

FEDERMECCANICA E CMR: *Terza rilevazione MOL - MONITOR SUL LAVORO*

LAVORATORI IMPRENDITIVI 4.0

Come cambiano i profili professionali all'epoca della quarta rivoluzione industriale

Roma 4 maggio 2017 – E' stata presentata oggi, presso la Sala Capranichetta, la **terza rilevazione del MOL - Monitor sul Lavoro**: il percorso di analisi volto a narrare i mutamenti negli orientamenti dei lavoratori e nelle culture del lavoro realizzato da Community Media Research per Federmeccanica.

A commentare i risultati della ricerca: **Giuliano Poletti** (Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali), **Fabio Storchi** (Presidente Federmeccanica), **Carlo dell'Aringa** (Giuslavorista e membro della Commissione Bilancio della Camera), **Fabio Astori** (Vice Presidente Federmeccanica) e **Daniele Marini** (Direttore Scientifico CMR).

L'analisi ha coinvolto un campione di 1.000 lavoratori dipendenti, rappresentativi per genere, età, area di residenza e titolo di studio a livello nazionale, realizzando un approfondimento sugli occupati nell'industria metalmeccanica; e di 100 imprenditori fra i componenti gli Organismi di Federmeccanica.

Oltre alle tematiche "storiche" relative alla percezione del clima aziendale e del welfare come elemento cardine del rinnovamento contrattuale, la **ricerca ha scelto di focalizzare** la propria attenzione su aspetti estremamente attuali quali:

- **i mutamenti in atto dei diversi profili professionali sulla scia dell'applicazione delle nuove tecnologie produttive;**
- **i cambiamenti culturali nella valutazione dei valori** legati alla sfera lavorativa.

Dalla ricerca emerge una presenza cospicua di profili di elevata caratura, di figure professionali in cui la dimensione intellettuale e l'utilizzo di tecnologie complesse è diffusa e maggioritaria, più di quanto non si ritenga usualmente. La prevalenza è costituita non solo dai cosiddetti "lavoratori della conoscenza", ma anche da chi opera in "team", in gruppi di lavoro, dove sviluppano competenze diversificate. Dove la dimensione manuale si confonde e s'interseca con quella intellettuale. E viceversa. Al punto che le due categorie classiche "manuale" e "intellettuale" perdono di valore. Lavoratori che, in virtù del modo di operare e delle strumentazioni che utilizzano sono portati a prendere decisioni autonome, a intervenire risolvendo problemi. **Ecco allora che abbiamo a che fare con "lavoratori imprenditivi"**, lavoratori che sviluppano caratteristiche più espressamente del lavoro autonomo, grazie anche alle nuove tecnologie introdotte dalla quarta rivoluzione industriale.

I lavoratori inoltre "partecipano" alle decisioni più di quanto non si ritenga alla vita della propria impresa. Non si tratta certo di una partecipazione in stile tedesco – poco praticabile per il nostro sistema produttivo – ma siamo di fronte a una sorta di coinvolgimento "made in Italy", all'italiana: riunioni periodiche con il management, gruppi di lavoro volti a definire gli obiettivi aziendali e così via. In una struttura reticolare com'è il sistema produttivo nazionale, il coinvolgimento dei collaboratori alle scelte delle imprese appare già una prassi consolidata e diffusa.

Da qui la conferma che le relazioni legate al lavoro risultano centrali nell'immaginario collettivo e nel vissuto quotidiano dei lavoratori. Parlare di "persona al centro" non è quindi retorica, ma spiega bene come i processi di individualizzazione abbiano preso piede anche in quest'ambito.

«In questa indagine troviamo molte conferme – ha dichiarato il Presidente di Federmeccanica Fabio Storchi - Nelle nostre imprese la centralità della persona è già realtà. I lavoratori sono coinvolti e si sentono a casa in Azienda. Cercano opportunità di crescita professionale piuttosto che garanzie del posto del lavoro e vogliono veder premiati i risultati anche collegando i salari alla produttività. Abbiamo intrapreso una via italiana alla partecipazione ed il Rinnovo Contrattuale è un altro importante passo in quella direzione. Siamo solo all'inizio di un cammino complesso e ognuno deve fare la sua parte. Non ci resta quindi che andare avanti, insieme».

