Industry 4.0: rischi e opportunità sono nelle nostre mani

Non è più possibile affrontare il tema *Industry 4.0* e della tecnologia in chiave passiva, continuando soltanto a chiederci quanti posti di lavoro perderemo. Eppure, la prima preoccupazione che chiaramente emerge e che si legge in molti rapporti internazionali, da ultimo *The Future of Jobs* del *Word Economic Forum*, è che questo modo di cambiare la fabbrica potrebbe comportare una perdita di posti di lavoro, o addirittura spegnere le luci della fabbrica. Non è questo, però, il modo di affrontare un cambiamento che comunque è in atto, e che, se gestito nel modo corretto, può rappresentare, piuttosto, una opportunità enorme. Il vero problema, semmai, è un altro, ed è legato al fatto che la componente lavorativa presente oggi in azienda possiede delle competenze che non sono adeguate ai nuovi processi produttivi.

Sono molte, infatti, le aziende che lamentano che la forza lavoro sta invecchiando, ha tutele giuridico-legali molto forti, ma non l'attitudine e la volontà di accettare il cambiamento, né l'attitudine mentale che un nativo digitale può avere rispetto a questi processi. Il tema centrale, dunque, è quello della riqualificazione e ricollocazione. Quel che allora servirebbe non sono tanto nuove regole del lavoro, ma un piano straordinario per la alfabetizzazione digitale degli adulti, posto che il vero problema, oltre certamente a quello dell'occupazione dei giovani, è proprio quello di come aggiornare quella forza lavoro che già è dentro i luoghi e gli ambienti di lavoro.

Come affronta il legislatore questo scenario? In Parlamento c'è un progetto di legge che si discute se sia un progetto sullo *smartworking*, o lavoro agile. Il problema, però, è che la proposta legislativa **si riduce, di fatto, ad una politica di conciliazione**, in base alla quale una o due volte al mese è possibile concedere alle persone di non recarsi a lavorare in azienda, consentendo loro di lavorare da casa collegati da remoto.

"Smart", però, vuol dire intelligente, brillante, sveglio, non agile, o flessibile. È certamente importante la conciliazione, e prova ne è il fatto che nei processi decisionali sempre poche siano le donne presenti, perché su di esse principalmente ancora ricade il carico delle incombenze familiari. Quindi non v'è dubbio che ci sia un problema culturale da affrontare, ma, accanto ad esso, c'è il problema di **ripensare la fabbrica in termini non solo di conciliazione vita-lavoro – oltre che di salute per la popolazione lavorativa più anziana –, bensì anche di ripensamento dello stesso modello organizzativo di impresa nell'ottica di *Industry 4.0*.**

Questo implicherà concedere un maggiore spazio alla contrattazione individuale più che alle norme inderogabili di legge, valide per tutti, che sono le sole di cui sino ad ora il legislatore si è occupato. Oggi, infatti, la realtà impone un cambio di paradigma, perché ogni fabbrica intelligente è una fabbrica diversa dalle altre, con logiche e necessità proprie, così come ogni manutentore, ad esempio, deve poter stabilire individualmente il proprio contratto di lavoro perché segue processi differenti e peculiari rispetto ai singoli contesti. Alla base, vi sarebbe comunque una rete di tutele collettive e un efficace welfare della persona.

Occorre prendere atto del fatto che, in futuro, il lavoratore che non lavorerà più principalmente in azienda, con l'orologio o il cartellino, ma a progetto o a risultato, e probabilmente sarà un lavoratore che avrà più datori di lavoro. Può darsi, addirittura, che sarà lo stesso fornitore di macchinari altamente avanzati ad offrire, assieme al macchinario, anche il manutentore. Questo darà luogo a logiche di *co-employment*, di reti di impresa in cui la divisione della piccola impresa è l'eccezione in quanto le fabbriche di ingegni hanno bisogno di snodi, di cervelli che siano in grado di connettere anche realtà più grandi, ed è qui che l'agilità diviene un fattore decisivo.

Per come il legislatore sta leggendo il lavoro agile e intelligente, dunque, *Industry 4.0* è un'opportunità persa. Non sta ragionando sulla digitalizzazione del lavoro, su come cambiano i mestieri e i compiti, le professioni, i processi produttivi, la produttività, la formazione continua, bensì unicamente sulla conciliazione vita-lavoro, che è un tema importantissimo ma che nulla ha a che vedere con la digitalizzazione del lavoro.

È centrale, allora, capovolgere la prospettiva e rendere *Industry 4.0* un'opportunità. Questo richiede, però, un ripensamento del *framework*, della visione e, non da ultimo, anche del sindacato, il quale spesso continua a porre barriere alla trasformazione e al cambiamento del lavoro. La prima barriera è rappresentata dal nostro sistema giuridico, che porta le persone che lavorano a essere inquadrate come impiegati, quadri, operai o dirigenti. Nella fabbrica intelligente, invece, secondo le previsioni che giuristi ed economisti stanno elaborando, scompariranno le figure di quadri direttivi in quanto saranno le macchine ad eseguire i lavori esecutivi e ripetitivi. Al contrario, il fattore di cui le imprese avranno davvero bisogno sarà la creatività, e le persone creative non rispondono ad ordini e direttive, ma, anzi, vanno motivate. La

stessa differenza tra operai e quadri è destinata a svanire e probabilmente verranno meno anche le figure dirigenziali perché sempre più vi sarà bisogno – così emerge dai rapporti su *Industry 4.0* – di leadership e di reti di leadership.

E quale sarà la figura chiave di questi processi, quella che saprà accompagnare e coadiuvare le imprese nel controllo, nelle decisioni e nelle interpretazioni di questa nuova realtà? Sarà la figura del ricercatore. Non, però, il ricercatore che conosciamo oggi, quello pubblico, quello dell'accademia, ma il ricercatore inteso come creativo, progettista, innovatore. Fa ricerca chi porta cambiamento e chi sa leggere l'innovazione. Due disegni di legge sono stati presentati in Parlamento per la figura del ricercatore aziendale, il quale deve partire dal gradino dell'*Industrial PHD*, ispirato al modello danese che esiste da oltre 40 anni. Viene definito in Danimarca come una sorta di "part time *fifty-fifty*", che nei fatti vuol dire integrazione.

Come affrontare in chiave giuridica questo cambiamento? Manca una norma, che è inserita nei progetti di legge depositati in Parlamento, che è quella che disciplina le reti di impresa. Proprio queste ultime potrebbero aiutare a far girare le conoscenze, le competenze e a creare innovazione grazie al contributo e all'interazione di persone che, pur potendo essere distaccate, appartengono all'intera rete. Le imprese, infatti, pur sapendo comunicare sui processi produttivi, hanno bisogno di qualcuno che le aiuti a interpretare i dati, formare le persone, studiare i processi produttivi, creare le interconnessioni, funzioni, queste, che ben potrebbero essere svolte da università e centri di ricerca, almeno quelli virtuosi.

In conclusione, vi sono, senza dubbio, rischi occupazionali, di conflitto, di tensioni, di bassa inclusione, ma v'è anche una sfida grandissima da cogliere, che non è solo quella di incrementare la produttività e l'efficienza, ma di far sì che queste siano incentrate sulla valorizzazione delle persone, dei territori, delle competenze. Solo intraprendendo questo percorso sarà possibile creare coesione e, di conseguenza, anche sviluppo, innovazione, cambiamento, e quella visione che ancora manca.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il pdf