IDEA DIFFUSA

CGIL

INSERTO DI INFORMAZIONE SUL **LAVORO 4.0** / luglio 2018

rassegna sindacale

Chi calcola il futuro?

PRIMO PIANO

di **MICHELE MEZZA**

È questa la domanda che deve precedere ogni idea di innovazione per aiutarci a rovesciare la retorica della Silicon Valley secondo cui la tecnologia sarebbe un processo neutrale. Dobbiamo stare attenti, perché non è così

In una scena del romanzo appena pubblicato in Italia dalla scrittrice e saggista scientifica Ilona Jerger, intitolato *E Marx tacque nel giardino di Darwin*, il grande scienziato dell'evoluzionismo spiega che "la bellezza della natura è nello sguardo dell'osservatore". Indirettamente gli risponde l'autore de *Il Capitale* e soprattutto dei *Grundrisse*, il quale ha vissuto realmente per molti anni a meno di venti chilometri dall'autore de *L'Origine della specie* – senza incontrarlo realmente mai – che "è dall'anatomia dell'uomo che si ricava quella della scimmia".
La prendo apparentemente alla larga, perché la suggestione di un incontro mai avvenuto fra i due giganti del materialismo scientifico mi aiuta a fissare meglio il punto di un ragionamento che propongo come contributo alla nostra discussione: l'innovazione in sé non esiste, esistono i rapporti sociali che si determinano ed esprimono mediante le forme tecnologiche. È di questo reale contenuto del mondo digitale – gli occhi dell'osservatore – che dovremmo meglio parlare, più che arrovellarci su questo o quel dispositivo tecnologico, per capire come tutelare diritti e bisogni di tutti, proprio perché è l'anatomia più avanzata che ci permette di capire le fasi precedenti o, come avrebbe detto Di Vittorio, "solo se vinciamo contro i padroni più padroni, possiamo tutelare anche i cafoni".
Sono ormai passati quasi 35 anni dal famoso spot del MC 2, girato da Ridley Scott, considerato l'atto di nascita della computerizzazione dei comportamenti sociali, e credo sia importante che il ramificato sindacato italiano decida di reagire alla retorica della Silicon Valley che ci tramanda l'innovazione come fenomeno uniforme e neutralmente positivo. Abbiamo sotto i nostri occhi il più spettacolare processo di ristrutturazione che si sia mai concentrato nello spazio di una sola generazione, trasformando, antropologicamente, l'idea stessa del produrre e del pensare in una sequenza di algoritmi che rende ormai realizzabile il sogno di Pitagora: calcolare il futuro. Ma chi è il calcolato e chi il calcolante? Questa è la domanda che oggi deve precedere ogni idea di innovazione.
Tutti i principali comportamenti umani – leggere, informarsi, pensare, ascoltare, vedere, parlare, comunicare e trasformare la natura – sono oggi mediati e formattati da un sistema di calcolo che in base a una sequenza di istruzioni matematiche preordina la soluzione di ogni problema in un modo e uno solo. Una pretesa di unicità che ci mostra la contraddizione su cui concentrarsi: ogni soluzione è sempre parziale e interessata, mai unica e oggettiva. Come ci dice il grande e irrequieto matematico americano Alexander Galloway, "l'algoritmo convertendo il suo significato in azione è l'unico linguaggio inconsciamente eseguibile". Democrazia, diritti, dignità e sviluppo sono oggi alla mercé di quell'avverbio: inconsciamente. Rovesciarlo tenacemente nel suo contrario è la via per ridare dignità e valore al termine innovazione. ■

