

lavoratore, deve essere contemplata in ogni rapporto di lavoro. Questo contratto rimette al centro quello che i metalmeccanici fecero nel '73 con le 150 ore, battaglia che portò un milione di lavoratori a conseguire il diploma della scuola dell'obbligo. Ora la battaglia è colmare subito il gap di competenze digitali e costruire un sistema life long learning dentro e fuori la fabbrica. Ora è importante non disperdere questo patrimonio. La partita del lavoro, e soprattutto del suo futuro, si gioca infatti anche sul terreno della politica; ciò richiede una classe politica illuminata e lungimirante, in grado di varare al contempo politiche sociali, formative e industriali tra loro coordinate. Insomma di 'fare sistema', un esercizio di cui in Italia siamo letteralmente incapaci. Il sindacato ha dimostrato negli anni di crisi di saper stare in partita. Gli accordi che abbiamo firmato con Fca e Whirlpool - due esempi tra i tanti che si potrebbero fare - hanno consentito di salvaguardare l'occupazione grazie al ritorno di produzioni delocalizzate in precedenza. E hanno anche dimostrato che l'innovazione, diversamente da quanto sostiene la vulgata corrente (emblematica l'assurda disputa sulla tassazione dei robot), non rappresenta il male, ma anzi ne è spesso la sua soluzione, visto che è proprio la carenza di innovazione che ha provocato i danni peggiori all'industria italiana. Alcuni studi (da ultimo quello di Nomisma) stimano che i Paesi che sapranno essere protagonisti di questa partita vedranno crescere il loro settore manifatturiero del 6%, e la stessa Ue indica tra gli obiettivi strategici quello di portare al 20% la quota del Pil generata dall'industria. Al riguardo il tema della piccola impresa è centrale per il rilancio della manifattura italiana poiché è sul territorio che si gioca la vera sfida della partecipazione e della contrattazione. Sono le piccole e medie imprese, infatti, a costituire la nervatura del nostro sistema produttivo. Rispetto a tedeschi e scandinavi la taglia dimensionale delle nostre imprese è più piccola, per questo abbiamo bisogno di forme di partecipazione in grado di favorire una vasta azione di aggregazione delle Pmi. Oggi il 90% circa degli occupati lavora in aziende sotto i 20 dipendenti. Queste realtà faticano ad accedere all'innovazione, il che comporta un grave rischio, cioè che la rivoluzione digitale già in atto diventi appannaggio solo delle grandi imprese. In questo senso la contrattazione territoriale deve essere qualcosa di utile e innovativo. Serve più coraggio da parte delle associazioni datoriali. Grande attenzione va riservata anche alla semplificazione: bonus, incentivi e fondi di garanzia vanno resi più accessibili dal punto di vista burocratico-amministrativo. Il piano Calenda rappresenta un primo importante provvedimento in questa direzione. Gli ultimi dati sulla produzione industriale resi noti dall'Istat sembrano confermare che gli incentivi varati dal governo hanno stimolato gli investimenti delle imprese, anche se non possiamo ignorare che molte aziende in realtà stanno finanziando tecnologie basiche e che, pure in questo ambito, si sta aprendo un divario preoccupante tra Nord e Sud. Centrale rimane, però, l'investimento sulle persone, a partire dalla loro formazione. Chi dice che bisogna sospendere la decontribuzione alle aziende che assumono giovani, che fanno formazione o che investono in tecnologia, deve dire chiaramente che vuol premiare chi porta i capitali, fuori dall'impresa, nella rendita, nella speculazione o all'estero. Se il lavoratore del futuro sarà un lavoratore professionalizzato, con un ruolo e un ingaggio cognitivo crescente, è inevitabile che questi diventerà sempre più stakeholder (un portatore d'interessi) centrale dell'impresa. In questo quadro la linea evolutiva delle relazioni industriali deve prevedere un salto di qualità in senso partecipativo. Tutto ciò manderà in soffitta le relazioni industriali basate sull'antagonismo o prive di autentica autonomia delle parti, così come non resterà più spazio per una loro interpretazione - a dire il vero ancora piuttosto diffusa - in chiave 'padronale'. Il ruolo della rappresentanza, dunque, non è affatto finito, ma va alzato il livello dell'incontro tra impresa e lavoratori. La smart factory la 'fabbrica intelligente e agile' non funziona senza le persone, e neanche senza la smart union, vale a dire un sindacato competente, che studia, ascolta ed è capace di guardare le spalle alle persone promuovendole nel lavoro. Per queste stesse ragioni non ha più senso la proliferazione dei soggetti sindacali. Modelli evoluti di partecipazione si realizzano nei Paesi in cui si sono ridotti il numero dei sindacati (mai più di due), quello dei contratti collettivi e quello delle

categorie sindacali. Nella creazione e nello sviluppo di un ecosistema 4.0, sarà ancora decisivo chi orienta con la sua capacità propositiva il potere del lavoro verso la partecipazione, specie in un momento in cui va affermandosi sempre più un lavoro che non è autonomo né propriamente dipendente, ma sempre più modellato su un progetto. È su questo che dobbiamo riflettere, rifuggendo da tentazioni cataloganti. La Fim pensa che un'idea diversa di lavoro e d'impresa, aperta all'innovazione ed alle nuove tecnologie, non sia in contraddizione con le sue storiche sfide sindacali. Al contrario, ritiene che sia questo il modo per farle vivere al presente. *Segretario generale Fim-Cisl
RIPRODUZIONE RISERVATA.

*di Marco Bentivogli**