

SMART FACTORY

Intervento: PAOLO Ronchi Segretario Generale FEMCA CISL LOMBARDIA

Industry 4.0, uno slogan ripetuto in varie sedi e dibattuto a più livelli, che racchiude in una parola sola più modelli di lettura di una realtà in continuo divenire; insomma una naturale evoluzione della precedente e ormai “antica” rivoluzione industriale.

Alla base di tutto vi è il cambiamento culturale che dobbiamo fare nostro, cambiamento che ci chiede di approcciare il momento contingente, anche nel mondo del lavoro, in modo sempre più veloce abbandonando il concetto di “lavoro quotidiano e ripetitivo” per arrivare a una spontanea attitudine ed esprimerlo in modo innovativo adattandolo ogni giorno al presente.

Una rivoluzione capace di mettere le persone e i lavoratori in connessione con il mondo attraverso l'utilizzo di sistemi open, la condivisione globale delle informazioni e l'allineamento a processi e dati standard.

Con la definizione dei processi internazionali si nasconde la difficoltà di coniugare pensieri e storie diverse, dove l'espressione linguistica aggiunge incomprensioni difficili da armonizzare e la posizione in aree geografiche allargate richiede un'alta flessibilità, sia personale che nella organizzazione del lavoro e una sempre maggiore autonomia nel lavoro che deve essere accompagnata da una Mutual Trust tra lavoratore e management .

Come conseguenza di questo nuovo modello organizzativo, si evidenzia la propensione a sottovalutare la linea di demarcazione tra vita la privata e quella lavorativa alimentando così un possibile rischio di stress legato al sentirsi sempre e ovunque disponibili.

Naturale invece è la creazione di una rete di collaborazione e cooperazione tra lavoratori di Paesi diversi, link importante per supportare lo sviluppo delle aziende, alleggerendo i lavoratori dalle attività ripetitive e routinarie .

Attività rimandate a poli chiamati “Global Service Center”, dislocati in aree dove il costo del lavoro è più basso, assicurando in questo modo all'impresa un'alta marginalità di profitto.

Non mancano in questa scelta le implicazioni e i problemi che si concentrano su temi di “complicane” normativa e fiscale, laddove anche in una Europa unita si evidenziano differenze sostanziali nelle gestioni amministrative , finanziarie e fiscali è

chiaro che una omogeneità' di sistemi centralizzati sono di difficile sostenibilità nel tempo .

Come ci poniamo di fronte a questa trasformazione? Quali gli aspetti strategici su cui focalizzare l'attenzione del sindacato?

L'azienda di oggi vuole un lavoratore propositivo e partecipativo, che svolga più mansioni molto più interessanti ma che sia creativo, responsabile e coinvolto, con capacità di gestione dei dati, con pluralità di operazioni sfruttando la capacità o l'abilità dell'uso degli strumenti che utilizza nella vita privata.

Queste argomentazioni pongono indubbiamente la questione legata alla formazione, alla flessibilità e al salario.

Diventa in modo inequivocabile un terreno di confronto che presuppone un processo evolutivo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle aziende, che devono avere la capacità di dare il giusto in cambio del molto che viene richiesto, sapendo che indietro non si torna.

Il sindacato deve accompagnare e aiutare la nascita dei nuovi profili di lavoro che questo processo sta portando con sé'. Accompagnare le persone e lavoratori nelle nuove forme di lavoro sostenendo concetti globali di salute e sicurezza, promuovendo una capillare formazione che favorisce l'affermazione dei nuovi skill richiesti, tamponando la competizione tra lavoratori che risiedono in Paesi con bassi livelli di protezione e di sviluppo.

Arricchire e aiutare la nascita dei nuovi Jobs minimizzando i potenziali rischi che l'automazione e la digitalizzazione stanno diffondendo.

Vi è anche una profonda distinzione nel termine di industria 4.0, tra il modello americano che prende forma attraverso l'attività di consorzi e coalizioni private che coinvolgono grandi imprese, il modello europeo collegato all'attività di singoli membri e sull'intervento pubblico finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma di ricerca Horizon 2020, stiamo parlando quindi di un organismo misto pubblico privato.

Poi vi è la particolarità italiana, che risulta essere quella più diversa dai modelli economici degli altri paesi industrializzati, vista la grande presenza di piccole e medio aziende

In questo caso pensiamo che la complessità può diventare anche elemento positivo per le prospettive di utilizzo delle tecnologie.

