

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Lo scorso 18 dicembre, a Bergamo, è stato sottoscritto l'accordo territoriale integrativo del CCNL per la Piccola e Media Industria Manifatturiera Metalmeccanica e dell'Installazione d'Impianti (rinnovato il 22 luglio 2016). **Il contratto costituisce un'importante tassello di una più ampia fase di sperimentazione negoziale**, inaugurata sul finire del 2016, dall'associazione datoriale Confimi Apindustria Bergamo e dalle organizzazioni sindacali FIM-CISL e UILM-UIL della provincia lombarda.

Il 23 dicembre 2016, infatti, un'intesa programmatica «gettava le basi di un percorso comune», impegnando le organizzazioni firmatarie a sperimentare la contrattazione territoriale di settore per conseguire obiettivi concreti di sviluppo e crescita per le imprese e per i lavoratori. A ricordarlo è **Luca Nieri, segretario generale della FIM-CISL Bergamo**, le cui iniziali, insieme a quelle del collega Piergiuliano Capelli e degli altri soggetti firmatari, marcano le pagine del documento programmatico del 2016 e del più recente accordo territoriale.

Che si tratti di una intesa, quest'ultima, «positiva e innovativa», Nieri non ha dubbi. In fondo, «**è la prima intesa territoriale, dopo il rinnovo del CCNL, ad andare oltre le intenzioni programmatiche, ed è uno dei tentativi più audaci, messi in campo dalle parti sociali in Italia, di proporre un modello alternativo al binomio contrattazione nazionale/aziendale**». Un ulteriore tassello, quello territoriale, verso una contrattazione di prossimità diffusa, per fornire risposte coordinate e di sistema a un universo frammentato di piccole e piccolissime realtà industriali, che proprio per la loro dimensione faticano a competere singolarmente nei mercati globali di riferimento.

Poggiano su questo assetto reticolare, ispirato ai principi della partecipazione, della reciprocità e del mutualismo, alcune delle soluzioni contenute nell'accordo, pensate per le imprese e per i loro lavoratori in difficoltà: dai piani per la riqualificazione dei lavoratori in

esuberano (offerti dalle imprese stesse e organizzati coerentemente con i fabbisogni professionali di aziende terze, che si impegnano alla riassunzione dei lavoratori), alla piattaforma digitale per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro (cui i metalmeccanici licenziati o dimessi possono accedere per trovare nuova occupazione nelle realtà del territorio), fino alla fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti (purché accantonati da almeno 6 mesi), nei casi in cui l'azienda non abbia i requisiti per accedere agli ammortizzatori sociali ([1]).

Ma l'aspetto più rivoluzionario, avverte Nieri, **precede i contenuti normativi ed è illustrato all'articolo 1 del contratto, là dove si fa riferimento al valore della partecipazione**, come caposaldo di «un nuovo modello organizzativo, basato sulla condivisione e sulla capacità di rispondere alle nuove sfide che le aziende si trovano ad affrontare» (Articolo 1.1.). È impensabile, commenta Nieri, voler avventurarsi in questa Quarta rivoluzione industriale, i cui esiti sono ancora così incerti, senza un cambiamento culturale che porti tutti - lavoratori, imprese e i loro rappresentanti - a superare le antiche logiche di rivendicazione e contrapposizione, per favorire progetti di sviluppo e crescita che siano davvero sostenibili e inclusivi. A tal fine, ricorda il sindacalista, l'accordo territoriale propone la definizione di un percorso formativo congiunto, cioè diretto a imprese e lavoratori insieme, e finalizzato a far emergere i diversi punti di vista sul tema e a creare una prima occasione di dialogo, che possa poi innescare, nelle diverse realtà aziendali, più proficue e durature esperienze di condivisione.

Struttura portante di queste disposizioni e dell'intero articolato normativo è la Commissione territoriale: un organismo che, considerati i valori fondanti dell'accordo concluso, non poteva che essere paritetico e bilaterale, cioè composto da due membri per ciascuna Parte firmataria, benché aperto al coinvolgimento (di tipo consultivo e non decisionale) di soggetti terzi, come esperti e tecnici a seconda dei temi che saranno periodicamente oggetto di incontro. E proprio la costituzione di questa Commissione territoriale, cui è attribuito un ruolo fondamentale nell'analisi, applicazione e monitoraggio di quanto pattuito, impegnerà le Parti firmatarie nei prossimi mesi di vigenza dell'intesa, quando sarà necessario, precisa Nieri, **«lavorare in sintonia con l'associazione datoriale e agire in maniera coordinata e capillare per diffondere i contenuti normativi dell'accordo, promuovendone la convenienza e le opportunità anche nei contesti in cui è già attiva la contrattazione aziendale»**. Solo in questo modo, continua il leader fimmino, si potrà garantire vasta adesione all'intesa territoriale, che le aziende associate a Confimi Apindustria Bergamo possono applicare solo su base volontaria.

Si apre, dunque, in questi mesi, un periodo decisivo per la futura operatività delle disposizioni concordate. Ma l'eterogeneità delle materie trattate (welfare e conciliazione, trattamento retributivo, mercato del lavoro, ecc.), il grado di prossimità dell'intesa raggiunta, e gli obiettivi lungimiranti (in particolare, quello espresso nelle Premesse, di sostenere una nuova organizzazione del lavoro, basata sul senso di appartenenza e di squadra, che metta al centro la professionalità dei collaboratori e il ruolo sociale dell'impresa nel territorio) su cui convergono le posizioni delle Parti, sembrano dare fiducia al loro agire comune. Del resto, afferma Nieri, prima ancora dell'incidenza delle variabili esterne (la velocità dei processi di trasformazione tecnologica, la crescente competizione globale, ecc.), **è proprio la qualità delle relazioni tra i rappresentanti datoriali e sindacali, il vero fattore abilitante di questa intesa territoriale**. Ed è per questo motivo, conclude il sindacalista, che **senza la necessaria convergenza delle parti sociali su un'idea di sviluppo calibrata sul territorio, e senza un'adeguata dose di pragmatismo sui principali terreni di scontro, sarà difficile, benché auspicabile, esportare l'esperienza di Bergamo ad altri contesti e sistemi di rappresentanza**.

Ilaria Armaroli

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @ilaria_armaroli

[1] Per una più completa disamina dei contenuti contrattuali, si veda: P. Tomassetti, *“Accordo per le PMI metalmeccaniche della provincia di Bergamo: un esempio virtuoso di contrattazione territoriale”*, in Bollettino Speciale ADAPT, n. 1/2018

Scarica il **PDF** 

