



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CAMERA DEI DEPUTATI
Xa Commissione – Attività Produttive
Indagine Conoscitiva sulla Rivoluzione Industriale 4.0

Audizione del 1° marzo 2016

**Percorsi di riflessione, elementi di confronto e orientamenti di politica industriale
elaborati dal
Dipartimento Contrattazione Privata e Politiche Settoriali della UIL**

La UIL, nell'apprezzare e condividere l'iniziativa assunta dalla Xa Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati in merito all'Indagine Conoscitiva sulla "Rivoluzione Industriale 4.0", ritiene necessario e opportuno, da subito, rilevare come e quanto al suo interno interagisca una molteplicità di variabili tecnologiche, scientifiche, economiche e sociali.

Le motivate riflessioni e considerazioni espresse nella presente nota, assumono pertanto l'approccio a "Rivoluzione Industriale 4.0" in termini di "*unicità complessa e interconnessa*".

Una "unicità" che a nostro avviso dovrebbe coniugarsi in modo organico ad un Progetto strategico di medio e lungo termine sulla Politica Industriale e sul Lavoro.

La nota, inoltre – pur nella consapevolezza delle diverse competenze parlamentari – si propone di affrontare l'argomento soprattutto in relazione agli interessi del lavoro e dei lavoratori.

PREMESSA

Tutte le rivoluzioni producono l'evoluzione inarrestabile dei processi di cambiamento.

“Rivoluzione Industriale 4.0” ha già mutato e continuerà a mutare in modo permanente, in chiave trasversale e globale, i riferimenti precedenti.

I nuovi paradigmi di questo scenario determinati dallo sviluppo dell'innovazione tecnologica – velocità, flessibilità, condivisione della conoscenza e interdipendenza – investono in primo luogo gli asset primari del sistema economico e sociale: IMPRESA e LAVORO.

Due asset che, nella loro trasformazione innovativa ai fini della crescita economica e per rispondere a due necessità ineludibili - produttività e competitività – dovranno assumere a fondamento la centralità della Persona.

Due asset che, ai fini non solo economici ma anche della sostenibilità sociale inclusiva, dovranno sviluppare ulteriormente legami e interconnessioni funzionali con tutte le realtà del tessuto territoriale.

Gli impatti di questo scenario – al netto dell'incidenza delle variabili finanziarie e geopolitiche – hanno già prodotto e potrebbero produrre effetti ancora più devastanti, soprattutto e in primo luogo, sull'occupazione, sulla precarizzazione del lavoro, sull'impovertimento di quelle classi sociali il cui reddito proviene dal lavoro subordinato, sulla tenuta della coesione sociale.

Uno scenario che, nella fase attuale, pur non offrendo ancora direzioni evolutive certe e realistiche, indica però la via lungo la quale si svilupperà.

Una via che inevitabilmente dovrà essere percorsa ma che, altrettanto inevitabilmente, richiede il “veicolo” giusto.

A tale scopo e in primo luogo, è motivatamente indispensabile il coinvolgimento e la partecipazione reale di quei soggetti rappresentativi a cui competono, e continueranno a competere, le responsabilità primarie nell'indirizzare e gestire lo sviluppo graduale ed equilibrato di questa “rivoluzione”.

Se al Governo spetta l'onere e la responsabilità di definirne le finalità e gli obiettivi strategici, e i necessari sostegni regolatori e strumenti operativi, a Imprese e Sindacati – nel quadro di un autentico confronto negoziale tra loro e

con le istituzioni – l’onere e la responsabilità, altrettanto legittimi e indiscutibili, di concorrere ad un processo di sviluppo che garantisca la certezza reciproca degli obiettivi e degli interessi rappresentati.

A conclusione di questa premessa, rileviamo pertanto la necessità che “Rivoluzione Industriale 4.0” costituisca oggetto di un percorso di riflessione e confronto, allargato a tutti i soggetti rappresentativi d’interessi collettivi, allo scopo di definire e condividere un Progetto più generale di sviluppo produttivo e occupazionale, che non trova ancora una sua tangibile e organica visibilità.

Indice

1) – Approccio alla “Rivoluzione Industriale 4.0”.....pag. 4

2) – Gli Scenari della “Rivoluzione Industriale 4.0”.....pag. 6

3) – Le Politiche Industriali.....pag. 13

4) – il ruolo delle Relazioni Industriali e della Contrattazione Collettiva.....pag. 18

1) – APPROCCIO ALLA “RIVOLUZIONE INDUSTRIALE 4.0”

La identificazione di riferimenti geopolitici, concettuali e temporali definiti, da sempre, permette di fissare la successione delle fasi storiche.

In questo caso, alcune considerazioni possono contribuire alla integrazione della prassi storica e dare una possibile ulteriore lettura di “Rivoluzione Industriale 4.0”.

