

Martina Gianecchini
Quarta rivoluzione
industriale: roba da
donne?

Stefania Spaziani
Contrattazione,
mercato del lavoro
e produttività

Roberta Caragnano
Giuseppe Danese
Nautica da diporto:
un settore strategico

Il periodico che racconta la fabbrica



4.0 roba da donne

PIU' DEMOCRATICHE,
PIÙ ORIENTATE
ALLE PERSONE, SARANNO
LORO ALLA LEADERSHIP
DEL CAMBIAMENTO

BellaFactory

Focus N.9

CHI HA CONTRIBUTITO

ROBERTA CARAGNANO

Avvocato, ricercatrice e docente di diritto del lavoro

GIUSEPPE DANESE

Presidente del Distretto Nautico della Regione Puglia e CEO di Approdo delle Indie

MARTINA GIANECCHINI

Professore Associato di Gestione delle Risorse Umane, Università di Padova e Vicedirettrice Scientifica dell'Osservatorio sulle Professioni Digitali

DANIELE MARINI

Professore Associato di Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università di Padova

LORENZO PATACCHIA e
SILVIA SCOCCA

PhD in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo

STEFANIA SPAZIANI

Collaboratrice Centro Studi, Fondazione Ergo

EDITING A CURA DI

GIULIA NICORA
RACHELE SESSA

PROGETTO GRAFICO

E IMPAGINAZIONE
GIULIA NICORA



fondazioneergo

Di cosa parliamo in questo numero

- 6** **Martina Gianecchini**
Quarta rivoluzione industriale: roba da donne?
- 10** **Daniele Marini**
La classe operaia ha trovato il Paradiso?
- 13** **Rachele Sessa**
MATE, l'esoscheletro made in Italy che azzera
la fatica
- 15** **Stefania Spaziani**
Contrattazione collettiva, mercato del lavoro
e produttività
- 18** **Lorenzo Patacchia, Silvia Scocca**
Il ruolo della contrattazione aziendale per
il rilancio della produttività del lavoro
- 19** **Roberta Caragnano, Giuseppe Danese**
Nautica da diporto: un settore strategico in cui
investire

Industria 4.0: roba da donne

Il nono BellaFactory Focus

Abbiamo dedicato questa copertina al tema della figura femminile nella rivoluzione 4.0.

“Roba da donne?”, si interroga **Martina Gianecchini**, Professore Associato di Gestione delle Risorse Umane, Università di Padova, che ci ha parlato di **donne e competenze digitali**, di differenze di genere nella leadership e dei dati italiani, molto bassi, relativi alle scelte di studio in materie ingegneristiche e scientifiche rispetto alla media UE.

D**aniele Marini**, Professore Associato di Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università di Padova, ci racconta invece la figura dell’**operaio imprenditivo** (al centro anche del suo nuovo libro), con un confronto di ieri e oggi che parte dai fatti dei giovani in piazza a manifestare “siamo studenti, non operai” per La Buona Scuola. Un libro che parla del lavoro, non per

stereotipi, ma dal punto di vista delle aspettative dei lavoratori verso la propria occupazione. Una riflessione che passa non solo dagli aspetti tecnici, ma anche dalla storia italiana, dalla sua classe media con riflessioni filosofiche e culturali.

Cambia il ruolo dell’operaio e cambia il lavoro, l’avvento della tecnologia modifica i processi produttivi, in questo

contesto **l’ergonomia diventa centrale per affrontare questo cambiamento tenendo conto dell’uomo** e delle tematiche relative alla **salute del lavoratore** nelle fabbriche. La sensoristica, le tecnologie abilitanti, molte sono oggi le opportunità per migliorare le attività lavorative. **MATE**, il “robot amico” appena presentato da COMAU al Salone della Meccatronica di Monaco, in Germania, è un esoscheletro progettato per azzerare la fatica in fabbrica.

P**roduttività, contrattazione e mercato del lavoro**, tre elementi interconnessi che abbiamo approfondito, mettendo in evidenza i risultati di alcune ricerche e confronti sia rispetto alla Germania sia tra contesto urbano e periferie in Italia. Ma non solo, perché se le dinamiche economiche sono interessanti per le valutazioni sulle scelte politiche fatte dai precedenti governi e per i nuovi, anche all’interno delle aziende questi elementi mutano perché **cambiano anche le pratiche organizzativo-manageriali innovative**, oltre che la **gestione delle risorse umane**, ad esempio dal punto di vista della formazione di nuove competenze.

Un focus particolare è stato dedicato alla **nautica**, un settore strategico su cui investire, soprattutto in seguito alle recenti modifiche del Codice della Nautica da diporto. **Roberta Caragnano**, avvocatessa, ricercatrice e docente di diritto del lavoro, ci spiega cosa sta succedendo, con uno sguardo particolare alla Puglia.

Quarta rivoluzione industriale: roba da donne?

Nel pieno della trasformazione digitale del lavoro
una riflessione sulla leadership femminile

di Martina Gianecchini

I dibattiti che riguardano la quarta rivoluzione industriale, in qualsiasi contesto settoriale avvengano e con qualsiasi focus, sembrano tutti essere accomunati dalla stessa preoccupazione: **cosa accadrà al lavoro?** Superati i primi allarmi sull'“estinzione” di centinaia di professioni lanciati dal primo famoso studio di Frey e Osborne “The Future of Employment” nel 2013, le successive indagini hanno disegnato scenari meno apocalittici suggerendo una trasformazione dei lavori tradizionali, piuttosto che una loro scomparsa. In particolare, **molti lavori si stanno “ibridando”:** ovvero, per svolgere un certo lavoro, accanto alle competenze tecniche “tradizionali”, ne vengono richieste di nuove, informatiche e digitali, abilità di comunicazione nei social network, modalità di collaborazione in ambienti di lavoro meno gerarchici e strutturati.

Questo tipo di cambiamento è pervasivo e riguarda moltissimi lavori: vediamo alcuni esempi. I chirurghi “ibridi” non operano più direttamente con le loro mani sul paziente, ma comandano a distanza i robot. Il chirurgo decide le operazioni e la tecnologia assicura maggiore precisione rispetto alle mani umane e minore invasività degli interventi. Il chirurgo deve perciò acquisire nuove competenze di interazione con il robot, di coordinamento con colleghi che operano in remoto, di adattamento ad imprevisti derivanti dalla tecnologia. Ad ibridare ulteriormente il lavoro del chirurgo si potrebbe aggiungere l’uso di **smart glasses**, con cui è possibile consultare cartelle cliniche in tempo reale, filmare le operazioni, collaborare con altri medici connessi in remoto.

Ad agricoltori e allevatori non è più necessariamente richiesta una presenza costante nelle stalle e nei terreni coltivati per monitorare la situazione di animali e terreni. Ora, queste operazioni possono essere svolte da macchine che, nel caso degli allevatori, sono in grado di riconoscere lo stato di salute degli animali, fornire loro cibo a intervalli regolari, svolgere attività (ad esempio la mungitura) quando necessario. Nel caso degli agricoltori, **sistemi di intelligenza artificiale**, attraverso l’analisi incrociata di fattori ambientali, climatici e colturali, **sono in grado di stabilire il fabbisogno irriguo e nutritivo delle coltivazioni**, prevenire patologie e identificare piante infestanti prima che proliferino. Tutte queste attività richiedono la capacità, per allevatori e agricoltori, di modificare la tecnologia in funzione delle proprie esigenze, comprenderne le informazioni e interpretarne i dati.

Altri lavori intellettuali, come il giornalista e l’avvocato, sono fortemente colpiti dalla diffusione di sistemi di intelligenza artificiale. Per quanto riguarda i giornalisti, si va diffondendo l’uso di macchine per la redazione di articoli, ad esempio comunicati stampa, la cui struttura e contenuti può essere sostanzialmente standardizzata. Con riferimento agli avvocati si parla di **lawtech**: in questo caso il **sistema tecnologico è in grado di automatizzare i lavori routinari dell’ambito legale** (ad esempio, redazione di contratti standard, controllo di correttezza di documenti), oppure di setacciare i “big data” per preparare le cause o raccogliere informazioni di ogni tipo. In questo caso, l’effetto sul lavoro degli avvocati potrebbe essere duplice. Se

da un lato si svilupperanno figure legali “ibride” esperte nell’utilizzare la tecnologia e interpretare i dati prodotti, dall’altro lato si creeranno professionisti altamente qualificati in grado di affrontare i casi più complessi.

Tutti questi esempi mostrano chiaramente come **l’ibridazione del lavoro per effetto della tecnologia non sia solamente pervasiva, ma abbia impatti sull’organizzazione delle attività e sullo sviluppo professionale dei lavoratori**, che vanno al di là del semplice apprendimento di nuove conoscenze informatiche. A fronte di questi cambiamenti, possiamo evidenziare una **differenza di genere** nella possibilità per donne e uomini di cogliere le nuove opportunità occupazionali che si stanno creando?

L’ibridazione del lavoro per effetto della tecnologia avrà impatti sull’organizzazione delle attività e sullo sviluppo professionale dei lavoratori

DONNE E COMPETENZE DIGITALI.

D

Rispetto

all’evoluzione tecnologica del cambiamento del lavoro, le donne continuano a essere in una posizione di svantaggio rispetto agli uomini.

Se si analizzano alcuni dati di base, la differenza tra i generi non è in realtà elevata: in base alle informazioni fornite dall’Eurostat, in Europa le percentuali di donne e uomini che utilizzano regolarmente internet (rispettivamente 84% e 86%, anche se con una differenza più marcata per quanto riguarda l’Italia, in cui le percentuali scendono al 70% e 77%),

e le percentuali di donne e uomini che utilizzano un computer (rispettivamente 80% e 83%, mentre in Italia 57% e 65%) sono molto simili.

La differenza comincia a crescere nel momento in cui si analizzano i dati delle donne che intraprendono carriere in materie collegate alla scienza e alla tecnologia. È il **noto problema delle discipline STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics), che non riguarda solo l’Italia ma numerosi altri Paesi: ad esempio, secondo un’indagine condotta dalla Comunità Europea, nel 2015 le donne rappresentavano in media il 28% dei laureati in Ingegneria e il 42% dei laureati in matematica, informatica e materie scientifiche nei Paesi EU27.

