

Elettrodomestici. La multinazionale conferma i tagli e il ministro attacca: «Irresponsabili, non li incontro più»

Embraco tira dritto e Calenda s'infuria

Filomena Greco
TORINO

È finita con le parole, dure, del ministro Carlo Calenda rivolte alla Embraco, «il peggior caso di multinazionale che dimostra un atteggiamento di totale irresponsabilità verso i lavoratori e totale mancanza di rispetto nei confronti del Governo», e con un percorso avviato dal ministero dello Sviluppo economico con Invitalia per tentare comunque la strada della reindustrializzazione per lo stabilimento di Riva di Chieri, nel Torinese, dove lavorano quasi 500 persone. I tempi però sono stretti, il 25 marzo scadono i 75 giorni della procedura di licenziamento aperta il 10 gennaio. «Abbiamo poco più di

un mese per chiudere tutto» aggiunge il ministro che alla domanda sulla possibilità di un nuovo incontro con Embraco risponde secco: «Adesso non ricevo più questa gente perché onestamente ne ho avuto fin sopra i capelli di loro e dei loro consulenti». Arriva così ad un punto di rottura una vicenda che si trascina da settimane e che vede contrapposti da un lato la multinazionale del "Bianco" in capo al Gruppo Whirlpool, specializzata nella produzione di compressori per frigoriferi, decisa a chiudere lo stabilimento piemontese, dall'altro il Governo, accanto ai sindacati, impegnati in una mediazione per evitare la chiusura.

In realtà, sul punto chiave della trattativa, la sospensione dei licenziamenti, l'azienda ha puntato i piedi e ha tirato dritto. Nei quattro incontri che si sono svolti al ministero nell'ultimo mese poi il punto centrale delle richieste di Governo e sindacati era proprio l'avvio di una fase di reindustrializzazione del sito, in capo comunque all'Embraco, con un periodo di cig per i lavoratori. Ipotesi mai accettata dalla multi-

azionale. «Abbiamo offerto la massima disponibilità all'azienda - ha spiegato Calenda intervistato da Radio24 -, il massimo sostegno per poter fare un periodo di cassa integrazione, con una mia lettera personale di assicurazione sui termini della cassa, ma l'azienda ha comunque risposto negativamente». Un atteggiamento incomprensibile, dice il ministro, «perché tra quanto da noi proposto e la loro ipotesi non c'è una differenza materiale» aggiunge. Il riferimento è a una delle opzioni in campo relativa alla possibilità che i 500 addetti potessero lavorare part-time fino a novembre, senza però escludere i licenziamenti a fine periodo. «Non mi era mai capitato di sen-



Presidio. Una delegazione di lavoratori della Embraco a Torino

prevedono ulteriori tutele in caso di procedura di licenziamento collettivo se non la Naspi che sostituisce la cassa integrazione straordinaria per cessata attività e i tre anni di mobilità». Sempre oggi il ministro Calenda incontrerà a Bruxelles la commissaria alla Concorrenza Margrethe Vestager a cui nei giorni scorsi ha inviato una lettera sulla vicenda Embraco, per chiedere chiarimenti sul regime di agevolazioni fiscali applicato dalla Slovacchia - paese dove l'azienda sposterà le produzioni italiane - alle imprese straniere. Due i temi, gli aiuti di Stato e il dumping. «I Trattati prevedono una deroga agli aiuti di Stato sotto forma di pacchetti localizzati offerti da altri paesi, se fosse utilizzabile anche dall'Italia potremmo giocare una partita ad armi pari» ha detto il ministro a Radio 24 nel pomeriggio.

