

L'esperienza della co-decisione in Germania

# La formazione strada di Ig Metall per la fabbrica 4.0

di [Cristina Casadei](#)

1 dicembre 2017



(Agf)

Corsi di formazione, garanzia della protezione dei dati dei lavoratori, regolamentazione dei contratti dei lavoratori senza postazione fissa nella sede di lavoro, ma anche diversa ripartizione sociale dei profitti della digitalizzazione. Il sociologo tedesco Volker Telljohann che da anni fa la spola tra la motor valley emiliana e quella tedesca nella sua veste di ricercatore Ires Cgil, racconta così come si dipana il filo conduttore delle soluzioni che in Germania sono state trovate per Industria 4.0. La via tedesca è molto antecedente ma anche molto diversa da quella italiana perché, spiega il sindacalista errante Gianni Alioti, responsabile internazionale delle tute blu della Cisl, «i tedeschi affidano al sistema di co-gestione tutti gli aspetti organizzativi del lavoro che sono gestiti dal consiglio di impresa. È in quella sede che si discutono di volta in volta le nuove condizioni di lavoro che ha portato la tecnologia e si trovano soluzioni diverse a seconda della peculiare realtà. L'auto in Germania è sicuramente il settore più avanzato per gli accordi su Industria 4.0 e ha portato ad accordi a cui guardiamo con attenzione, seppure nella diversità del sistema duale rispetto al nostro».

In questi anni Ig Metall, il più potente sindacato dei metalmeccanici d'Europa che conta oltre 2 milioni e 200mila iscritti, ha individuato alcune questioni prioritarie per gestire Industry 4.0 e far sì che l'automazione sia portatrice di un miglioramento delle condizioni di lavoro. Le linee guida si possono riassumere in sei punti: garantire nuove forme di co-decisione nella nuova economia digitale, rafforzando e adattando i diritti

di co-decisione, sviluppare e rafforzare la mobilità dei lavoratori, formalizzare processi di partecipazione e tutela dei diritti dei nuovi lavoratori digitali, rafforzare strategie formative nei tavoli di contrattazione e nella contrattazione in azienda, certificare le competenze acquisite sul posto di lavoro e utilizzare nuove postazioni di lavoro ergonomiche ed intelligenti.

Il lavoro cambia e nel sistema tedesco il sindacato partecipa e accompagna il cambiamento, non lo subisce. In parte grazie alla co-gestione, in parte grazie anche a iniziative di dialogo e coinvolgimento dei lavoratori. A questo proposito, come ricorda Volker Telljohann, Ig Metall ha creato un sito che permette ai lavoratori digitali di valutare le condizioni di lavoro e le retribuzioni delle diverse aziende che usano i loro servizi, scambiandosi punti di vista ed esperienze. «Questo è il primo tentativo di organizzare i lavoratori che operano nel mercato del lavoro parallelo a quello “tradizionale”», dice il sociologo.

Il presidente dei metalmeccanici tedeschi, Jörg Hofmann, d'altro canto ha spiegato che la sfida è creare un nuovo rapporto di lavoro normale, che sia autodeterminato, sociale e giusto. E dato che l'innovazione deve significare anche miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per il rinnovo dei contratti di lavoro, la Ig Metall ha chiesto un aumento del 6 per cento del salario e la possibilità di scegliere un orario di lavoro più breve con una settimana da 28 ore per un periodo sperimentale di 24 mesi. Una richiesta individuale che va nella direzione di una maggior autodeterminazione nell'orario di lavoro. Le nuove organizzazioni del lavoro, segnate dall'innovazione tecno-digitale, sono caratterizzate sempre meno da forme di automatismo organizzativo, ma presentano una dimensione sempre più flessibile che, secondo il sindacato tedesco, non può continuare ad essere decisa unilateralmente dalle aziende ma deve anche aprirsi al work life balance. Anche questa va considerata una declinazione di Industry 4.0.