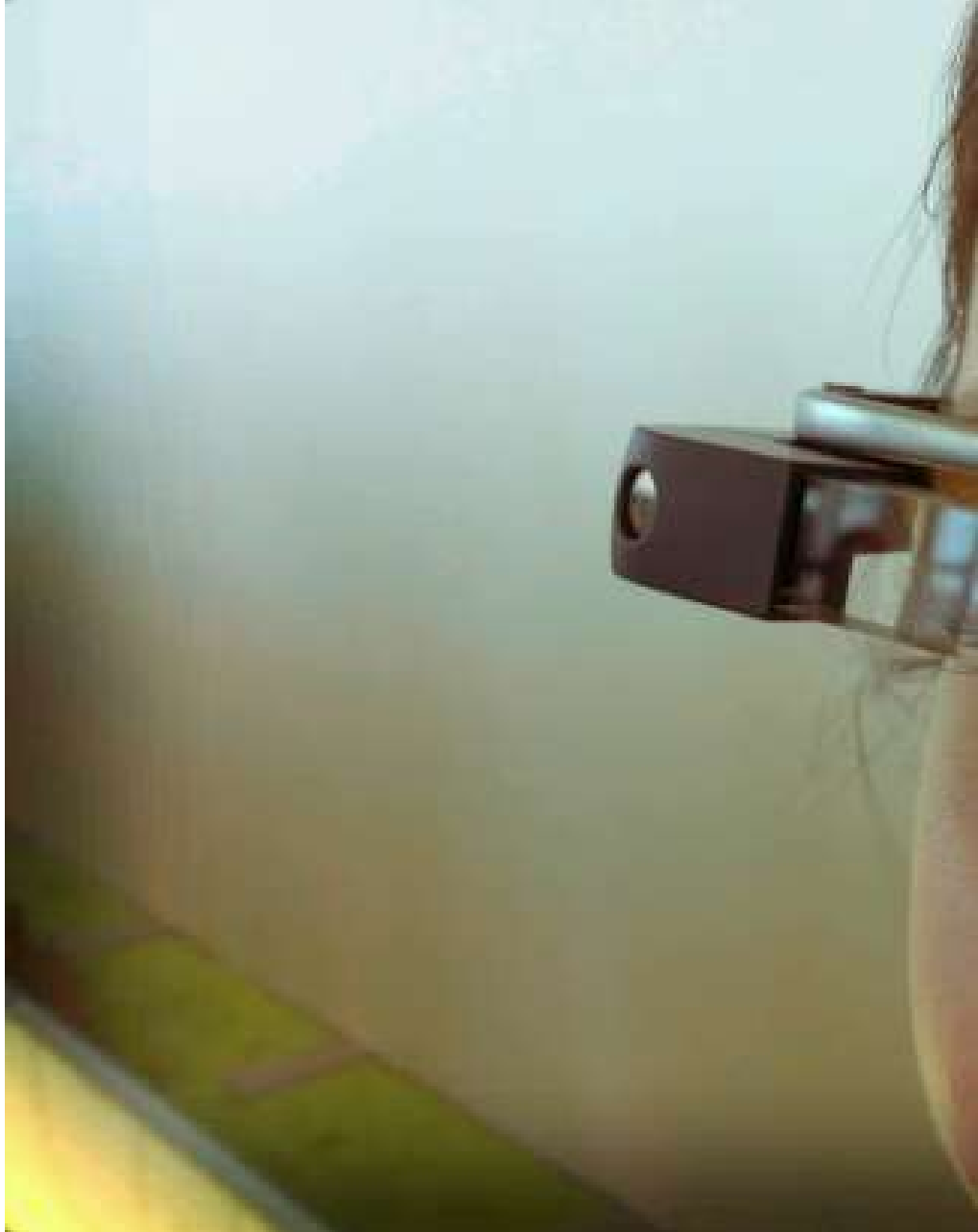
Con riferimento al mercato del lavoro, la situazione non è molto diversa, anche se si possono leggere alcuni segnali che forniscono un’apertura rispetto alla presenza delle donne nelle aziende dell’Industria 4.0. In particolare, **i dati sull’occupazio-**

ne a livello europeo per il 2017 mostrano che, nonostante la presenza di scienziati e ingegneri uomini sia nettamente prevalente nei settori high-technology (80% del totale, in Italia 78%), nel manifatturiero tradizionale (81%, in Italia 78%) e nelle aziende operanti nella manifattura evoluta (83%, in Italia 80%), queste percentuali si riducono nel caso di aziende di servizi in generale (54%, in Italia 63%) e servizi knowledge-intensive (54%, in Italia 66%). A fronte della diffusione delle tecnologie collegate alla quarta rivoluzione industriale e per effetto della pervasività dell'ibridazione dei lavori, possiamo quindi pensare che donne scienziate e ingegnere avranno maggiori opportunità di lavoro anche in settori che fino a questo momento sono stati loro preclusi.

Questa possibilità è però vincolata dal fatto che aumenti lo studio delle materie scientifiche da parte delle ragazze. Rispetto a questo tema, alcune aziende si stanno attrezzando con **progetti che coinvolgono giovani studentesse sin dalle scuole medie e superiori**, proponendo loro di svolgere attività collegate al mondo dell'ingegneria e dell'informatica, quali ad esempio lo sviluppo di app per i cellulari.

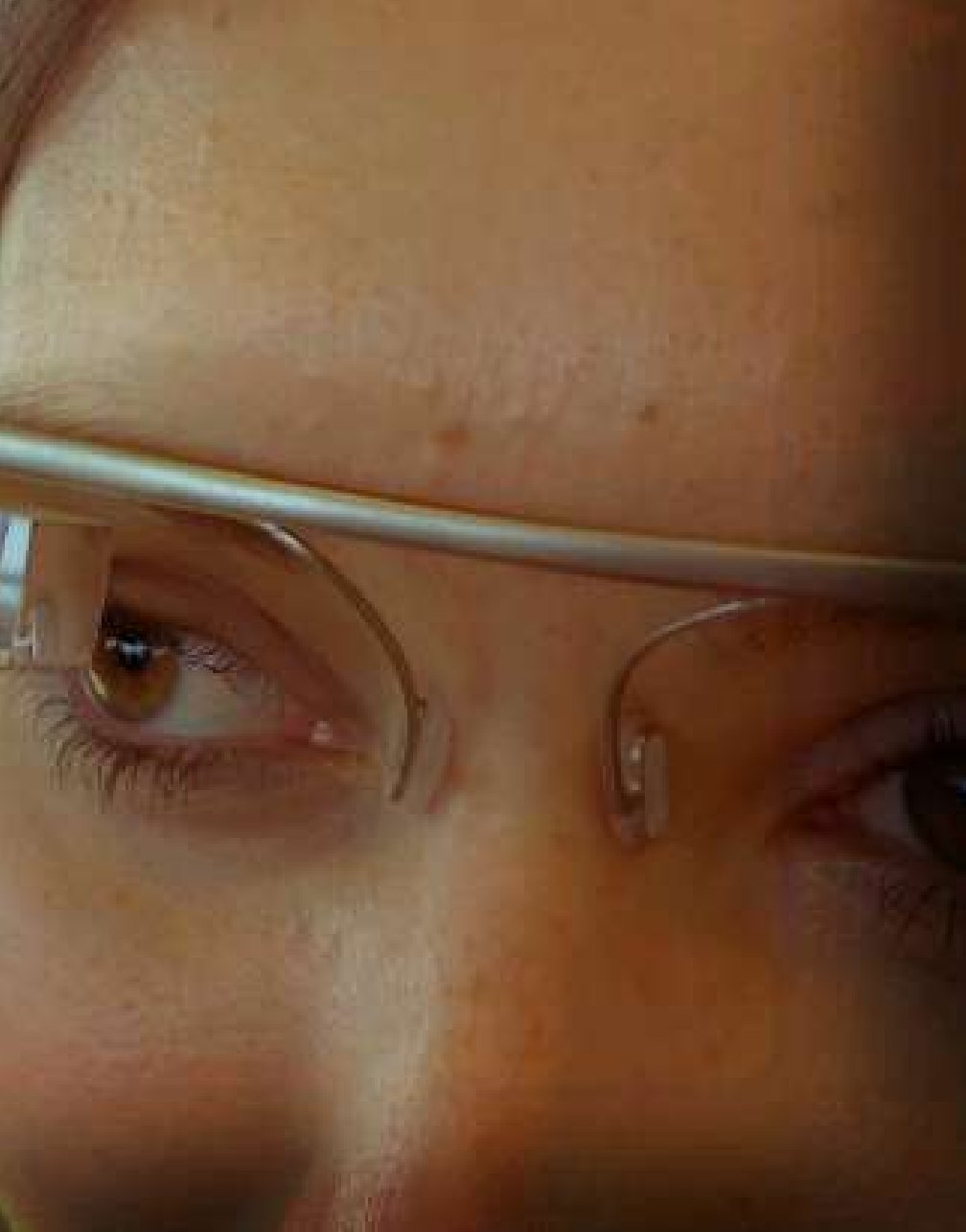
Sono numerosi infatti gli studi, svolti soprattutto nell'ambito della psicologia sociale (si vedano a questo proposito i lavori della prof.ssa Janet Hyde dell'Università del Winsconsin), che dimostrano come **la scarsa propensione delle donne verso la matematica e le materie scientifiche sia sostanzialmente il frutto di stereotipi culturali che identificano questi ambiti di studio come prettamente maschili**: queste pressioni sociali riducono nelle ragazze la sicurezza nelle proprie abilità e conseguentemente il loro desiderio di intraprendere corsi di laurea (e percorsi professionali) in ambito scientifico e ingegneristico.

D **ONNE E IBRIDAZIONE DEL LAVORO.** Come illustrato in precedenza, i cambiamenti del lavoro collegati alla quarta rivoluzione industriale non si limitano ad una "iniezione" di tecnologia in diverse professioni, ma obbligano a



un profondo ripensamento delle modalità di gestione delle attività. Non sembra un caso che **i modelli organizzativi che sono adottati dalle aziende oggi più performanti sfruttino l'agilità e la velocità di azione**. In questi contesti i collaboratori sono chiamati a partecipare alle attività da svolgere in base alla loro competenza e non in funzione del loro potere gerarchico, si predilige il lavoro di gruppo e i processi decisionali sono rapidi perché non sono finalizzati a trovare la soluzione "ottima" ma quella "buona abbastanza" da permettere all'organizzazione di cominciare ad affrontare il problema.

