e sui protocolli di relazioni industriali nei grandi gruppi, assumendo il tema della formazione e della

riqualificazione professionale nei nuovi processi organizzativi, quale strumento fondamentale di gestione nei processi di cambiamento. ■

■ **Il sindacato e l'industria 4.0**  
<https://bit.ly/2SkbRJr>



FILLEA

## Edilizia, prima della rivoluzione

di MARCO BENATI, Fillea Cgil

Nelle tre giornate del dibattito al congresso nazionale della Fillea Cgil (3-5 dicembre) molte sono state le riflessioni nella relazione introduttiva, negli interventi e nel documento politico conclusivo, sul rapporto tra innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro e nuove frontiere del nostro "fare sindacato". Nel settore dell'edilizia siamo ancora all'inizio di una vera e propria innovazione tecnologica dei materiali, tecniche di costruzione e digitalizzazione, quale ad esempio l'adozione del sistema Bim (*Building information modeling*), eppure siamo consapevoli che nei prossimi anni ci sarà una notevole accelerazione verso questa trasformazione che interesserà profondamente il modo di lavorare, la formazione, con l'ingresso di nuove figure professionali. Negli impianti fissi del settore delle costruzioni invece l'innovazione e la digitalizzazione dei processi (dalla progettazione alla commercializzazione) è già più avanzata. Basti pensare, ad esempio, allo sviluppo della *mass customization* che interessa il settore dell'arredamento. Di fronte a questa profonda trasformazione che interesserà il nostro lavoro, in una società dove l'egemonia dell'impresa è sempre più sostenuta, non possiamo restare subalterni,

**Nel settore siamo solo all'inizio di una vera e propria innovazione tecnologica di materiali, tecniche di costruzione e digitalizzazione, che trasformerà profondamente il modo di lavorare**

rassegnerci ad accettare che la parola innovazione sia scambiata con la parola "vinca il più forte"; ma bensì la nostra strategia deve essere quella di conquistare la declinazione dell'innovazione in un modello democratico e partecipativo per governare i processi, dando una nuova missione al bilateralismo e alla contrattazione nazionale e aziendale. Come affermato nel documento politico conclusivo del congresso, la Fillea assume l'innovazione come punto strategico di rivendicazione contrattuale, con l'obiettivo di sviluppare al massimo alcuni punti. Primo, la battaglia per la creazione di un ambiente favorevole all'innovazione (quindi contrasto all'illegalità e al lavoro nero, qualificazione dell'impresa, pubblica amministrazione efficiente con la qualificazione delle stazioni appaltanti in chiave industriale, maggiori e migliori e infrastrutture difendendo e potenziando "Connettere l'Italia"). Secondo punto, una nuova strategia rivendicativa e contrattuale per

ridistribuire risorse, lavoro e occasioni incontrando i bisogni dei lavoratori (con un'impostazione inclusiva e solidale) dentro nuovi modelli organizzativi e di processo (orari e flessibilità, formazione continua, sviluppo professionale delle mansioni più orizzontale). Infine, puntare sulla partecipazione attiva e democratica dei lavoratori anche nella contrattazione degli investimenti, valutando se non sia necessario affiancare alle Rsu anche i comitati di vigilanza nei grandi gruppi industriali. Su quest'ultimo punto molto ci ha insegnato la vertenza Italcementi che dopo l'acquisizione (2015) dello stesso gruppo italiano da parte della tedesca Heidelberg, ha visto il sindacato protagonista per far restare attivo a Bergamo l'avanzatissimo centro di ricerca mondiale. Nello specifico settore dell'edilizia il principale strumento contrattuale per gestire l'innovazione è una nuova missione del sistema degli enti bilaterali, mentre per i settori dei materiali e impianti fissi lo strumento su cui si punterà particolarmente è la piattaforma del contratto unico di filiera, il cui obiettivo principale non è quello di ridurre il numero di contratti collettivi, bensì porre alle nostre controparti datoriali il tema della contrattazione più attenta alle trasformazioni del ciclo produttivo e all'organizzazione del lavoro. ■



