



**Una via italiana a Industria 4.0  
che guardi ai modelli europei più virtuosi.**

**Roma, 13 marzo 2017**

## **1) Industria 4.0 una sfida senza alternativa**

Ancora oggi non vi è piena conoscenza e consapevolezza dell'evoluzione della tecnologia digitale nei settori manifatturieri e sull'insieme dell'economia; e degli impatti che essa potrà determinare sul lavoro e sull'occupazione e, di conseguenza, quali competenze e nuove abilità serviranno per accompagnare e sostenere i processi di cambiamento.

Di sicuro sappiamo che Industria 4.0 rappresenta la nuova frontiera della competizione manifatturiera globale. La sua implementazione nei processi produttivi e nei sistemi amministrativi ed economici dei territori, è, infatti, la condizione indispensabile per far crescere la qualità e le competitività delle nostre produzioni e l'economia e il lavoro nel nostro Paese.

È evidente, ormai, che l'impiego delle nuove tecnologie digitali è destinato a cambiare in profondità l'organizzazione produttiva e di mercato delle aziende e il modo stesso di lavorare. Saranno richieste maggiori flessibilità degli orari e delle prestazioni, lo sviluppo di nuove competenze e un tasso più alto di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori nei processi produttivi.

Abbiamo la preoccupazione degli impatti che i processi di innovazione potranno avere sull'occupazione e sulle condizioni del lavoro ma siamo anche consapevoli che una loro gestione condivisa costituirà una opportunità che potrà far crescere la ricchezza prodotta dalle imprese, il lavoro e i salari dei lavoratori.

Lo sviluppo di Industria 4.0 interessa le più importanti industrie manifatturiere globali e progetti di sostegno pubblico allo sviluppo della tecnologia digitale sono stati avviati da tutti i più importanti Paesi industrializzati.

Dal confronto con le altre esperienze in Europa (vedi allegato) emerge un importante e comune impegno dei Governi e delle imprese verso lo sviluppo e la diffusione della tecnologia digitale, ma non risulta che alcun paese europeo abbia identificato e declinato una strutturata modalità di gestione degli impatti sul lavoro e delle dinamiche sull'occupazione. La Germania, che ha investito di più e da più tempo in Industria 4.0, nel suo Libro Bianco sui temi del Lavoro 4.0 si è limitata ad indicare alcune raccomandazioni ma, a oggi, non vi è alcuna risultanza di concrete iniziative intraprese dal Governo e dalle Parti sociali sui temi del lavoro e della gestione dell'occupazione.

Il tratto comune delle iniziative dei diversi Paesi europei su queste tematiche è la scelta di sostenere con importanti investimenti pubblici la ricerca e l'innovazione digitale delle proprie industrie e di coinvolgere nella gestione dei progetti di investimento gli stakeholders e le parti sociali interessati dai processi di cambiamento, con un ruolo d'interlocuzione importante riservato al sindacato.

## **2) Il Progetto Industria 4.0: una opportunità per il Paese**

CGIL CISL UIL hanno apprezzato il Piano Nazionale Industria 4.0 presentato dal MISE a sostegno degli investimenti in ricerca e innovazione del nostro sistema

industriale e la scelta di istituire una Cabina di Regia per assicurare al progetto una Governance condivisa e partecipata dalle parti sociali e dai principali soggetti istituzionali.

## **2.1) Una Governance efficace**

Non bastano infatti gli incentivi del Governo e gli investimenti delle imprese per assicurare il successo del progetto di Industria 4.0, occorre anche una Governance efficace, un impegno condiviso e la definizione di un concreto programma di lavoro della Cabina di Regia che preveda tre fasi principali:

1. la realizzazione di iniziative della Cabina di Regia e delle parti sociali per far crescere nei territori l'attenzione e la partecipazione sulle opportunità offerte dal Piano Industria 4.0;
2. monitoraggio dell'andamento degli investimenti e gli impatti che essi hanno sul lavoro e sull'occupazione nelle imprese e nei territori. Su questo c'è da definire un più stabile e strutturato rapporto tra la Cabina di Regia e le rappresentanze delle Regioni e dei territori, attraverso l'insediamento di Osservatori Regionali per l'innovazione, (già esistenti in alcune regioni), e di Osservatori nei territori sede dei Competence center;
3. analisi e valutazione dei risultati e verifica sull'efficacia degli strumenti messi in campo dal Governo.