Una palestra per la contrattazione 4.0

di **CHIARA MANCINI**
coordinatrice della piattaforma Idea Diffusa

Un anno dopo il lancio di Idea Diffusa non è ancora tempo di fare un bilancio e forse non lo sarà mai: la piattaforma vive infatti di continue sperimentazioni che ne ridisegnano di volta in volta gli obiettivi, i confini, i metodi. Però, in questo anno di utilizzo, ci ha insegnato molto. Innanzitutto ci permette oggi di rispondere meglio alle domande più importanti: perché ci serve? E perché ci si è investito tanto, nonostante sia uno strumento insolito per la Cgil, difficile da coordinare con le logiche e la pratica quotidiana dell'organizzazione? La risposta è nella sua inevitabilità. Il cambiamento legato alla digitalizzazione si presenta come un fenomeno complesso e multiforme, in continua evoluzione e mosso da logiche circolari. Dunque, un'organizzazione che si vuole porre come attore del cambiamento e vuole contribuire a governare questi processi, non può che testare nella pratica quotidiana questa complessità e orizzontalità, mettendosi in gioco in prima persona (plurale). È questo il mondo in cui ci muoviamo: dai *gig workers* ai professionisti che lavorano per team, dai social network all'open source, l'economia e la società sono intrise oggi di forme di organizzazione e socialità di tipo circolare. Idea Diffusa è una prima sperimentazione, un luogo protetto e una palestra che ci permette di allineare i linguaggi a quelli di questi lavoratori, per organizzarli e rappresentarli, ma anche per offrire loro una lettura del mondo e una prospettiva in linea con valori e aspirazioni. In particolare per le generazioni più giovani, la rete non è solo uno strumento, ma un modello culturale e una chiave di lettura del mondo, antitetica a quella della gerarchia. Perciò è così importante che il sindacato "tradizionale" inizi a confrontarsi con queste logiche e provi a farle proprie. La sfida vera sarà quella di iniziare a introdurre metodi di lavoro più orizzontali e collaborativi che possano coesistere con la forza e la complessità dell'organizzazione tradizionale. Dopo le prime sperimentazioni di Idea Diffusa appena nata (*https://bit.ly/2KKZMsW*), l'esperienza positiva di Torino di settembre 2017 (*https://bit.ly/2u0SPwG*) e il grande passo in avanti della Conferenza di programma (*https://bit.ly/2NlGuvN*), nuovi progetti di formazione e sperimentazione sono stati messi in ponte. Li trovate in questo numero, ma altri potranno nascere già dalle prossime ore. Perché Idea Diffusa è fatta da chi la vive, ed è utile se attiva i network interni ed esterni affinché sia un'innovazione a servizio della contrattazione. ■

PER APPROFONDIRE

■ **Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil**, **Labour&Law Issues** *(https://bit.ly/2INUhI7)*

LA PIATTAFORMA WEB

Un sito più accessibile e funzionale

di **MARCO TOGNETTI** *(direttore Lama)*
e **ALESSANDRA ZAGLI** *(area Systemic design, Lama)*

La Cgil, di fronte alle sfide poste dal cambiamento paradigmatico in atto, ha deciso di espandere e diversificare gli spazi dedicati alla produzione di conoscenza. Uno di questi si è concretizzato in una piattaforma web, *ideadiffusa.it*, con la funzione specifica di stimolare la discussione sui temi della Quarta rivoluzione industriale. Non solo tramite i contenuti che ospita, ma anche attraverso il suo stesso essere strumento digitale. Dal giorno della sua inaugurazione, il 10 maggio dell'anno scorso, la *community* è cresciuta fino a raggiungere 300 iscritti che si sono informati sulle novità in tema di digitalizzazione, hanno contribuito alla riflessione e hanno caricato 215 documenti tra paper, rapporti, protocolli, carte dei diritti e altre risorse utili da confrontare e citare nelle 16 discussioni aperte su molteplici temi. In questi ultimi mesi abbiamo lavorato dietro le quinte per migliorare l'esperienza dell'utente che naviga la piattaforma, modificando alcune funzionalità elencate in dettaglio nell'infografica che segue. Lo abbiamo fatto perché Idea diffusa è – e vuole essere sempre di più – uno strumento utile di lavoro e uno spazio per la reale condivisione di conoscenza, accessibile e funzionale. Per questa sua vocazione dovrà continuare a evolversi, in modo da accompagnare i diversi usi che i suoi utenti vorranno farne. Tutto questo sarà possibile solo grazie a chi, sentendosi co-creatore di questa innovazione, darà il prorio contributo, facendo vivere la piattaforma nella pratica quotidiana e indicando nuovi potenziali sviluppi. ■

> Così in questi ultimi mesi si è lavorato dietro le quinte per supportare il lavoro del sindacato sui temi della digitalizzazione

