

COME DIFFONDERE LA CULTURA DELL'INDUSTRIA 4.0, FEDERMECCANICA: "ECCO LE VIE CONCRETE"

Il tema delle competenze è oggi lo scoglio più grande che le aziende devono superare per allinearsi al piano Industria 4.0. Non a caso la legge di bilancio 2018 ha introdotto anche incentivi per le imprese che fanno formazione. **Federmeccanica** ha lanciato diversi progetti anche nelle scuole. Questa è la via per recuperare

La digitalizzazione, l'automazione, le nuove tecnologie cambiano le imprese e il lavoro. In questa trasformazione parola che in sé ha il concetto della transizione unita alla formazione abbiamo sfide da affrontare ma anche opportunità da cogliere.

Una delle sfide più importanti consiste nel diffondere correttamente la cultura dell'innovazione. Bisogna da un lato sgombrare il campo dal timore che Industria 4.0 determini, da subito, un cambiamento radicale e richieda massicci investimenti.

Si tratta, invece, di un processo evolutivo, graduale e incrementale. Dall'altro, affermare, con convinzione, che una volta che l'innovazione tecnologica sia stata implementata, necessiti di persone adeguatamente formate affinché se ne ricavi il massimo valore: la sfida è introdurre cultura digitale nei processi produttivi. E, quindi, cruciale un forte investimento in formazione, a carico delle istituzioni, delle aziende e delle persone medesime.

I vantaggi portati da Industria 4.0, quali la customizzazione del prodotto e del rapporto col cliente, sono evidenti per la grande impresa, meno per la PMI che è già abituata ad una modalità produttiva artigianale e flessibile. Tuttavia, in quanto processo graduale e incrementale, Industria 4.0 è sostenibile anche dalla PMI che non potrà rimanerne fuori perché non ci sarà azienda o settore che non ne saranno toccati.

Il Piano del Governo ha avuto il grande merito sia di attivare una politica industriale, sostenendo le imprese in questo momento di crescita economica, con un meccanismo di incentivazione automatica, utile a eliminare bandi e pratiche burocratiche onerose, sia di contenere una visione chiara circa la direzione tecnologica verso la quale la manifattura italiana deve muoversi.

La conseguenza è stata un'accelerazione straordinaria alla vendita di macchine utensili: Ucimu segnala che gli ordini nazionali sono cresciuti del 22% e del 28,5%, rispettivamente nel primo e nel secondo trimestre del 2017 rispetto agli stessi periodi dell'anno precedente. Certamente gli effetti del piano Calenda hanno cominciato a trasmettersi sull'intera economia e gli incentivi fiscali in esso contenuti hanno dato un contributo decisivo nel riavviare la manifattura italiana che lo ricordiamo rispetto al 2007 ha perso circa il 25% di fatturato ed occupati.

La stessa visione, ora, deve necessariamente manifestarsi sul tema delle competenze delle persone. Occorre che le aziende si dotino di competenza tecnica, di conoscenza del settore e di cultura manageriale. Molte aziende che vorrebbero avviare un processo di innovazione non hanno risorse umane formate per farlo e non le trovano neanche all'esterno. Il tema delle competenze è oggi lo scoglio più grande che le aziende devono superare, questa è una rivoluzione culturale che deve gestire un'evoluzione tecnologica.

In questo senso appare estremamente interessante l'ipotesi che la legge di bilancio 2018, non solo proroghi gli incentivi fiscali ma introduca anche incentivi per le imprese che fanno formazione specifica su temi legati all'innovazione.

Sensibilizzazione all'innovazione e rinnovamento culturale, formazione professionale continua e un rinnovato rapporto scuola e impresa, in tutti questi ambiti **Federmeccanica** sta approfondendo con convinzione il proprio impegno.

Per sensibilizzare gli imprenditori, aumentare la conoscenza, la consapevolezza e la propensione a investire in tecnologie e competenze abilitanti, **Federmeccanica** ha

promosso Ricomincio da4, un progetto di In-Formazione online, rivolto a manager e imprenditori interessati sulle nuove tecnologie, le competenze, i modelli organizzativi innovativi e gli strumenti finanziari a disposizione.

La formazione continua è stato uno dei nostri cavalli di battaglia del rinnovamento culturale e quindi anche contrattuale. Essa è necessaria per completare l'investimento fatto in tecnologie abilitanti, per fornire competitività all'impresa e occupabilità alle persone ma allo stesso tempo rappresenta uno stimolo verso il cambiamento e l'innovazione, innescando un circolo virtuoso.

Per questo motivo il nuovo contratto collettivo del settore metalmeccanico prevede, per la prima volta in Italia, un diritto soggettivo alla formazione continua, attraverso il quale sarà possibile acquisire le competenze digitali e trasversali, necessarie nell'Industria 4.0.

Le aziende dovranno sviluppare strategie e piani industriali che mettano al centro il futuro delle persone attraverso una vera e propria people (first) strategy. Allo stesso tempo le persone si dovranno fare carico della necessità di aggiornare le proprie competenze, soprattutto digitali e imprenditoriali. Le persone, siano esse lavoratori o studenti, devono credere e investire nelle proprie competenze digitali e imprenditoriali, ed essere responsabili della propria formazione. A fronte di un cambiamento culturale delle aziende è necessario su questo tema un cambiamento culturale anche dei lavoratori.

Questa è la via per recuperare il digital skill gap ancora presente in Italia, in cui, fonte Eurostat, solo il 29% della forza lavoro ha competenze digitali elevate.

Uno straordinario impegno è necessario anche nel processo di rinnovamento del rapporto tra scuole e imprese avviato dall'alternanza scuola lavoro per gli studenti, che saranno i lavoratori 4.0 del domani.

L'alternanza, quella di qualità, è uno strumento fondamentale per incrementare l'occupabilità dei giovani, ma anche per trovare quei profili professionali innovativi e necessari alle imprese.

Perché sia di qualità, l'alternanza deve avere almeno tre caratteristiche per noi fondamentali: essere frutto di una progettazione congiunta scuola impresa, prevedere una valutazione congiunta delle esperienze ed essere svolta in un contesto lavorativo reale.

Federmeccanica è attivamente impegnata sul tema e ha promosso con il MIUR Traineeship, un progetto nazionale di alternanza che ha coinvolto 50 istituti tecnici, 5.000 studenti e più di 900 aziende. Il modello di alternanza che noi riteniamo di qualità sarà diffuso al fine di coinvolgere il numero più ampio possibile di scuole e imprese.

L'alternanza impone un cambiamento nel modello di trasmissione del sapere e, allo stesso tempo, è necessario che la didattica si orienti sempre più verso lo sviluppo di competenze digitali e imprenditoriali in tutti i curricula: come **Federmeccanica** diamo il nostro contributo allo sviluppo delle competenze imprenditoriali con il progetto Eureka! Funziona! partendo già dalla scuola primaria.

Questo è il rinnovato ruolo di **Federmeccanica**, per accompagnare le imprese italiane verso l'Industria 4.0.