Il Vice Presidente Fabio Astori, con delega alla Cultura d'Impresa ha sottolineato come: *«Il cambiamento del lavoro sia già in atto. I profili dei lavoratori sono molto diversi da quelli del modello fordista ormai da tempo superato. Oggi i lavoratori operano più in autonomia, stanno acquisendo un alto livello di competenze e capacità e la componente intellettuale è divenuta centrale. Mentre il lavoro manuale è sempre più marginale. Le persone possono auto realizzarsi professionalmente e personalmente anche in Fabbrica. Questi sono i nuovi lavoratori imprenditivi».*

L'indagine del *Monitor sul Lavoro – Lavoratori imprenditivi 4.0* è disponibile nella versione integrale sul sito di Federmeccanica al link: http://www.federmeccanica.it/images/files/mol_2017_report.pdf

I PRINCIPALI RISULTATI

I (nuovi) profili professionali

Le innovazioni tecnologiche hanno pervaso il modo di produrre e di realizzare i servizi alterando anche l'organizzare del lavoro. La prevalenza è composta da chi svolge mansioni dove può prendere decisioni autonome (54,5%), l'impegno è soprattutto mentale (65,4%) e opera in team o comunque in relazione con altri colleghi (53,9%), utilizzando livelli di strumentazione tecnologica elevata (65,8%). Fra i lavoratori della metalmeccanica l'esito complessivo è leggermente inferiore, ma s'innesta nel medesimo solco. Poco più della metà svolge mansioni non esecutive (51,3%) che lo impegnano mentalmente (53,3%) più che fisicamente. Poco meno della metà opera in team con altri (48,2%). Soprattutto, i quattro quinti (81,4%) è alle prese con strumentazioni a elevato contenuto tecnologico, assai di più rispetto alla media nazionale.

Incrociando gli esiti dei diversi profili, abbiamo distinto cinque ceti professionali secondo alcuni caratteri prevalenti utili a connotare le differenti mansioni e la loro modalità di esecuzione:

- **Operativo** (8,7%): si tratta del profilo professionale meno pregiato e rappresenta il lavoratore che svolge un'opera prevalentemente esecutiva, con attrezzature tradizionali o scarsamente tecnologiche, non ha autonomia decisionale, né deve relazionarsi con altri colleghi.
- **Manuale upgrade** (15,0%): più cospicuo del precedente gruppo, è costituito da quanti pur svolgendo un lavoro esecutivo e manuale, dispongono di strumentazioni tecnologiche complesse e/o devono prendere decisioni in autonomia, devono essere dotati di spirito imprenditivo.
- **Operatore esperto** (23,9%): rispetto ai precedenti gruppi, somma oltre alle capacità decisionali autonome e l'utilizzo di strumentazioni innovative, l'opportunità di lavorare all'interno di un gruppo o di relazionarsi con altri colleghi, sviluppando così ulteriori capacità professionali.

- *Mentedopera* (32,9%): costituisce il ceto più popolato e rappresenta il punto dove la dimensione intellettuale, che è prevalente, si può sposare anche con abilità manuali.
- *Skill 4.0* (19,6%): si tratta della professionalità con le competenze più elevate, poiché somma autonomia decisionale, impegno cognitivo, utilizzo di tecnologie avanzate e lavoro in team.

Il valore e gli orientamenti verso il lavoro

Il valore assegnato al lavoro è un altro aspetto rilevante considerato nella ricerca. Gli intervistati associano al lavoro soprattutto le dimensioni dell'autonomia (70,7%; 67,1% in Italia), della realizzazione personale (66,0%; 72,3% in Italia) e l'idea che sia un percorso di crescita (64,0%; 68,2% in Italia). Minoritari, anche se non marginali, vengono gli aspetti che rinviano a percezioni negative: l'idea del lavoro come subordinazione (20,7%; 28,0% in Italia), immobilità (18,0%; 20,9% in Italia), rigidità (16,0%; 25,5% in Italia), peso e condanna (15,1%; 19,3% in Italia).

