



qualità. gusto e piacere

Agenda per lo sviluppo del capitale umano di Unilever nell'industria 4.0

Premessa

La “quarta rivoluzione industriale”, caratterizzata dall'avvento dell'automazione e della digitalizzazione ad una velocità esponenziale, influenzerà profondamente l'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare le organizzazioni aziendali.

Nel giro di pochi anni, infatti, l'automazione e l'introduzione delle tecnologie (quali, ad esempio l'intelligenza artificiale, il machine learning, l'implementazione dei supporti informatici, Internet of things, realtà aumentata e realtà virtuale) modificheranno il 100% del lavoro: alcuni ruoli saranno eliminati, quelli che rimarranno subiranno modifiche di contenuto e nasceranno nuovi ruoli che richiederanno competenze nuove.

In uno scenario così complesso e per certi versi imprevedibile, Unilever e le OO.SS Flai-Fai-Uila ritengono auspicabile condividere preventivamente un agenda comune che riesca a “leggere” in anticipo l'impatto di tali complessità e definisca, in maniera proattiva, conservando i necessari livelli di efficienza organizzativa, un piano di azioni e strumenti volti alla protezione dei lavoratori focalizzata sulla loro riqualificazione professionale, formazione continua (*life long learning*) e acquisizione delle competenze richieste nell'Industria 4.0 con il fine ultimo di garantire “l'occupabilità” per tutti.



qualità. gusto e piacere

Obiettivo

E' idea condivisa delle parti che giocare d'anticipo, e non in risposta, rispetto a questi fenomeni di trasformazione economica e sociale sia necessario per salvaguardare la conservazione del valore economico creato e la gestione di un mercato del lavoro dinamico ed inclusivo.

Unilever e le OO.SS, quindi, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, si pongono l'obiettivo di lavorare insieme ad una **Agenda per lo sviluppo del capitale umano di Unilever Italia nell'Industria 4.0** (di seguito l'Agenda) fondata sui principi e azioni di seguito specificate, in coerenza con un progetto che il Gruppo sta realizzando in maniera più ampia a livello europeo:

1. Identificazione delle azioni da intraprendere per favorire la riqualificazione al fine di massimizzare le competenze e l'"occupabilità" di tutti lavoratori;
2. Analisi ed implementazione di modelli di "occupabilità" coniugando necessità di flessibilità organizzativa e sicurezza sociale;
3. Identificazione di programmi di apprendimento continui e di sviluppo mirati a tutte le fasce della popolazione lavorativa aziendale-al fine di realizzare per tutti l'accesso ad una formazione adeguata ed efficace;
4. Esplorazione di diverse soluzioni per una migliore gestione delle diverse fasi della vita lavorativa in entrata ed in uscita per anticipare i vari trend demografici ed i riflessi sul mercato del lavoro;
5. Studiare partnerships territoriali (distretti ecosistemi settoriali) con Aziende ed Istituzioni per favorire l'esecuzione di questa agenda;



qualità, gusto e piacere

Le attività Agenda coinvolgeranno tutte le articolazioni (Siti e Sedi) con le rispettive OO.SS. territoriali e le RSU di Unilever in Italia, e, con particolare riferimento all'obiettivo di massimizzare l'occupabilità per tutti i lavoratori, le azioni congiunte che dovranno essere messe in atto si focalizzeranno sulla acquisizione delle competenze digitali e soft skills, sempre più richieste per ricoprire i *ruoli del futuro*.

In linea generale, il programma di riqualificazione professionale seguirà il seguente flusso:

- a) Individuare in ciascun luogo di lavoro eventuali necessità di un programma di riqualificazione professionale finalizzato all'occupabilità ed allo sviluppo delle competenze di tutti i lavoratori del gruppo;
- b) Definire gli effetti dei potenziali cambiamenti sulle posizioni organizzative e sul loro contenuto in un arco temporale di 24 mesi;
- c) Realizzare ove necessario la possibilità di riqualificazione attraverso formazione specifica per il raggiungimento dei requisiti/competenze necessari a svolgere nuovi ruoli all'interno di Unilever o comunque ad acquisire un livello di "occupabilità" anche nell'ambito delle opportunità offerte dai distretti ecosistemi settoriali.

