

## Introduzione

Prima che, un anno fa, la pandemia si abbattesse anche sulla nostra attività sindacale per così dire “ordinaria”, avevamo preso la decisione di rendere biennale il nostro report sulla contrattazione di secondo livello, stilato assieme alla FDV, arrivato, nel 2019, alla seconda edizione.

L’impatto dell’emergenza Covid-19 ha però determinato effetti talmente rilevanti che abbiamo deciso di non trascorrere inerti il 2020 impegnandoci solamente nella raccolta e nell’analisi di accordi.

Il Focus che oggi andiamo a presentare si concentra sulle intese raggiunte, nella quasi loro totalità, da marzo alla fine settembre 2020 ossia su quelle maturate nella fase uno e due, le più acute della pandemia.

Come ha reagito la contrattazione aziendale di fronte ad uno stress test così importante e inedito?

La nostra rilevazione seppur parziale restituisce un quadro di reattività non indifferente in cui un ruolo importante e gravido di suggestioni ha giocato la complessa discussione sulla **salute e sicurezza** portata innanzi grazie a quell’importantissimo motore propulsore che sono stati gli Accordi Interconfederali di marzo e aprile 2020 elevati immediatamente a rango legislativo.

**La prima riflessione** che siamo portati a fare è che le norme possono essere un utile stimolo alla contrattazione, quando alla definizione delle norme partecipiamo anche noi in prima persona.

Per troppi anni abbiamo subito leggi che, ispirate da una volontà di snaturare e svilire il ruolo integrativo e acquisitivo degli accordi abbiamo dovuto, sul campo, contrastare piuttosto che applicare. L’articolo 8 è ancora oggi presente nel nostro ordinamento a testimoniare quanto sia delicato e possa essere ambivalente il rapporto fra negoziazione e normative di riferimento.

La recente esperienza dei Protocolli ci insegna che esiste un altro schema di gioco: il sindacato attraverso la contrattazione stimola, ponendo l’esigenza di risposte immediate e concrete, la definizione di norme che estendono diritti e tutele e che danno ruolo alla contrattazione stessa.

**La seconda riflessione** è che l'istituzione dei comitati aziendali e territoriali hanno riportato in auge un tema assai importante quanto controverso nel nostro paese: quello della **partecipazione organizzativa e strategica** ossia di un modello di relazioni industriali diverso da affiancare a quello tradizionale italiano.

L'intelligenza di delegati e rappresentanti sindacali è stato ingrediente imprescindibile per il successo di questo esperimento; l'intelligenza dei lavoratori è entrata finalmente e con piena dignità nella gestione degli effetti della pandemia nei luoghi di lavoro.

Dare continuità a questa innovazione è sicuramente una sfida che riguarda il sindacato nell'immediato futuro che, per leggere a fondo il cambiamento, è chiamato esso stesso a cambiare schema di gioco.

La negoziazione su un tema quale **prevenzione, salute e sicurezza** non sarà più come prima e sarà anche compito del nostro osservatorio monitorare come, oltre la straordinarietà della contingenza, questa materia troverà cittadinanza nelle intese che verranno sottoscritte da qui in avanti.

**La SSL è destinata a divenire parte integrante della discussione su un nuovo concetto di organizzazione del lavoro e quindi a valicare finalmente i confini di una tecnicità in cui in un recente passato era rimasta imbrigliata.**

Ma non sarà più come prima, o meglio, non dovrà essere più come prima, anche la negoziazione di altre partite, quali ad esempio **la formazione e l'organizzazione del lavoro** più ampiamente intesa.

Gli accordi analizzati hanno forti aspetti di similarità gli uni con gli altri e non poteva essere altrimenti vista la loro genesi e i temi affrontati.

In questa apparente omogeneità (e monotonia) emergono però i punti fermi di una evoluzione che è già partita.

La **formazione** è destinata a divenire centrale, a pesare sempre di più anche in termini economici nelle piattaforme di domani; lo dimostrano i numerosissimi accordi germinati dalla norma del FNC, che non sono oggetto di questo Focus ma entreranno a pieno titolo nelle future nostre ricognizioni.

