



CONFINDUSTRIA

Commissione Lavoro,
Previdenza Sociale

Senato della Repubblica

24 maggio 2017

Audizione Parlamentare



CONFINDUSTRIA

Audizione informale di
Confindustria riguardante
l'impatto sul mercato del lavoro
della quarta rivoluzione industriale

(atto n. 974)

A cura di:
Pierangelo Albini

Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Premessa

La trasformazione industriale in corso sta radicalmente cambiando il mondo della produzione con una velocità straordinaria.

L'automazione estrema, determinata dall'impiego dell'intelligenza artificiale e della robotica, unita alla globalizzazione ed a modalità avanzate di interconnessione tra i prodotti stanno riconfigurando le modalità di produzione.

Sensori ed applicazioni sono già e sempre più saranno, un riferimento obbligato per enormi ambiti di produzione: il cosiddetto "Internet Of Things" sta letteralmente rivoluzionando la nostra quotidianità.

Questa quarta rivoluzione industriale centrata sul Digital Manufacturing determina ovviamente importanti conseguenze sull'organizzazione del lavoro e obbliga a confrontarsi anche con nuove modalità di rendere la prestazione lavorativa quali lo smartworking (cfr. audizione Confindustria 10 gennaio 2017 - XI Commissione Lavoro, pubblico e privato – Camera dei Deputati).

Il massiccio inserimento dei software e dei robot nei contesti produttivi, e quindi la necessità di agevolare l'interazione dei lavoratori con gli operatori meccanici automatizzati, comporterà inevitabilmente una evoluzione delle competenze ma anche delle professioni che verranno richieste.

Il fronte politico ed istituzionale nazionale ha recentemente posto grande attenzione a questi temi, concretizzatasi attraverso la definizione del Piano Strategico Nazionale per l'Industria 4.0, iniziativa importante per assicurare alle imprese manifatturiere la disponibilità di policy e di strumenti finanziari necessari per affrontare la competizione internazionale e mantenere posizioni di leadership europee e mondiali.

Confindustria (cfr. audizione del Presidente Vincenzo Boccia su piano nazionale del 6 dicembre 2016 presso la Commissione Industria del Senato della Repubblica) ha dato un giudizio positivo sul piano di politiche industriale per quattro fondamentali ragioni:

- È un piano di politica industriale: individua una strategia di crescita e sviluppo, mette in campo una molteplicità di strumenti e ha un orizzonte di medio lungo termine;
- Ha una governance forte e centralizzata: Cabina di regia presso la Presidenza del Consiglio;
- È orizzontale e non settoriale: individua le tecnologie chiave della trasformazione e su queste costruisce la policy;
- Non stravolge la strumentazione già esistente: rafforza e orienta strumenti già collaudati a supporto della trasformazione digitale;
- È incentrato sull'innovazione e promuove un "sistema dell'innovazione".

Intanto emergono alcuni segnali incoraggianti. Il piano nazionale industria 4.0 attuato dal Governo dà già i suoi frutti secondo l'indagine che UCIMU sistemi per produrre effettua trimestralmente sugli ordini di macchine utensili.

Dalla rilevazione trimestrale della raccolta ordini UCIMU di macchine utensili che, nel primo trimestre 2017, ha registrato un incremento del 5,1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. In valore assoluto l'indice si è attestato a 187,7, ben al di sopra della media 100 fissata nel 2010.

Il risultato è stato determinato dall'ottimo riscontro degli ordinativi raccolti sul mercato interno, cresciuti del 22,2% rispetto al periodo gennaio-marzo 2016.

Dopo anni di difficoltà, il mercato nazionale, a partire dal 2014, era tornato ad investire in sistemi di produzione. Il risveglio della domanda e il contestuale dato di invecchiamento degli impianti produttivi, risultati con un'anzianità media pari a 13 anni, sono i fattori che hanno reso "perfettamente adatto" il contesto temporale nel quale applicare il Piano.

In questa prospettiva sono altresì confortanti i dati relativi alla domanda di finanziamenti per beni strumentali consentiti dalla nuova Legge Sabatini: da gennaio ad aprile 2017 risultano richiesti i finanziamenti per 726 milioni di euro.