E’ infatti plausibile e realistico pensare che gli effetti della globalizzazione (a tutti i livelli) e la veloce evoluzione del “capitalismo della conoscenza” hanno reso ineludibile, in termini di “attualità”, l’esigenza di valutare e di misurarsi con gli scenari che questo prefigura.

Non è improprio ritenere che la “Rivoluzione tecnologica e digitale permanente” – che si è dipanata nel corso dell’ultimo mezzo secolo per fasi e cicli sempre più ristretti in termini temporali – sia iniziata nel 1965, anno in cui Gordon Moore, uno dei fondatori della Intel, prevede che i microprocessori, da quell’anno, avrebbero raddoppiato la loro potenza di calcolo, a parità di costo, ogni diciotto mesi.

Da allora le “logiche e le leggi di sistema” che ne sono derivate sono entrate a far parte – in modo permanente, organico e irreversibile – della trasformazione dei modelli di Impresa e dei modelli di sviluppo economico.

L’accelerazione impressa dal web e dalle reti ha inoltre velocizzato, e continuerà a farlo in modo crescente, la “mutazione dei paradigmi” sia sul piano tecnologico, inteso in senso complessivo e non solo digitale, ma sia anche sui piani economico, sociale e giuridico.

Si può di conseguenza sostenere che il sistema capitalistico è ormai entrato ed entrerà con sempre maggior “forza” nell’era dell’Economia della Conoscenza e delle Reti, in cui agli asset tradizionali dei sistemi organizzati delle imprese si aggiungono – e si aggiungeranno con un peso sempre più dominante – il valore delle risorse intangibili, saperi e competenze, capacità individuali e collettive di innovazione, di partecipazione e di coinvolgimento, il know-how individuale e collettivo.

In sostanza, e in primo luogo, il ruolo della PERSONA, ai fini della competitività e della produzione di ricchezza

Ma, d’altro canto, è sulla Persona – in particolare il lavoratore subordinato e non, il quadro, l’alta professionalità e il professional – che questa Rivoluzione produce

e continuerà a produrre impatti quantitativi e qualitativi, modificando i riferimenti di sistema.

Il World Economic Forum, rispetto al 2020 – praticamente “dietro l’angolo” – ha infatti diffuso previsioni per macrosettori, relativamente alla scomparsa di “vecchi lavori”, alla creazione di “nuovi lavori” e al differenziale sui livelli occupazionali quantificato in termini di milioni.

Se si condivide la consapevolezza che questa “rivoluzione permanente” non è iniziata oggi, non è inutile ricordare che i dibattiti e i confronti su occupazione e occupabilità (il passaggio dalla “certezza del posto di lavoro” alla “certezza del lavoro”), già sviluppatasi in passato ma senza aver prodotto risultati strutturali significativi, sono comunque divenuti parte integrante della “cultura” dei soggetti rappresentativi sul piano economico, sociale e politico.

Così come non è inutile evidenziare il forte rischio, di fronte ad una “esasperata rivoluzione digitale”, di sviluppare la creazione di imprese prive di reali capitali fisici e umani, che impiegano massicciamente *lavoro povero e precario* a fronte di una ristretta fascia di competenze qualificate.

Ma al di là dei numeri oggi previsti dal mondo economico e scientifico – stante peraltro una fase di profonda e globale instabilità finanziaria – il dato realistico, come in tutte le “rivoluzioni”, è che i “meno” saranno superiori ai “più”, rendendo necessario il confronto negoziale e la attivazione di misure transitorie di sostegno ai fini della occupazione e della tenuta della coesione sociale.

Inoltre, poiché “Rivoluzione Industriale 4.0” non è prefigurabile come un processo geograficamente circoscritto e tantomeno segmentabile secondo un approccio tradizionale per “modelli verticali”, appare necessaria una prima considerazione di ordine generale – che induce alla cautela e alla duttilità attuativa e previsionale – in merito alle “variabili complessive del villaggio globale”.

La moderna macroeconomia infatti, alla luce degli errori e dei fallimenti della “teoria del mercato efficiente” e della “teoria delle aspettative razionali”, sembra proprio che non si sia dimostrata una scienza esatta e che in futuro dovrà tenere in maggior conto l’ampia e complessa gamma di variabili che generano i comportamenti di tutti i soggetti in campo (finanziari, economici, sociali, istituzionali e politici), riappropriandosi del suo carattere oggettivamente multidisciplinare.

2) – GLI SCENARI DELLA “RIVOLUZIONE INDUSTRIALE 4.0”

Poiché il dibattito sul merito è ancora molto aperto ed estremamente articolato e complesso a livello economico, accademico e scientifico, è necessario e opportuno richiamare la esigenza oggettiva che si sviluppi un percorso di approfondimento, in particolare relativamente al rapporto processi / impatti / obiettivi / soluzioni.