Questi contesti lavorativi favoriscono la presa di responsabilità, la flessibilità, la collaborazione e l'abilità di lavorare su



scendono i risultati: questi comportamenti tendono a creare un ambiente lavorativo più disposto ad accettare gli errori, e quindi più aperto a forme di lavoro che prediligono la sperimentazione e l'innovazione.

In secondo luogo, **le donne sarebbero dotate di migliori capacità relazionali, derivanti dall'abitudine di interfacciarsi con diversi interlocutori** (ad esempio, collaboratori, familiari, istituzioni) **e a stabilire con ognuno di essi una relazione personalizzata.**

Questa capacità appare fondamentale in contesti organizzativi complessi e mutevoli, nei quali – per effetto delle tecnologie – aumenta la propensione a collaborare sia a distanza sia in presenza (si pensi alla diffusione dello smart-working) e dove è di conseguenza necessario gestire una moltitudine di relazioni estemporanee e virtuali.

Infine, alcune ricerche sostengono come **le donne siano dotate di maggiore intelligenza emotiva, intesa come la capacità di riconoscere non solo le proprie sensazioni**, ma anche quelle degli altri con lo scopo di gestire in maniera migliore le relazioni attraverso una profonda conoscenza delle emozioni personali e di quelle che si sviluppano durante l'interazione con gli altri.

Questo tipo di competenza risulta cruciale per gestire le resistenze al cambiamento che si sviluppano all'interno delle organizzazioni a causa dell'introduzione di nuove tecnologie: comprendere le "paure" dei propri collaboratori e saperle gestire rappresenta un vantaggio per superare le reazioni negative delle persone.

Se, quindi, da un lato è prematuro sostenere che la quarta rivoluzione industriale sosterrà un aumento dell'occupazione femminile, sicuramente la spinta della tecnologia e le evoluzioni sociali che ad essa si accompagnano possono finalmente produrre delle "crepe" nei muri di vetro e nei soffitti di cristallo che da troppi anni limitano la possibilità per le donne di esprimere il loro potenziale professionale. ■

più progetti contemporaneamente: caratteristiche, in particolare queste ultime, che gli studi manageriali e sulla leadership riconoscono primariamente alle donne. Infatti, nonostante il tema sia dibattuto, sono numerose le ricerche (si vedano, a questo proposito, i lavori delle studiose americane Alice Eagly e Linda Carli) che sostengono che **gli stili di leadership hanno in sé una caratterizzazione di genere.**

Più precisamente, **le donne avrebbero una tendenza ad assumere uno stile più democratico e orientato alle persone**, mentre gli uomini adotterebbero uno stile più autocratico e orientato al compito. In particolare, le donne sarebbero più attente a **valorizzare i propri collaboratori**, incoraggiandoli e ricono-



La classe operaia ha trovato il Paradiso?

Un libro che parla del lavoro, non per stereotipi, ma dal punto di vista delle aspettative dei lavoratori verso la propria occupazione

di Daniele Marini

Prendiamo le mosse da un episodio di cronaca. Corre l'autunno del 2017 e le organizzazioni degli studenti medi superiori indicano uno sciopero nazionale: l'oggetto è determinato dagli effetti controversi delle esperienze di alternanza scuola-lavoro della Legge 107, nota come "La buona scuola". Fra gli slogan urlati dai giovani nei cortei che caratterizzano la manifestazione, uno fra tutti colpisce per il suo aspetto simbolico: **"siamo studenti, non siamo operai"**.

Ora, sono trascorsi 50 anni dai movimenti di protesta degli studenti e dei lavoratori che hanno caratterizzato il '68 e almeno tutto il decennio successivo. Ma quegli anni in cui giovani studenti e lavoratori, soprattutto operai, marciavano assieme lungo le strade appartiene definitivamente a un'epoca passata. Quella vicinanza d'intenti e di obiettivi, quella condivisione di un orizzonte simbolico è definitivamente riposta nel cassetto dei ricordi. "Siamo studenti, non siamo operai" marca una distanza, un'alterità da ciò che ha rappresentato per alcune generazioni un vero e proprio mito: l'operaio, il lavoro manuale.

Basti pensare a quanti, e non sono pochi, sono quelli che hanno fatto un'esperienza sindacale negli anni '70, hanno rinunciato a un lavoro impiegatizio, come insegnanti o bancari, per andare a lavorare in fabbrica (senza volere scomodare Simone Weil o la stessa esperienza dei preti operai). Luogo per eccellenza dell'incubazione del movimento, della trasformazione sociale e politica. Luogo di creazione di identità sociali e professionali. Oggi, una simile prospettiva non costituisce più un orizzonte plausibile per le giovani generazioni. Al più, **si va a lavorare in una cooperativa operante nell'ambito del sociale, del reinserimento lavorativo e dello svantaggio, della marginalità. Sicuramente non in fabbrica.**

Basti pensare, poi, **al ruolo che hanno esercitato i metalmeccanici e le loro organizzazioni sindacali**: gli operai per eccellenza, l'avanguardia del cambiamento. Assieme agli studenti universitari. Le loro mobilitazioni costituivano il parametro di confronto per tutte le altre rappresentanze, costituivano il fattore di traino. **Nelle relazioni sindacali e industriali, nella contrattazione erano la categoria che dettava i temi e i tempi a tutte le altre del sistema produttivo.** Si attendeva la conclusione delle trattative fra i metalmeccanici e gli industriali per avere il punto di riferimento, la misura giusta delle rivendicazioni.

Stiamo parlando di quella che un tempo – fino a qualche decennio fa – era definibile come la “classe operaia”. Si tratta di una dizione ancora oggi diffusa e veicolata nel linguaggio comune, ma che è sempre meno in grado di caratterizzare, in modo esclusivo e omogeneo, una condizione di lavoro e di vita, un unico status. E, proprio per questo motivo, meno catturabile e identificabile. **Ciò non significa che non esistano più gli “operai”, ma che gli elementi che li accomunano (e li identificano) si siano articolati, sfarinati.** Ma andiamo per ordine.

Innanzitutto, si tratta di una **questione simbolica. Gli operai costituiscono la memoria di un passato glorioso** (mitico, appunto) **dell'industrialismo**: la grande impresa, le masse operaie, la cultura e l'orgoglio del lavoro operaio. Rappresentano, allo stesso tempo, anche il processo e il travaglio che la stessa grande impresa italiana sta attraversando da alcuni decenni: il suo ridimensionamento numerico, la riconversione industriale, la sconfitta del sindacato “operaio” determinata dalla famosa marcia dei 40mila, la progressiva marginalizzazione nell'universo simbolico del lavoro operaio, l'avvento della Quarta Rivoluzione Industriale. La discussione accesa dai cortei dei giovani studenti del 2017 rappresenta un punto di svolta: sancisce una frattura simbolica da quella figura e da ciò che essa rappresenta.

In secondo luogo, **la (dis)articolazione del mercato del lavoro dovuta alla pervasività delle innovazioni tecnologiche ha prodotto uno sfarinamento delle condizioni professionali e dei profili dei lavoratori.** E, di conseguenza, anche delle culture del lavoro ad esse collegate. Il passaggio dalla grande impresa fordista, a quella post-fordista, alle piccole e piccolissime imprese dei distretti industriali e oggi di Industry 4.0 ha prodotto una diversificazione del lavoratore operaio, e non solo. La riflessione sul lavoro operaio, sulla sua identità sociale e sulla cultura del lavoro non ha saputo seguire le trasformazioni sociali ed economiche che sono rapidamente intervenute (come ha acutamente osservato Aris Accornero nei suoi diversi lavori). Trasformazioni che li hanno coinvolti e travolti.

Senza di questa capacità riflessiva, senza una rappresentazione adeguata, viene meno un elemento di identificazione sociale, di riconoscimento per gli stessi lavoratori e per chi cerca di osservarli. Non è un caso se, come detto, quanti sono occupati nel terziario e hanno mansioni di basso profilo non si definiscono operai, ma lavoratori manuali. Nonostante facciano lavori con mansioni più degradate di quanto non svolga un operaio in fabbrica. E magari hanno remunerazioni anche inferiori. Di più, le trasformazioni tecnologiche portano a una rivisitazione delle stesse categorie analitiche: termini, ad esempio, come “industria” e “terziario”, lavoro “manuale” e “intellettuale” stanno perdendo la loro valenza euristica, rischiano di essere lenti sfocate con cui guardiamo i fenomeni economici e sociali. Perché sempre più le diverse dimensioni tendono a sovrapporsi, a



Torino, 14 ottobre 1980, marcia dei 40 mila

contaminarsi l'un l'altra. In questo senso, la sfida è provare a individuare nuove categorie concettuali che aiutino nei processi di comprensione e di analisi.

Un terzo aspetto è opportuno considerare. Con l'accrescimento del livello culturale e del benessere medio della popolazione, **il miraggio di un'occupazione in fabbrica considerata stabile e di un lavoro operaio che consentiva l'uscita da una situazione di incertezza salariale, viene meno.** L'operaio rappresentava il superamento della condizione del contadino. Oggi, come dimostrano diverse ricerche sulle giovani generazioni, lo status attribuito all'operaio è al fondo di una classifica virtuale della stratificazione sociale delle professioni. Alla cui sommità stanno l'imprenditore, il lavoratore autonomo, il libero professionista. E così pure domandando in quale luogo aspirerebbero lavorare, pongono la fabbrica e la bottega artigiana al fondo della graduatoria. Preferendo di gran lunga il lavoro in un piccolo ufficio, dove si attende che le relazioni personali siano più gratificanti e personalizzate. Dove si ritiene che il lavoro impiegatizio non sia "sporco" come quello operaio. Sì, perché lavoro "operaio" significa lavoro "sporco, pesante, spersonalizzato".

Tuttavia, salvo i casi in cui la mansione operaia è ancora effettivamente pesante (pensiamo al settore siderurgico, agli impianti fissi che richiedono il ciclo continuo e i lavori a turni: i cosiddetti "lavori usuranti"), c'è una parte consistente del lavoro operaio che viene svolto indossando un camice, di fronte a un computer. Per nulla sporco, sicuramente non pesante sotto il profilo della fisicità, rivolto più al controllo e al problem solving che alla manualità e alla ripetitività. Soprattutto oggi che **le nuove tecnologie aumentano la necessità di avere lavoratori in grado di prendere decisioni autonome, di saper dialogare con le macchine, di operare assieme ad altri collaboratori e così via.**

Pur non mancando una riflessione di natura sociale e filosofica sul lavoro e le attività lavorative, è assente una riflessione ag-

giornata sul lavoro, e di quello manuale in particolare: senza una sua rappresentazione è la stessa rappresentanza a entrare in difficoltà. Manca, dunque, una nuova "narrazione". Manca nel settore industriale ed è tanto più inesistente in quello dei servizi.