Si potrebbe ragionare sull'effettiva natura e durata dei due provvedimenti pilastro del Piano nazionale industria 4.0. in particolare, potrebbe essere utile trasformare il superammortamento in provvedimento strutturale, anche per adeguare gli attuali coefficienti di ammortamento che non corrispondono più alla reale durata dei beni. E, d'altro canto, a fronte di un grande interesse delle imprese ad impegnarsi nella propria riorganizzazione in chiave digitale, valutare l'inserimento dell'iperammortamento anche nella prossima Legge di bilancio.

In attesa di avere la conferma, anche delle prossime rilevazioni trimestrali, della validità dei due incentivi fiscali, le imprese manifatturiere, impegnate ora più di prima nell'attività di R&S, trarrebbero comunque grande giovamento dagli interventi immediati di riduzione del cuneo fiscale e di detrazione degli oneri contributivi per i giovani assunti. Provvedimenti, questi, capaci di favorire l'introduzione di risorse umane per soddisfare le nuove professionalità richieste dal nuovo approccio di Industria 4.0.

Parte prima: le possibili ricadute sulle professionalità e le competenze.

Occorre chiedersi anzitutto quali saranno gli impatti sul mercato del lavoro di questa rivoluzione industriale

Una pluralità di fonti accreditate, da McKinsey al Forum Economico Mondiale di Davos, stima che entro 5 anni le maggiori economie mondiali saranno caratterizzate da una trasformazione di oltre il 50% delle professionalità che attualmente compongono il mondo del lavoro. Molte attività verranno infatti realizzate da sistemi automatizzati intelligenti che sostituiranno l'uomo, molte altre richiederanno drastiche evoluzioni a seguito dell'impatto con l'onda digitale. Di fatto ai manager delle imprese verranno sempre più

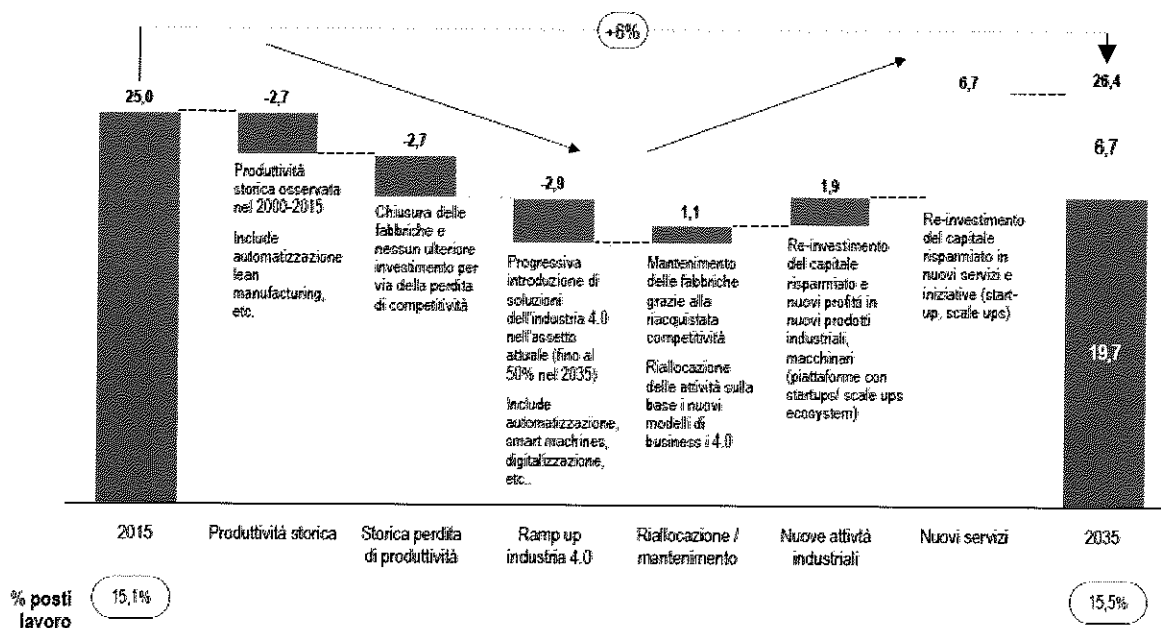
spesso richieste competenze aggiornate e flessibili che permettano di affrontare una realtà in continua evoluzione.

Per far fronte a questa rivoluzione delle competenze è necessario che le imprese e gli imprenditori colgano in tempo la portata di quanto sta accadendo e le opportunità derivanti dalla digitalizzazione dell'industria ed impieghino opportunamente gli strumenti della formazione continua per qualificare e riqualificare le proprie risorse sui fronte del digitale.