INCHIESTA | Il lavoro che cambia: la grande trasformazione di Industria 4.0

Con i big data la fabbrica è più «orizzontale»

Organigrammi aziendali leggeri e condivisione delle informazioni grazie all'hi-tech portabile

Cristina Casadei

All'inizio c'è sempre un po' di piccola resistenza al cambiamento, inutile negarlo. Le tecnologie chiedono un grande sforzo sulla formazione dei lavoratori e portano a nuovi modelli organizzativi, con organigrammi che hanno una proiezione meno verticale e più orizzontale. L'accesso alle informazioni è molto più facile e diffuso: già a bordo macchina con i robot, i wearable device che possono essere gli scanner glove o gli smartwatch o con i maximonitor su cui scorre, in maniera trasparente, sotto gli occhi di tutti la catena della produzione. All'estrema periferia della fabbrica, se all'operaio arriva sullo smartwatch il messaggio che la macchina si è bloccata nella stazione x, l'intervento può essere immediato, non deve più passare dalla discussione e dalla soluzione individuata da un responsabile. Quest'ultimo è a sua volta informato e non deve che controllare che il problema sia stato preso in carico e risolto. Con benefici per la produttività, per esempio (si veda il primo caso a lato).

Dal suo osservatorio di amministratore delegato di Porsche consulting, Josef Nierling constata una maggiore delega in periferia. I dispositivi wearable semplificano il lavoro e lo rendono più efficiente. Nel contempo le nuove tecnologie stanno portando nuovi modelli organizzativi ed effettivamente determinano un appiattimento delle strutture e una trasformazione delle posizioni che un tempo avevano un ruolo di coordinamento. «Rischi occupazionali catastrofici, Nierling non ne vede, certamente però le organizzazioni e gli organigrammi stanno cambiando. «I rischi occupazionali determinati dalle nuove tecnologie sono in quelle aree di middle management che si occupano di puro coordinamento, trovare compromessi, decidere super partes, tutte cose che l'era della trasparenza e della connettività consentono di fare meglio alle macchine che all'operatore - spiega - Industria 4.0 non porterà un effetto negativo sull'occupazione nelle aziende ma alla nascita di nuove figure che, per esempio, si occuperanno di analisi di dati. La digitalizzazione porta ad avere grande abbondanza di dati, ma poi serve qualcuno che li legga, interpreti e consenta di utilizzarli». Del resto se in una fabbrica di auto oggi è possibile sapere esattamente anche il minuto in cui un componente entra, che bisogno c'è del sollecitatore, quella figura che un tempo aveva il compito di sollecitare i fornitori? E poi ancora prendiamo il customer service. I contatti oggi sono così fluidi che chiunque deve essere preparato ad interagire con il cliente finale. Dove è dunque il focus? «Il focus è nel ridisegnare i profili del futuro che sostituiscono alcuni profili attuali: ridurre le attività di coordinamento e scambio di informazioni, ed aumentare le attività creative, il servizio al cliente e la valorizzazione della massa di dati che oggi abbiamo disponibili», spiega Nierling.

Dunque non è tanto una questione quantitativa, o magari lo sarà in parte, ma qualitativa. Nella riflessione che interessa i livelli occupazionali, Marco Taisch, professore del Politecnico di Milano spiega che ci sono tre temi da tenere in considerazione. «Il primo è la produttività e, legato a questo, il

mantenimento del posto di lavoro. Prendiamo l'esempio della robotica collaborativa. Le nuove tecnologie stanno cambiando il paradigma del concetto di automazione. Un tempo l'automazione era industriale con i robot che sostituiscono il lavoratore nella sua funzione meccanica e manuale. Oggi stiamo assistendo a una forma di automazione cognitiva con le tecnologie che aiutano e assistono l'uomo. Fornendo dati e informazioni fanno aumentare la produttività dell'uomo che non deve più perdere tempo a cercare dati e informazioni. È un'innovazione win win perché aumenta la produttività: quindi il lavoratore mantiene il posto, l'azienda migliora i conti.