Il sindacato stesso, da sempre depositario di questa cultura, fatica a raffigurare le loro istanze, a intercettarne le aspettative. Le ricerche sul profilo dei lavoratori iscritti mostrano come **il sindacato riesca sì a fare proseliti nel mondo del lavoro dipendente, ma intersechi i nuovi ingressi (giovani, donne, chi ha raggiunto un diploma e una laurea) con grande difficoltà.** Ciò accade sicuramente perché **le giovani generazioni entrano sul mercato del lavoro in età più avanzata.** Perché l'accesso nella prima fase della condizione lavorativa oggi avviene con lavori saltuari, in aziende di piccola dimensione dove il sindacato è assente. In ogni caso, il risultato è che la sua azione di proselitismo tende a riprodurre se stesso, a iscrivere sempre gli stessi profili di lavoratori d'un tempo (che peraltro tendono progressivamente a diminuire). A ciò va affiancata anche **la composizione degli aderenti alle tre confederazioni, dove i pensionati hanno generalmente avuto il sopravvento numerico,** determinando così anche l'agenda delle priorità delle tutele e della rappresentanza.

Per troppo tempo, infatti, in Italia l'attenzione sul lavoro si è concentrata esclusivamente sugli aspetti giuridici, sulle riforme del mercato del lavoro, volte opportunamente a definire una sua maggiore fluidità. Per contro, **s'è persa di vista la dimensione valoriale e culturale legata al lavoro, gli orientamenti e i significati ad esso attribuiti,** l'universo simbolico che lo definisce. Non è certamente più proponibile una riflessione accomunante le diverse professioni che si sono sviluppate e diffuse. Immaginare di potere riprodurre nuovamente una cultura del lavoro operaio o di altre professioni appare una missione impossibile.

Ciò non di meno, **è necessaria un'attenta e rinnovata considerazione sui cambiamenti intervenuti nell'organizzazione, nelle condizioni e negli atteggiamenti dei soggetti verso i lavori.** Anche provando a costruire una nuova narrazione dei lavori e delle loro culture. ■



FUORI CLASSE

**FUORI CLASSE. DAL MOVIMENTO
OPERAIO AI LAVORATORI
IMPRENDITIVI DELLA QUARTA
RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

di Daniele Marini

MATE, l'esoscheletro made in Italy che azzerava la fatica

Comau ha lanciato al Salone della Meccatronica di Monaco un "Robot amico" destinato a produrre un salto di qualità al lavoro in fabbrica

di Rachele Sessa

MATE, così si chiama il "Robot amico" di FCA, lanciato pochi giorni fa al Salone della Meccatronica di Monaco, in Germania, il primo robot tutto made in Italy che riduce la fatica degli addetti che operano sulle linee di montaggio. E' stato progettato da Comau, leader mondiale nell'automazione industriale, in collaborazione con la Scuola Sant'Anna di Pisa e imprese specializzate in ergonomia e robotica come Ossur e Iuvo, con lo scopo di "migliorare la qualità del lavoro in modo efficiente e altamente ergonomico fornendo un'assistenza costante e avanzata al movimento dell'operatore durante l'esecuzione di operazioni ripetitive".

Cos'è MATE? E' un **esoscheletro indossabile che aiuta a sollevare le braccia e quindi facilita le operazioni che coinvolgono la spalla** e quelle, ad esempio, sotto scocca che prevedono delle posture cosiddette incongrue (per intendersi, le mani alzate sopra la testa, come se si dovesse cambiare una lampadina) e per le quali è richiesto un notevole sforzo da parte dell'operatore, sgravandolo quindi della fatica nelle operazioni ripetitive oppure, ancora, alleggerendo il sollevamento di carichi.

Questo prodotto è il frutto di alcuni anni di sperimentazione, fatta su base volontaria, usando i suggerimenti venuti dagli operai che interessati e incuriositi si sono sentiti coinvolti e partecipi del progetto. "Alcuni ci hanno suggerito dettagli importanti, per ottenere un confort ottimale, come le modifiche da apportare al tessuto, alle dimensioni, alla vestibilità nelle diverse stagioni" dicono dall'azienda. Al termine del periodo di sperimentazione, presso lo stabilimento FCA di Melfi, gli operai coinvolti hanno chiesto ai capi e alla direzione di adottare gli esoscheletri quanto prima, per una ragione semplicissima: ri-

entravano a casa "più freschi" che in precedenza. **L'esoscheletro MATE pesa circa 3 kg, si indossa come uno zaino ed è disponibile in due misure, regolabili e adattabili e avrà un costo di circa 5000 euro.** MATE "è in grado di replicare accuratamente qualsiasi movimento della spalla, mentre aderisce al corpo come una 'seconda pelle'", sottolinea lo stabilimento FCA "e per funzionare non ha bisogno di batterie, motori elettrici e non genera energia, ma **si basa su un meccanismo passivo a molle.**"

Con queste premesse, **MATE si prepara ad essere un ulteriore tassello di quella rivoluzione tecnologica che andrà a modificare il lavoro operaio di fabbrica, sempre più costruita su misura d'uomo, o meglio, "human centred"**. Molte grandi aziende, da Ford a Boeing hanno già introdotto esoscheletri industriali come una tra le risposte al miglioramento di problemi di carico del lavoro. Da Ford, ad esempio, fanno sapere che, grazie alla progressiva introduzione di tecnologie a supporto del miglioramento ergonomico nei propri impianti, si è ottenuta "una diminuzione del 90% delle problematiche legate all'ergonomia, dovute a movimenti eccessivi o alle attività su componenti difficili da installare".

Molte sono le aziende italiane interessate a sviluppare e sperimentare nei propri siti produttivi queste tecnologie. "Si tratta di un mercato in forte espansione", spiega Pietro Ottavis, Chief Operating Officer Robotics di Comau, **"si prevede un forte utilizzo e una forte richiesta da parte del mercato che crescerà anno dopo anno di circa il 25% nei primi tre anni."** MATE è utilizzabile per applicazioni nei settori automotive, logistica oltre che packaging.



Esoscheletro MATE - Comau

COSA SONO GLI ESOSCHELETRI

LIMITI E POTENZIALITÀ DI UN MERCATO IN CRESCITA. Gli esoscheletri sono dispositivi indossabili, strutture meccaniche esterne che supportano il corpo e/o ne aumentano forza e resistenza (se attivi). Sono stati sviluppati originariamente in ambito militare e utilizzati anche in contesti riabilitativi, ma oggi sempre più presenti in ambito industriale.

Sono così classificabili:

- **supporti per gli arti superiori o per il tronco**, atti a ridurre il carico sulla spalla e sui muscoli del tronco durante il mantenimento di posture statiche o in movimenti a bassa frequenza;
- **supporti per la seduta**, atti a ridurre la fatica in posizioni a gambe flesse o dove sia richiesto di rimanere in piedi per lunghi periodi di tempo;
- **esoscheletri di tipo attivo**, atti ad aumentare la forza e la resistenza degli operatori rispetto alla movimentazione manuale di carichi, la presa e l'utilizzo di strumenti di lavoro.

Perché tutta questa attenzione? Quali sono gli elementi su cui agisce un esoscheletro?

- **limita possibili situazioni di affaticamento** del lavoratore, migliorandone il livello di attenzione, la qualità del lavoro e la produttività;
- offre la **possibilità di prolungare la vita lavorativa di personale qualificato** (punto particolarmente rilevante in virtù dell'invecchiamento della popolazione);
- **riduce l'incidenza e l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici**.

Molti i prototipi di esoscheletri, specie passivi, presentati negli ultimi anni, **verso i quali l'interesse pubblico è stato stimolato anche dai numerosi articoli divulgativi apparsi sulla stampa.**

“Gli studi di efficacia, al momento, si sono concentrati soprattutto sui **possibili benefici muscolari**. Spesso si tratta di studi di laboratorio su soggetti volontari, utili a valutare l'efficacia biomeccanica del dispositivo meccanico, ma che rappresentano soltanto una prima fase nella valutazione dell'applicabilità a un contesto industriale”, spiega la prof. ssa Maria Pia Cavatorta (Docente di Ergonomia dei processi produttivi presso il Politecnico di Torino) “Occorreranno **studi in grado di valutare l'usabilità e l'accettabilità dei lavoratori anche nel lungo termine**. L'introduzione in produzione può **rilevare ostacoli all'usabilità e all'accettazione del lavoratore** che possono non emergere in un contesto controllato di laboratorio. Risulterà poi necessario capire come valutare il carico di lavoro biomeccanico durante attività di lavoro assistite dall'esoscheletro, nonché l'impatto di tali strutture sul lavoro fisico.”

L'introduzione di questi dispositivi potrà avere ripercussioni importanti nella valutazione del rischio in fase di progettazione e di industrializzazione, con una crescente necessità di utilizzare metodi olistici (come il sistema EAWS – Ergonomic Assessment Worksheet) di valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico che consentano di definire l'effetto di tali sostegni passivi sul carico posturale e sull'uso di forza. La ricerca, intanto, si interroga anche su elementi legati all'impegno cognitivo dell'operatore e all'impatto psicologico del suo utilizzo. ■

Contrattazione collettiva, mercato del lavoro e produttività

Quali sono i risultati di alcune ricerche sulle cause economiche, e non solo, del fenomeno della bassa produttività in Italia

di Stefania Spaziani



Italia - Germania

Due Paesi a confronto. Quanto conta la contrattazione nella crescita regionale?

Italia e Germania si differenziano geograficamente al loro interno in modo analogo: Italia nord-sud come Germania ovest-est. In Germania la produttività è più alta ad ovest e in Italia è più alta al nord. Ma **come si distribuiscono i salari? Seguono la distribuzione della produttività?** I salari nominali dovrebbero essere più alti laddove la produttività risulti più alta e viceversa.