La sfida per l'Industria 4.0 non è quindi soltanto quella di sviluppare la tecnologia, ma anche di individuare le risorse e le competenze necessarie ad integrare tra di loro tali tecnologie e ad orientare in un'ottica sempre più digitale l'intero modello di business. Qualche dato aiuta a comprendere le possibili conseguenze sul mercato del lavoro.

A livello macro, ossia in termini di posti di lavoro distrutti e ricreati dalla rivoluzione Industry 4.0, l'impatto sul mondo del lavoro in Europa può essere complessivamente riassunto attraverso il grafico seguente:

Creazione e distruzione di posti di lavoro nell'industria [milioni, Europa occidentale]



Fonte: Roland Berger analysis.

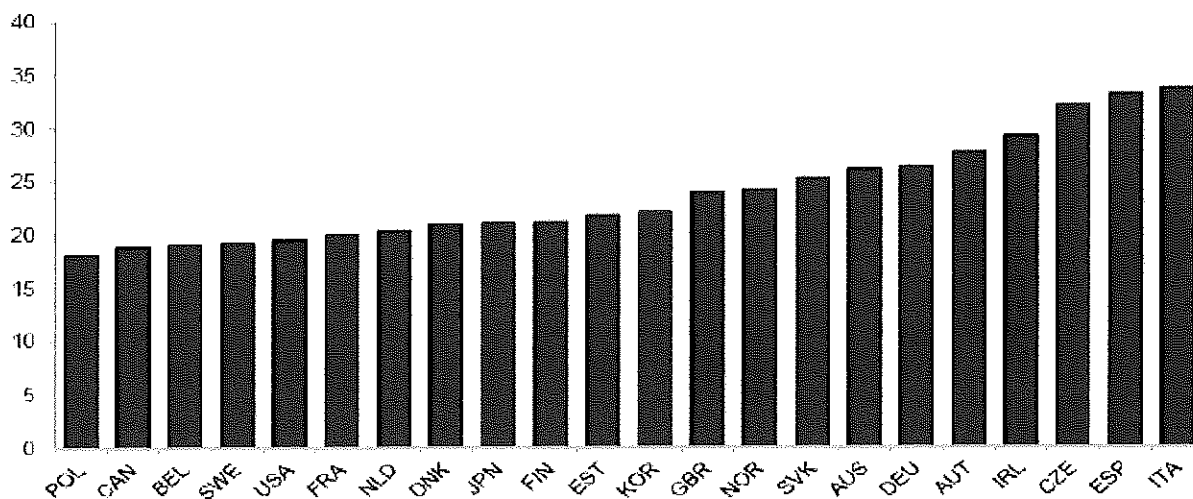
Come si può notare, a certe condizioni Industry 4.0 può far aumentare il numero totale di posti di lavoro nel settore manifatturiero di circa il 10% (da 25 a circa 27 milioni). Tuttavia il punto chiave è che è l'aumento di posti di lavoro netti in più sarà il risultato di un grosso processo di distruzione e ricreazione di posti di lavoro. Circa 8 milioni di posti di lavoro andranno persi nell'ambito del Digital Manufacturing, divisi in parti più o meno uguali tra posti di lavoro distrutti da aziende che chiudono perché non più competitive, aziende che

ristrutturano la propria strategia, ed aziende che sostituiscono forza lavoro con capitale grazie alle nuove tecnologie. Nel contempo, circa 10 milioni di posti di lavoro potrebbero essere creati dalla stessa rivoluzione tecnologica: circa 1 milione per le nuove funzioni necessarie alla produzione in CPS; circa 2 milioni da aziende che riallocano la produzione nell'ambito del settore manifatturiero, e circa 7 milioni da aziende che forniranno servizi alle imprese Industry 4.0.

La questione centrale è che mentre gli effetti di perdita di circa 8 milioni di posti di lavoro nel settore manifatturiero (indotti direttamente o indirettamente da Industry 4.0) sono, con molta probabilità, destinati a verificarsi nei prossimi anni per effetto del cambio di paradigma tecnologico, la creazione dei quasi 10 milioni di posti di lavoro in più che il sistema 4.0 potrebbe contribuire a generare dipende da un cambiamento del contesto organizzativo ed istituzionale, in particolare in tema di relazioni industriali, in cui l'evoluzione digitale andrà a contestualizzarsi.