La natura del fenomeno, infatti, è tale da prefigurare una diversità e una complessità di campi di analisi e di scenari, determinate dalle molteplici variabili che agiscono sul sistema delle imprese, italiane e a livello globale (economiche e finanziarie, manageriali, organizzative e contrattuali, ecc.),

Sulla base di questa premessa è comunque utile e proficuo esaminare alcuni aspetti fondamentali connessi ai vari scenari che la “Rivoluzione Industriale 4.0” prefigura.

Il primo elemento, che può essere considerato certo, è che l’innovazione tecnologica e digitale è ormai un processo globale inarrestabile e permanente che investe, con velocità crescente ma con modalità e tempi diversi, tutti i settori e tutte le tipologie di imprese.

Due esempi sintomatici e di natura trasversale supportano questa considerazione.

- **La nuova frontiera dei big data** – l’esplosione del web produce ormai una mole gigantesca e complessa di dati (2,5 miliardi di byte quotidiani) che software dedicati incanalano in diverse tipologie di informazioni, necessarie a qualsiasi azienda per prendere decisioni strategiche. Le aziende che utilizzano già e utilizzeranno sempre di più i big data – dalle assicurazioni all’aerospazio, dalle manifatture alle banche – non solo potranno beneficiare della creazione di valore prodotto da un uso di dati quantitativamente crescenti a costi decrescenti, ma potranno anche tracciare e sviluppare strategie competitive di lungo termine su prodotti e servizi, acquisendo altresì possibili finanziamenti nella logica globale degli investimenti (al contempo vanno anche rilevati, come contrappeso negativo e a conferma della insostituibilità del controllo umano, i gravi effetti causati in alcune borse internazionali dalla interconnessione con algoritmi automatici utilizzati nella negoziazione dei titoli azionari).

- **Chief Financial Officer** – nelle aziende innovative sul piano tecnologico e digitale si sta affermando una nuova figura professionale, il CFO. Poiché nel “villaggio globale” è sufficiente un tweet di insoddisfazione del consumatore per incidere negativamente sulla reputazione, sulle vendite e sulla produzione di un’azienda, è emersa la necessità di nuove competenze e responsabilità (per la misurazione e la valutazione delle risorse intangibili di un’impresa, che per inciso costituiscono l’80 % del suo valore nell’indice S&P 500) nella interconnessione trasversale con tutti i processi decisionali e di sviluppo dell’impresa.

Nel merito più specifico degli scenari che si prospettano, alcuni elementi emergono con maggiore evidenza.

Rapporto Uomo / Tecnologia

Pur prefigurando la velocità oggettiva e crescente dei processi innovativi, appare fondamentale assumere e partire dalla consapevolezza di alcuni dati: la diversità di approccio che imprese e management stanno attivando ed attiveranno (semplificando la differenza sul piano della competitività sarà data tra chi punterà sul fattore “investimento” e chi valuterà prioritario il fattore “costo”); le caratteristiche proprie della diversa tipologia delle imprese (settori e filiere, dimensione, territorio e reti); la necessità di tutelare la solidità collettiva delle fondamenta e della articolazione del tessuto lavorativo e sociale.

Su queste basi e per un efficace “governo della transizione”, appare molto più realistico e funzionale uno scenario fondato sulla complementarità della tecnologia rispetto al ruolo primario della persona (in pratica lo scenario che il mondo accademico e scientifico definisce della “specializzazione”).

Organizzazione del Lavoro e Competenze

E’ realistico pensare e prefigurare che i processi di innovazione tecnologica e digitale hanno prodotto e continueranno a produrre la graduale trasformazione dei tradizionali modelli di organizzazione del lavoro e che, quindi, esigeranno lo sviluppo di contenuti e di processi produttivi e lavorativi più dinamici e flessibili (ad esempio nel rapporto obiettivi individuali e di gruppo / coinvolgimento / partecipazione / responsabilità).

A tale scopo emerge la funzione discriminante e competitiva della **scelta strategica di investimento sulle “competenze” professionali** (in termini di sviluppo innovativo e di aggiornamento sia di quelle verticali che di quelle

trasversali) : semplificando, l'orientamento ottimale potrebbe privilegiare quelle necessarie alla assunzione di responsabilità decisionali e complementari al management nell'area delle alte qualifiche e dei professional, quelle specialistiche proprie dell'area intermedia del middle management e, infine, quelle tecniche standardizzate per implementare la produttività dell'area esecutiva.

Una scelta strategica, quella sulle competenze, che dovrebbe agire su tutti i livelli professionali e occupazionali, a sostegno e sviluppo soprattutto dell'area più vasta del lavoro subordinato.

