

 politically (in) correct 

*Bollettino ADAPT 20 aprile 2020, n. 16*

“C’è qualcosa di nuovo oggi nel sole”. Col suo solito modo di parlare concitato, ad alta voce e fluente, Maurizio Landini, in una delle sue ultime apparizioni televisive, non ha esitato a prendersela con **il profitto**, che, a suo avviso, **non può avere la precedenza rispetto alla salute dei lavoratori**; ma poi, quando si è trattato di passare al concreto non ha esitato ad indicare il Protocollo FCA-OOSS - sottoscritto il 9 aprile nella prospettiva della riapertura degli stabilimenti - come buon esempio da seguire per ripartire al più presto e in sicurezza.

**Il negoziato si è svolto con l’essenzialità richiesta dalla gravità dei problemi.** A Nunzia Penelope - che in una intervista sul Diario del lavoro chiedeva a Pietro De Biasi, come fosse stato possibile trovare un’intesa con un avversario storico come Landini - il responsabile delle relazioni esterne di FCA rispondeva: **“Ci siamo trovati, tutti, in una situazione di straordinaria emergenza. Per questo abbiamo deciso che i nostri contrasti sulle tematiche sindacali, che pure ci sono e restano, andavano al momento messi da parte**, perché non sarebbe stato ragionevole farli pesare in questa circostanza. Esattamente come si dice che governo e opposizione, nelle emergenze, devono collaborare, nello stesso modo, in piccolo, noi abbiamo messo da parte le divergenze con la Fiom per collaborare. E lo stesso ha fatto la Fiom. Landini ha riconosciuto questo reciproco sforzo”.

Il caso FCA non è il solo; in molte aziende (si veda anche l’accordo Luxottica) sono stati trovate intese (di certo non facili anche nella fase successiva della gestione) per amministrare questo passaggio critico in sicurezza, ma sul posto di lavoro; non in quarantena nel tinello di casa. **Se il governo facesse tesoro di queste esperienze e affidasse alla responsabilità delle parti sociali un ruolo importante nella definizione delle procedure di ri-partenza, il Paese potrebbe risparmiarsi qualche commissione nazionale o regionale di troppo** e le “baruffe chiozzotte” tra governo e regioni.

Ma veniamo al merito dell'intesa recante "linee guida per la regolamentazione condivisa delle misure atte a consentire la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia, anche cosiddette non essenziali, nei tempi e nei limiti che saranno fissati dal Governo", sottolineando, innanzi tutto, **l'impegno a prepararsi per tempo**. E' prevista una fase preliminare all'apertura dell'attività consistente in attività di pulizia, igienizzazione, sanificazione e di formazione dei lavoratori per l'adozione di comportamenti conformi alle esigenze di sicurezza. Quando si arriverà alla riapertura (i tempi e i limiti li definirà il legislatore) vi sarà un'ulteriore fase di formazione con particolare riferimento alla preparazione del materiale informativo e formativo, alla formazione dei formatori e di specifici reparti di lavorazione (es. addetti all'emergenza).

**Vi sono poi indicazioni sull'uso degli spazi comuni (le mense per esempio) garantendo la necessaria distanza interpersonale (con la prevenzione di code e assembramenti in mense, caffetterie e aree relax) e un'accurata pulizia di tutti gli ambienti.** E' prevista la misurazione della temperatura corporea agli ingressi aziendali e la gestione dell'esito relativo. A tal fine saranno adottate alcune tecnologie di rilevamento atte a garantire un corretto flusso di accesso nel rispetto della sicurezza e della privacy delle persone.

Ci siamo brevemente soffermati su alcune procedure tra le tante disposte nelle linee guida. Balza subito in evidenza che il modello di azienda in cui queste prescrizioni possono essere assicurate, non può che essere di dimensioni medio-grandi; ciò in un contesto produttivo, come quello nostrano, in cui sono assolutamente prevalenti le PMI. **Anche nella grande impresa, tuttavia, la gestione dell'emergenza Covid-19 richiede un salto di qualità nell'ambito delle relazioni industriali, un livello di corresponsabilità tra il management e i lavoratori e le loro rappresentanze che va ben oltre la partecipazione per spingersi fino alla collaborazione.** È evidente che questi processi non si gestiscono con i classici poteri del datore di lavoro combinati con gli obblighi del lavoratore come previsti dal codice civile. **È necessaria una visione che diventi comune e che conduca il lavoratore a considerare l'azienda come un bene che è anche suo.** Insomma, uno spirito da trincea. Altrimenti si corrono alcuni rischi: di trasformare la giornata di lavoro, spigolando tra le regole e gli adempimenti, in un'occasione di sciopero bianco o, al limite opposto, in una sorta di Cajenna (peraltro nessun autoritarismo potrebbe avere ragione della paura del contagio).

**Uno della mia generazione non può fare a meno di richiamare alla mente il cottimo ovvero il lavoro con ritmi predeterminati dell'epoca del taylorismo.** La gravosità di quel tipo di lavoro risiedeva particolarmente nel dover seguire una serie di operazioni studiate a tavolino, che rispondevano ad una logica astrattamente razionale per eseguire il lavoro in un tempo inferiore, ma spesso contrastavano con la naturale gestualità dell'uomo-lavoratore. **Pensiamo al lavoro ai tempi del Coronavirus: ritorneranno le rigorose prescrizioni, i percorsi guidati, gli orari rigidi, i turni spezzettati.** A stare addosso al lavoratore non sarà l'esperto di tempi e metodi che cronometra ogni singola azione, ma il sorvegliante sanitario che accorrerà ad ogni colpo di tosse. E soprattutto il compagno di lavoro non sembrerà più un amico, un sodale, un collega, ma un possibile attentatore alla tua sicurezza.

**Giuliano Cazzola**

Membro del Comitato scientifico ADAPT