Nuove sezioni e funzioni ID

NEWSFEED

Idea Diffusa offre un servizio di grande utilità per gli utenti: un *newsfeed* con le novità in tema di digitalizzazione, in cui gli articoli sono selezionati da un *feed* Google News customizzato per parole chiave e fonti preferite. Il meccanismo è stato rinnovato per rendere l'ambiente della piattaforma più stimolante per tutti gli utenti e rispetto ai lavori in corso nelle altre aree di Idea Diffusa. Gli utenti possono accedere giornalmente per restare aggiornati, primo passo per comprendere una realtà in continua evoluzione. Non solo. Il *newsfeed* ha una sezione "In evidenza" in cui sono selezionati gli articoli più interessanti: per questa parte la redazione sta sperimentando un meccanismo di coinvolgimento di alcuni utenti per la definizione diffusa delle notizie da inserire in evidenza.

UNA TAG CLOUD DEI DOCUMENTI

È sicuramente la sezione più dinamica grazie a una biblioteca digitale, un archivio condiviso e uno spazio di approfondimento dei temi trattati nelle altre sezioni della piattaforma. L'abbiamo resa più navigabile attraverso una *tag cloud*. Qui i documenti e i link sono ordinati non solo per data e per download, ma anche, appunto, per parole chiave che gli utenti stessi scelgono quando caricano materiali sulla piattaforma. In questo modo la classificazione è anche tematica. Inoltre abbiamo previsto la possibilità di inserire una breve descrizione per ogni documento, per facilitarne la fruizione da parte di tutti gli utenti.

DISCUSSIONI

Il collegamento tra le diverse aree è importante. Abbiamo inserito un *tutorial* a fianco dell'*editor* di inserimento per permettere all'utente di collegare agilmente il materiale caricato nell'area documenti. Lo spazio di approfondimento è profondo e così lo possiamo esplorare.

MAILCHIMP

Gli utenti chiedono più aggiornamenti da Idea Diffusa. Per poter segnalare ogni genere di attività interessante che si svolge, abbiamo costruito un *template* interattivo su MailChimp per segnalare tutte le attività interessanti e aumentare le possibilità di interazione.

Sperimentazioni di partecipazione

L'OSSERVATORIO SUL DUALE SU IDEA DIFFUSA

Idea Diffusa ospita anche un altro gruppo di lavoro, l'Osservatorio sul duale, composto da circa 30 sindacalisti con l'obiettivo di analizzare, condividere e diffondere le esperienze di negoziazione e contrattazione in relazione agli strumenti di apprendimento duale. Idea Diffusa costituisce per loro un vero e proprio luogo virtuale di lavoro, in cui scambiarsi materiali, riflessioni e tutto quello che verrà prodotto su una tematica ben circoscritta e con finalità molto concrete.

IL WORKSHOP SULLA RIGENERAZIONE TERRITORIALE

Idea Diffusa ospita temporaneamente un gruppo di circa 80 esperti che lavora sulle tematiche dello sviluppo territoriale, a partire dal workshop "Buone pratiche di rigenerazione territoriale. Workshop interdisciplinare *policy-oriented*", organizzato dalla Fondazione Di Vittorio nell'ambito del Festival dello sviluppo sostenibile Asvis. Idea Diffusa vuole fornire loro uno spazio di lavoro ottimale, in cui discutere e scambiarsi materiale, a partire da esperienze concrete per arrivare alla definizione di un *policy brief* per un'altra visione di comunità e modelli alternativi di produzione, distribuzione, scambio, consumo, risparmio e uso delle risorse finanziarie.

LA FORMAZIONE PER L'ATTIVAZIONE DEI NETWORK

Abbiamo avviato un ciclo di appuntamenti di formazione su tutto il territorio nazionale per stimolare la partecipazione su Idea Diffusa. Appuntamenti rivolti non solo agli utenti, ma a tutte le strutture della Cgil: ogni utente rappresenta infatti un "nodo di un network" che connette Idea Diffusa con altre persone, strutture, mondi. Ciascuno può interpretare questo ruolo in maniera diversa. Non esiste un approccio "corretto" e con queste giornate di formazione vogliamo supportare le sperimentazioni dal basso ed esplorare insieme le possibili modalità di coinvolgimento. Il primo passo consiste nel rendere tutte le strutture consapevoli delle opportunità che Idea Diffusa offre per diffondere le iniziative, condividere ragionamenti, cercare supporto nelle pratiche degli altri e confrontarsi con esperti. L'obiettivo è migliorare lo scambio tra le strutture della Cgil e la piattaforma e attivare nuovi network affinché questo sia uno strumento utile alla contrattazione. Per questo gli utenti stessi saranno al centro del programma di formazione.