# La logistica alle prese con l'innovazione

Un congresso segnato dal lutto che ha colpito la federazione, ovvero la morte del segretario generale Alessandro Rocchi. Ecco uno dei suoi ultimi contributi, dedicato proprio alle novità tecnologiche

di ELISA GIGLIARELLI

dipartimento nazionale merci e logistica Filt

I congresso nazionale della Filt, che ha avuto luogo il 27 e 28 novembre scorsi a Milano, avrebbe dovuto affrontare i temi dell'innovazione tecnologica, con una tavola rotonda dedicata e scaturita da un progetto di ricerca avviato dalla sigla di categoria assieme alla Fondazione Brodolini. Il lutto che ha colpito la federazione dei trasporti della Cgil, ovvero la morte del segretario generale Alessandro Rocchi, ha portato la categoria a sospendere ogni iniziativa prevista. Sospendere, ma non annullare, proprio perché il lavoro prodotto è pregevole ed è stato seguito in prima persona da Alessandro.

"Nel settembre 2017 - spiegava Rocchi nell'introduzione al giornale della Filt - abbiamo deciso di realizzare una ricerca sulla logistica 4.0 nei trasporti. Uno degli

obiettivi è stato quello di colmare una lacuna, in quanto poco è stato prodotto fino ad oggi in materia, al contrario dei settori manifatturieri, dove nel corso degli anni si è sviluppata una pubblicistica ricca e articolata. La ricerca riguarda porti (anche i casi del Vte di Savona e Genova), interporti e cargo aereo, in particolare Malpensa. Per certi versi, un'iniziativa simile - documentata nel primo numero dell'anno del giornale - si è tenuta il 15 e 16 febbraio 2018 a Roma, insieme all'Etif (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti), su uno dei porti attualmente a maggior automazione come Rotterdam". "Lo studio - si legge in quell'editoriale - intende analizzare in che misura le novità prodotte dall'innovazione tecnologica hanno ricadute nei trasporti, in termini di nozioni, inquadramenti professionali, declaratorie, retribuzioni e

poi declinare anche cosa produce l'automazione nei nostri settori sull'organizzazione degli orari di lavoro. Un'analisi che guarda anche alla composizione occupazionale in termini di genere, part time e appalti. Il report affronta un tema molto delicato, peraltro, recentemente assunto dal documento congressuale dalla Cgil, che riguarda la sovrapposizione dei perimetri contrattuali, soprattutto nelle aree di confine, dove si annidano i rischi di dumping contrattuale. Ulteriori argomenti sono come organizzare l'iniziativa sindacale nella contrattazione, alla luce degli effetti dell'innovazione tecnologica. Inoltre, vi è il tema dei confini tra le filiere e il contratto di filiera e si parla della capacità d'iniziativa sindacale in materia di sicurezza sul lavoro, sempre alla luce delle novità dell'innovazione", ha rilevato ancora Rocchi. "L'insieme di questi argomenti riguardano anche le questioni delle competenze, degli andamenti occupazionali, in termini di quantità e qualità, progettati fino ai prossimi cinque anni", ha concluso l'esponente della Filt. ■

■ **Il lavoro nei trasporti**  
(<https://bit.ly/2Sg15Fo>)

# Industria 4.0 per l'uguaglianza

FIM

S i legge nell'introduzione dello studio *Industria 4.0* a cura di Bruno Papignani e Gianni Venturi: "In questi mesi abbiamo avviato e sviluppato un confronto sui temi dell'innovazione digitale coinvolgendo le nostre strutture regionali e territoriali e, soprattutto, delegati e delegate di imprese più direttamente interessate dai processi di innovazione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro. Grandi e medie imprese, distribuite su tutto il territorio nazionale, imprese che "offrono" innovazione, che producono le cosiddette tecnologie abilitanti e imprese

che 'domandano', che utilizzano le stesse tecnologie. Abbiamo deciso di fare un percorso che ci porterà al congresso ad aprire una finestra i cui protagonisti saranno i delegati e le delegate nella consapevolezza che la Fim non si candida a rappresentare soltanto chi vive l'innovazione come un problema e/o una minaccia, ma anche chi dell'innovazione vuol farne un'opportunità non solo per sé, ma per l'insieme della società". ■

