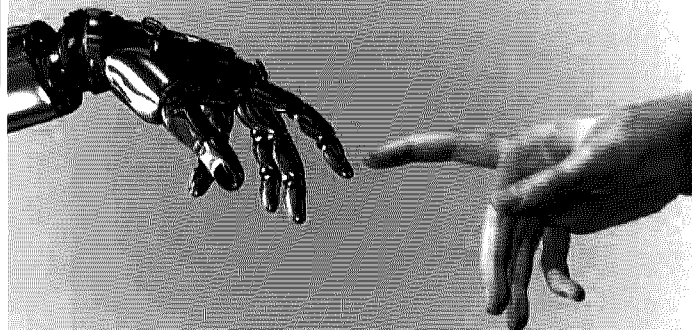


IO Lavoro

Rivoluzione 4.0,
specializzarsi
è l'arma vincente

da pag. 41

*Specializzazione e formazione continua le armi
per affrontare la rivoluzione 4.0*



Lavori moderni

Skills tecnologiche e formazione continua per adeguarsi alla quarta rivoluzione industriale

Nuove competenze per il 4.0 Il mondo del lavoro richiede soggetti sempre più formati

Pagina a cura
DI **SABRINA IADAROLA**

In una sala operatoria, in un supermercato, in una catena di fast food, ormai non è difficile imbattersi in un robot che svolge compiti una volta riservati agli umani. A partire dal robot umanoide che insegna ai bambini la gestione delle emozioni: vedi l'esempio di Marino, il robot che aiuta i bimbi ricoverati all'ospedale Sant'Orsola di Bologna ad affrontare stati d'animo come rabbia, tristezza, paura. Al robot che insegna l'informatica: Nao robot è un esempio di robot in versione professore per introdurre nel mondo dell'informatica e della tecnologia adulti e bambini. Ancora, dal robot che insegna a programmare ai bambini attraverso il gioco: stavolta il robot è di legno, si chiama Cubetto ed è un prodotto di Primo Toys, startup londinese fondata da ragazzi italiani che progetta e produce giocattoli interconnessi

adatti all'apprendimento dei bambini. Fino al robot che confeziona le mele: all'Expo di Milano fu presentato YuMi, il robot addetto al banco della frutta che confeziona mele in scatole di materiale ecologico e le colloca in un'area self service dove possono essere acquistate dai visitatori, caso non isolato nell'industria alimentare, soprattutto per movimentazione e imballaggio. La società di ricerca Business Intelligence calcola che il mercato dei robot consumer e professionali raggiungerà nel 2019 un valore di 1,5 miliardi di dollari. Ma qui il punto non sono solo la robotica e le sue applicazioni. Le realtà che la società 4.0 (non solo l'industria) sta mettendo in campo sono intelligenza artificiale, robotica, internet e tecnologie di vario tipo. Evoluzioni con le quali i lavoratori, oborto collo, devono fare i conti. Adeguando i propri studi e le proprie specializzazioni alla tecnologia che

incalza. Aggiornando l'idea del lavoro tradizionalmente inteso e, ancor prima, cavalcando la tecnologia anche solo per trovare lavoro. Non più tardi di una settimana fa (si veda *ItaliaOggi Sette* del 16 ottobre) si parlava per esempio della gamification (una delle nuove modalità di recruiting che le aziende stanno adottando che fa leva su giochi online e chatbot). Studi Oese mostrano che tra il 1995 e il 2014 l'impatto delle tecnologie Ict su mondo del lavoro è almeno triplicato in tutti i Paesi analizzati, con picchi di aumento pari al 500%. Non è la prima volta che il cambiamento tecnologico trasforma il modo di vivere e di lavorare. Ma oggi il ritmo della trasformazione è molto più veloce rispetto alle precedenti rivoluzioni industriali.

I dati richiamati nel Documento Conclusivo sull'Indagine Conoscitiva sull'Impatto sul Mercato del Lavoro della Quarta Rivoluzione Industriale (assegnata dalla Presidenza del Senato alla 11a Commissione Lavoro e Previdenza Sociale) mostrano come, nel corso degli ultimi anni, l'occupazione sia cresciuta in Italia, in particolar modo nelle attività caratterizzate da bassi livelli di competenze e di specializzazione e in quelle che, al contrario, richiedono elevata professionalità. Nello stesso arco di tempo il numero di occupati nella fascia intermedia è diminuito di circa il 10% in ragione della ampia dimensione di produzioni manifatturiere e, in esse, di lavori ripetitivi. Inoltre i dati del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) mostrano come in Italia la percentuale di lavori caratterizzati da mansioni di tipo routinario e intermedio sia superiore alla media europea con il conseguente rischio di una riduzione, a causa dell'automazione, di una ampia fetta di lavoratori facilmente sostituibili.

Uno dei maggiori impatti della Quarta rivoluzione industriale sul mercato del lavoro sarà quello relativo ai nuovi fabbisogni di competenze e quindi alla preparazione dei lavoratori.