Contrattare l'algoritmo

Questa call fa parte di una serie di discussioni su *ideadiffusa.it* per approfondire alcuni temi legati alla digitalizzazione e portarli sul terreno concreto della contrattazione. Sono argomenti centrali per la Cgil, che ne promuove il confronto anche nell'ambito del percorso congressuale

L'organizzazione del lavoro e il controllo del lavoro lungo la catena del valore possono essere affidati oggi a un algoritmo.

DOMANDA N. 1

L'idea di contrattare l'algoritmo implica un'"interferenza" del sindacato in materie che l'impresa intende tradizionalmente come di sua competenza. È possibile oggi pensare di agire sull'algoritmo quando questo (come avviene in molti casi) non è solo creato ai fini dell'organizzazione del lavoro, ma contiene il *core business* dell'impresa? Questo può essere fatto agendo sui diritti d'informazione o si rende necessario un sistema diverso?

DOMANDA N. 2

Come si può tecnicamente contrattare l'algoritmo? Che cosa è tecnicamente un algoritmo, dove si può intervenire? È possibile conoscerne solo una stringa per intervenire sull'organizzazione del lavoro senza il rischio di una diffusione dei segreti aziendali e delle strategie di business? Quali competenze occorrono ai sindacalisti per poterlo fare?

Conoscenza condivisa, **bene comune**

Quando si raccolgono dati e informazioni si produce conoscenza, ovvero capacità di intervenire nella realtà modificandola a proprio piacimento: questo meccanismo è anche alla base del funzionamento dell'algoritmo. Ma la conoscenza dispiega il suo potere generativo solo se è trattata come un bene comune, se è condivisa; altrimenti, questo produce solo potere. Nell'economia della conoscenza, alla base del lavoro (e dunque anche del valore) si pone lo sviluppo, da parte del lavoratore, di una nuova competenza complessa, che chiamo *partecipazione cognitiva* e definisco nel modo seguente: la volontà e la capacità di condividere, acquisire e utilizzare (da solo o in gruppo) la conoscenza (propria e dell'organizzazione) per migliorare i prodotti e i processi produttivi e organizzativi. Dati, inofrmazioni e conoscenza – i primi tre gradi della piramide di Henry – per funzionare hanno bisogno dell'applicazione di questa competenza. E poiché il loro funzionamento è alla base della produzione di valore, tutte le attività che consentono non solo la progettazione e la costruzione, ma anche soltanto l'alimentazione della piattaforma e dei suoi algoritmi devono essere adeguatamente retribuiti. Si tratta di un principio giuridico del tutto nuovo, che ha sinora un corrispettivo nel diritto vigente soprattutto o soltanto in termini di diritto alla privacy. Abbiamo dunque l'apertura di due snodi di possibile conflitto economico: il primo che riguarda la produzione di dati, informazioni e conoscenza; il secondo che riguarda l'utilizzo della conoscenza a fini di parte. In questo nuovo scenario il ruolo del sindacato è quello di anticipare il futuro, gestire il cambiamento, assicurando un'equa ripartizione del valore e del potere. Per fare questo è necessario ammodernare la stessa conoscenza del sindacato e ricostruire dal basso l'unità sindacale, ripartire dai luoghi di lavoro ma anche dai luoghi virtuali dove si crea valore e lo si cede gratuitamente a chi è in grado di sfruttarlo. Contrattare l'algoritmo non è altro che questo: declinare la partecipazione alla gestione del luogo di lavoro (la co-determinazione) come portato inseparabile della partecipazione cognitiva.