Le situazioni di contesto, pertanto, avranno un ruolo chiave nell'influenzare le condizioni per le quali Industry 4.0 potrà avere un effetto netto positivo in termini occupazionali e salariali.

Il tema è peraltro particolarmente rilevante in Italia: insieme con la Spagna è questo il paese, secondo i dati OCSE per il 2011-12 sotto riportati, che registra la maggiore percentuale di lavoratori con set di competenze disallineate rispetto alla produttività delle aziende in cui lavorano. Evidentemente questa situazione di relativa rigidità nell'allocazione delle risorse rischia di essere un serio freno allo sviluppo dei guadagni di efficienza, nonché di creazione di nuovi posti di lavoro, che derivano da Industry 4.0.



Note: The figure shows the percentage of workers who are either over- or under- skilled (see Box 3.2 for definitions), for a sample of 11 market industries: manufacturing; electricity, gas, steam and air conditioning supply; water supply; construction; wholesale and retail trade; transportation and storage; accommodation and food service activities; information and communication; real estate activities; professional, scientific and technical activities, and administrative and support service activities. In order to abstract from differences in industrial structures across countries, the one-digit industry level mismatch indicators are aggregated using a common set of weights based on industry employment shares for the United States.

Confronto tra i diversi Paesi sulla percentuale di lavoratori con set di competenze disallineate- Fonte: Adalet McGowan and Andrews (2015).

Parte seconda: gli ambiti su cui operare.

2.1 Formare nuove competenze

I dati esposti evidenziano quanto sia urgente affrontare seriamente la questione dei possibili impatti della quarta rivoluzione industriale sul mondo del lavoro

Nell'economia della conoscenza, il capitale umano rappresenta un – se non addirittura il – fattore strategico fondamentale per le imprese. Poter usufruire di una forza lavoro dotata del giusto mix di abilità, attitudini e conoscenze può fare la differenza per un'impresa per la sua permanenza sul mercato.

Se in passato il più importante fattore di successo era dato dal possesso del capitale fisico o di qualche materia prima, oggi la produzione del valore aggiunto è legata principalmente alla disponibilità di un capitale umano di qualità, capace di innovare, di cavalcare l'innovazione e di calarlo all'interno dei processi aziendali se non anche di anticiparlo.

La “trasformazione digitale”, presupposto dei nuovi paradigmi produttivi dell'Industria 4.0, non è esclusivamente un cambiamento tecnologico.

Per vincere le sfide della nuova rivoluzione industriale occorre sviluppare High Skills, che combinino competenze tecniche, umanistiche e trasversali. Industry 4.0 richiede competenze interdisciplinari e hands on learning. Si tratta quindi di recuperare l'umanesimo tecnologico di Leonardo.

Nello specifico, l'adozione di modelli produttivi imperniati sul concetto di Industria 4.0 comporta un ampliamento del 'tradizionale' set di competenze di base che devono possedere le figure professionali in azienda:

- il pensiero computazionale, ovvero il processo mentale che sta alla base della formulazione dei problemi e delle loro soluzioni;
- il coding, ossia la capacità di risolvere problemi complessi applicando la logica del paradigma informatico, tradizionalmente imperniato su una sequenza di istruzioni;
- la capacità di modellazione, ossia la capacità di rappresentare la realtà tramite modelli;
- il pensiero e le abilità logico-matematiche;
- la capacità di risoluzione di problemi attraverso algoritmi

L'interoperabilità tra le diverse funzioni aziendali, ma anche con l'intera catena di produzione del valore rafforza il “peso” delle soft skills. Acquisiranno un valore sempre più decisivo:

- la capacità di comunicazione;
- la capacità di organizzazione del proprio lavoro, adattamento a mansioni diverse, gestione di situazione impreviste e non prevedibili
- il problem solving;
- il pensiero critico e l'approccio creativo alle problematiche;

- la capacità di lavorare in team;
- la capacità di leadership;
- il project management (nella connotazione «Agile» per quanto concerne i progetti interni all'azienda, mentre si conferma nella metodologia più 'tradizionale' nelle realtà system integrated).