## **2.2) Criticità e priorità per Industria 4.0**

Vista l'importanza che le attività manifatturiere hanno per la crescita di tutta l'economia del Paese, il sostegno pubblico all'innovazione tecnologica e alle attività industriali è indispensabile per stimolare e incentivare gli investimenti delle imprese private e per rendere più attrattivi i nostri territori.

Su questo un ruolo importante può essere svolto dai grandi operatori nazionali pubblici e privati (Enel, Poste etc.) che devono essere coinvolti per dare il loro contributo a sostegno dell'innovazione digitale dell'industria e dei servizi del nostro Paese.

È necessario anche declinare lo sviluppo di Industria 4.0 nelle caratteristiche più specifiche del nostro sistema produttivo che sappiamo essere composto in prevalenza da piccola e media impresa, fatto che comporta, insieme alle maggiori difficoltà di accesso al credito e alla loro più debole struttura manageriale, un limite importante alla realizzazione degli investimenti.

Questo vale in particolare per le imprese del Sud e c'è il concreto rischio che gli incentivi previsti nella Legge di Bilancio per l'innovazione tecnologica vengano assorbiti, nella quasi loro totalità, dalle imprese del Centro Nord, andando in questo modo ad ampliare, anziché restringere, il divario economico e sociale tra il Sud e il resto del Paese e sancendo, soprattutto, il fallimento di una delle più importanti e

positive opportunità di crescita del tessuto industriale ed economico del Mezzogiorno.

Per questa ragione sono necessarie iniziative di politica industriale mirate a sostenere, in tutto il Paese e in particolare nel Sud, la costruzione di filiere e reti d'impresa e a promuovere e rendere conveniente la loro crescita dimensionale e la loro capacità di investire e di innovare. Il Piano Industria 4.0 per avere successo deve essere, quindi, pervasivo nel territorio nazionale e coinvolgere l'insieme della piccola impresa e di quelle artigiana, così come, i settori dei servizi e della Pubblica Amministrazione senza i quali il tema dell'innovazione e le aspettative di crescita della competitività e della produttività rischiano di non trovare risposte credibili ed efficaci.

### **3) Il Lavoro 4.0**

Un tema che la Cabina di Regia non può tralasciare è l'impatto che le innovazioni digitali di Industria 4.0 hanno sul lavoro. In particolare va esaminata:

- la gestione delle dinamiche occupazionali legate alle trasformazioni e innovazione dei processi produttivi e dello sviluppo di nuove iniziative di lavoro che rendano più agevole la mobilità professionale e la ricollocazione dei lavoratori nelle situazioni in cui l'innovazione tecnologica riduce l'occupazione.

#### **3.1) La formazione e le competenze**

La formazione e le competenze vanno curate e accresciute, ed hanno bisogno:

- di politiche a sostegno della riqualificazione professionale dei lavoratori con progetti nazionali di formazione continua in grado di adeguare, in modo diffuso, gli standard professionali ai cambiamenti dei sistemi produttivi e alle nuove competenze digitali richieste e di sostenere, allo stesso tempo, progetti di riconversione e di mobilità professionale dei lavoratori anche attraverso un maggior coinvolgimento dei fondi interprofessionali e dell'Anpal;
- di un analogo impegno che deve riguardare il sistema scolastico che, anche sulla base del protocollo MIUR ó MISE sottoscritto il 25 luglio 2016, deve orientare maggiormente i propri programmi didattici allo sviluppo dei nuovi linguaggi e delle nuove competenze digitali e realizzare più intense e diffuse collaborazioni con il mondo delle imprese, rafforzando l'apprendistato, e sostenendo modelli efficaci di alternanza scuola lavoro.

#### **3.2) L'orario di lavoro**

Il tema della riorganizzazione e redistribuzione degli orari di lavoro diverrà centrale nella gestione degli investimenti e nella contrattazione sindacale con le imprese. Ma, visti gli importanti impatti che avrà sull'occupazione e per le caratteristiche inedite e

di pervasività dell'innovazione e la disarticolazione degli spazi e dei tempi di lavoro dei nuovi processi produttivi digitalizzati, esso richiede anche una riflessione e una iniziativa della Cabina di Regia, in accordo con la contrattazione collettiva a tutti i livelli, in ambito nazionale ed europeo, finalizzata a potenziare la strumentazione disponibile per una gestione flessibile degli orari di lavoro e per individuare proposte sul tema della riduzione e diversa ripartizione di questi nei processi di innovazione e di gestione della disoccupazione tecnologica.