L'industria italiana è fortemente penetrata da concetti organizzativi di sviluppo, impegnati a ridisegnare i processi produttivi.

Le forti crisi che hanno attraversato le nostre imprese, hanno rappresentato un passaggio profondo di rinnovamento ma anche un forte impatto di ridimensionamento occupazionale della manifattura italiana.

Lo scenario che si va proponendo è in rapida evoluzione, con le performance delle tecnologie digitali, le quali porteranno a una progressiva sostituzione di una parte consistente dell'occupazione, a tutti i livelli professionali. I dati confermano che dopo aver favorito le razionalizzazioni e gli incrementi di produttività, nel lavoro impiegatizio si prospetta anche la possibilità d'incidenza negativa sui livelli di alta professionalità manageriale

Ritengo comunque opportuno citare una ricerca del 2013 di un economista italiano Enrico Moretti; affermava che per ogni nuova occupazione nell'ambito della conoscenza, si creano cinque nuovi posti di lavoro.

Mi soffermo ora su due esempi di aziende importanti nell'ambito industriali manifatturiero chimico gomma plastica e chimica di base:

- La Pirelli, importante gruppo di produzione di pneumatici, dove al suo interno, nelle diverse attività lavorative esiste un processo altamente automatizzato (Cal Production) che integra tutti i passaggi della produzione. E' un gruppo dove c'è molta sperimentazione e innovazione, frutto anche di un importante accordo tra le parti sociali, l'impresa e il territorio. In ambito operativo vi sono gli operai che lavorano su una linea robotizzata/digitalizzata intorno a grandi celle multifunzione, dove passa il controllo di tutte le altre linee di lavorazione facendo "nascere" il pneumatico. L'occupazione è molto tecnica e settimanalmente impegnata in aggiornamenti.

L'accordo è costruito su un articolato legato ai temi della sicurezza, della formazione e della responsabilità individuale.

Non va anche dimenticato che qui a Milano il gruppo ha un grande centro di ricerca e sviluppo con oltre 250 dipendenti, principalmente giovani e laureati.

- La Solvay, un grande player della chimica mondiale, con importanti investimenti in ricerca e innovazione; dai cambiamenti climatici alle risorse naturali, dall'invecchiamento alla salute.

Una lavorazione principalmente concentrata sul controllo e coordinamento con le sale quadri, senza ripetitività nelle operazioni, ma con una formazione

specifica che si sviluppa in competenze e capacità cognitiva maggiore rispetto a quelle della manifattura classica.

Lo sviluppo di tutte le aziende chimiche è quello d'impianti sempre più piccoli, ergonomici e complessi.

Il livello occupazionale è fortemente integrato tra generazioni, utilizzando le idee di giovani diplomati/laureati nell'ambito della ricerca e delle tecnologie con accordi alternanza scuola/lavoro, con le esperienze professionali legati alla competenza costruita negli anni.

Entrambi i casi hanno avuto sviluppi occupazionali.

Termino ricordando quanto scritto nei documenti strategici dell'EFRA (European Factory of the Future Research Association), con la riflessione europea che si concentra sul futuro della manifattura, dove l'uomo è al centro di una visione e di uno scopo.

I processi di lavorazione sono affidati a diverse tipologie di lavoratori, con differenti livelli di competenza, età, educazione e formazione; le condizioni di lavoro in linea con gli stili di vita, retribuzione e gestione flessibile del tempo nelle diverse "regioni"; sviluppo, gestione e capitalizzazione delle conoscenze.

Si evidenzia quindi che per creare una nuova cultura del lavoro, va pensata una fabbrica che diventi veicolo d'innovazione tecnologica e innovazione e sociale.

In questo ambito, relativo alla centralità dell'uomo e rapporto con l'automazione, si evidenzia bene la descrizione fatta dal Professor. Tullio Tolio del politecnico di Milano e presidente del comitato scientifico al Cluster Nazionale Fabbrica Intelligente:

"Abbiamo sempre parlato di fabbrica dell'uomo, perché l'interazione dell'uomo con la fabbrica sarà sempre più forte. A lungo abbiamo pensato che una cosa la poteva fare l'uomo e un'altra l'automazione, ma io credo che in futuro l'uomo e l'automazione lavoreranno insieme.

Se penso alla fabbrica evolutiva penso all'uomo, perché solo lui può garantire il cambiamento, le macchine non sanno cambiare".

Grazie