In relazione allo sviluppo di competenze manageriali collegate alla "trasformazione digitale", soprattutto nelle PMI, è necessario sviluppare un'adeguata rappresentazione preliminare di una "vision" delle caratteristiche di questo trend evolutivo e delle implicazioni strategiche che a esso si accompagnano. Sarà essenziale quindi sviluppare competenze di:

- gestione e sviluppo della rete di sinergie extra aziendali funzionali ad accedere a conoscenze tecnico scientifiche utili a produrre innovazione;
- coordinamento dei processi di sistematizzazione, sviluppo e protezione del know how aziendale per l'innovazione di prodotto/processo;
- presidio del processo decisionale relativo alla definizione e attivazione dei possibili nuovi progetti da attivare;
- gestione di uno specifico progetto di innovazione e sviluppo prodotto e di introduzione e integrazione di tecnologie digitali;
- coordinamento dei processi di acquisizione, introduzione e integrazione delle tecnologie digitali.

È necessario, dunque, tener conto dei nuovi saperi che emergono dall'impatto della Digital Economy e che contamineranno un po' tutte le professioni.

Queste nuove conoscenze dovranno essere declinate su due livelli:

- conoscenze/informazione necessarie per capire e definire problemi e progetti emergenti e consentire di valutare correttamente scelte di professionalità di supporto necessarie ad implementare i progetti stessi
- competenze specialistiche atte a costruire tecnici e professionisti nelle nuove discipline.

Mentre le prime sono conoscenze generali necessarie a tutti e devono essere inserite in tutte le professioni, le seconde sono approfondimenti riservati ai nuovi lavori emergenti. Le nuove professioni che dovranno essere oggetto di specifiche specializzazioni nelle scuole ed Università tecniche sono principalmente:

- Product Service Design Manager: progettazione di prodotti/servizi smart attraverso strumenti PLM con l'utilizzo di tecniche digital (realtà aumentata e virtuale)
- Operations Management: analisi dati, modellazione, simulazione, uso delle tecnologie IOT, pianificazione e coordinamento
- Supply Chain Management: logistica collaborativa, analisi dati, gestione del cambiamento

- IT-OT Integration Management: architettura IT/OT, piattaforme I 4.0, modellazione e simulazione, cybersecurity
- Data Science Management: architettura dati, data management, data analysis, competenze di dominio
- HR Management: change management, gestione forme flessibili del lavoro, agility management, relazioni industriali

2.2 Avvicinare la scuola al lavoro

In secondo luogo occorre orientare la formazione delle figure professionali chiamate a presidiare i diversi processi aziendali.

La 'trasformazione digitale' e i paradigmi produttivi di Industria 4.0 necessitano di una interconnessione dei saperi tra le diverse aree tecniche interessate: meccanica, informatica, elettronica, elettrotecnica.

Ciò presuppone che il sistema educativo e formativo (secondario e terziario) sia caratterizzato da:

- contaminazione dei saperi e delle conoscenze;
- interdisciplinarietà (non più 'silos' verticali, con impatti sia sugli indirizzi di studio secondari, sia sui corsi di laurea ancora troppo verticali);
- impostazione didattica comprensiva di pratiche ed esperienze sul campo (in azienda);
- imprese come attori fondamentali nei processi di trasferimento di competenze 'on the job'.

Per far fronte alle continue evoluzioni in atto è essenziale insegnare alle nuove generazioni ad affrontare i cambiamenti e ad imparare ad imparare.

Il primo passo in questa direzione è costituito dal passaggio da una didattica trasmissiva di stampo tayloristico a una didattica attiva, improntata sull'acquisizione di competenze e sull'apprendimento laboratoriale e in situazione. Diversamente dal modello tradizionale basato sulla trasmissione monodirezionale delle nozioni, lo studente diventa protagonista dell'apprendimento e attraverso l'alternanza scuola-lavoro e il learning by doing ha la possibilità di applicare praticamente le nozioni teoriche apprese sui banchi di scuola.

La scuola deve diventare un laboratorio continuo di educazione alla vita, fautrice di una conoscenza organizzatrice e non meramente additiva, che prepari i ragazzi ad affrontare ad affrontare la complessità e l'inerte multidisciplinarietà della vita reale.

In questo contesto si ridefiniscono anche le relazioni tra scuola e impresa. Mentre il compito della scuola diventa quello di fornire una Preparazione poliedrica di base che dia metodo nell'apprendere, l'impresa si focalizza sulla competenza specifica arricchita dall'esperienza.

Scuola e impresa non possono più quindi continuare a viaggiare su due rette parallele che non si incontrano mai ma devono diventare protagoniste di una collaborazione strutturata in cui la scuola adotta sempre di più modelli didattici trasversali e partecipativi e l'impresa è sempre più coinvolta all'interno dei percorsi formativi.