Su questo le Parti sociali devono sentirsi impegnate a dare il loro contributo.

È, inoltre, necessario rafforzare le misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso la contrattazione, in particolare di secondo livello, che dovrà essere sempre più pervasiva, in modo tale da rispondere, oltre che alle esigenze di flessibilità delle imprese, anche a quelle personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **3.3) La produttività/la partecipazione**

L'implementazione di Industria 4.0 è un possibile ed auspicabile acceleratore di produttività delle imprese e del lavoro. Ma il suo successo e degli investimenti non può prescindere dal miglioramento della produttività e dell'efficienza dei sistemi territoriali che incidono enormemente sulla crescita delle imprese e sulla possibilità di attrarre e promuovere nuovi investimenti e sul fatto che essi producano risultati e buona occupazione.

Dopo le misure definite dalla legge di stabilità del 2016 e quella di bilancio 2017 a sostegno della contrattazione, con il rafforzamento della detassazione del salario di produttività e delle misure di welfare, quest'ultime previste anche per il settore pubblico, va estesa la contrattazione di secondo livello. È, inoltre, necessario che gli investimenti delle imprese e l'impegno dei lavoratori siano sinergicamente collegati ed integrati a contemporanei obiettivi di miglioramento dell'efficienza e della produttività dei sistemi territoriali.

È, quindi, indispensabile far crescere la produttività delle imprese insieme ai salari. Allo stesso modo, è necessario favorire la partecipazione dei lavoratori e tutelare la dignità del lavoro e delle persone come condizione imprescindibile per far funzionare gli investimenti e costruire una industria di qualità, competitiva nelle tecnologie e nei mercati ed in grado di difendere e far crescere l'occupazione.

È positivo che nel Piano di Industria 4.0 e nella legge di bilancio, sia premiata nella contrattazione dei PdR il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ma vista la centralità che assume lo sviluppo delle competenze e della collaborazione tra le persone bisogna andare oltre e costruire, con il sostegno legislativo, più avanzate forme di partecipazione alla governance, e cioè alle strategie d'impresa e alla definizione dei piani industriali, oltre che organizzativa ed economica finanziaria dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle scelte e nella vita delle aziende.

## Allegato

### Benchmarking europeo

Il primo raffronto con le esperienze europee ci sembra importante farlo sul metodo di lavoro. Come in Italia, alcuni dei più importanti paesi europei hanno formalmente coinvolto le organizzazioni sindacali nel percorso di riflessione sulle novità **legate a** Industria 4.0. Germania, Francia, Lussemburgo, Svezia e Paesi Bassi hanno avviato processi di consultazione congiunta che hanno portato a diverse ricerche che in genere fanno il quadro, generale e non solo della manifattura, dei rischi e delle opportunità che si intravedono a seguito delle innovazioni tecnologiche. Qui di seguito un breve riepilogo:

- “ Germania: « Arbeiten 4.0 », libro verde (rapporto) del ministero del lavoro per avviare la discussione fra le parti coinvolte sulla qualità dell'impiego nella società informatica (coinvolgimento, partecipazione dei lavoratori )
- “ Francia: Rapporto «Mettingø» « Trasformazione informatica e qualità della vita sul lavoro »; partecipazione dei datori di lavoro (Medef) e delle organizzazioni sindacali (CGT, CFDT, FOÍ ). Preparare le relazioni sociali del futuro
- “ Paesi Bassi: rapporto «De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machine tijdperk» (*Mastering the Robot*), domanda per una «robotizzazione inclusiva»
- “ Lussemburgo: Piattaforma « Digital Lëtzebuerg », associa tutti gli attori pubblici e privati interessati dalla rivoluzione digitale
- “ Svezia: « ICT for Everyone ó A Digital Agenda for Sweden »

Il **sindacato europeo, CES**, ha svolto delle ricerche attraverso il proprio istituto ETUI, che ha individuato in particolare quattro aree di impatto possibile sul lavoro:

- “ la creazione di nuovo lavoro: nuovi settori, nuovi prodotti, nuovi servizi;
- “ la trasformazione del lavoro: digitalizzazione, interfacce uomo/macchine intelligenti, nuove forme di management;
- “ distruzione di posti di lavoro: automazione e robot;
- “ trasferimento dei lavori: piattaforme digitali, crowd sourcing, economia della condivisione (sharing economy).