■ **I materiali presentati al congresso** (<https://bit.ly/2EDiRNB>)

# Il cambiamento corre veloce

FISAC

Entro il 2020 si prevede la riduzione di circa il 30 per cento degli sportelli. Una delle risposte può essere la contrattazione d'anticipo

di MAURIZIO VISCIONE  
segretario nazionale Fisac

L a rivoluzione digitale riguarda sicuramente anche le banche e le assicurazioni in piena fase di transizione, fortemente colpite dagli effetti della digitalizzazione e

dall'innovazione tecnologica in termini di processi produttivi, tipologia dei prodotti e servizi, canali di vendita e relazioni con i lavoratori e con la clientela. Basti pensare che per le banche il 2015 è stato l'anno del sorpasso della clientela online su quella tradizionale. Diversi studi **SEGUE A PAG. 14**

> sul settore, inoltre, prevedono che le transizioni svolte dalle sole filiali bancarie diventeranno marginali con una conseguente possibile riduzione degli sportelli di circa il 30 per cento entro il 2020, e in dieci anni la trasformazione del ruolo per circa il 40 per cento degli operatori tradizionali. Effetti che riguardano anche la "filiera" produttiva e la possibile ulteriore frammentazione già in atto attraverso le esternalizzazioni (ad esempio a tutto il mondo dei contact center) e la concorrenza delle fintech, insurtech e dei digital champion nel settore dei servizi finanziari e assicurativi.

"La Fisac – si legge nel documento politico finale dell'11° congresso – ha già davanti a sé una serie impegnativa e difficile di banchi di prova e di snodi importanti in ogni comparto della categoria: uniti li affronteremo coerentemente con quanto emerso in tutto lo svolgimento della fase congressuale (dalle assemblee di base

sino al congresso nazionale) e in linea con quanto condiviso nel documento di categoria. Gli appuntamenti dell'immediato futuro, inoltre, si incroceranno inevitabilmente con i processi, già in atto, della digitalizzazione: la quarta rivoluzione industriale interessa trasversalmente tutto il mondo del lavoro e, con impatti di notevole portata, i comparti dove la Fisac esercita la sua rappresentanza e la negoziazione, dalle imprese bancarie a quelle assicurative, alle società della riscossione, alla Banca d'Italia e alle authority". Tali processi avverranno in progressione molto rapida e la Fisac (che ha cominciato le proprie riflessioni già dal seminario di Cervia del 2017), prosegue il documento, "dovrà esercitarsi in tutte le sue articolazioni a governarli, individuando soluzioni contrattuali che non potranno prescindere dall'affermarsi dei principi della sostenibilità sociale, ambientale ed

economica, impegnandosi a gestire le informazioni e le trattative nei gruppi come nei tavoli della negoziazione nazionale, a trasformare le paure e i timori di esclusione dai processi produttivi in opportunità di riqualificazioni professionali e nella creazione di nuovi mestieri, tenendo conto degli impatti che ciò avrà sulle persone e sul clima aziendale e della responsabilità sociale d'impresa. Fondamentale sarà, nell'ambito del contratto nazionale, riuscire a definire opportuni rafforzamenti delle procedure di informativa, confronto e negoziato per la gestione dei processi di digitalizzazione e delle loro ricadute, sviluppando una contrattazione di anticipo delle nuove organizzazioni del lavoro. La Fisac, inoltre, ritiene importante una cabina di regia nazionale di studio e monitoraggio di tali processi dove avere ulteriori eventuali spazi di negoziazione di settore". ■