NIERLING (PORSCHE)

I nuovi modelli organizzativi determinano l'appiattimento delle strutture e una trasformazione delle posizioni di coordinamento

IL CAMBIAMENTO

L'operaio e il tecnico sono figure sempre più vicine e gli stessi operai spesso provengono dalle scuole tecniche

Naturalmente deve esserci l'operatore disponibile a entrare in sintonia con le nuove tecnologie». Si arriva così all'altro grande tema e cioè quello delle competenze. «Il maggiore aspetto di rischio è il divide digital - osserva Taisch - mentre i giovani sono più avvezzi alle tecnologie, i senior sono più in difficoltà. Nel contempo mentre i primi hanno meno esperienza i secondi ne hanno di più. Si fa quindi avanti il tema dell'upskilling, necessario nelle persone che sono in azienda oggi e di cui non possiamo anticipare l'uscita». A rendere questa sfida più complicata è senza dubbio il fattore tempo. «La seconda o la terza rivoluzione industriale sono state sufficientemente lente da far sì che il ricambio generazionale sia avvenuto in maniera anagrafica - interpreta Taisch -. La nuova rivoluzione industriale ha invece tempi più rapidi di sei o otto anni».

ni per cui visto che non si possono mandare in pensione le persone a 45-50 anni, l'unica via è l'upskilling. Non è un caso che Industria 4.0 abbia previsto incentivi consistenti sulla formazione». Una terza considerazione riguarda poi la trasparenza dei dati a cui tutti hanno accesso. «Il controllo, il monitoraggio dei processi e della produzione aziendale sono molto più facili e di conseguenza anche i processi decisionali sono più snelli e veloci», osserva Taisch. Quando gli si chiede: egli inquadramenti? Taisch sembra quasi non capire, poi dice: «In realtà qui sta saltando tutto, dice. Complicato, ma il lavoratore veniva pagato sul numero di ore lavorate e per lavorare doveva rimanere davanti alla macchina rituale che dava il ritmo al suo lavoro, oggi prevale la smaterializzazione. E questo cambia il Kpi (key performance indicator) sul quale viene misurata la produttività, non più legata al luogo fisico in cui la persona si trova, ma al valore prodotto».

Ancora una volta torniamo dai lavoratori e dal sindacato che non è rimasto a guardare, al punto che ci sono anche casi di accordi sulle smart factory (si veda il secondo pezzo a lato). In questa riflessione, Angelo Colombini, segretario nazionale della Cisl, nota che «nelle realtà dove sono state introdotte le nuove tecnologie in alcuni casi gli operai sono stati gestiti senza traumi. C'è poi però tutto il tema della riorganizzazione del lavoro su cui la riflessione è appena incominciata. L'ausilio di strumenti come i droni, per fare un esempio, fa sì che certe attività che prevedono, tra l'altro, lo spostamento del lavoratore, il drone sostituisca l'uomo che vi sia poi un'immediatezza di corresponsabilità tra tecnologia, dati e lavoratore. Le figure intermedie vengono ridimensionate, c'è un trasferimento diretto di informazioni. Il lavoro cambia, ma come cambierà l'organizzazione è tutto da vedere. L'operaio e il tecnico sono figure sempre più vicine e gli stessi operai spesso provengono dalle scuole tecniche. Le figure intermedie tra il direttore, il capo ufficio o il capo produzione vengono piano piano a scemare». E il sindacato? «Abbiamo il compito e il dovere di entrare nella nuova organizzazione perché se non ci entra il sindacato ci entrerà qualcun altro - teme Colombini -. Gli spazi aperti dall'innovazione in qualche modo vengono sempre coperti. Il sindacato deve interrogare le aziende ed entrare nel merito di questi cambiamenti che portano a un diverso coinvolgimento, una diversa autonomia e un diverso contributo. Con tanto di miglioramento della produttività ma anche e soprattutto delle competenze». Già perché è chiaro a tutti che «molti lavoratori dovranno rimettersi in gioco e riqualificarsi nelle stesse aziende - spiega Colombini -. La scelta sarà rimanere immobili e vivere con lo spettro della parola esubero o esodo o partecipare al cambiamento e vivere con la prospettiva di essere una risorsa. Ogni cambiamento spaventa ed è per questo che vanno date garanzie. E le garanzie non possono che arrivare dagli strumenti che verranno messi a disposizione per supportare il cambiamento, dalle politiche attive al sostegno della formazione».