In Germania la produttività più alta si registra ad ovest rispetto a est, ma dagli anni '90 i salari hanno cominciato a diversificarsi in concomitan-

za con il delinearsi di una contrattazione regionale, una copertura sindacale più morbida, con l'introduzione di clausole di apertura che permettono di derogare dalla contrattazione collettiva.

Si dimostra, in questo contesto, che **la distribuzione dei salari segue la produttività**, cioè i salari nominali sono più alti nelle zone più produttive, quindi ad ovest. La disparità del livello di occupazione è minore, pertanto il tasso di disoccupazione è distribuito uniformemente ovunque.

In Italia, invece, si registra una più alta produttività al nord rispetto al sud, con una contrattazione centralizzata. **I salari non si distribuiscono secondo la produttività e sono simili in tutto il paese.** Il tasso di disoccupazione è più alto al sud rispetto al nord. La compressione della struttura salariale si traduce in disuguaglianza del tasso di disoccupazione, delle retribuzioni reali e del costo della vita. **Fissare salari uniformi genera un'allocazione del capitale umano inefficiente. La correlazione tra produttività (valore aggiunto per occupato) e salari nominali è evidente in Germania, mentre non esiste in Italia.**

Perché i disoccupati del sud non vanno a trovare il lavoro al nord? Domanda legittima. Ma dobbiamo analizzare anche la dinamica dei prezzi.

In Italia, a differenza della Germania, i prezzi sono più bassi al sud. Dunque, a parità di salari nominali, **i salari reali sono più alti al sud. Sparisce cioè l'incentivo ad emigrare.** I prezzi delle case in Italia al nord sono il 25% più alti che al sud (in Germania il 14%).

BOLLETTINO STATISTICO N. 2/2018

PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO

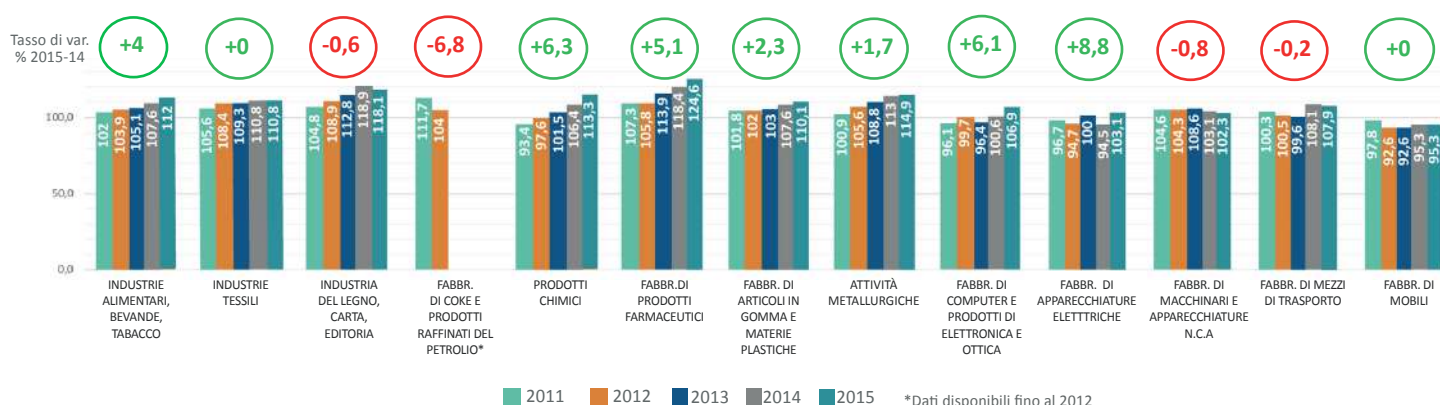
La produttività del lavoro è il rapporto tra l'output prodotto e il fattore produttivo del lavoro utilizzato per produrlo, ossia l'unità di prodotto per lavoratore o per ora lavorata.



fondazioneergo

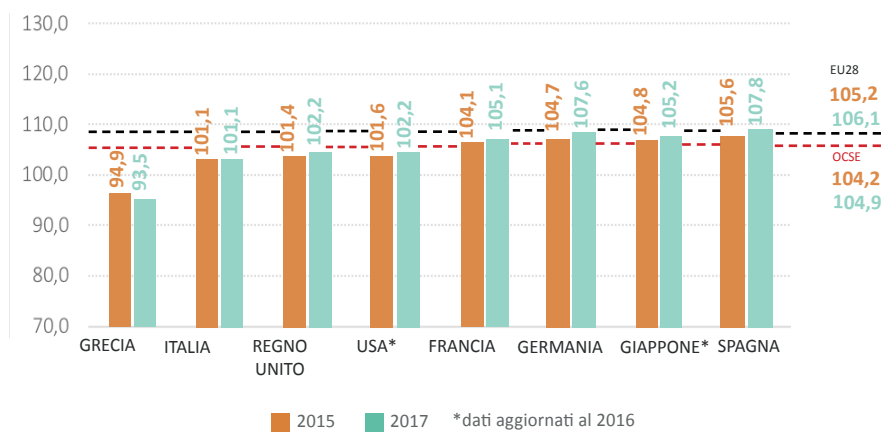
LA PRODUTTIVITÀ NEI SETTORI MANIFATTURIERI IN ITALIA

Distribuzione della produttività del lavoro per attività economiche nell'industria manifatturiera, valore aggiunto per ora lavorata 2011 - 2015. Indice 2010=100.

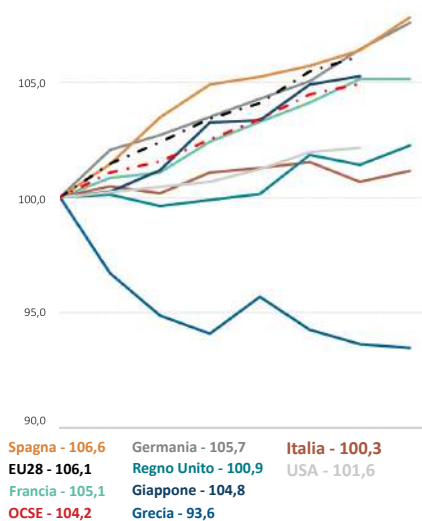


IL CONTESTO INTERNAZIONALE

Produttività del lavoro. PIL per ora lavorata a prezzi costanti 2015 - 2017 (2010=100).



PIL per ora lavorata a prezzi costanti 2011 - 2016. Indice 2010=100.



L'indice dei prezzi al consumo **in Italia è più alto al nord del 15%**, contro quello della Germania che è più alto ad ovest del 10%. Il risultato è che il salario reale al sud è più alto, sebbene quello nominale sia più basso. **In Germania, invece, i salari reali sono più alti dove la produttività è più alta.**

In Italia, la compressione dei salari nominali e la produttività più alta al nord generano prezzi più alti al nord e disoccupazione e salari reali più alti al sud. Questa situazione genera **disuguaglianze distributive sia fra regioni sia all'interno delle regioni.** ■

Johanna Polish (European University Institute), "Wage rigidity and spatial misallocation. Evidence from Italy and Germany", Boeri T. (Università Bocconi), Iachino A. (European University Institute), Moretti E. (University of California, Berkeley).



Fuori e dentro
la città

Esiste davvero un premio salariale che varia per chi vive nelle zone urbane?

In città, a parità di caratteristiche, il salario è più alto perché esistono delle esternalità positive, come migliori lavoratori, migliori imprese, miglior match tra competenze richieste e offerte.

Cosa centra il premio urbano con la contrattazione collettiva e il costo della vita? Il costo della vita è caratterizzato da un costo diretto che dipende dalla vita locale (ad esempio, affitto della casa) e da un costo indiretto (ad esempio, una pizza a Piazza di Spagna costa di più perché più alto è l'affitto per il gestore). Non solo il costo della vita è più alto al nord, ma anche nelle grandi città come Napoli, Palermo, Catania, Palermo, Milano, Firenze, Bologna etc.

I salari nominali sono più alti nelle zone densamente popolate, ma il salario reale è più basso perché il costo della vita è più alto. Raddoppiando la densità, in città si guadagna mediamente il 4,6% in più, ma i salari reali mediamente diminuiscono del 5%. Se passassimo da una città di 100 mila a

500 mila abitanti, la penalty diventa del 25%. Il premio però scompare se controlliamo le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese.

Non c'è più nessun vantaggio a vivere nelle città se consideriamo i collaboratori (avvocati, commercialisti, geometri ecc.) che presentano tratti simili ai dipendenti ma sono lavoratori autonomi, privi di contrattazione collettiva. Rispetto al contratto nazionale, le imprese non possono elargire retribuzioni più basse.

Potrebbero derogare verso l'alto e quindi offrire retribuzioni più alte, ma in Italia sembra piuttosto difficile questa possibilità. Una spiegazione è che **la contrattazione centralizzata comporta costi del lavoro più alti in quanto costringe a**

pagare di più anche i lavoratori meno produttivi. In Italia questo schema è presente da 25 anni. Il contratto nazionale è diventato una *social norm*.

Un imprenditore, quando investe in un'impresa, sa che i salari sono quelli stabiliti da contratto; la base è il contratto collettivo nazionale ed eventualmente premierà i più meritevoli.