Naturalmente anche diversi sindacati nazionali hanno svolto ricerche e studi per cercare di definire alcune piste di lavoro su cui sviluppare iniziative contrattuali. Anche di queste possiamo riportare alcune risultanze.

### Germania/IG Metall

Il sindacato dei metalmeccanici tedeschi ha individuato alcune questioni prioritarie:

- ” Garantire nuove forme di co-decisione nella nuova economia digitale, rafforzando e adattando i diritti di co-decisione;
- ” Sviluppare e rafforzare la mobilità dei lavoratori;
- ” Formalizzare processi di partecipazione e tutela dei diritti dei nuovi lavoratori digitali;
- ” Rafforzare strategie formative nei tavoli di contrattazione e nella contrattazione in azienda;
- ” Certificazione delle competenze acquisite sul posto di lavoro;
- ” Utilizzo delle nuove postazione di lavoro ergonomiche ed intelligenti.

IG Metall ha creato inoltre un sito che permette ai lavoratori digitali di valutare le condizioni di lavoro e le retribuzioni delle diverse aziende che usano i loro servizi, scambiandosi punti di vista, esperienze ed a cui IG Metall offre supporto legale. Questo è il primo tentativo di organizzare questi lavoratori che operano nel mercato del lavoro parallelo a quello tradizionale.

## **Austria**

“Digitalisation and its economic and social potentials” è la Conferenza organizzata dal sindacato che ha prodotto alcune raccomandazioni:

- ” Le tecnologie digitali rendono necessari regole chiare e definite perché il lavoro non oltrepassi i tempi privati dei lavoratori e non degradi la qualità della vita basata su un equilibrio sano fra vita privata e lavorativa. I lavoratori devono essere padroneggiare e controllare le macchine e non subirle;
- ” Le aziende devono garantire il massimo della sicurezza dei dati personali dei dipendenti;
- ” I diritti sociali, la contrattazione collettiva e i diritti di co-decisione non devono essere intaccati dalla rivoluzione digitale, anzi serve estenderli e monitorare la crescita del freelancing portato dalla sharing economy;
- ” Governo e imprese devono garantire percorsi di formazione continua a tutti i lavoratori;
- ” UE ed i governi devono ideare strategie di contrasto all’erosione dei redditi puntando a ridistribuire la produttività guadagnata grazie all’innovazione tecnologica diminuendo l’orario di lavoro o attraverso una politica fiscale.

## **Francia**

I sindacati insieme ed autonomamente hanno prodotto dei report e 36 raccomandazioni sulle criticità di Industria 4.0, individuando come temi prioritari:

- ” Job creation
- ” Interventi fiscali e sociali
- ” Banda larga ed ultra larga

- ” Accordi su “mobility working“
- ” Rivedere i rapporti fra management e “operativi“
- ” Consultazione e formazione digitale on the job
- ” Orari di lavoro
- ” Sicurezza dati personali lavoratori
- ” Telelavoro
- ” Partecipazione alle strategie aziendali

## **Il Lavoro e la Partecipazione: l’esempio dei tedeschi**

Insieme a “Industrie 4.0“, in Germania è stato avviato il programma “Arbeiten 4.0“ (Lavoro 4.0) che ha previsto dall’aprile 2015 a fine 2016 un periodo di studio e consultazione, sulla base di indicazioni contenute in un Libro verde, a cura del Ministero del lavoro tedesco, con contributi dei partner sociali. Il 29 novembre si è tenuta la conferenza finale di tale percorso ed entro la fine dell’anno la pubblicazione di un Libro bianco sui temi dell’impatto sul lavoro delle tecnologie innovative e non solo di Industria 4.0.

Il percorso avviato dal governo tedesco ci sembra importante proprio dal punto di vista metodologico, in quanto sin dall’inizio si è scelto di coinvolgere le parti sociali in tutte le fasi di monitoraggio, elaborazione, proposta e decisione; al fine di mettere a frutto le diverse esperienze e conoscenze, oltre ai diversi punti di vista per avere un quadro, il più completo possibile dei soggetti interessati da questa evoluzione. Il percorso previsto su “Arbeiten 4.0“ è durato oltre un anno e si è concluso con la pubblicazione di un Libro Bianco contenente delle raccomandazioni.