di MASSIMILIANO D'ALESSIO  
 Fondazione Metes

L'industria alimentare rappresenta uno dei principali settori dell'economia italiana. Con oltre 61 mila imprese attive, 456 mila dipendenti, un fatturato di oltre 137 miliardi di euro e un export di 32 miliardi di euro, il food&beverage è il secondo settore manifatturiero italiano contribuendo per l'8 per cento circa al Pil nazionale. Per consolidare queste eccellenze performance, ma anche per superare gli effetti negativi della crisi economica del 2008, già da tempo le imprese dell'industria alimentare italiana si stanno attrezzando nell'affrontare la sfida di Industria 4.0. I paradigmi produttivi e di organizzazione del lavoro si stanno, infatti, profondamente trasformando sotto la spinta delle innovazioni connesse alla diffusione delle tecnologie digitali e dei sistemi di iperconnessione. Chiunque oggi abbia l'occasione di visitare uno stabilimento di una grande industria alimentare si può rendere quanto siano divenute pervasive le innovazioni digitali e come si stiano profondamente trasformando le mansioni e i compiti tradizionalmente svolti dai lavoratori. In questo contesto la Flai Cgil già

## Come cambia l'industria alimentare

I risultati di una ricerca realizzata dalla Fondazione Metes e da Nomisma Spa presentati in un volume al congresso della sigla di categoria

nel 2016 ha incaricato la Fondazione Metes e Nomisma Spa di realizzare il progetto "Industria 4.0: impatto socio-economico sul settore agroindustriale italiano". Il dibattito generato nell'ambito del convegno di presentazione dei primi risultati – svolto ad aprile 2017 alla presenza dell'allora ministro dello Sviluppo economico Carlo Calenda e del segretario generale della Cgil Susanna Camusso – e gli ulteriori stimoli ricevuti nel corso degli incontri formativi, rivolti ai delegati delle principali imprese in diverse regioni italiane, hanno spinto la Fondazione Metes a proseguire in questo sforzo di ricerca anche nel corso del 2018. Il frutto di questo lavoro si è concretizzato nel volume "Industria

4.0. Il valore lavoro nel settore alimentare tra qualità, innovazione e tutela dei diritti" distribuito ai delegati e agli ospiti che hanno partecipato al VII congresso della categoria svolto dal 10 al 12 dicembre a Roma.

Il dossier, oltre a presentare i risultati definitivi della ricerca realizzata da Nomisma Spa e da Fondazione Metes per monitorare la diffusione delle tecnologie digitali nell'industria alimentare, realizzata coinvolgendo circa 800 imprese del settore, dà spazio a specifici approfondimenti che mettono a confronto diverse esperienze su scala europea nei sistemi agroalimentari e analizzano gli impatti della rivoluzione digitale (è possibile riceverlo formulando una richiesta all'indirizzo [posta@fondazionemetes.it](mailto:posta@fondazionemetes.it)). Un contributo conoscitivo di analisi messo a disposizione delle istituzioni, del mondo della ricerca e del sindacato con l'obiettivo di rilanciare il confronto sui temi e sugli impatti di industria 4.0 sul mondo del lavoro. ■

FLAI



# Se il pubblico non assume i giovani

In Italia la quota di under 34 è ferma al 2 per cento, la più bassa tra i paesi dell'area Ocse. Ma una forza lavoro in costante invecchiamento è in contraddizione con l'obiettivo della digitalizzazione

di ENZO BERNARDO  
Fp Cgil nazionale

**A**l congresso della Fp Cgil il tema della digitalizzazione è stato affrontato nel "Piano straordinario per l'occupazione nelle pubbliche amministrazioni". In particolare, nell'ultimo capitolo della ricerca - curata da Marta Fana e dalla Fondazione Di Vittorio - si prendono in esame alcuni indicatori in un'ottica comparata a livello europeo e nella zona Ocse, che hanno dato luogo a una serie di riflessioni. La quota maggiore dell'occupazione pubblica si registra nei paesi scandinavi, con oltre il 30 per cento contro una media Ocse stabile attorno al