Attenuare, dunque, le rigidità della contrattazione nazionale potrebbe permettere di contrattare salari più alti in zone più produttive e salari più bassi in cambio di tassi più alti di occupazione. ■

Paolo Naticchioni (Università Roma Tre) "Collective Bargaining, Cost of Living, and Urban Wage Premia" - Marianna Belloc e Claudia Vittori (Sapienza Università di Roma)

Il ruolo della contrattazione aziendale per il rilancio della produttività del lavoro

di Lorenzo Patacchia,
Silvia Scocca

La ricerca pubblicata dal Centro Interuniversitario “Ezio Tarantelli”, dal titolo *Contrattazioni integrative aziendali e produttività: nuove evidenze empiriche sulle imprese italiane*¹, porta un deciso contributo al dibattito sul decentramento contrattuale nel sistema italiano di relazioni industriali. Basata sulla rilevazione ISTAT “sistema informativo sulla contrattazione aziendale” e sulla Banca Dati sviluppata attraverso integrazione di dati da indagine Istat e archivi amministrativi e fiscali, l’analisi si propone di individuare i **fattori che determinano la presenza di una contrattazione decentrata e la relazione che sussiste tra questa e il livello di produttività/competitività di un’azienda.**

A differenza delle precedenti ricerche condotte sul tema, che utilizzano variabili non sempre adeguate (come quella concernente la presenza di un contratto collettivo integrativo piuttosto che la sua introduzione) e/o ne omettono delle altre (come **ad esempio le motivazioni che portano alla sottoscrizione**

ne di un contratto integrativo considerate sempre e solo di natura economica e non volte a favorire un più ampio sviluppo del capitale organizzativo), lo studio in commento vuole indagare, oltre al ricorso ad una contrattazione individuale, anche **l’insieme delle pratiche organizzativo-manageriali disciplinate a livello decentrato.**

La ricerca conferma che **le determinanti della contrattazione aziendale sono rappresentate tanto da una buona performance passata**, che induce la direzione d’azienda ad investire su questo strumento nella prospettiva di un ritorno economico importante, **quanto dal tasso di sindacalizzazione della forza lavoro occupata**, che non solo contribuisce a rendere esigibile il contratto, ma rappresenta anche una garanzia nei confronti dell’impegno organizzativo dei lavoratori rispetto ai processi di innovazione e cambiamento che le nuove pratiche negoziate implicano. D’altro canto, **le imprese a gestione familiare mostrano una minor propensione alla contrattazione decentrata** e ad una sua valutazione positiva in termini di miglioramento della competitività, probabilmente anche a causa di una concezione autocratica nella gestione dell’impresa che più distingue il sistema italiano rispetto ai principali competitor internazionali.

Nel complesso, **gli accordi integrativi aziendali hanno un effetto positivo in termini di efficienza aziendale, sebbene il tratto qualificante sia dato dal fatto che questo effetto viene concettualizzato non più come un mero segnale di presenza o assenza contrattuale, ma come un processo di investimento di medio-lungo periodo riguardante un insieme di aspetti inerenti le prestazioni professionali secondo una strategia win-win.** In questa concettualizzazione emerge che la produttività dell’impresa aumenta al crescere di una variabile fattoriale che incorpora sia l’insieme (inteso come numero) delle materie negoziate, sia l’intensità di ognuna di esse.

In termini di contenuti, **si riscontra un massiccio ricorso ad indicatori c.d. output-oriented** (i.e. presenteismo, assenteismo, inquadramento professionale), **a discapito di quelli c.d. input-oriented, quali ad esempio l’apprendimento di competenze sia tecniche che trasversali**, distorcendo in un certo qual modo quel fine di coinvolgimento e partecipazione attiva dei lavoratori alla strategia aziendale, che tanto si intende promuovere fin dai tempi del Protocollo Giugni del 23 luglio 1993 e che forse richiederebbe un intervento più strutturale e lungimirante dello Stato (imprenditore, erogatore e regolatore), altro rispetto alla semplice detassazione di una porzione del salario accessorio.

Si sottolinea, per questo, **l’importanza di valorizzare ulteriormente i fattori istituzionali collettivi che legano la sfera dell’innovazione organizzativa a quella della gestione delle risorse umane.**

La **contrattazione di produttività** può raggiungere i suoi risultati in termini economici solamente **a patto che non sia solo mero strumento redistributivo, ma che incida in modo programmatico e diretto sui modelli organizzativi e sulla innovazione di processo e di prodotto.** Solo in questo modo potrà diventare effettivamente una risorsa preziosa per l’azienda, da utilizzare come una leva fondamentale per raggiungere il vantaggio competitivo sul mercato e contribuire di conseguenza all’aumento sostenibile dei profitti. ■

¹ L. Bisio, S. Cardinaleschi, R. Leoni, Contrattazioni integrative e produttività: nuove evidenze empiriche sulle imprese italiane, WP Series – Num.1/2018.

Nautica da diporto: un settore strategico in cui investire

Le novità contenute nella riforma
del Codice della Nautica da diporto
e le prospettive del Distretto nautico di Puglia

di Roberta Caragnano,
Giuseppe Danese

NAUTICA DA DIPORTO: LO STATO DELL'ARTE DEL SETTORE NELLO SCENARIO ECONOMICO ITALIANO. Con il decreto legislativo 3 novembre 2017, n. 229 (entrato in vigore il 13 febbraio 2018) - in attuazione della legge delega 7 ottobre 2015 n. 167 - è stato modificato il **Codice della Nautica da diporto** la cui disciplina è contenuta nel decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171. Lo scenario nel quale si colloca la novella legislativa, che attribuisce **pari dignità alla navigazione commerciale da diporto rispetto a quella senza fini di lucro e si prefigge di rendere il settore italiano più competitivo nello scenario europeo ed internazionale**, è quello, appunto, della nautica da diporto e della cantieristica navale le quali rappresentano, assieme alle attività di logistica portuale e ai trasporti marittimi, le colonne portanti dell'economia del mare in Italia. Per l'economia italiana la nautica costituisce **un ambito di eccellenza produttiva oltre che un pilastro dell'export e il settore**, nonostante la congiunturale crisi economica realizza performance economiche di tutto rilievo, in termini sia di contributo al PIL e all'occupazione, sia di dinamica imprenditoriale, come dimostrano i rapporti del settore.

Come emerge dal Rapporto CNA Nautica 2017, *Dinamiche e prospettive di mercato della filiera nautica da diporto*, «**La cantieristica italiana dei grandi yacht, dei maxi rib e della vela d'eccellenza, si conferma leader mondiale su tutti i mercati**, ma è difficile immaginare che il mercato interno possa tornare alla domanda di un decennio fa, soprattutto in uno scenario di crescita del PIL del Paese tutt'ora contenuta nell'ordine del punto percentuale»; a questi si aggiunge che secondo i dati dello studio Marine industry market monitor 2017, elaborato da Deloitte Nautica Italiana e Altagamma, **il mercato della nautica, dopo la crisi degli ultimi anni, sta attraversando una fase di recupero importante con una crescita nel 2016**, trainata dal Made in Italy, e con un valore di circa 21 miliardi di euro, registrando un incremento del +8% rispetto al 2015 (19 miliardi di euro).

Positive sono anche le previsioni per il 2018. Un'indagine condotta dall'Ufficio Studi UCINA Confindustria Nautica prevede un **incremento del fatturato delle aziende di settore**; sulla base

delle rilevazioni, infatti, **il 69% delle aziende coinvolte ha dichiarato una crescita del fatturato 2018**, sulla base del portafoglio ordini. Il 38% degli intervistati ha indicato un aumento fino a +10%, il 26% tra il 10 e il 20%, il 5% oltre il 20%. Per il 28% degli intervistati il 2018 sarà un anno di stabilità, mentre soltanto il 3% ha previsto una contrazione rispetto al fatturato 2017¹.

Le previsioni, quindi, sono incoraggianti se lette anche alla luce dei dati complessivi inerenti l'occupazione e diffusi a gennaio 2018 dal Centro Studi CNA, Osservatorio lavoro 2017², dai quali emerge che nel 2017 vi è stata una crescita dell'occupazione nelle micro e piccole imprese con punte del 2,7% per l'artigianato, in accelerazione rispetto sia al 2016 (+2,4%) che al 2015 (+2,3%).

Tanto più è importante se si considera che **il settore è influenzato non solo dagli aspetti congiunturali legati alle variabili economiche ma anche alla instabilità geopolitica di alcuni Paesi e ai fenomeni legati al terrorismo.**



* I valori assoluti sono arrotondati alle migliaia

1 Così in Presentato a Roma il nuovo codice della nautica, Comunicato Stampa UCINA Confindustria Nautica, 13 dicembre 2017.

2 Si veda il rapporto Osservatorio lavoro 2017, Centro Studi CNA, 28 gennaio 2018 che elabora i dati pervenuti sino a dicembre 2017.

Occupati secondo la classe di età nei settori e nel totale dell'economia del mare, a confronto con il resto dell'economia

Anno 2016 (composizioni percentuali)

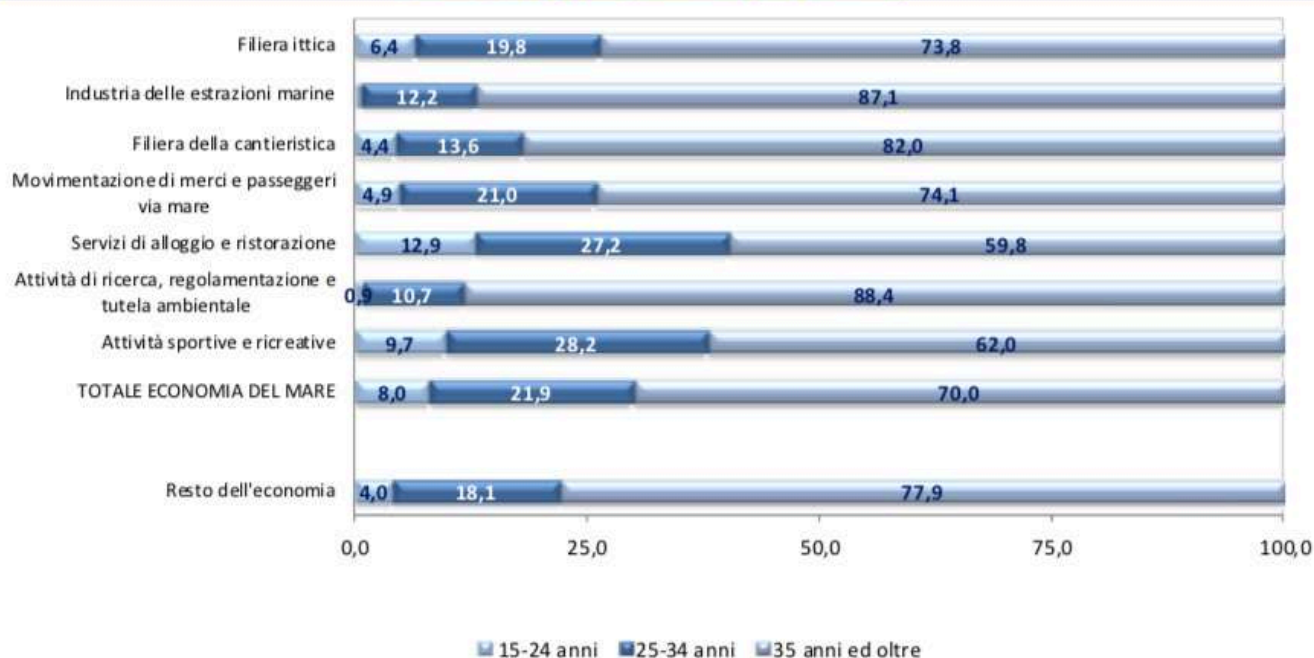


Figura 2: Occupati secondo la classe di età nei settori e nel totale dell'economia del mare, a confronto con il resto dell'economia

LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL CODICE DELLA NAUTICA DA DIPORTO: FOCUS SU TITOLI E NUOVE FIGURE PROFESSIONALI.