2.3 Valorizzare la formazione continua e i fondi interprofessionali

Un terzo capitolo, attiene alle iniziative da porre in essere in ordine alla formazione dei lavoratori in forza.

Arrivare alla "Fabbrica 4.0" richiede un cambio culturale nei modelli di organizzazione dell'impresa, che passa da una visione per reparti (singole lavorazioni valutate autonomamente) ad una gestione per flussi. Si tratta di un fenomeno di cambiamento radicale, abilitato dalla tecnologia, che presuppone sul ridisegno di:

- business model dell'azienda;
- processi di business;
- ruoli aziendali, inclusa la creazione di nuove figure professionali prima inesistenti.

Occorre quindi anzitutto potenziare a rafforzare le iniziative volte a garantire la formazione continua dei lavoratori in forza.

Dal 2007 ad oggi Fondimpresa ha finanziato piani di formazione, sia tramite Avvisi sia su presentazione diretta delle imprese, per un totale di 2.550 milioni di euro.

- 1 miliardo per competitività e innovazione
- 65 milioni per sostenibilità ambientale
- 50 milioni per riconversione e orientamento al lavoro delle persone in mobilità
- 595 milioni per salute e sicurezza sul lavoro
- 110 milioni per riqualificare i lavoratori in cig

Negli Avvisi tematici particolare rilievo ha assunto il finanziamento della formazione connessa all'innovazione tecnologica di prodotto e di processo nelle PMI aderenti del settore manifatturiero, estesa nel 2016 alle aziende aderenti di tutti i settori (con la presenza nei piani di almeno il 50% di PMI), realizzata in collaborazione con Università e strutture di ricerca.

Nel dare attuazione alle previsioni delle Linee guida per la formazione nel 2010, oggetto dell'intesa del 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali, Fondimpresa ha inoltre finanziato piani formativi rivolti ai lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel periodo 2010-2013 (Avviso n. 2/2010), ai fini della loro occupabilità, e ai lavoratori in mobilità assunti in tale periodo, fermo restando il vincolo dell'iscrizione al Fondo dell'azienda cui il lavoratore apparteneva o di quella a cui era destinato.

Gli stanziamenti assunti sulle risorse del Conto di Sistema per gli Avvisi emanati fino al 30 settembre 2016, al netto delle economie di spesa registrate in fase di rendicontazione dei piani o per rinunce dei soggetti attuatori, sono pari a 1.158 milioni di euro, di cui 92

milioni in aggiudicazione con l'Avviso n. 1/2016 – Competitività (72 ME), con l'Avviso n. 2/2016 – Innovazione tecnologica di processo e di prodotto (10 ME) e con l'Avviso n. 3/2016 – contributo aggiuntivo per la formazione di lavoratori con ammortizzatori sociali (10 ME).

Le misure adottate da Fondimpresa si muovono, con progressivi aggiornamenti in relazione all'evoluzione del contesto ed alle esigenze manifestate dai territori e dalle categorie, sui seguenti filoni:

- formazione continua nelle PMI, con particolare attenzione alle aziende di minori dimensioni;
- formazione connessa all'innovazione sui fattori chiave della competitività: innovazione, economia digitale, internazionalizzazione, reti d'impresa;
- formazione su sicurezza e ambiente, con particolare attenzione ai temi della
- Green economy;
- aggiornamento e riqualificazione del personale in cassa integrazione e con contratti di solidarietà o di lavoratori posti in mobilità.

In sintesi, al 30 settembre 2016:

- oltre 2,5 miliardi di euro sono stati sinora destinati ai piani formativi finanziati con le risorse del Conto Formazione e del Conto di Sistema;
- 2,4 milioni di lavoratori, considerati una sola volta indipendentemente dalla partecipazione a più corsi in più anni,
- appartenenti a più di 66 mila imprese aderenti, rilevate per codice fiscale e conteggiate una sola volta, hanno già frequentato azioni formative concluse e registrate nel sistema informativo di Fondimpresa. Il loro numero effettivo è sicuramente superiore a quello rilevato, considerando il lasso di tempo intercorrente tra la fine dei corsi di formazione e l'inserimento dei dati nel sistema. Il tasso medio di ricorrenza della partecipazione ad azioni formative è di 3,3 volte per lavoratore;
- oltre 2 mila tra enti di formazione, università, istituti tecnici superiori ed aziende, conteggiate una sola volta indipendentemente dalla partecipazione a più interventi, sono stati proponenti, singolarmente o in raggruppamento, dei piani formativi finanziati sugli Avvisi del Conto di Sistema (506 enti sono attualmente qualificati nell'Elenco dei Soggetti Proponenti), mentre nell'ambito del Conto Formazione sono state 43 mila le imprese aderenti proponenti di uno o più piani nei quali sono state svolte attività formative.