18 per cento nei tre anni considerati (2007, 2009 e 2015). L'Italia si posiziona a metà classifica tra i paesi sotto la media, con una percentuale del 13,6. Ma le cose vanno ancora peggio quando si guarda alla distribuzione per classi d'età: qui il nostro Paese primeggia per la scarsa percentuale di under 34 sul totale degli occupati nel settore pubblico, appena il 2 per cento contro una media Ocse del 18. Superiore alla media è invece la quota degli over 55 (45 per cento contro il 24). Un dato che inevitabilmente porta con sé una pluralità di osservazioni. "Se è vero - si legge nel dossier - che il blocco del turnover ha esacerbato questa sproporzione anagrafica

all'interno del settore pubblico, gli effetti che da qui possono derivare sono fortemente negativi sulla dinamicità stessa del settore, rendendolo più vulnerabile e meno adattabile ai cambiamenti e alle trasformazioni che stanno attraversando la società. Infatti, una forza lavoro in costante invecchiamento si pone in contraddizione con l'obiettivo di digitalizzazione delle funzioni e la possibilità di adottare strategie di governo fondate sulla digitalizzazione delle informazioni. Ciò non in quanto lavoratori meno giovani non possano accedere alle competenze necessarie per affrontare tali cambiamenti. Infatti, mantenendo questa distribuzione, i diversi livelli istituzionali dovrebbero affrontare ingenti costi di formazione, monetari, organizzativi e strategici. Al contrario, l'assunzione di lavoratori giovani e dotati di un'adattabilità al digitale sicuramente superiore potrebbero risultare una scelta non soltanto più efficace, ma anche più efficiente per l'intero settore". ■

■ **Congresso Fp: Rapporto sul lavoro pubblico, dipendenti pubblici pochi e anziani**  
(<https://bit.ly/2A4zKNV>)

# L'impatto del 5G e della rete fissa superveloce

SLC

I mutamenti tecnologici che riguardano il 5G e la costruzione della rete fissa Ngn (Next generation network) daranno una spinta irreversibile al cambiamento, non solo nel nostro settore di riferimento. Tecnicamente, il segnale in 5G verrà trasmesso tramite un sistema di celle e antenne che non utilizzerà la fibra ottica. Ma la diffusione della fibra nelle cosiddette aree "bianche" (quelle a fallimento di mercato, nelle quali il grosso dell'investimento sarà sostenuto da finanziamenti pubblici), creerà i presupposti per un progressivo superamento del digital divide almeno da un punto di vista infrastrutturale. Nel frattempo si va delineando un quadro di semplificazione societaria delle torri trasmissive del segnale televisivo con processi di dismissione di società da

**La rivoluzione in termini di velocità e quantità di dati trasmessi cambierà radicalmente il nostro settore. Indispensabile, dunque, intervenire sui contratti nazionali**

parte di alcuni gruppi è possibile costituire, a tendere, di un soggetto unico. È evidente dunque che vi sarà una rivoluzione in termini di velocità e quantità di dati trasmessi che cambierà la connotazione delle Tlc per come l'abbiamo vista sino ad oggi. Tra le priorità del congresso Slc ci sono la tutela del diritto d'autore e della proprietà intellettuale, la corretta remunerazione degli autori di contenuti digitali, la certificazione delle fonti

immesse su piattaforme digitali. In generale, l'azione sindacale deve incontrarsi sulle innovazioni di processo e di prodotto, con una particolare attenzione a produzione culturale, ideazione autoriale, libertà e diffusione dei contenuti artistici, giusta remunerazione del lavoro, puntando sulla centralità della produzione culturale nel sistema Paese. Vanno dunque seguite politiche per ricomporre e attualizzare i contratti nazionali e per prevedere strumenti che consentano di esercitare la contrattazione d'anticipo. In questo quadro è sempre attuale il ragionamento sui contratti di filiera, a partire dal settore industriale. L'altro auspicio è un rapido superamento dei Ccl (i contratti collettivi di lavoro di primo livello che hanno **SEGUE A PAG. 16**