Formazione per evitare il rischio di contagio; formazione per proteggere la propria professionalità dal rischio di obsolescenza; formazione come diritto individuale

permanente da esercitare durante tutto l'arco della vita lavorativa; formazione come via maestra alla sperimentazione di schemi di redistribuzione dell'orario di lavoro e infine come elemento propulsivo di una nuova modalità di vedere il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Sull'**organizzazione del lavoro** in trasformazione registriamo dal nostro studio come il **lavoro agile** sia stato intanto contrattato e ricontrattato (fatto per nulla scontato) e come lo stesso sia ormai uscito dallo status di benefit aggiuntivo da rivendicare a nome e per conto di piccole frange professionali per divenire nuovo modello organizzativo capace di rispondere alle esigenze della fase, a quelle dei lavoratori, al bisogno delle imprese di redistribuire i costi in maniera differente (anche abbattendoli) senza abbassare gli standards abituali di produttività. Ma c'è di più; lo **smart working** nella sua versione che elegge il domicilio come nuova postazione lavorativa, coi limiti e le storture che abbiamo avuto modo di sperimentare tra marzo e maggio 2020, si situa nel più esteso quadro della *remotizzazione* (e dell'occultamento) del lavoro che il lavoro on line, su piattaforma, digitale, tecnologico ha creato, costituendone un avamposto ma anche una progressiva deriva incontrollata, che pone al sindacato diversi interrogativi.

In assenza di previsioni legislative stabili, le intese sono state comunque perfezionate sia per organizzare il lavoro nella fase più acuta del lockdown, sia per ripensarlo in modo strutturale nei mesi successivi.

Il messaggio che emerge chiaramente dal nostro seppur parziale approfondimento è che indietro difficilmente si tornerà e che lo smart working è destinato a divenire un modello consolidato di organizzazione con effetti importanti sul tempo e lo spazio, sull'impresa ma anche sul sito, la filiera, il territorio, sui lavoratori diretti e indiretti.

Come Area abbiamo avuto modo in più occasioni di riflettere e di produrre contributi su questa nuova modalità di concepire il lavoro; altrettanto, in questi mesi, hanno fatto strutture e categorie nazionali.

Ci limiteremo pertanto solo a ribadire come il lavoro agile sia uno strumento che può avere valenza positiva o negativa a seconda di come lo si maneggia. Conoscerlo nelle sue potenzialità, predirne gli effetti e il potenziale potere di trasformazione sociale, sono condizioni necessarie per contrattarlo al meglio.

Nell'ideazione di questo focus, nelle tante riunioni coi compagni dell'Area e della fondazione Di Vittorio, abbiamo deciso di produrre una analisi più spiccatamente

qualitativa che quantitativa; da questa impostazione deriva la scelta dei 7 casi di studio dove a parlare sono innanzitutto chi gli accordi li ha materialmente sottoscritti e li sta applicando.

Abbiamo voluto, assieme a Tania, tenere questo primo appuntamento al nostro interno perché riteniamo che non siano mai abbastanza i momenti di confronto fra noi che parliamo di contrattazione. In tale prospettiva abbiamo creato la **Consulta della Contrattazione** che convocheremo nelle prossime settimane, allargando la partecipazione alle strutture regionali confederali e di area metropolitana, per una prima riflessione sui rinnovi dei CCNL intervenuti in questi mesi, buon ultimo quello dei meccanici.

Sempre in tale prospettiva abbiamo pensato e arricchito con sessioni di confronto con le categorie nazionali il documento: **“Dal confinamento al cambiamento: spazi e prospettive per una nuova stagione contrattuale”** che resta una bussola importante nella sua capacità di tenere assieme diversi fronti e nel proporre un approccio generale e integrato a quello che sarà il nostro “fare” contrattazione in un mondo del lavoro cambiato.

Il focus, che dopo di me la compagna Brachini illustrerà, potrà ritenersi completo solo quando avremo acquisito i contributi che i compagni delle categorie nazionali ci forniranno. A voi chiediamo di dirci come dai vostri osservatori particolari le federazioni di categoria vedono il futuro della contrattazione aziendale o, meglio, **la contrattazione aziendale del futuro**, quali esigenze dovranno intercettare, quali trasformazioni dovranno leggere, quali processi tentare di governare.

Nelle prossime settimane saremo tutti chiamati ad affrontare problemi dalla portata difficilmente quantificabile; Le inevitabili trasformazioni del nostro sistema produttivo potrebbero comportare prezzi sociali molto alti da sostenere, allo stato difficilmente preventivabili e per questo ancora più preoccupanti.

La contrattazione dovrà giocare la sua partita con piena consapevolezza della sua portata. Non basterà promuovere solo una tradizionale azione di difesa: bisognerà anche innovare per governare processi che saranno scomposti e disordinati. Dovremo fare il nostro mestiere al meglio. Di fronte a scenari inediti dovremo essere pronti ad esplorare soluzioni nuove. E dovremo praticare inclusione non solo nel merito delle scelte che faremo, delle soluzioni che individueremo, ma anche e soprattutto nel metodo che dovrà essere improntato al reciproco scambio, alla

reciproca circolazione dei saperi, in una parola, alla pratica convinta di una piena confederalità.

Cristian Sesena