A mani libere. Nel sito Audi di Ingolstadt gli addetti alla logistica lavorano con uno speciale guanto dotato di uno scanner che rende più facile il lavoro

Componentistica. Alla Rold smart fab i problemi si prendono in carico e si risolvono a bordo macchina

Quell'orologio ha reso la nostra realtà più produttiva

«In azienda ci sono molti giovani ma anche persone che sono entrate 30 anni fa e sono meno flessibili rispetto all'ingresso dei cambiamenti. Una volta che però si riesce a dimostrare che cresce la produttività, a quel punto si rende più credibile tutto ciò che è stato fatto». Le parole sono di Laura Rocchietti che, oggi in qualità di presidente, rappresenta la seconda generazione della Rold di Nerviano, azienda familiare nata nel 1963, specializzata nella componentistica per elettrodomestici. Agli occhi dei lavoratori l'aumento dell'efficienza ha fatto diventare più credibile tutta la nostra innovazione

mo impianti molto estesi che non possono essere interamente abbracciati con la vista e l'orologio serve proprio a questo, ad avere sotto controllo tutto l'impianto. Così, per esempio, il lavoratore, avvertito dallo smartwatch di un incaglio localizzato in una data stazione, può recarsi subito in quella stazione e risolvere il problema. Nel contempo il messaggio raggiunge anche il suo responsabile che può verificare che il problema sia stato preso in carico e sia stato risolto». Le decisioni possono quindi essere già prese in periferia e i problemi trovano una soluzione in tempi rapidi. La Rold smart fab consente «di raccogliere e gestire i dati resi disponibili per tutti, dai nostri operai, a bordo macchina, sui display touch e sugli orologi, fino al direttore di produzione. Questo ha portato a un aumento della produttività».

IL MECCANISMO

Agli occhi dei lavoratori l'aumento dell'efficienza ha fatto diventare più credibile tutta la nostra innovazione

così: tecnologico e fluido, con ruoli chiari e ben definiti, non rigidamente sulla piramide. «C'è una maggiore delega, c'è una maggiore condivisione delle informazioni, una maggiore consapevolezza dell'importanza dell'attività svolta perché si condividono i risultati», racconta l'imprenditrice. Come? Mettiamoci al polso l'orologio, lo smartwatch della Samsung di cui i lavoratori sono dotati. «Già ad indossarlo si entra nel mood di chi corre col Garmin e guarda e controlla continuamente come sta andando l'allenamento, cercando di migliorarsi - dice Rocchietti -. Il nostro smartwatch consente di vedere l'andamento di tutto l'impianto che il lavoratore sta gestendo. Noi abbia-

mo impianti molto estesi che non possono essere interamente abbracciati con la vista e l'orologio serve proprio a questo, ad avere sotto controllo tutto l'impianto. Così, per esempio, il lavoratore, avvertito dallo smartwatch di un incaglio localizzato in una data stazione, può recarsi subito in quella stazione e risolvere il problema. Nel contempo il messaggio raggiunge anche il suo responsabile che può verificare che il problema sia stato preso in carico e sia stato risolto». Le decisioni possono quindi essere già prese in periferia e i problemi trovano una soluzione in tempi rapidi. La Rold smart fab consente «di raccogliere e gestire i dati resi disponibili per tutti, dai nostri operai, a bordo macchina, sui display touch e sugli orologi, fino al direttore di produzione. Questo ha portato a un aumento della produttività».

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Meccatronica. La Bonfiglioli lancia un modello pilota di formazione per il nuovo stabilimento hi tech

Anche i sindacati nella partita del re-training digitale

Nelle aziende che fanno grandi investimenti in tecnologia e rivedono la loro organizzazione, è sempre previsto un grande progetto legato alla formazione delle persone. Ed è a questo livello che nella storia della Bonfiglioli di Bologna è stato chiamato in causa e coinvolto anche il sindacato. L'azienda fa motoriduttori di velocità e sistemi di azionamento e automazione industriale e ha avviato un programma di digital re-training per i suoi lavoratori dello stabilimento Evo di Calderara di Reno, che diventerà il più grande insediamento industriale del gruppo in Italia. Emergono nuove esigenze organizzative, i gap di compe-

tenze e di cambiamenti dell'ambiente di lavoro dell'industria manifatturiera 4.0 si fanno sentire. L'organigramma cambia forma, si appiattisce, nascono nuovi ruoli. Dal modello scaturisce uno specifico piano formativo che alla Bonfiglioli verrà erogato nel nuovo programma di riqualificazione: questo programma fa parte di un investimento complessivo triennale