> vigenza in singole grandi aziende e valore di contratti nazionali) presenti in categoria, come primo passo verso i contratti di settore e quindi di filiera. È dunque indispensabile, alla luce della pervasività orizzontale delle nuove tecnologie, iniziare un percorso di rivisitazione degli attuali perimetri contrattuali. La categoria chiede poi un'attenzione specifica al gruppo Poste italiane, che costituisce oggi la conglomerata più esposta in tutti i suoi settori all'innovazione: credito, logistica, telefonia mobile virtuale, sicurezza informatica, gestione di dati privati e

pubblici. Coerentemente con questo ragionamento, il contratto collettivo nazionale dovrà allargare la sua copertura includendo tutte le forme di lavoro che questa trasformazione tecnologica produce, nell'ottica di superare l'attuale dualismo del mercato del lavoro e ricondurre i diritti in capo alle persone e non alle forme contrattuali. Nell'ottica di una necessaria nuova architettura con perimetri più larghi, la prima parte dei contratti va rivista e rafforzata sul tema dell'informazione – oggi troppo generico – che dovrebbe prevedere uno stringente diritto di preventiva conoscenza delle strategie di

settore e, a livello aziendale, una precisa declinazione delle linee di investimento e dei modelli organizzativi. In quest'ottica va quindi ridisegnata una nuova bilateralità partecipativa e codeterminante. Si possono mutuare o adattare esperienze già presenti in categoria, specie in tema di formazione. Ad esempio il modello Enipg, di derivazione contrattuale e oggi riproposto per il settore audiovisivo, potrebbe essere esteso e/o adattato alle altre filiere produttive. In generale, l'intero sistema va affinato e considerato nodale nell'ottica di una concetto di democrazia partecipativa. ■



## Ma i lavoratori sono esclusi

di MATTEO GADDI  
 Fondazione Claudio Sabattini

**L**e ricerche condotte da parte di chi scrive, da solo o assieme ad altri, negli ultimi due anni sull'impatto di Industria 4.0 sul lavoro in Veneto, Piemonte, Milano, Reggio Emilia e Bologna, per un totale di 80 aziende, consentono di trarre alcune delle principali risultanze. Gli studi, presentati ai congressi dei territori coinvolti, hanno riguardato oltre al settore metalmeccanico anche il chimico, le telecomunicazioni, l'informatico, la logistica, il cartaio-cartotecnico.

**Maggiori possibilità di delocalizzazione.** A livello internazionale, l'integrazione dei mercati mondiali e la liberalizzazione degli scambi e dei movimenti di capitale hanno disintegrato i processi produttivi: le imprese possono combinare attività realizzate nel proprio Paese con altre realizzate all'estero, valutando la profittabilità di esternalizzare e delocalizzare parti significative del processo produttivo. In genere, ad essere

delocalizzata nei paesi a basso costo del lavoro è la produzione di parti e componenti, che vengono successivamente reimportate e utilizzate per la realizzazione del prodotto finito. Uno degli obiettivi principali di Industria 4.0 è la creazione di smart chains, attraverso l'integrazione orizzontale di tutta la catena. Strumenti chiave per il raggiungimento di questi obiettivi sono l'Industrial Internet of Things (Iiot), il Cyber Physical System (Cps) e software (Sap, Erp, Mes, ecc.) che programmano e implementano la gestione delle risorse e dei processi produttivi. Grazie alle nuove tecnologie, quindi, la pianificazione della produzione, la schedulazione delle singole attività, la trasmissione di ordini e il controllo/monitoraggio degli stati di avanzamento saranno possibili in tempo reale tra stabilimenti geograficamente dispersi, anche collocati in paesi diversi. I Cps, infatti, generano un'enorme quantità di dati (big data) utilizzati in tempo reale: il monitoraggio dettagliato consentirà di documentare le fasi di lavorazione per

### RICERCA FONDAZIONE SABATTINI

**Nonostante la retorica sulla riqualificazione, l'innovazione sta portando conseguenze negative se guardiamo gli aspetti relativi all'informatizzazione dei processi produttivi. I risultati presentati ai congressi di Veneto, Piemonte, Milano, Reggio Emilia e Bologna**

verificare se le condizioni contrattuali tra imprese clienti e fornitori siano rispettate o meno. I singoli passaggi dei processi produttivi saranno tracciati in ogni momento, e l'uso dei dati consentirà di ottenere un feedback del funzionamento dell'intera catena. In sintesi, quindi, anziché a un improbabile back-shoring, potremmo assistere a un'ulteriore ondata di delocalizzazioni all'estero di fasi di attività.