LEONELLO TRONTI

I valori prima della tecnologia

Pensare di contrattare l'algoritmo in senso strettamente tecnologico apre a problemi di confidenzialità (la struttura dell'algoritmo) e intellegibilità difficilmente superabili, e soprattutto rischia di far perdere di vista l'obiettivo. Un algoritmo infatti non è altro che una serie di istruzioni che si danno a una macchina per raggiungere degli obiettivi. È più efficace pertanto contrattare i valori e le priorità che in un algoritmo sono incorporati, insomma quali istruzioni il programmatore darà alla macchina. La sfida diventa ancora più affascinante con la diffusione dell'intelligenza artificiale: qui gli algoritmi si "allenano" utilizzando *dataset* che rappresentano lo scenario ideale a cui tendere. Contrattare i dataset inseriti nella macchina equivale di fatto a contrattare tale scenario. Un approccio come questo pone ovviamente il tema della verifica, ovvero come assicurarsi che ciò che è stato contrattato sia effettivamente incluso nell'algoritmo stesso. Per farlo, l'unica soluzione è dotarsi di strumenti costanti di monitoraggio delle scelte, sia attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, sia sviluppando strumenti tecnologici che verifichino le decisioni dell'algoritmo, come delle app che lavorino sui dati su cui si basa l'algoritmo stesso. Il tema dell'accesso ai dati da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti diventa quindi di cruciale importanza.

L'esperienza del Pignone

Il primo accordo sull'algoritmo al Nuovo Pignone risale al settembre 2013 e ha riguardato l'introduzione di un sistema di controllo centralizzato per il reparto macchine utensili. L'obiettivo è monitorarne in maniera puntuale – forse troppo – il funzionamento, così da poter distinguere tra manodopera diretta e indiretta e intervenire su quest'ultima per aumentare la produttività dell'intero processo. La manodopera indiretta comprende sia aspetti legati direttamente alla produzione sia meccanismi informali relativi allo specifico contesto lavorativo. In quest'ottica, il risultato più importante dell'azione sindacale è stato quello di limitare l'utilizzo delle informazioni generate dal nuovo sistema soltanto ai primi. Due aspetti emergono dal caso del Nuovo Pignone: l'ingresso delle nuove tecnologie rende il confine tra controlli e sicurezza ancora più sfumato di quanto già non sia, creando serie difficoltà in sede di contrattazione, in particolare a livello aziendale; il nuovo flusso di informazioni, pur limitandone l'utilizzo, è una realtà che un accordo aziendale può solo parzialmente governare, e che necessiterebbe di un intervento legislativo ad hoc.

LUIGI DEL MONACO

La formazione necessaria

"Contrattare l'algoritmo" è la frase più emozionante del documento in discussione nelle assemblee generali. Come sindacalisti, sappiamo che la contrattazione d'anticipo è più efficace di qualsiasi altra cosa: se l'algoritmo fa domande sbagliate, è impensabile che ci possano essere risposte giuste e poi diventa molto più difficile intervenire per sistemare le cose. La vera sfida oltre lo slogan è dunque comprendere quale sia la formazione necessaria a un'attività del genere e quali le competenze che il sindacalista 4.0 deve possedere. Occorre una formazione sindacale al ruolo e sulle competenze trasversali: *problem-solving* strategico, creatività applicata, pro-attività nel cambiamento, gestione dell'ansia, stili di leadership consoni alla trasformazione sociale, organizzativa, antropologica. Bisogna accompagnare i sindacalisti in un percorso non facile di accettazione del cambiamento e di motivazione a un nuovo stile di leadership che avvicini i giovani – certamente più digitali di noi – trasferendo e mixando le diverse competenze delle generazioni. Per saper fare sistema oggi, in una società così parcellizzata, servono occhi nuovi, ma soprattutto coraggio e cuore nuovi. Ma come fare? Innanzitutto mettendo a fuoco la nostra *vision* e quindi quale tipo di società vogliamo, senza perderci in luddismi o fughe futuristiche. Inoltre, occorre attrezzarsi ascoltando, domandando e osservando. Lo si può fare grazie al confronto fra i sindacalisti d'ogni età con gli intellettuali del mondo accademico, con gli esperti tecnologicamente avanzati e con i portatori di conoscenze tecniche, affinché nel post-umano della transizione ci sia ancora la possibilità di essere persone fino in fondo.

