

## Cosa ci dice il contratto dei metalmeccanici

Categories : [Focus](#)

Tagged as : [Menabò n. 147/2021](#), [Roberto Benaglia](#)

Date : 31 Marzo 2021

### *Introduzione di Michele Faioli*

Il Forum sul contratto dei metalmeccanici avviato dal [Menabò](#) si arricchisce di un nuovo contributo. Roberto Benaglia esplicita un aspetto importante del recente rinnovo contrattuale dei meccanici: l'attenzione alla professionalità. Negoziato e scritto nel pieno dell'emergenza sanitaria ed economica, il rinnovo contrattuale dimostra piena consapevolezza di ciò che serve oggi al mondo del lavoro per acquisire fiducia nel futuro: incrementi salariali, aggiornamento della classificazione professionale, formazione e buona flessibilità.

Ma "attenzione alla professionalità" significa anche prendere atto della trasformazione che investe l'impresa della meccanica. Le imprese più grandi sfruttano normalmente posizioni già acquisite nel mercato di riferimento. Competono a livello globale. Sanno come e dove investire. Le PMI, invece, sono chiamate a effettuare innovazioni sempre più decisive per mantenersi nelle filiere estese e promuovere investimenti in ricerca per uscire dalla logica (spesso non proficua) delle micro-innovazioni. Il che significa codificare le conoscenze tecniche in base alle relative competenze professionali per poi aprirsi al mercato del lavoro, nazionale e europeo, creare contatti forti con ITS e Università, migliorare le relazioni sindacali, chiedere prove di maturità alle leadership delle proprie organizzazioni di rappresentanza.

Il CCNL della meccanica va in questa direzione, sapendo che il coordinamento tra norma del CCNL e norma del contratto aziendale permette di rispondere con maggiore efficacia alla moltiplicazione degli standard produttivi, all'automazione, alla possibilità di produzione personalizzata on demand e alla possibilità di far leva sul digitale per estrarre valore dalla complessità produttiva e organizzativa.

\*\*\*

Il rinnovo sottoscritto lo scorso 5 febbraio del contratto di lavoro per 1,6 milioni di metalmeccanici è un fatto che va oltre il recinto delle relazioni industriali. Parla al Paese dei profondi cambiamenti che il lavoro e le relazioni impresa-lavoratori stanno vivendo nel pieno di una pandemia.

Costituisce soprattutto una buona notizia e uno strumento concreto di sostegno per migliorare le tutele dei lavoratori e nel contempo dare certezze alla più importante filiera manifatturiera italiana (soprattutto se si guarda al peso sull'export) impegnata a rilanciare le proprie attività e forniture in un periodo tanto incerto.

Lo abbiamo definito come il contratto per la ripartenza. Perché di questo ha bisogno il Paese a partire da quanto serve all'economia reale e al lavoro. E le relazioni industriali si riconfermano come fattore decisivo, non solo per i contenuti che apportano ma per l'iniezione di fiducia che trasmettono a imprese e lavoratori.

Solo la tenacia e la fantasia contrattuale dei negoziatori hanno permesso di rinnovare, dopo 15 mesi di trattativa, un contratto ricco sia di aumenti salariali che di nuove tutele. E questo, nell'anno in cui la produzione industriale del settore è calata del 15%, la crisi sociale e le incertezze restano irrisolte e la pandemia continua a falciare centinaia di morti al giorno.

Il contratto rinnovato è tutt'altro che difensivo o un compromesso al ribasso. I 122 euro medi di aumento negoziati per i prossimi 3 anni e mezzo incrementano i salari del 6,15%, più del doppio dell'inflazione prevista, e ad essi si accompagnano concrete conquiste ed impegni in tema di formazione continua, salute e sicurezza, welfare e partecipazione, ma soprattutto una storica riforma degli inquadramenti professionali.

Proprio sul piano salariale questo rinnovo si incentra su un rapporto stretto tra aumenti salariali reali, ben superiori allo storico parametro dell'inflazione misurata con l'indice IPCA, e i contenuti della riforma dell'inquadramento professionale. La contrattazione vuole in questo modo provare a tornare autorità salariale. Non basandosi su puri rapporti di forza, peraltro in questa fase non certo favorevoli al sindacato, ma con raziocinio. Negli ultimi 25 anni la contrattazione salariale collettiva si è mossa unicamente in 2 direzioni, il governo delle dinamiche inflattive sul piano nazionale e la ripartizione della migliore produttività a livello aziendale. Con questo contratto ci si muove in una terza direzione, il riconoscimento del "valore del lavoro" che cresce e che migliora progressivamente il proprio contributo ai risultati di impresa.

Perché industriali e lavoratori hanno seguito questo schema e hanno sostenuto un tale risultato?

A mio parere questo importante risultato è figlio della dura esperienza dell'ultimo anno. Impresa e lavoro infatti non hanno esitato a stringere un'alleanza per tenere aperte e in sicurezza le fabbriche metalmeccaniche legate sempre più alle filiere di fornitura internazionale che generano più alte catene del valore. Capi del personale e sindacalisti hanno toccato con mano e imparato che i pericoli veri sono esterni. Cooperare insieme è stato fondamentale per la sicurezza e per mandare avanti il lavoro ma anche per gestire i cambiamenti tecnologici e organizzativi in atto nel mondo del lavoro che la pandemia ha accelerato, basti pensare allo smartworking.

Ed ecco allora un contratto che nasce all'insegna del "valore del lavoro" da riconoscere, che Federmeccanica con intelligenza definisce "un investimento nel dialogo continuo e fattivo", che si incardina su una "riforma", (una parola, questa, che il Paese deve adottare con la partenza del governo Draghi) quella della professionalità, nella quale sparisce ogni distinzione tra operai e impiegati.