A tal fine, dovrebbe innanzitutto rispondere all'esigenza di valutare il processo evolutivo dei contenuti professionali connessi all'innovazione dei processi produttivi e lavorativi.

In secondo luogo, affinché il processo di transizione dell'organizzazione piramidale sia efficace ma anche equilibrato in termini occupazionali, la qualità degli obiettivi formativi dovrebbe diventare uno strumento utile a gestire il processo di interdipendenza e interconnessione tra i diversi modelli organizzativi. Questa scelta di investimento sulle competenze – pur tenuto conto che la fase di transizione non è ancora strategicamente definita a livello imprenditoriale e contrattuale ed è caratterizzata da evidenti contraddizioni giuridiche e sociali sul mercato del lavoro e nei rapporti di lavoro – potrebbe assolvere anche ad un funzione di contenimento dei quell'effetto “clessidra” che, nei fatti, sta svuotando e potrebbe ulteriormente svuotare la fascia intermedia dell'organizzazione lavorativa aziendale e che tende. Contemporaneamente, a restringerne la base.

Su questo tema emergono anche due ulteriori ordini di problemi:

il primo, prettamente di processo, attiene alla graduale e permanente integrazione e sostituzione delle competenze specifiche tradizionali con quelle innovative connesse a quattro possibili parametri ad intensità crescente – velocità, complessità, orizzontalità, flessibilità (in questo senso potrebbe essere un utile riferimento, sebbene circoscritto al settore manifatturiero, la metodologia della mappatura delle competenze richieste, proposta dall'ILO),

il secondo (definito *skills mismatch*), è connesso allo scarto ipotizzabile tra competenze richieste dalle imprese e competenze disponibili.

Lo scarto effettivo, tutto da definire, pone però, rispetto alle finalità e agli obiettivi di medio e lungo termine, l'esigenza oggettiva di integrare e coordinare la

formazione istituzionale e quella bilaterale interprofessionale con le politiche attive del lavoro.

In questo ambito e in particolare, l'operatività e la efficacia dei Fondi Bilaterali costituiscono un asse fondamentale.

Organizzazione del Lavoro e Flessibilità

Poiché è plausibile e realistico prefigurare che l'impatto articolato e diversificato della innovazione tecnologica complessiva produca una graduale mutazione dei paradigmi connessi al rapporto mansione / lavoratore (ad esempio in termini di rotazione delle mansioni e di sviluppo delle figure multitasking, di condivisione delle competenze, di assunzione di maggiori responsabilità individuali e di gruppo), il rapporto flessibilità / produttività / competitività viene ad assumere un valore strategico.

In questo senso con il "Lavoro Agile" (Smart Working) si è inteso e si tenta di introdurre una prima discriminante fondamentale nella concezione del lavoro in merito a due paradigmi: quello professionale e quello organizzativo.

Da un lato, la Contrattazione Collettiva, in particolare quella Aziendale, (anche prima della sua regolazione normativa) ha iniziato a dare risposte in tal senso, ponendo un forte accento sulle esigenze di tutela e di conciliazione vita / lavoro.

Dall'altro, la sua centralità tendenziale, secondo interpretazioni più spinte della "Rivoluzione Industriale 4.0" e che va oltre il telelavoro, appare più spostata sulla autonoma responsabilità e capacità decisionale / organizzativa del lavoratore in remoto nel rapportarsi agli obiettivi da conseguire e alla relativa produttività (allentando i vincoli propri del lavoro subordinato), pur all'interno di un quadro di tutele generali e specifiche.

Se poi si prendono in considerazione le funzioni che si prefigurano proprie di questa tipologia di lavoro (direzione Ict, acquisti e vendite, amministrazione, controllo e finanza), queste non appartengono certo alla fascia esecutiva ma a qualifiche professionali alte e medio-alte.

Ma va riscontrato anche e infine come il Lavoro Agile si inserisca in un contesto politico e normativo che lo associa temporalmente al Disegno di Legge del Governo sul Lavoro Autonomo.

Un contesto che si interconnette con due ordini di questioni e di prospettive :una nuova cultura imprenditoriale / manageriale e di gestione delle risorse umane; la questione giurisprudenziale.

Management e Risorse Umane

La “Rivoluzione Industriale 4.0”, al di là del valore oggettivo dei singoli “tasselli” che prendono corpo ma che potrebbero costituire però oggetto di applicazioni strumentali e miopi, offre soprattutto, guardando alle tendenze in atto e agli scenari prefigurati, la opportunità e la possibilità di affrontare un percorso efficace e condiviso di confronto e di innovazione dei modelli imprenditoriali e di gestione delle risorse umane.