E' stato chiesto ai lavoratori di esprimere il loro grado di accordo su alcune affermazioni di carattere generale. In primo luogo, i due terzi fra i metalmeccanici e i lavoratori nel complesso ritengono che oggi, più che garantire un posto di lavoro, si debba investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale (67,7%; 69,3% in Italia). In questo senso, i lavoratori sostengono uno spostamento del baricentro dall'occupazione all'occupabilità, dal lavoro inteso come "posto", alle "opportunità" e allo sviluppo delle proprie "capacità". E non è un caso se a sostenere con più forza quest'impostazione siano le generazioni più giovani (70,7%, fino a 34 anni), i laureati (79,0%), chi ha una mansione dirigenziale (70,2%) e ha un profilo professionale "skill 4.0" (74,9%). Ovvero chi più di altri interpreta il lavoro come un percorso di crescita personale e professionale. Non deve però sorprendere che il 58,0% (62,8% in Italia) veda nel lavoro nel settore pubblico come la migliore delle garanzie e che una parte cospicua (45,8%; 50,6% in Italia) ricerchi un posto sicuro a scapito delle soddisfazioni personali sul lavoro: si tratta di orientamenti sottolineati in misura maggiore da quanti hanno un basso titolo di studio, svolgono mansioni manuali e si approssimano a un profilo professionale più squisitamente "operativo". In altri termini, si tratta di lavoratori che per le loro caratteristiche e mansioni si trovano nelle aree più deboli del mercato del lavoro e, quindi, più a rischio.

La partecipazione e il coinvolgimento alle decisioni

In generale, nelle imprese metalmeccaniche, i lavoratori vengono consultati periodicamente nelle scelte più importanti e nel definire gli obiettivi aziendali (40,1%), in misura più rilevante rispetto alla media dei loro colleghi degli altri settori (30,8%). S'intuisce trattarsi di procedure consolidate definibili mediante riunioni, gruppi di lavoro e così via. Un peso analogo s'inverna in un'altra modalità, più *soft*, come quella del discutere coi lavoratori sui problemi e le soluzioni produttive, ascoltando le possibili soluzioni o innovazioni, mettendole poi in pratica. Ciò avviene nel 38,0% dei casi (38,2% in Italia). Dunque, si potrebbe asserire che in quasi quattro quinti delle imprese metalmeccaniche italiane (78,1%) e i due terzi (69,0%) della media nazionale già oggi esistono forme di collaborazione più o meno strutturate.

Il welfare e i criteri del "rinnovamento" contrattuale

Il livello di accordo su alcuni dei nuovi principi cardine del "Rinnovamento" contrattuale registra alcune dinamiche interessanti. La proposta di valutare ex-post la sostenibilità degli eventuali aumenti, in relazione ai risultati economici dell'azienda, viene accolta con un maggiore interesse dai lavoratori rispetto a qualche mese fa. Fra i lavoratori metalmeccanici il 74,6% ritiene che il contratto debba garantire un salario minimo per tutti, ma poi gli aumenti debbano essere decisi nelle singole aziende (79,7% in Italia); il 64,7% vorrebbe che il salario avesse una quota agganciata alla produttività aziendale (66,4% in Italia); il 69,4% ritiene corretto che il salario minimo sia adeguato all'inflazione ogni anno sulla scorta dell'inflazione dell'anno precedente (73,4% in Italia).

Persiste, tuttavia, un problema di reale conoscenza e consapevolezza da parte dei lavoratori sul valore delle soluzioni introdotte in materia di welfare, che va superato.

Le condizioni di lavoro e il clima aziendale percepito

I lavoratori metalmeccanici ritengono siano maggiormente migliorati negli ultimi anni le condizioni ambientali e di sicurezza (32,3%), i rapporti coi colleghi (30,5%) e quello coi superiori (27,6%).

Per contro i fattori peggiorati risultano essere confermati il carico di lavoro (30,1%) e, soprattutto, lo stress mentale (34,1%). La dimensione dell'organizzazione del lavoro, quindi, rimane l'aspetto più critico sul quale intervenire.

L'indicatore di sintesi delle condizioni di lavoro (Barometro del lavoro) dimostra che per il 33,3% degli occupati nell'industria metalmeccanica le condizioni di lavoro sono migliorate negli ultimi anni, il 43,7% non ha rilevato significativi scostamenti e il 23,0% ha notato dei peggioramenti.

Considerando il Clima aziendale percepito si può osservare come gli aspetti di maggiore soddisfazione sul lavoro sono: la percezione che il titolare sia attento alle problematiche dei lavoratori; il sentirsi a "casa" all'interno dell'impresa; l'aver buoni amici al lavoro. A offrire una minore soddisfazione sono la percezione di essere pagato adeguatamente per il lavoro svolto, la certezza di non perdere il proprio posto di lavoro.