IL PERCORSO

Riguarda non solo chi si affaccia al mondo del lavoro ma anche chi ne fa già parte e vuole essere un'occasione di crescita

figlioli è stato tra gli attori coinvolti nel progetto di re-training digitale. Bruno Papignani, segretario generale Fiom-Cgil Emilia Romagna, sottolinea che «affrontare i cambiamenti anticipandoli per prevenirne gli effetti e farlo in modo condiviso, è giusto e rappresenta un'opportunità per tutti». Impresa, lavoratori, sindacato e istituzioni, in questo caso la regione Emilia Romagna. E a questo proposito il gruppo Bonfiglioli metterà a disposizione il modello adottato e collaborerà con la regione per condividere gli esiti e l'analisi delle competenze, anche per aggiornare le qualifiche professionali del sistema regionale. Il progetto pilota coinvolgerà un primo gruppo di 15 dipendenti Bonfiglioli dello stabilimento Evo, che rappresenteranno poi il primo nucleo di formatori. A regime verrà poi coinvolta tutta l'azienda.

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

BREVI

Dal Territorio

CONGIUNTURA

Marche, l'industria accelera il passo

Sono un'iniezione di fiducia i dati con cui l'industria marchigiana chiude il 2017: +2,7% su base annua la crescita della produzione nel quarto trimestre, +5% le vendite sul mercato interno e +3,5% l'export, rileva il centro studi regionale di Confindustria Marche, in collaborazione con Ubi Banca. Si tratta degli indici più alti di tutto il 2017 e seppur ancora al di sotto del trend nazionale (+3,5% la produzione nell'ultimo quarto), tutti i settori manifatturieri mostrano segni di miglioramento e la quota di imprenditori che prevede ulteriori aumenti dell'attività sale dal 38% della precedente rilevazione al 43% attuale.

MONITOR INTESA S. PAOLO

Lazio: export hi-tech a quota 7,3 miliardi

L'export dei poli tecnologici del Lazio è tornato più della media nazionale. A dirlo l'Osservatorio dell'Ufficio studi di Intesa Sanpaolo sui poli tecnologici che, per il terzo trimestre 2017, vede un incremento delle esportazioni regionali del 24,1% a fronte dell'11,4% del dato nazionale. A trainare la performance soprattutto il polo farmaceutico (+34,8%). Chiude in positivo anche il polo Ict (+7,1%) anche se resta meno dinamico rispetto alla media nazionale (+10,7%) mentre un rallentamento si registra nelle esportazioni del polo aeronautico (-32,2%) dopo un 2016 molto positivo. Dal Monitor emerge come nei primi nove mesi dell'anno le esportazioni dei poli hi-tech laziali abbiano raggiunto i 7,3 miliardi di euro, in crescita del 7,3% rispetto allo stesso periodo del 2016, confermando la regione tra quelle a più alto contenuto tecnologico del Paese.

LAVORI PUBBLICI

Piano da 200 milioni della Lombardia

Una linea di credito pubblica, per un plafond di 200 milioni, per sostenere opere pubbliche in Partenariato pubblico privato (Ppp), con l'obiettivo di attivare investimenti per circa un miliardo. Si tratterà di prestiti a lungo termine, in affiancamento a quelli bancari, a beneficio di imprese e agenzie di concessioni o altre forme di Ppp previste dal Codice appalti. L'iniziativa è della finanziaria della Regione Lombardia e sarà lanciata domani 21 febbraio con un avviso alle imprese per sollecitare le richieste di finanziamento. Più avanti saranno comunicate le banche partner dell'operazione. I prestiti sono riservati alle imprese con sede legale e operativa in Lombardia, ma in realtà basterà aprire una sede in regione (della società di scopo) dopo aver vinto l'aggiudicazione del Ppp.