Quello che appare come punto di svolta cruciale, non sembra tanto il riferimento temporale (4.0), ma la tendenza alla consapevolezza – grazie al “villaggio globale” – di quanto sia necessario innovare gli attuali modelli di impresa sia sul piano manageriale sia su quello della gestione del lavoro.

L’innovazione tecnologica e digitale, sempre più veloce e permanente, ha modificato e continuerà a modificare radicalmente il rapporto tra azienda e mercato (basti pensare ad esempio al ruolo dei consumatori, al tendenziale superamento della produzione di massa, alla esigenza di velocizzare l’adeguamento dei processi produttivi e lavorativi, allo sviluppo dei servizi personalizzati, alla mutazione degli obiettivi e delle metodologie di comunicazione nelle e tra le aziende). Una *rivoluzione* che sta oggettivamente prefigurando la “circolarità” del modello di sviluppo economico.

Una mutazione che sta facendo emergere anche il valore e la centralità della individualità professionale (sia del manager che del lavoratore) all’interno di un modello innovativo orizzontale, che tende allo sviluppo della condivisione della conoscenza, alla articolazione delle responsabilità decisionali, alla flessibilità funzionale della struttura organizzativa e al potenziamento delle competenze e, infine di primaria importanza, al coinvolgimento e alla partecipazione.

Il manager “solo al comando” e la struttura gerarchica piramidale perdono gradualmente la loro funzione e, soprattutto, mostrano i loro limiti strategici di fronte alla necessità di definire e gestire un approccio globale complessivo al mercato.

Non a caso tendono ad assumere un ruolo crescente la globalità della visione strategica, la sua flessibilità attuativa, la distribuzione delle decisioni e dei meccanismi di comando lungo una filiera organizzativa orizzontale, lo sviluppo della condivisione e della collaborazione tra le diverse unità aziendali.

Se queste tendenze “orizzontali e trasversali”, in base a quanto diffuso da centri internazionali di ricerca, riguardano soprattutto le aziende medie e grandi (almeno 250 dipendenti) e le multinazionali (con almeno 2.500 dipendenti), è

altrettanto vero che sta mutando anche il paradigma della “dimensione” per quelle micro aziende e PMI che, nelle Reti, condividono core business, conoscenza, formazione, sinergie organizzative e approccio flessibile al mercato globale.

Questa tendenza a “fare network” si sta anche prefigurando come una ulteriore possibile linea di sviluppo integrato del territorio.

Questi trend innovativi che stanno caratterizzando alcune gestioni imprenditoriali, inevitabilmente potranno produrre un impatto sulla struttura organizzativa e contrattuale del lavoro, facendo emergere la centralità discriminante delle competenze e della interdipendenza trasversale a livello funzionale e organizzativo.

In questo scenario, in cui è ormai scontata la velocità evolutiva del web e quindi della cultura della comunicazione e della conoscenza, ma che prefigura anche la graduale mutazione dei paradigmi e degli approcci alla concezione del lavoro e dei suoi contenuti professionali, è opportuno tener conto anche di un'altra questione.

Appare infatti non secondario il ruolo che avrà l'alternanza delle diverse generazioni che convivono e vivranno nella stessa azienda (dai *millennials* degli anni 2000, ai *nativi digitali*, alla attuale *generazione z*,...e la prossima come si chiamerà ?).

Un'alternanza che, attraverso processi di condivisione e di “contaminazione culturale” sempre più veloci, inciderà plausibilmente e realisticamente sulle tendenze delle nuove generazioni che già oggi – alla luce delle tante e diverse ricerche svolte – esprimono una crescente propensione verso “lavori” caratterizzati da “autonomia professionale” (l'opzione che ha iniziato a prendere corpo è “essere imprenditori di sé stessi”).

Dunque tendenze ed interrogativi che – pur nel quadro di una “transizione” tutta da definire in termini di traguardo, politiche e percorsi – pongono la esigenza ineludibile di approfondire la riflessione e il confronto su tre questioni fondamentali:

- 1) la qualità della occupazione e del lavoro ai fini della occupabilità;
- 2) la coerenza, la certezza e la efficacia di forme e strumenti adeguati (dalle forme e tipologie contrattuali alla definizione degli obiettivi e alla attuazione concreta delle politiche attive del lavoro);

3) la visibilità programmatica delle interconnessioni e delle interdipendenze relative alle politiche e al quadro giuridico e normativo.

Le caratteristiche economiche e sociali di questo scenario pongono la evidente interconnessione / interdipendenza con la necessità di un quadro strategico e organico di policy industriali, che sono tornate ad essere centrali per un nuovo modello di sviluppo dell'economia reale.

