



## PALOMAR

di Daniele Marini

### I lavoratori diventano "imprenditivi 4.0"



6 Maggio 2017 - 07:51



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Accadono trasformazioni che sfuggono alla nostra attenzione, presi come siamo dal rapido fluire della quotidianità o catturati dalle emergenze. Più spesso però i cambiamenti seguono linee sotterranee, quasi carsiche: riusciamo a coglierli solo quando emergono alla superficie. Ma allora può essere troppo tardi per incanalarli o governarli.

La metafora è utile per cercare di comprendere quanto rilevato dalla terza rilevazione<sup>[1]</sup> del Monitor sul Lavoro realizzato da Community Media Research per [Federmeccanica \(www.federmeccanica.it\)](http://www.federmeccanica.it), un percorso di analisi volto a narrare i mutamenti negli orientamenti dei lavoratori e nelle culture del lavoro.

### **La soggettività nel lavoro**

Le dimensioni delle relazioni e della soggettività legate al lavoro risultano centrali nell'immaginario collettivo e nel vissuto quotidiano dei lavoratori. In questo senso, la locuzione "la persona al centro" non è retorica, né risponde a un sentimento buonista, ma fa comprendere come i processi di individualizzazione abbiano preso piede anche nelle culture del lavoro. Così come la "centralità del cliente" è oggi un *must* commerciale, altrettanto lo è (e dovrebbe esserlo) nella vita quotidiana delle imprese. Perché collaboratori motivati e coinvolti sono la benzina nel motore del sistema produttivo. La stessa analisi sui valori assegnati al lavoro testimonia di quanto i lavoratori attribuiscono a questa esperienza di vita quotidiana il valore dell'autonomia, della crescita personale, della gratificazione. Dunque, il soggetto è al centro.

### **Il "rinnovamento" contrattuale**

I criteri del "rinnovamento" contrattuale sottoscritto da [Federmeccanica](http://www.federmeccanica.it) e CGIL-CISL-UIL fanno breccia presso i lavoratori. La consapevolezza dell'incertezza del mercato e la necessaria flessibilità produttiva, assieme a una cultura del merito diffusa più di quanto non si ritenga, fanno sì che si renda possibile un cambiamento nei canoni che fin qui hanno segnato le relazioni industriali. Non mancano certo resistenze e difficoltà in questo mutamento di paradigma, ma la maggioranza fra i lavoratori si manifesta culturalmente vicina alle novità introdotte. Perché costituiscono anche una risposta al bisogno di individuazione, di soggettività e di merito sottolineato dagli stessi collaboratori. Nello stesso tempo, però, esiste (e persiste) un problema di reale conoscenza da parte dei lavoratori sulle recenti novità introdotte in materia di welfare, senza la quale le proposte di "rinnovamento" contrattuale rischiano una più difficile condivisione e di arenarsi.

### **Co-interesse: la via italiana alla partecipazione**

I lavoratori "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. Più informale e quotidiano, ma non per questo in assenza di prassi precise: riunioni periodiche con il

management, gruppi di lavoro volti a definire gli obiettivi aziendali e così via. Insomma, 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. Esiste uno scambio e un sistema di reciprocità lavoratore-impresa nel fluire quotidiano che è in buona parte già presente, in cui i collaboratori si sentono coinvolti, anche se non sempre completamente riconosciuto e valorizzato da chi guida le aziende o i processi.

### Nuovi profili professionali

I lavoratori ritengono necessaria una rivisitazione e un aggiornamento dei profili professionali, perché considerati ormai obsoleti. Un'analisi più attenta delle modalità operative di lavoro delinea 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. Non mancano certamente lavoratori le cui mansioni sono ancora molto segnate dalla manualità, ma oltre che essere diversificati fra loro, non sono più una maggioranza fra i collaboratori. 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 euristico. Dobbiamo considerare i lavoratori, al plurale appunto. Lavoratori che, in virtù del modo di operare e delle strumentazioni che utilizzano sono portati a prendere decisioni autonome, a intervenire risolvendo problemi. L'autonomia (tipica dell'imprenditore) si sposa con l'essere alle dipendenze (condizione tipica del lavoratore). 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.

[1] Gli esiti delle precedenti ricerche sono contenuti nei report D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 4, Milano-Treviso, Community Media Research, 2015; id., *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research, 2016 ([www.communitymediaresearch.it](http://www.communitymediaresearch.it)).

 lavoratori

 lavoro

 Industria 4.0


**Vola a tariffe ancora più vantaggiose. Prenota subito - da 29,99 €\*.**

Voli economici!



**Scarpe Velasca, l'eleganza italiana a casa tua senza costi di spedizione**

[www.velasca.com](http://www.velasca.com)