Parte terza: alcune priorità e possibili azioni

1 Politiche attive rapide ed efficaci

Un problema urgente da affrontare è quello delle possibili ricadute sull'occupazione.

Una prima risposta è stata già data dalle parti sociali con l'accordo del 1 settembre 2016 i cui contenuti sono particolarmente importanti da ricordare in questa sede, proprio

perchè in quell'accordo viene affrontato il problema di una gestione responsabile degli esuberanti anche attraverso iniziative di ricollocazione.

In estrema sintesi l'accordo prevede che le imprese che sono ammesse a fruire della cassa integrazione straordinaria possono redigere un "piano operativo di ricollocazione":

- nell'accordo sindacale con cui si disciplina il ricorso alla cigs, o con separata e successiva intesa, qualora si debba predisporre un piano di gestione degli esuberanti, le parti possono concordare un piano operativo di ricollocazione per i lavoratori in esubero che intendano aderirvi;
- a tal fine, per poter anticipare gli interventi formativi essenziali ai fini della ricollocazione, le parti potranno prevedere di derogare al vincolo attualmente previsto relativo alla misura massima di fruizione della cigs per tutta la durata del programma;
- il piano operativo di ricollocazione definisce i contenuti di un'offerta conciliativa che consta di tre elementi:

a) un importo predeterminato dalla legge (una mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità nel rapporto di lavoro con un minimo di 2 mensilità ed un massimo di 18 ovvero 20 per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 20 anni) e dalla cui accettazione discende l'estinzione del rapporto di lavoro con risoluzione consensuale decorrente dalla data prevista dall'accordo individuale, nonché la rinuncia a un eventuale contenzioso che attiene alla risoluzione del rapporto.

Questa parte dell'offerta conciliativa ricalca la previsione dell'articolo 6 del D.Lgs. 23/2015 per il contratto a tutele crescenti. La proposta mira, quindi, a perseguire quell'obiettivo di certezza delle procedure di riduzione del personale, tanto sotto il profilo della definitiva cessazione dei rapporti di lavoro quanto sotto il profilo dei costi, che Confindustria ha sempre richiesto nelle audizioni parlamentari relative al Jobs Act;

b) ulteriori somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo transattivo al fine di chiudere ogni eventuale ulteriore profilo di contenzioso derivante dal rapporto di lavoro (ad es. differenze retributive etc etc).

c) un importo finalizzato a sostenere i costi di un'attività di formazione e di outplacement da attuarsi già durante il periodo di cigs. Il piano operativo di ricollocazione potrà altresì prevedere la corresponsione di ulteriori somme destinate ad integrare il trattamento della Naspi qualora le attività di placement si protraggano oltre la data di risoluzione del rapporto di lavoro e venga introdotta un'apposita disposizione così come meglio specificato di seguito. Tali importi potranno essere eventualmente attinti, laddove previsto dai relativi regolamenti, dai fondi privati anche di tipo bilaterale quali, ad esempio, Fondimpresa.

L'accordo chiede al Governo che le somme di cui alle lettere a., b. e c. beneficino di un trattamento fiscale e contributivo agevolato (non imponibilità fiscale e contributiva) solo a favore di quei lavoratori che accettino entro 60 giorni l'offerta conciliativa.

Il lavoratore che, pur avendo aderito all'offerta conciliativa, non abbia trovato una nuova collocazione durante il periodo di cigs, dovrebbe beneficiare della Naspi (ancorché sia intervenuta una risoluzione consensuale).

La durata della Naspi dovrebbe essere di 24 mesi solo per i lavoratori che abbiano aderito all'offerta conciliativa entro 60 giorni.