3) – LE POLITICHE INDUSTRIALI

A tale fine, la prefigurazione delle possibili linee della “Rivoluzione Industriale 4.0” sono direttamente legate ai dati fondamentali del contesto e dello scenario a livello globale, europeo e nazionale.

L’elemento fondamentale di riferimento è l’ormai acquisita e oggettiva debolezza del trend di crescita economica a livello globale e dell’eurozona.

Il volume e la qualità degli investimenti, pubblici e privati, si stanno dimostrando la leva fondamentale per invertire, seppure gradualmente, la tendenza in atto e pongono la esigenza dell’allentamento e della flessibilizzazione dei vincoli, unitamente ad una riprogrammazione migliorativa nell’uso dei fondi europei.

In tal senso, appare evidente la interconnessione con la esigenza di una regolamentazione finanziaria antispeculativa, che favorisca la attrattività dell’economia reale in termini di investimenti.

Più in generale, l’Unione Europea (la vicenda “Brexit” ne è l’ultimo esempio) sta mostrando gravi contraddizioni e una pericolosa fragilità strategica a livello politico, economico e sociale che mettono in discussione la sua stessa connotazione “*comunitaria*”.

A fronte di ciò vari paesi – facendo leva sulle caratteristiche distintive e sulle “eccellenze” dei rispettivi tessuti economici e industriali – stanno prefigurando e tracciando linee strategiche e di investimento in chiave di innovazione tecnologica complessiva e di sviluppo competitivo per agganciare le opportunità della “Rivoluzione Industriale 4.0”.

Da un lato, gli Stati Uniti che, sembra, abbiano prefigurato l’opzione integrata più proficua (la programmazione di policymacking) fondata sulla interdipendenza tra pubblico e privato e sulla interconnessione tra industria, servizi e ricerca.

Dall’altro, alcuni paesi europei – come la Germania (integrazione manifatturiero / terziario e sviluppo delle competenze del lavoro), la Francia (34 piani di riconversione industriale e tecnologica nell’energia, nei trasporti e nella salute, con la ricerca e gli investimenti focalizzati su modelli ecologici ed energetici), la Gran Bretagna (l’Industrial Strategy del 2013 finalizzata al potenziamento delle filiere industriali e delle eccellenze nell’aerospazio, nella ICT e nell’eolico) –

hanno avviato e stanno avviando strategie integrate di policy, anche al fine di recuperare il costante e progressivo processo di deindustrializzazione.

Nel nostro paese, viceversa, appare di difficile lettura la “direzione” che si vuole intraprendere.

Da un lato, l'Italia è la terza economia in Europa (il suo settore manifatturiero è il secondo) e l'ottava a livello globale; è tra i principali esportatori al mondo, con un il quarto surplus commerciale tra i paesi del G-20; è leader nei settori della Meccanico – robotica, dell'agroalimentare e della moda, con un know-how elevato ed esclusivo; è centro di eccellenza per la ricerca e sviluppo.

Eppure, non appare visibile la reale visione strategica di sistema e la relativa pianificazione di lungo termine dello sviluppo sostenibile del Paese.

A nostro avviso tali finalità potrebbero / dovrebbero assumere a fondamento in termini di chiarezza e trasparenza alcune priorità strategiche:

- **Individuazione e valorizzazione dei settori industriali / strategici nazionali**
da effettuare sulla base di parametri oggettivi (connessi alla produzione, alle quote di mercato, alla qualità del lavoro, alla capacità di attivare indotto) e di incentivi di vantaggio e infrastrutturali (ad esempio la valorizzazione delle conoscenze e delle competenze tecnologiche proprie dell'Italia).
- **Promozione e valorizzazione del Made in Italy**
relativamente alle filiere dei brand italiani (qualità della produzione / del lavoro, capacità competitiva), da incentivare sul piano normativo e contrattuale.
- **Sviluppo sostenibile del rapporto Industria / Territorio**
privilegiando produzioni e processi eco-compatibili di qualità e ad elevato tasso di innovazione tecnologica.
- **Sviluppo integrato della interdipendenza Ricerca / Filiera Industriali / Servizi** anche attraverso lo sviluppo interconnesso della innovazione tecnologica e digitale.

Data la graduale e inevitabile mutazione dei paradigmi, diventa essenziale e discriminante la riflessione sulla necessità di innovare il Modello del Sistema Impresa Italia.

Da un lato, non c'è dubbio che occorra salvaguardare la sua articolazione dimensionale, fermo restando il ruolo strategico della grande impresa sui mercati

internazionali anche nella sua interconnessione con quello delle cosiddette “multinazionali tascabili”.