**Impatti occupazionali.** Le strategie delle aziende sembrano essere concentrate sull'aumento della produzione e della produttività, senza procedere a nuove assunzioni. In altre parole Industria 4.0 potrebbe consentire di aumentare la produzione senza corrispondentemente aumentare i livelli occupazionali. Questo significa che le aziende non faranno nuove assunzioni per fronteggiare il turnover, nemmeno in presenza di prospettive di crescita. Il fenomeno sembra in linea con i trend generali del capitalismo associati al progresso tecnologico, che in ultima analisi risulta sempre

**SECUE A PAC. 17**

► labour saving (a risparmio di manodopera). L'introduzione di macchine di nuova generazione (connesse, intelligenti ecc.) è anche associata al fatto che i lavoratori sono passati dal gestire una singola macchina a gestirne molte contemporaneamente (versatilità, flessibilità). La principale fonte di disoccupazione associata a Industria 4.0 sembra essere connessa al fatto che le nuove tecnologie hanno lo scopo di rendere più semplice *lean production* e coordinamento della *supply chain*, anche nel caso di network geograficamente frammentati. Ciò significa che Industria 4.0 renderà molto più semplici le esternalizzazioni, e in particolare le delocalizzazioni. Per quanto riguarda il lavoro d'ufficio e la logistica, a seguito della conclusione di queste ricerche appare opportuno uno studio dedicato, dal momento che Industria 4.0 riguarda, e riguarderà sempre di più nel futuro, anche questi ambiti.

**Riduzione dei tempi.** Secondo quanto emerge dalle ricerche, i tempi e i ritmi di lavoro sono sensibilmente peggiorati per i lavoratori, con un'intensificazione della prestazione e una riduzione dei tempi di ciascuna operazione. Questi cambiamenti non sono dovuti alla mera introduzione di nuove tecnologie, ma piuttosto all'implementazione di nuovi modelli di business (tra cui la *lean production*), strettamente determinati dalle condizioni di mercato. La tecnologia è stata utilizzata per supportare tali modelli di business, rendendo possibile una diversa organizzazione del lavoro attraverso la riduzione dei tempi e l'intensificazione dei ritmi. Uno degli obiettivi dei progetti Industria 4.0 è l'incremento della produttività, in particolare attraverso una marcata riduzione dei tempi non solo delle singole operazioni, ma del processo produttivo nel suo insieme. Ridurre i tempi operativi è una precondizione per la piena implementazione di modelli organizzativi come *lean production*, *just-in-time* (o *just-in-sequence*) e *Wcm*. I tempi di evasione degli ordini sono diventati sempre più stringenti, vincolanti e imprevedibili, influenzando pesantemente tempi e programmi di lavoro. Per questa ragione, una serie di strumenti software hanno acquisito un'importanza cruciale. La registrazione dei tempi non interessa solo le singole operazioni, ma l'intero ciclo produttivo

(dall'acquisizione degli ordini alla relativa consegna). Slogani come 'fabbrica trasparente' o 'brilliant factory' derivano proprio dall'esigenza delle aziende di monitorare il progresso di ciascuna singola fase in tempo reale, in ogni singola postazione.

#### Controllo delle prestazioni di lavoro.

L'intensificazione dei carichi di lavoro è stata resa possibile da tecnologie in grado di tracciare l'inizio e la fine di ogni singola operazione: i dati relativi alle stesse sono registrati, raccolti e monitorati grazie ai sistemi informatici, anche in remoto. Tale controllo può essere realizzato incrociando i codici a barre associati ai lavoratori (Id badge), alle macchine che conducono, al lotto in produzione, e alle specifiche componenti in fase di lavorazione. In questo modo, le aziende possono raggiungere degli ulteriori obiettivi: calcolare i costi di produzione; calcolare il costo di ciascun lavoratore; decidere se esternalizzare o meno una certa fase produttiva. Attraverso questi sistemi di controllo, le aziende possono comparare i costi interni con i prezzi praticati da eventuali fornitori esterni: si crea così una competizione tra lavoratori interni ed esterni, determinando una forte pressione sui dipendenti.