Si tratta di proposte concrete che legano la gestione degli esuberanti alle iniziative di politica attiva e ricollocazione, in piena coerenza con le direttrici della riforma che va sotto il nome di JOBS act

Riteniamo pertanto necessario rivolgere un pressante invito al parlamento e al governo perché i contenuti di tale accordo possano trovare rapido accoglimento in provvedimenti di legge.

2 Alternanza scuola – lavoro e ITS

L'incremento quantitativo e qualitativo della qualificazione dei giovani, dei lavoratori e di quanti sono oggi fuori del mercato del lavoro permette di mantenere e sviluppare la competitività del sistema e diminuisce il rischio della marginalizzazione rispetto ai nuovi processi di automazione. È richiesto però uno sforzo per agganciare contenuti, metodi e ambienti della formazione alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Occorre fare in modo che i curricula di studio e le competenze da apprendere siano orientati secondo le tendenze di sviluppo del sistema produttivo, per poter dare al sistema formativo indirizzi che, in coerenza con le più recenti direttive europee, vadano oltre una programmazione strutturata principalmente sull'offerta e individuino come contenuto della formazione le competenze necessarie per i nuovi lavori che andranno mano a mano sostituendo quelli che oggi conosciamo.

In questo senso le azioni più urgenti riguardano:

- consolidamento ed estensione delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, focalizzate sulla conoscenza delle tecnologie 4.0;
- programmazione mirata all'interno del sistema educativo attraverso: 1) rifocalizzazione dell'offerta formativa ITS a sostegno della digitalizzazione dei processi produttivi; 2) rivisitazione dei percorsi universitari in una logica di apertura a saperi interdisciplinari;
- rafforzamento dell'offerta di alta formazione (Master e Dottorati di ricerca industriali), quale veicolo di innovazione e trasferimento tecnologico.

3 Un diverso approccio ai temi della sicurezza

Oltre ai problemi legati alla transizione ed alla formazione, la quarta rivoluzione industriale pone, sul fronte del lavoro, ulteriori problematiche come quelle legate alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Piano nazionale industria 4.0 presuppone una trasformazione radicale nell'impostazione culturale del fare impresa ed è destinato ad impattare in modo profondo, significativo e strutturale sul tradizionale modello di gestione dei temi di salute e sicurezza.

Il Piano impatta infatti sia sugli aspetti tecnologici (relativi ai beni materiali e immateriali) sia sui temi organizzativi: dall'interazione uomo-macchina (miglioramento della sicurezza e dell'ergonomia, riduzione degli errori, verifica della qualità del processo produttivo, controllo sistematico delle attrezzature e delle macchine e del relativo corretto funzionamento) alla gestione dei lavoratori (supporto alle situazioni correlate all'invecchiamento della forza lavoro, alla integrazione di lavoratori con disabilità) ai sistemi di controllo (telemantenzione, telediagnosi, monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro).

La spinta innovativa che fonda il Piano – e trova suoi antecedenti, ad esempio, nel *World class manufacturing* o anche, per qualche verso, nel lavoro agile - incide direttamente ed in modo decisivo, com'è evidente, sugli aspetti organizzativi della sicurezza.

Ancor prima, per essere effettiva ed efficace, essa presuppone necessariamente – pena il suo fallimento - un radicale mutamento dell'impostazione del sistema normativo vigente in materia di salute e sicurezza, ancor oggi improntata alla logica della fabbrica tradizionale, logica confermata anche nel D.lgs n. 81/2008.

È solamente attraverso una rivisitazione, in chiave profondamente innovativa, del quadro normativo attuale – da tempo sollecitata anche in sede comunitaria - che si può assicurare un adeguato sostegno ed una reale prospettiva al Piano industria 4.0.

La valutazione dei rischi, l'organizzazione, il controllo e le modifiche (elementi strutturali del processo di gestione della sicurezza) dovranno essere radicalmente rivisti nella logica evolutiva del Piano industria 4.0: essi non possono, infatti, restare legati ai tradizionali sistemi gestionali fondati sull'azione, controllo e reazione del fattore umano, in quanto sono strutturalmente destinati ad essere assunti – in una logica evidentemente evolutiva e migliorativa dei livelli di sicurezza - dall'aspetto tecnologico innovativo.

Ne consegue che i profili innovativi del Piano industria 4.0 sono destinati ad incidere sugli aspetti culturali, formativi, comportamentali e reattivi delle persone, a prescindere dal ruolo svolto in azienda. Dovranno cambiare, quindi, la concezione organizzativa sia del lavoro che della sicurezza.