Dall'inquadramento unico del 1973 che superò la storica divisione professionale tra operai e impiegati si passa ora ad un "inquadramento unificato" nel quale le categorie di operaio o impiegato vengono definitivamente superate, proprio mentre le statistiche ci dicono che il lavoro metalmeccanico è composto per ormai il 51% da impiegati e per il 49% da operai.

Nell'intesa si supera il concetto di mansione per introdurre il ruolo come identità professionale, si realizza un importante ammodernamento delle declaratorie che identificano i diversi livelli affiancando alle tradizionali competenze tecnico professionali e gestionali le competenze trasversali, la polivalenza, la polifunzionalità e la capacità di miglioramento continuo. E' una riforma che comporta la sottoscrizione di un glossario e metterà in campo numerose iniziative di formazione e di orientamento delle migliaia di responsabili aziendali e delegati sindacali, che dovranno gestire con competenza e cura l'applicazione di questo nuovo importante sistema di lettura e riconoscimento dei contenuti nuovi del lavoro.

E' un contratto quindi che mette al centro le caratteristiche attive del lavoro: formazione, competenze, confronti preventivi. Tutte risposte alle sfide moderne del lavoro che sta cambiando, materie fino a 10 anni fa ai margini delle relazioni sindacali e che oggi acquistano centralità costituendo con la riforma

dell'inquadramento un disegno contrattuale unico ed organico che mette al centro la valorizzazione della persona che lavora.

A chi oggi lavora, in qualunque posizione, viene chiesto di più in termini di attenzione ai risultati, capacità di lavorare in gruppo e di contribuire al miglioramento continuo dei processi e dei risultati. E' una buona notizia per ogni sindacalista che pesa ormai in modo nettamente prevalente sull'indirizzo delle relazioni industriali. Le trattative al tavolo si svolgono sempre meno nel minimizzare le azioni o gli obiettivi della cosiddetta controparte ma si orientano sempre più a ricercare la massimizzazione degli interessi reciproci.

Dopo l'introduzione nello rinnovo del 2017 del diritto soggettivo alla formazione con le 8 ore obbligatorie a disposizione di ogni lavoratore, questo rinnovo si è preoccupato di rendere veramente accessibile un diritto ancora troppo rimasto sulla carta. Il nostro Paese sconta ancora un basso tasso di competenze, disuguaglianze crescenti attorno alle competenze digitali, un numero di lavoratori inferiore agli altri paesi europei coinvolti in azioni di formazione continua e riqualificazione.

A questo fine il rinnovo si preoccupa, come in altre parti, di aumentare il ruolo attivo delle RSU in azienda e il loro coinvolgimento pieno nella messa in campo di programmi condivisi e di dotare tutto il settore di una piattaforma che fornisca facilitazioni e servizi alle imprese in questa direzione. La contrattazione collettiva non è più chiamata a definire solo diritti generali ma sempre più a renderli accessibili soprattutto a imprese medio piccole e a tutti i lavoratori. Preoccuparsi nelle soluzioni negoziali a questo aspetto è sempre più decisivo per avere contratti utili e capaci di sostenere imprese e lavoratori in modo pragmatico.

Nel contempo il rinnovo contrattuale risponde in modo forte anche alla questione salariale. Un tema presente e sentito in Italia. E lo fa non contro il "Patto per la Fabbrica" ma andando oltre, perché misurare e riconoscere il valore del lavoro e le competenze è un tema moderno che va lasciato in mano alla contrattazione settoriale.

Inoltre è molto importante il fatto che questo contratto segni una concreta inversione di tendenza nell'attenzione ai giovani. L'aumento del contributo aziendale per la pensione complementare "solo" per gli under 35, segna una attenzione particolare, una vera e propria "disparità positiva" verso i giovani lavoratori, riconoscendo tutele di welfare per il loro futuro. Come pure l'introduzione di importanti misure a tutela delle donne vittime di violenza.

Un contratto pieno quindi di nuove norme attente alle differenze e alle tante popolazioni lavorative che oggi si ritrovano nelle fabbriche, ben lontane dalla figura storica dell'operaio massa portatore di bisogni universali ed uguali. Il nuovo egualitarismo contrattuale non sta nel dare la stessa tutela a tutti ma nel disegnare tutele appropriate alle diverse fasi e condizioni della vita lavorativa.

E' passato tanto tempo da quanto i metalmeccanici scendevano a Roma per far cadere i governi. Oggi mentre il Paese si affida ad un governo che pare essere l'ultima chance di modernizzazione, i metalmeccanici con la contrattazione danno una risposta concreta e responsabile che guarda con fiducia e scommette sulle grandi potenzialità che il Paese ha di riprendere la strada del rilancio e della crescita.

Ed il senso con il quale si è composto il risultato dei metalmeccanici sembra andare oltre i confini della categoria. Molti osservatori stanno notando come il recentissimo "Patto per la innovazione del lavoro pubblico" siglato dal governo con le organizzazioni sindacali contenga temi quali la riforma degli inquadramenti professionali, il diritto alla formazione continua, il decentramento contrattuale, la regolazione dello smartworking e l'introduzione del welfare contrattuale anche per il lavoro pubblico, mutuati proprio dai recenti contenuti delle relazioni sindacali metalmeccaniche. Non si tratta di nessuna egemonia culturale, ma della conferma del fatto che i contenuti del cambiamento che il lavoro sta vivendo sono sempre più trasversali e vanno oltre i rigidi confini merceologici novecenteschi.