L'impianto generale del decreto ha come obiettivo una **maggiore tutela degli interessi pubblici generali** quali la protezione dell'ambiente marino, la sicurezza della navigazione e la salvaguardia della vita umana in mare, ma anche e soprattutto una maggiore semplificazione dei procedimenti amministrativi con lo snellimento burocratico, a partire dalla **previsione di un tempo limite per le procedure di iscrizione per il rilascio dei documenti, alla licenza di navigazione sostitutiva, la semplificazione dell'uso della targa temporanea** (rilasciata dallo Sportello Telematico e che coincide con l'estensione del suo uso anche a eventi espositivi privati oltre che ai Saloni) e **delle prove tecniche in mare per le aziende**, insieme alla cancellazione delle procedure di imbar-

co e sbarco per la rotazione dei marittimi fra le diverse unità della stessa impresa.

La volontà è **dotare il settore della nautica da diporto di una legislazione più snella**, nel rispetto della normativa europea, e in questa direzione si collocano, tra le altre, le previsioni sul Registro telematico delle barche, che istituisce un PRA delle imbarcazioni - per cui tutte le barche dovranno essere registrate in un sistema informatico unico (con l'archivio che per evitare duplicazioni di controlli dovrà essere espressamente collegato alle attività di verifica in mare) - e sulla sua interfaccia pubblica, che saranno gli Sportelli telematici per i diportisti (STED) decentrati sul territorio nazionale; entrambi strumenti che necessitano di celere attuazione per dare piena operatività alla riforma attuata trattandosi di previsioni già inserite, in

3 Per approfondimenti si leggano R. CARAGNANO, G. DANESE, Economia del mare: occupazione e prospettive di occupabilità del comparto nautico, in R. CARAGNANO (a cura di), La Riforma del Codice della Nautica da diporto. Commentario aggiornato al decreto legislativo 3 novembre 2017, n. 229, alla legge delega 7 ottobre 2015, n. 167 e alla legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Legge di Bilancio 2018), Libellula University Press, 2018, Codice ISBN 978-88-67354-22-1; R. CARAGNANO, G. DANESE, Riforma del Codice della nautica da diporto, in DPL n. 12/2018, IPSOA.

Occupati secondo la nazionalità nei settori e nel totale dell'economia del mare, a confronto con il resto dell'economia
 Anno 2016 (composizioni percentuali)

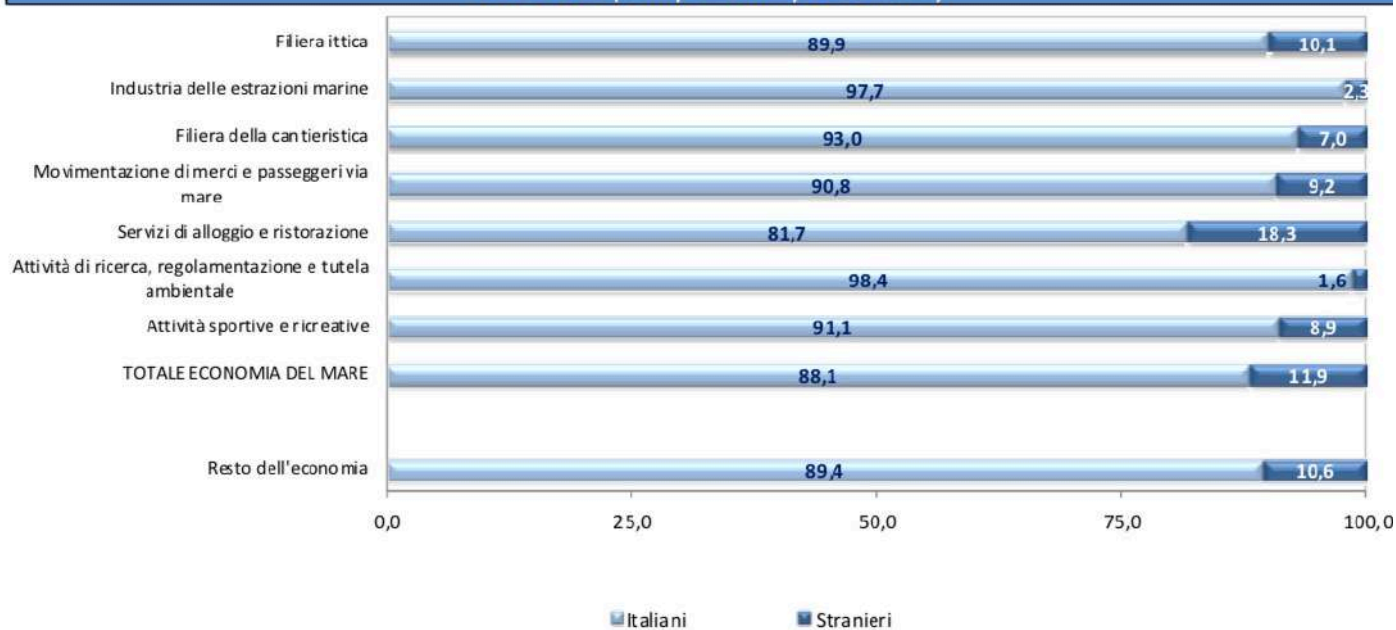


Figura 3: Occupati secondo il genere nei settori e nel totale dell'economia del mare, a confronto con il resto dell'economia

passato a livello legislativo, ma, di fatto, non ancora entrate a regime.

Nelle maglie della novella legislativa non mancano le previsioni sui titoli professionali, con **l'introduzione del titolo semplificato** (art. 27) di **ufficiale di navigazione del diporto di 2a classe** - che produrrà effetti sul decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 10 maggio 2005, n. 121, **Regolamento recante l'istituzione e la disciplina dei titoli professionali del diporto**, il quale stabilisce le figure professionali che operano sulle unità e navi impiegate in attività di noleggio, esclusivo e non, e che dovrà essere **modificato al fine di individuare i requisiti per lo svolgimento dei servizi di coperta della nautica da diporto e assicurare piena compatibilità dei titoli professionali del diporto con le innovazioni introdotte dalla più recente previsione normativa** - e sulle figure professionali.

Sono introdotte anche **le figure del mediatore del diporto e dell'istruttore di vela**. Il primo, distinto dal mediatore marittimo, avrà la funzione di svolgere attività di consulenza per la conclusione di contratti di costruzione, compravendita, locazione, noleggio, comodato, ormeggio e locazione finanziaria di unità da diporto, mentre il secondo insegnerà professionalmente, anche in modo non esclusivo e non continuo, le tecniche della navigazione a vela in tutte le loro specializzazioni ed esercitate con qualsiasi tipo di unità sia in mare sia nei laghi sia nelle acque interne.

I DATI OCCUPAZIONALI DELLA FILIERA E LE PROSPETTIVE DI UNA CONTRATTAZIONE DI SETTORE. Nel nostro Paese il **“Sistema Mare”** coinvolge, in maniera trasversale, **i tre i principali settori dell'economia** (primario, secondario e terziario) e può essere **suddiviso in due**

sub-filiere: quella **matura**, nella quale sono racchiuse le attività tradizionalmente legate al mare (pesca, cantieristica e trasporto marittimo) e quella **innovativa**, che comprende le nuove attività legate al mare con significative potenzialità in materia di crescita di imprese, anche di giovani e donne, con effetti importanti a livello occupazionale.

Secondo i dati del rapporto Unioncamere, Si.Camera “CCIAA Latina, Sesto rapporto sull’Economia del Mare, 2017” «Nel periodo che va dal 2011 al 2016, la blue economy ha registrato un incremento sia del valore aggiunto prodotto che dell’occupazione, pari rispettivamente al +3,9% e +2,8%.

Più nello specifico, **quasi tutti i settori hanno registrato un aumento sia in termini di valore aggiunto che di occupati**, salvo alcune eccezioni: la filiera della cantieristica e le attività di ricerca, regolamentazione e tutela ambientale presentano una contrazione degli occupati pari, rispettivamente, al -1,1% e -1,8%, mentre il settore delle attività sportive e ricreative registra una flessione del valore aggiunto pari al -1,7%. **Il settore che tra il 2011 ed il 2016 ha sperimentato la dinamica migliore in termini di valore aggiunto è quello della movimentazione di merci e passeggeri via mare**, che ha registrato un +17,8% di V.A. Per quanto riguarda l’occupazione, invece, gli andamenti migliori sono quelli conosciuti dal settore dell’alloggio e della ristorazione (+7,1%) e da quello delle attività sportive e ricreative (+6,4%)».

Le stime sono significative nel panorama nazionale se si considera che, nel complesso, dalla elaborazione dei dati sulle Forze di lavoro, indagine campionaria condotta dall’Istat su un campione costituito da più di 250 mila famiglie residenti in Italia (corrispondenti a circa 600 mila individui) e che tocca circa 1.100 comuni italiani, è stato possibile ricostruire la struttura occupazionale che compone la filiera tanto rispetto alle professioni (*Fig. 1*) e all’età (*Fig. 2*) quanto al titolo di studio, alla nazionalità e al genere (*Fig. 3*).

Ne discende che **se nel settore delle professioni si collocano nelle prime posizioni figure tipiche del settore dei servizi di alloggio e ristorazione** (camerieri e professioni assimilate, cuochi in alberghi e ristoranti; gli esercenti nelle attività di ristorazione), per quel che riguarda l’età il 30% degli occupati ha meno di 35 anni - così come sono interessanti i dati sull’**occupazione femminile**, con quote comprese tra il 40% e il 50% nell’ambito delle attività sportive e ricreative, dell’attività di ricerca, regolamentazione e tutela ambientale, unitamente a quello degli alberghi e ristoranti.