BRUNA COSSERO

Nasce l'Osservatorio sulle imprese innovative

Al via un monitoraggio che consentirà di cogliere tutti gli aspetti dei cambiamenti in atto per poterli anticipare ed essere così in grado di governarli al meglio

di **DANIELA FREDDI** *(ricercatrice di Ires Emilia Romagna)*
e **GIULIANO GUIETTI** *(presidente di Ires Emilia Romagna)*

Monitorare un panel di imprese a livello nazionale, caratterizzate da una profonda e non contingente vocazione all'innovazione, per osservarne l'evoluzione nel tempo e restituirne periodicamente l'andamento. La finalità ultima è conoscere i cambiamenti in atto per poterli anticipare ed essere così in grado di governarli al meglio. Sono questi gli obiettivi dell'Osservatorio sulle imprese innovative della Cgil. Si stima di individuare circa cento aziende distribuite proporzionatamente alla distribuzione sul territorio nazionale e rispetto ai settori produttivi di appartenenza, includendo sia quelli manifatturieri che dei servizi. Le imprese da monitorare verranno selezionate in base a vari aspetti: elevata propensione all'innovazione di prodotto e di processo (inclusi gli attuali processi di digitalizzazione); dinamica di crescita del fatturato e valore aggiunto degli ultimi dieci anni; presenza internazionale; elevato livello di investimenti materiali e immateriali e presenza di attività di brevettazione. Delle imprese selezionate verranno monitorati nel tempo l'andamento economico generale, gli investimenti realizzati e, soprattutto, il livello e la modalità di partecipazione con cui questi vengono intrapresi, nonché le ripercussioni che avranno sul lavoro dal punto di vista quantitativo e qualitativo. Uno dei fattori che maggiormente influenzano questa trasformazione è l'attuale fase di sviluppo tecnologico in grado di generare opportunità radicalmente nuove grazie soprattutto allo scambio e all'analisi di ampie quantità dati, all'interazione tra persone, oggetti e macchine, allo sviluppo di procedure informatiche capaci di simulare in modo sempre più efficace funzioni cognitive umane. È bene tenere presente che l'innovazione tecnologica richiamata pervade un sistema produttivo fortemente eterogeneo, in particolare dal punto di vista dei risultati economici. In sostanza, quindi, le trasformazioni sospinte dalla tecnologia attraversano un sistema produttivo altamente differenziato dove le realtà produttive, in relazione agli obiettivi di sviluppo e alle risorse disponibili, mettono in campo strategie diversificate. ■

ILVA

© D. LOTTA/FLICKR

Contrattiamo d'anticipo

Un report realizzato dal Comitato scientifico di valutazione industriale della Cgil chiarisce luci e ombre del piano Arcelor-Mittal

di **ENRICO CECCOTTI** *(coordinatore del Comitato scientifico di valutazione industriale)*
e **ROSARIO RAPPA** *(segreteria nazionale Fiom Cgil)*

Nel piano di Arcelor-Mittal ci sono le potenzialità per trasformare l'Ilva, non solo a Taranto ma anche a Genova e Novi Ligure, in un'azienda sulla frontiera tecnologica che sia compatibile con il territorio dal punto di vista ambientale. Ma esistono anche alcune criticità. Non tutti gli investimenti proposti, infatti, sono coerenti con adeguate tutele ambientali e quindi andranno contrattati in corso d'opera. I problemi – oltreché dal punto di vista dell'occupazione diretta – riguardano anche l'impatto sull'indotto e più in generale sul territorio. È quanto emerge dal report realizzato dal comitato scientifico di valutazione industriale della Cgil, che ha avuto l'incarico di redigerlo dalla Fiom a maggio dell'anno scorso.
Un dossier consegnato a ottobre 2017 e accolto con notevole interesse dalla >

Un manuale per la contrattazione 4.0

Ci sarà anche un sito interattivo, con una mappa online per evidenziare le buone pratiche in materia di innovazione

di **ALESSIO GRAMOLATI**
responsabile del Coordinamento politiche industriali e dell'Ufficio progetto lavoro 4.0