Progetti Pilota

Per garantire una veloce ed efficace esecuzione dell'Agenda Unilever, in via sperimentale, intraprenderà dei "progetti pilota" in due siti: Roma e Caivano.

Con riferimento ai siti del settore alimentare:

- il progetto pilota sulla sede di Roma ha l'obiettivo di costruire una organizzazione ancora più "agile" che accolga i *ruoli e i lavoratori del*



qualità. gusto e piacere

futuro con programmi di riqualificazione professionale e ways of working flessibili, dinamiche e veloci;

- il progetto pilota nella fabbrica di Caivano ha l'obiettivo di trasformare il sito in una Fabbrica Digitale creando un nuovo modello di lavoro basato sui principi della affidabilità, agilità e produttività.

Il *file rouge* che accomuna i due progetti riguarda la riqualificazione professionale di tutti i lavoratori. Durante la fase pilota, infatti, i team di lavoro previsti si occuperanno di mappare le competenze esistenti, le loro evoluzioni, gli impatti organizzativi e le eventuali conseguenze occupazionali, e capace di salvaguardare il benessere organizzativo.

Modalità Operative

I progetti pilota saranno gestiti da dei team di lavoro cross funzionali che si dedicheranno alla fase di *design* con l'obiettivo di definire proposta di azione da implementare nei siti coinvolti

Si ritiene necessario costituire un organismo paritetico di studio e non negoziale (di seguito definita Commissione) composto dai rappresentanti di Unilever, e da un tecnico indicato da ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente atto. La Commissione avrà il compito di analisi dei fabbisogni rilevati territorialmente nonché di condivisione in merito agli strumenti utilizzati per la gestione delle nuove esigenze organizzative dettati dai processi di automazione ed implementazione informatici previsti dall'Industria 4.0.

A tale Commissione sono altresì affidati i seguenti compiti:

- a) esaminare anche con l'ausilio di esperti e centri studi nuovi modelli di occupazione coerenti con i fabbisogni di sicurezza e flessibilità;
- b) esaminare strumenti organizzativi socialmente sostenibili in merito al cambio generazionale;



qualità, gusto e piacere

Viene inoltre istituita una “Cabina di Regia” composta da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni firmatarie del presente atto, con il compito di monitoraggio dei “progetti pilota” per valutare la proposta di azione, gli ambiti di intervento e di implementazione dell’attività previste dall’Agenda.

Timeline

Si riportano di seguito le tempistiche chiave che caratterizzano la presente Agenda:

- entro il 15 settembre 2019 presentazione congiunta dall’ “Agenda per lo sviluppo del capitale umano di Unilever nell’industria 4.0”;
- informativa alle RSU dei siti coinvolti relativamente all’Agenda ed ai “progetti pilota”;
- definizione dei componenti della Commissione e della Cabina di Regia
- fase di design dei progetti pilota con incontri scadenzati della Commissione;
- fine dicembre presentazione alla Cabina di Regia, l’esito dei progetti e proposta di un piano di azione e definizione dei prossimi piani e delle attività di formazione congiunta;
- Da gennaio 2020 implementazione dei programmi condivisi e approvati.



qualità, gusto e piacere

Le parti si danno atto del carattere innovativo e sperimentale dei progetti contenuti nel presente documento ed auspicano che possa costituire un contributo all'innovazione delle relazioni sindacali in relazione alle esigenze ed opportunità derivanti dalle profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro.

UNILEVER ITALIA

Gianfranco Chimirri

FAI CISL

Roberto Benaglia

Unione Italiana Food

Alessandro Glisenti

FLAI CGIL

Sara Palazzoli

Raffaele Ferrone

UILA UIL

Pietro Pellegrini

Michele Tartaglione