Sempre nel Documento si legge chiaramente che il tema, «spesso affrontato unicamente dal punto di vista delle novità tecnologiche e declinato nei capitoli degli investimenti e della politica industriale, lasciando in secondo piano l'enorme impatto sul mercato del lavoro», ora va trattato in modo diverso. Ma come? E soprattutto come si fa a spiegare ai lavoratori di

domani su quali competenze investire davvero, visto che l'unico requisito certo

che si richiede è la flessibilità (mentale

prima che fisica)? In un clima peraltro di totale incertezza sull'impatto che l'Industria 4.0 porterà in termini di riduzione o di aumento del numero di posti di lavoro disponibili, come ha ribadito il ministro Giuliano Poletti qualche giorno fa al Digital Summit EY di Capri.

Partendo proprio dall'acquisizione delle competenze, potrebbe essere una risposta. Va da sé che l'importanza dei sistemi di welfare e di formazione, sia per evitare eccessive segmentazioni nel mercato del lavoro sia per sostenere il necessario upskilling dei lavoratori, non potrà che aumentare. Anche i governi devono fare i conti con la transizione in corso riesaminando i sistemi di welfare, prevedendo nuove forme di tutela e di formazione, che dovranno essere sempre più definiti in ottica di «life-long learning» per consentire ai lavoratori di aggiornare costantemente le proprie competenze. E difatti allo studio, da parte dello stesso Governo, ci sono (non a caso) misure volte a rendere strutturale un modello duale sulla base di quello tedesco, che coniuga istruzione, formazione e lavoro all'interno di percorsi integrati, già partito in via sperimentale. In Italia, tra il 2014 e il 2017, gli studenti in percorsi di alternanza scuola lavoro sono cresciuti del 450%, con più di 90.000 giovani coinvolti su tematiche afferenti ad Industria 4.0. L'obiettivo è l'acquisizione di competenze non solo di tipo tecnico-specialistico, che ruotano principalmente intorno

alla componente digitale applicata ai processi di produzione come alle attività di progettazione degli stessi. Ma anche di competenze trasversali (soft skills) che possono consentire ai lavoratori un miglior approccio a scenari mutevoli e complessi, inclusa l'attitudine all'autoimprenditorialità. Supportate da educazione morale e conoscenze di base che generano le capacità di selezione delle fonti, di comprensione, di calcolo, di accesso alle tecnologie. Per la prima volta le fonti di apprendimento informale prevalgono su quelle formali sollecitando adeguati strumenti critico-riflessivi per un necessario discernimento. Per un profilo del lavoratore il più possibile trasversale alle diverse conseguenze del salto tecnologico.

E per il lavoratore che non è più alle prime armi? La formazione continua sembra essere l'unica ancora di salvezza. Tanto che, nella ricerca su lavoro e innovazione presentata da Adp in collaborazione con The European House - Ambrosetti, nella quale digitalizzazione, automazione e robotizzazione sono sottolineati come un'opportunità, tra i pilastri sui quali puntare per accompagnare il binomio formazione digitale e lavoro nell'ottica della rivoluzione industriale 4.0, c'è proprio l'aggiornamento continuo delle competenze digitali del personale. Partendo da quello che chiedono gli stessi lavoratori. Ovvero avere a disposizione corsi di formazione It avanzati (23% dei lavoratori europei) e servizi di assistenza con le nuove tecnologie e dispositivi (con punte del 24% in Italia). Richieste ancora più sentite nel nostro paese, dove mediamente purtroppo più di 3 lavoratori su 4 dichiarano di non essere destinatari di corsi formativi finanziati dalla propria azienda.

I quattro fattori chiave nell'era digitale



MOTIVAZIONE/FIDELIZZAZIONE

- L'ambiente di lavoro deve essere capace di motivare / ingaggiare i dipendenti **aumentando così il livello di retention** (anche dei talenti)



SMART ENVIRONMENT

- La promozione di **attività sociali** (es. workshop e discussioni fra *team* di lavoro) permette di ottenere risultati positivi in termini di maggiore interesse e motivazione professionale
- La **flessibilità** nell'ambiente di lavoro è fondamentale (es. *policy* di *smart working*)



CREATIVITÀ

- Avere spazi aziendali dove poter **interagire/confrontarsi con i colleghi** sviluppare la **creatività individuale** favorisce la riduzione dello stress e stimola i processi creativi e di innovazione



TECNOLOGIA E DIGITALIZZAZIONE

- Il lavoratore richiede **strumenti tecnologici** utili a combinare la *performance* lavorativa e le proprie motivazioni (es. *connessione* veloce, *tablet*, *aggiornamento continuo* dei software, uso dei *social media*, ecc.)
- Grazie alle nuove tecnologie, la funzione *Risorse Umane* può migliorare **ruoli, responsabilità e benefit** riconosciuti ai dipendenti

Fonte: rielaborazione The European House - Ambrosetti, 2017