Se da un lato sarà interessante analizzare, sia dal punto di vista occupazionale sia di crescita delle PMI, dall’altro l’impatto della nuova previsione normativa non può non evidenziare quanto il tema sia di frontiera per quel che attiene i profili giu-

slavoristici e richieda di valutare, insieme a tutti gli stakeholders, la necessità di una contrattazione di settore e, quindi, una contrattazione del lavoro che tenga conto delle specificità del comparto nautico³, per rendere il settore italiano più competitivo nello scenario europeo ed internazionale.

Tuttavia, l’opera riformatrice avviata dal Legislatore è solo all’inizio, considerato che **una serie di previsioni contenute nella novella necessitano**, per essere operative ed entrare a regime, **di regolamenti attuativi da emanarsi entro sei mesi dall’entrata in vigore del decreto legislativo 3 novembre 2017, n. 229**.

LE DIRETTRICI DELLE AZIONI DEL DISTRETTO NAUTICO DELLA REGIONE PUGLIA. Nel solco dello scenario nazionale ed internazionale, da un lato per migliorare le condizioni di effettiva concorrenzialità del settore nell’ambito della Strategia europea per una maggiore crescita e occupazione nel turismo costiero e marittimo di cui alla Comunicazione COM(2014)86, dall’altro per sostenere lo sviluppo della cantieristica e del refitting, a supporto dell’intera filiera della nautica, **il settore della nautica da diporto pugliese per il futuro deve intercettare, a livello territoriale, il fabbisogno nazionale e internazionale per far diventare i porti dei gate di ingresso**, per poter meglio fruire delle peculiarità storiche, culturali, museali, enogastronomiche anche per il turismo nautico.

L’obiettivo è agire su linee direttrici che consentano al settore pugliese di fare un salto che segni il passaggio da una collaborazione basata sul know how professionale ad una collaborazione più “turistica” e in grado di superare la “stagionalità”, con i paesi dell’area balcanica con cui sono già attive intese e collaborazioni non solo a livello istituzionale ma anche tra le aziende pugliesi.

Lo sviluppo futuro del Distretto è nella **direzione di Linee Guida che interessino quattro filiere/assi principali**: sviluppo del tessuto aziendale impiegato nella realizzazione di impiantistica; implementazione dei porti turistici da considerare come “Alberghi per yacht e maxi yacht”; mercato della costruzione di natanti e yacht di piccole dimensioni senza trascurare il mercato inerente la commercializzazione di natanti, yacht e superyacht; management e after sales di yacht e maxiyacht.

Su questi presupposti, **la sfida è quella di rafforzare l’attuale tessuto di piccole e medie imprese della filiera della Blue Economy** e rendere più prolifico di nuove iniziative imprenditoriali tutto il territorio regionale. L’obiettivo generale è **raccolgere lo spiccato dinamismo imprenditoriale che caratterizza il territorio, sollecitarlo e rafforzarlo** al fine di realizzare, altresì, una **stabile rete di imprese blu attraverso un ecosistema transfrontaliero in grado di mettere insieme le risorse citate**, soprattutto storiche, culturali, museali, enogastronomiche, promuovendole a 360° e renderle accessibili. ■

IL COMITATO SCIENTIFICO

COORDINATORE



SANDRO TRENTO

Docente ordinario di Economia presso l'Università di Trento; è stato Direttore del Centro Studi di Confindustria e dirigente presso Servizio Studi di Banca d'Italia

CONSIGLIERI



MARIASOLE BANNÒ

Ricercatrice presso il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale presso l'Università di Brescia.
Anno di adesione: 2017



GIUSEPPE BERTA

Docente associato di Storia contemporanea presso l'Università Bocconi.
Anno di adesione: 2015



PAOLO BRICCO

Giornalista economico presso Il Sole 24 Ore.
Anno di adesione: 2015



ROBERTA CARAGNANO

Avvocato, consulente giuridico-legislativo e PhD in Diritto del Lavoro e delle Relazioni industriali.
Anno di adesione: 2018



LUISA CORAZZA

Docente ordinario di Diritto del lavoro e diritto sindacale presso l'Università degli Studi del Molise.
Anno di adesione: 2015



GIANLUIGI BARONI

Avvocato presso PwC Tax & Legal Services.
Anno di adesione: 2017



SANDRO BICOCCHI

Director Markets Advisor presso PwC Italy.
Anno di adesione: 2017



BARTOLOMEO CALLARI

Manufacturing Director presso Stiga SpA.
Anno di adesione: 2018



SIMONE CENCETTI

Global Environment, Health & Safety Coordination and EMEA EHS Director presso FCA Italy SpA.
Anno di adesione: 2018



GUIDO CORBETTA

Docente ordinario del Dipartimento di Management e Tecnologia presso l'Università Bocconi.
Anno di adesione: 2017



GIUSEPPE DANESE

Presidente del Distretto Nautico della Regione Puglia e CEO di Approdo delle Indie.

Anno di adesione: 2018



PAOLO GUBITTA

Docente ordinario di Organizzazione aziendale presso l'Università di Padova.

Anno di adesione: 2018



GERHARD NOWAK

Partner Operations Strategiespresso Strategy& German, PwC.

Anno di adesione: 2017



LUCIANO PERO

Professore di Organizzazione del lavoro per il Mip presso il Politecnico di Milano.

Anno di adesione: 2015



PAOLO REBAUDENGO

Esperto di relazioni sindacali, ha operato alle Relazioni industriali del gruppo Fiat.

Anno di adesione: 2015



GIANLUCA ZANIBONI

Consulente e business coach presso Empatikamente.

Anno di adesione: 2018



GIUSEPPE DELLA ROCCA

Già docente di Sociologia Industriale e del lavoro presso l'Università della Calabria.

Anno di adesione: 2017



ALBERTO MATTEI

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Verona .

Anno di adesione: 2017



MASSIMO PELLEGRINO

Digital Strategy & Innovation Leader presso PwC Italia.

Anno di adesione: 2018



DIODATO PIRONE

Giornalista economico presso Il Messaggero.

Anno di adesione: 2015



GIANFRANCO VIESTI

Docente ordinario di Economia Applicata nel Dipartimento di Scienze politiche dell'Università di Bari.

Anno di adesione: 2015



FONDAZIONE ERGO PER LE AZIENDE

Relazioni 4.0

Parlare di industria, oggi, significa parlare di evoluzione, di un cambiamento che non consiste in un semplice aggiornamento tecnologico, ma implica nuove competenze per comprendere come migliorare le fabbriche e renderle più "smart". E' inevitabile, quindi, che la trasformazione dei processi industriali passi necessariamente dall'investimento nelle risorse umane. Per questo, Fondazione Ergo offre un per-corso di affiancamento e accompagnamento dell'Azienda o l'Organizzazione alla soluzione di un problema o al raggiungimento di un obiettivo. Lo strumento si può applicare a qualsiasi azienda che manifesta difficoltà in:

- Cambi generazionali
- Conflitti fra team e funzioni
- Relazioni industriali
- Relazioni con i Clienti
- Mancato orientamento al business
- Resistenze all'innovazione e al cambiamento

Il per-corso porta a un incremento delle competenze trasversali delle persone e del team, con risultati visibili sul linguaggio condiviso dal gruppo, miglioramento delle relazioni fra persone e fra funzioni, ed il recupero di sacche di competenze a volte inespresse, grazie ad un nuovo spirito più assertivo e partecipativo.

Tra i corsi proposti:

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO – Il modo migliore per vincere una resistenza è evitare che si formi, con un coinvolgimento delle persone che dovranno realizzare il cambiamento già in fase progettuale; in aula, verrà mostrata la messa in pratica di una tecnica creativa di progettazione e innesco del processo di Change Management, con lo scopo di sviluppare nel partecipante la capacità di riconoscere e governare le criticità che questa "biologica" resistenza potrebbe indurre nel proprio progetto di cambiamento.

GESTIONE DEI CONFLITTI – La necessità di adattamento dell'Azienda al proprio mercato impone continui cambiamenti nell'organizzazione e nei processi, e sempre di più anche negli atteggiamenti e nei comportamenti delle persone. Dopo una parte di lezione frontale sulle diverse teorie e dinamiche che possono generare conflitti, si passa ad una parte esperienziale in cui i partecipanti possono esplorare le proprie e altrui modalità di confluire ed esplorare quali sono i propri "bottoni" di accensione del conflitto.

FONDAZIONE ERGO LAVORIAMO PER UN FUTURO MIGLIORE

Fondazione Ergo è l'ente che riunisce imprese, sindacati e università in un progetto di ricerca, formazione e certificazione dei sistemi di misurazione del lavoro e del controllo dei carichi biomeccanici. La Fondazione, che opera nell'assoluta neutralità nelle relazioni tra impresa e sindacato, ha l'obiettivo di armonizzare produttività e sicurezza sul lavoro. Il metodo MTM (Methods-Time Measurement), al centro dell'attività della Fondazione, è il sistema di predeterminazione dei tempi di esecuzione del lavoro con la più ampia distribuzione mondiale. MTM assegna il tempo in funzione del metodo di lavoro progettato sulla base di standard di rendimento internazionali. Il modello ERGO-MTM, da noi definito, consente la progettazione e la gestione ergonomica e produttiva delle postazioni di lavoro.



fondazioneergo
-BELLAFACTORY-



fondazioneergo

IL CENTRO STUDI

Il Centro Studi svolge, nel quadro degli obiettivi di Fondazione Ergo, un'attività scientifica autonoma e sistematica di indagine, analisi e ricerca su argomenti di carattere economico-industriale, organizzativo, ergonomico e tecnico. Il ruolo del Centro Studi è quello di delineare e sviluppare le linee dell'attività culturale della Fondazione oltre che consentire una maggior conoscenza, diffusione e interpretazione dei fenomeni generali del mondo dell'industria italiana.

Il futuro del pianeta dipende dalla possibilità di dare a tutte le donne l'accesso all'istruzione e alla leadership. È alle donne, infatti, che spetta il compito più arduo, ma più costruttivo, di inventare e gestire la pace.

R. L. Montalcini

#BellaFactoryFocus

SEGUI E CONDIVIDI



FONDAZIONE ERGO

Via Procaccini, 10 . 21100 Varese . Tel. +39 0332 239 979
www.fondazioneergo.it

Centro Studi

Rachele Sessa . e-mail r.sessa@fondazioneergo.it

DIRITTI: © Copyright - All rights reserved. Riproduzione riservata.