Nel suo primo anno di vita, l'Ufficio Lavoro 4.0 della Cgil ha svolto un'intensa attività di elaborazione e disseminazione sui temi della digitalizzazione e del suo impatto sul lavoro. Con la Conferenza di programma dello scorso gennaio si è aperta una fase di progettazione e proposta che culminerà col prossimo Congresso. Dopo una prima fase di carattere divulgativo, è tempo ora di presentare una nuova proposta per l'azione sindacale: il "Manuale per la contrattazione 4.0" che verrà divulgato in occasione del Congresso, non solo in forma cartacea, ma, prima esperienza a livello internazionale, anche attraverso un sito interattivo che consentirà ai componenti delle Assemblee generali di consultare linee guida, normative di riferimento, pratiche simili esistenti, criticità e proposte. Per farlo, siamo partiti da alcune esperienze di contrattazione 4.0 esistenti in diversi settori e territori attraverso un confronto con le strutture di riferimento. Nella prima fase esplorativa abbiamo raccolto circa 90 casi, tra cui ne sono stati individuate 31 di carattere aziendale e 7 di carattere territoriale, in cui si applicano le tecnologie cosiddette 4.0 e il sindacato e i lavoratori sono stati coinvolti attraverso forme di contrattazione d'anticipo (cioè sulle scelte d'introduzione di tecnologie e piani di investimento o, almeno, impatto in termini di organizzazione del lavoro).

Una seconda fase ha riguardato la scelta dei casi da approfondire attraverso una ricerca di tipo qualitativo per mezzo di interviste in profondità semi-strutturate a componenti delle Rsu o Rsa e management disponibili, e tramite la visita ai siti produttivi delle aziende individuate. Si tratta di un lavoro in fieri, perciò è ancora presto per trarre un bilancio. Possiamo già dire che ci appare un esercizio utile e non superfluo per un'organizzazione che vuole progettare la propria azione sindacale per essere protagonista del cambiamento. Riscontrare nella realtà l'elaborazione fatta – con la possibilità anche di smentirne alcune parti – è di cruciale importanza. *Last but not least*, queste esperienze sono state il frutto di un lavoro di contrattazione di compagne e compagni il cui orgoglio e la voglia di raccontarsi emergono chiaramente dalle interviste svolte fino a questo momento. Il "Manuale 4.0" dovrà dare ampio spazio al loro lavoro, ma soprattutto alla loro umanità. Il vero punto di forza del sito web sarà quindi la mappa delle buone pratiche in materia di innovazione e contrattazione che il gruppo interdisciplinare sul lavoro 4.0 sta attualmente elaborando. ■

IL LIBRO

■ **Il lavoro 4.0, La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative,**
di A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari
(https://bit.ly/2z6mJVR)

> sigla dei metalmeccanici, tanto da richiedere un seminario di diffusione e approfondimento con il coordinamento sindacale dell'Ilva tenutosi a febbraio 2018.
Da questo seminario è nata la richiesta di ulteriori approfondimenti utili alla contrattazione d'anticipo, non solo sui livelli occupazionali ma anche sulle modalità di attuazione del piano industriale e ambientale. Un secondo report è stato quindi presentato a marzo. Partendo dall'analisi della situazione finanziaria di Arcelor-Mittal – che impegna tra acquisto, piano di innovazione e piano ambientale quasi 4 miliardi – si è poi analizzata la strategia industriale di rinnovo degli impianti e degli investimenti per la tutela ambientale. Dal report Cgil emerge, tra le altre cose, la necessità di attivare un monitoraggio tramite le Commissioni paritetiche per seguire l'applicazione degli investimenti e avere garanzia della tutela ambientale e, soprattutto, assicurare un adeguato piano di riqualificazione del personale come forma primaria al sostegno occupazionale (sia interno sia dell'indotto). Non indifferente per il sindacato è anche l'esigenza di dotarsi di adeguate competenze tecniche e normative per confrontarsi alla pari con azienda e istituzioni. ■

PER APPROFONDIRE

■ **Catalogo degli strumenti e dei servizi di valutazione industriale**
(https://bit.ly/2z4xzf8)
■ **Report Arcelor-Mittal e Ilva**
(https://bit.ly/2yZWHnq)

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 Acerra

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

IDEA DIFFUSA

L'Inserto di Idea Diffusa è **una pubblicazione periodica** che rappresenta la finestra verso l'esterno della piattaforma online.

In queste pagine trovate le **notizie** più recenti in tema di digitalizzazione e lavoro, **approfondimenti** sui diversi aspetti della materia con **interviste e contributi di esperti**, le **esperienze** di contrattazione. Non solo, qui sono riportati gli **appuntamenti** più interessanti, i materiali per approfondire, le **infografiche** che illustrano i principali temi e molto altro.

L'Inserto di Idea Diffusa è disponibile qui:
http://www.cgil.it/idea-diffusa-mensile/