#### Relazione uomo-macchina.

Nonostante la retorica di Industria 4.0 circa la riqualificazione dei lavoratori, le nostre ricerche suggeriscono piuttosto che i lavoratori sono sempre più esclusi da questo processo di innovazione. Tale esclusione riguarda tutti gli aspetti relativi all'informatizzazione dei processi produttivi. L'elaborazione di software e programmi è di competenza dei reparti di programmazione e di ingegneria e, in alcuni casi, tale servizio viene svolto dalle aziende che forniscono macchine ed impianti. Dopo essere stati programmati, gli script (programmi macchina) non sono caricati dai lavoratori che operano sulla macchina, ma direttamente dai programmatore o dai dipartimenti di ingegneria, anche da remoto. Una volta caricati, i programmi non sono sempre lanciati dai lavoratori: in alcuni casi, la scelta del programma da richiamare è di competenza del capo reparto o del responsabile di produzione; in altri casi, sono lanciati automaticamente attraverso lettori ottici grazie ai codici a

barre associati al lotto di produzione, che a loro volta sono associati a 'ricette' particolari. Il fatto che i lavoratori non conoscano il funzionamento delle macchine è una potenziale fonte aggiuntiva di alienazione: le informazioni, i dati, i programmi attraverso cui opera il sistema sono totalmente sconosciuti. L'utilizzo di strumenti e macchine più avanzati (dispositivi connessi, dispositivi intelligenti, ecc.), quindi, non implica necessariamente competenze di livello superiore per i lavoratori; al contrario, le mansioni possono persino diventare più semplici e povere. L'introduzione di robot e macchine programmabili non sempre migliora sempre le condizioni di lavoro; al contrario, nella maggior parte dei casi i lavoratori sono molto più vincolati dalle macchine che in passato. Nemmeno programmabilità, connettività, flessibilità, e maggiore automazione implicano un miglioramento delle condizioni di lavoro; al contrario, le aziende possono sfruttare la maggiore autonomia delle macchine per spingere verso un maggior grado di saturazione, con i lavoratori costretti a condurre più di una macchina per volta. Poiché tempi e metodi di lavoro dipendono dalle macchine e dai software, non c'è più alcun controllo umano sui lavoratori: una persona incaricata di controllare i lavoratori può essere criticata o messa in discussione, può commettere errori, e i lavoratori possono negoziare. Macchine e software, invece, vengono presentati come incontestabili. ■

■ **Industria 4.0 in salsa piemontese**  
[\(https://bit.ly/2EFQ5eO\)](https://bit.ly/2EFQ5eO)

■ **Il report su Reggio Emilia**  
[\(https://bit.ly/2PUROKG\)](https://bit.ly/2PUROKG)

■ **Prefazione alla ricerca sul Veneto**  
[\(https://bit.ly/2V5SRAb\)](https://bit.ly/2V5SRAb)

**rassegna sindacale**

**Direttore responsabile** Guido Iocca  
**Inserto a cura di** Maurizio Minnucci

**Editore** Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti,  
 Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma  
 Reg. Trib. di Roma n. 13101 del 28/11/1969

**Proprietà della testata** Ediesse Srl

**Grafica e impaginazione** Massimiliano Accera

 **IDEA DIFFUSA**

**A cura di** Chiara Mancini

Ufficio Progetto Lavoro 4.0, Cgil nazionale  
 Corso d'Italia 25 - 00184 Roma - Tel. 068476341  
 progettolavoroquattro.zero@cgil.it

**Piattaforma Idea Diffusa** a cura dell'Agenzia Lama