Dall'altro, è altrettanto necessario recuperare e superare i suoi attuali e indiscutibili limiti, alcuni dei quali, fatte le dovute e oggettive eccezioni, costituiscono una forte criticità :

- l'eccesso di frammentazione e di sottocapitalizzazione, a cui lo sviluppo di trend imprenditoriali innovativi (nelle filiere, nel territorio e le stesse Reti di Imprese) sta tentando di dare una risposta alternativa;
- la carenza di una politica infrastrutturale strategica a tutti i livelli, adeguata alle sfide competitive imposte dal mercato globale (a partire dall'adozione definitiva e diffusa della Banda Larga);
- una “cultura imprenditoriale” scarsamente innovativa sul piano della governance e della gestione manageriale; poco propensa ad assumere come asset strategici e organizzativi la globalità della visione, gli investimenti nella innovazione tecnologica complessiva e nel processo acquisizione / potenziamento / valorizzazione delle competenze professionali e della qualità del lavoro; ancora troppo caratterizzata da una concezione “privatistica” contraria ad aperture partecipative.

In chiave strutturale e trasversale di sistema, assume allora tutta la sua portata strategica il ruolo dello Stato e della Pubblica Amministrazione come “driver” del processo di innovazione e di sviluppo.

Da un lato, certamente non sono ininfluenti gli esiti della riforma complessiva del settore pubblico e il superamento dell'attuale fase di instabilità che condiziona la gestione dei flussi finanziari.

Dall'altro – poiché la Fiducia nello Stato e la Reputazione dello Stato sono risorse intangibili di immenso valore economico e sociale per le imprese e per i lavoratori che ogni giorno si misurano con la “crudeltà” delle regole di mercato e della competitività globale – appare indispensabile rilanciare un sano concetto di “pianificazione e programmazione” delle funzioni dell'amministrazione pubblica, allo scopo di realizzare una strategia di rete, intelligente, efficace, efficiente e trasparente.

Ne consegue la necessità di un'articolata politica di intervento su alcuni “fattori” fondamentali che agiscono e sostengono, orizzontalmente, il processo di innovazione e sviluppo:

- l'abbassamento degli oneri fiscali per imprese e lavoro, il loro allineamento agli standard dei principali paesi industrializzati e, allo stesso tempo, l'intensificazione della lotta all'evasione fiscale, ai fini dell'alleggerimento dei carichi attuali e del reinvestimento pubblico;
- l'accelerazione e la intensificazione nella lotta alla criminalità organizzata, in tutte le sue forme, ai fini reputazionali dello Stato e della incentivazione degli investimenti esteri e nazionali;
- gli investimenti strategici nelle reti infrastrutturali a tutti i livelli: nella realizzazione delle grandi opere ma anche di interventi di piccole e medie dimensioni sul territorio; nelle infrastrutture tecnologiche e digitali (positiva e di riferimento in questo senso "la strategia per il mercato unico digitale" adottata a maggio del 2015 dalla Commissione Europea ai fini normativi / giuridici e della interconnessione operativa); nel processo di semplificazione / informatizzazione / digitalizzazione degli apparati burocratici al fine di velocizzare e agevolare il rapporto con i cittadini e le imprese;
- la prevenzione e la sicurezza ambientali del territorio;
- la promozione di politiche energetiche innovative, al fine di favorire lo sviluppo di filiere integrate e l'abbassamento dei costi;
- il sostegno finalizzato alla politica industriale, basato sullo sviluppo articolato delle fonti di finanziamento delle imprese (non solo banche ma anche fondi assicurativi, fondi pensione, ecc.), sulla razionalizzazione normativa e sulla efficienza degli attuali strumenti (come ad esempio la Cassa Depositi e Prestiti);
- la innovazione delle politiche per il Mezzogiorno, fondata su una pianificazione degli interventi – più precisa, chiara e trasparente nelle sue finalizzazioni – anche attraverso le risorse europee del "piano di azione e coesione";
- la assunzione della qualificazione professionale della persona, come asset strategico del "sistema paese" (nei settori privati e in quelli pubblici) ai fini della qualità competitiva dei prodotti e dei servizi, tenuto conto delle esigenze di scenario (in particolare promozione e formazione diffuse di competenze innovative ad elevato contenuto e qualificazione professionali) e del ruolo di Italia Lavoro Spa e dell'Anpal sulle politiche attive del lavoro.

Il documento politico preannunciato dal Governo, in materia di orientamenti programmatici finalizzati alla innovazione tecnologica e digitale, può costituire una risposta – seria ed efficace su un piano infrastrutturale ma parziale – a

sostegno di una strategia di policy industriali, di cui si possa rilevare la visibilità organica e strutturale.

Gli assi di sviluppo che il documento dovrebbe prefigurare, sono infatti coerenti con alcune delle ragioni che rendono necessario agganciare lo scenario della “Rivoluzione Industriale 4.0”:

- **i punti 1, 2, 3 e 5, in particolare l’accelerazione del Piano sulla Banda Larga (a condizione che includa strutturalmente anche le regioni meridionali) e la integrazione dei servizi pubblici e privati, vanno nella direzione dello sviluppo infrastrutturale;**
- **il punto 4, che prevede una politica di investimento sulla formazione di nuove professionalità, è anche questa una scelta coerente con lo scenario dello sviluppo innovativo e competitivo, purchè si interconnetta coerentemente con tre aree strategiche fondamentali sul piano economico e sociale (con la formazione istituzionale e professionale bilaterale – con la incentivazione e lo sviluppo di una nuova “cultura imprenditoriale” – con le politiche attive del lavoro ai fini della certezza della occupabilità, della inclusione e del sostegno alla disoccupazione);**
- **i punti 6, 7, 8 e 10 – in particolare l’adozione di strumenti fiscali finalizzati e la incentivazione degli investimenti in ricerca e sviluppo – sono misure funzionali ad agire sui fattori trasversali dello sviluppo;**
- **infine il punto 9 – con il quale si prefigura la istituzione di una cabina di regia finalizzata alla semplificazione della regolazione normativa e alla incentivazione dei processi innovativi – può produrre risultati positivi solo nel quadro di un coinvolgimento reale di tutti i soggetti rappresentativi di interessi collettivi, generali e settoriali.**

4.) – IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il 19 gennaio di quest'anno il TUAC (Trade Union Advisory Committee – della Confederazione Internazionale dei Sindacati), nel commentare i risultati del vertice di Davos in materia di crescita economica, ha sottolineato come e quanto *“.....i sistemi forti e robusti di contrattazione collettiva non solo tendono a controllare l'aumento delle disuguaglianze.....ma che, mantenendo alto il livello e la dinamica dei salari nominali, possono anche svolgere un ruolo fondamentale nello spezzare il circolo vizioso per cui calo dei prezzi e diminuzione dei salari si rincorrono a vicenda.”*

Un principio che trova la sua collocazione coerente all'interno dello scenario aperto dalla “Rivoluzione Industriale 4.0” a partire da due macro–considerazioni semplificate di medio e lungo periodo.

La politica degli investimenti pubblici e privati, pianificati e programmati in termini strategici sull'innovazione e sulla struttura organizzativa del sistema delle imprese, fa aumentare la produttività e l'occupazione.

L'aumento dell'occupazione e dei salari, in termini quantitativi aggregati e nominali, si riflette positivamente sulla domanda interna e sul ciclo economico.

Sui tempi, sugli esiti e sulle direzioni della “Rivoluzione Industriale 4.0” domina ancora una realistica incertezza.

Ma se questo scenario assume a suo fondamento lo sviluppo realmente innovativo di modelli flessibili e competitivi d'impresa, la prospettiva dell'aumento reale dell'occupazione, la stabilizzazione e la qualificazione professionale e salariale del lavoro, il superamento delle disuguaglianze e delle discriminazioni economiche e sociali e il processo di inclusione – e quindi si prefigura come una “unicità complessa e interconnessa” con le esigenze e gli obiettivi reali – potrà allora costituire un percorso concreto e sostenibile di sviluppo economico e sociale.

Ma a maggior ragione tale percorso richiede e può trovare sostegno adeguato nel coinvolgimento e nella partecipazione di tutti i soggetti in campo.

In questo senso un Nuovo Modello di Relazioni Industriali, fondato sulla Centralità della Persona, finalizzato alla ricerca e alla definizione condivisa dei ruoli e degli equilibri tra i reciproci interessi economici e sociali rappresentati, unitamente alla centralità e all'articolazione della Contrattazione Collettiva quale insostituibile funzione regolatoria del rapporto tra capitale e lavoro – in particolare, è opportuno ribadirlo, la valorizzazione professionale, organizzativa e salariale della persona all'interno di una concezione collettiva – costituiscono i “muri maestri” di un Nuovo Modello di Sviluppo che intenda misurarsi realmente con le sfide del mercato globale e della rivoluzione tecnologica e digitale permanente, sul piano della produttività, della competitività e della crescita qualificata dell'occupazione.

In questo scenario e in base a quanto proposto nel “Nuovo Modello di relazioni Industriali” definito e approvato da Cgil Cisl Uil il 14 gennaio 2016, il sostegno, l'affermazione e la diffusione della partecipazione dei lavoratori e del sindacato al processo di crescita e di sviluppo – in particolare nelle forme negoziate e finalizzate all'allargamento e alla innovazione della governance di impresa e alla innovazione dei processi di produzione – risponde oggettivamente alle necessità organizzative della “Rivoluzione Industriale 4.0” e si prefigura come uno dei suoi assi strategici sul piano economico e sociale.