Dentro la Conferenza di programma della Cgil: passi avanti e sfide ancora aperte

di Chiara Mancini

Tag: *#sindacato #cgil #contrattazione #digitalizzazione #futurodellavoro*

La Conferenza di programma della Cgil si è svolta a Milano il 30 e 31 gennaio, nella location del Teatro dal Verme. Si è trattato di un appuntamento di vitale importanza per l'organizzazione: il momento storico ci interroga sulle conseguenze della trasformazione del lavoro e impone una riflessione su come il sindacato interpreta questa fase e su quali strumenti attiva per fronteggiarla adeguatamente. **Questa occasione di riflessione di carattere programmatico acquisisce oggi particolare importanza**: come affermò Bruno Trentin in occasione della prima Conferenza di programma della Cgil nel 1989, "non possiamo permetterci il lusso di lasciare passare questo appuntamento".

Non a caso, il tema centrale della conferenza "Buon Lavoro" è stato, come si legge nel sottotitolo, **"Governare l'innovazione, contrattare la digitalizzazione"**. Non a caso perché la Cgil sta da circa un anno investendo molto su questa riflessione, sebbene questo non fosse scontato. Talvolta l'organizzazione si è trovata, negli ultimi decenni, a dare risposte anche positive ma forse tardive ad altre grandi trasformazioni: basti pensare alla sfida della frammentazione e precarizzazione del mercato del lavoro, prima rigettata, poi affrontata con un progetto come la Carta dei Diritti e con un processo di ampio respiro di coinvolgimento dei propri iscritti.

Le tematiche centrali sono state tre: contrattare nelle piattaforme, contrattare i processi di innovazione nel territorio, contrattare la condizione del lavoro nella digitalizzazione. Dopo la relazione introduttiva del Segretario Generale, su queste tematiche si sono concentrati tre panel con i delegati sindacali, gli interventi di tre esperti - Enrico Giovannini, Federico Butera e Giorgio Metta - e le video-interviste a tre protagoniste del panorama internazionale come Christina Colclough (Direttore lavori piattaforme e agenzia, digitalizzazione e commercio UNI Global), Mariana Mazzucato (University College Londra), Jennifer Nedelsky (Osgoode Hall Law School, York University, Toronto). A fianco a questi, gli interventi programmati assegnati alle Categorie, alle strutture regionali della Cgil e ad Agenquadri. Per chi fosse interessato, sono disponibili il video delle due giornate e uno speciale di Rassegna Sindacale.

Ho avuto la possibilità di assistere alla conferenza programmatica da una prospettiva particolare, quella di dottoranda Adapt-Università di Bergamo che svolge il proprio progetto di ricerca presso l'Ufficio di Progetto Lavoro 4.0 della Cgil nazionale. **L'impressione è che l'appuntamento abbia rappresentato un passo avanti importante nell'elaborazione della confederazione** e che siano stati raccolti i frutti di un lavoro capillare di condivisione con le strutture di base della Cgil portato avanti dai componenti dell'Ufficio, che nell'ultimo

anno hanno partecipato ad un totale di 114 iniziative su questi temi. Questo ha prodotto, nella Conferenza, un livello generalmente alto degli interventi e, più in generale, è risultato evidente che il tema fosse permeato in una parte importante dell'organizzazione lì rappresentata da circa 1400 partecipanti.

Prestando attenzione al contenuto del dibattito, si segnalano alcuni aspetti molto interessanti e avanzati. Il primo è innanzitutto l'approccio: da qualche mese la Cgil ha lanciato lo slogan "contrattare l'algoritmo", indicativo di un orientamento non passivo alle trasformazioni in corso. Il sindacato si candida ad essere un attore attivo del cambiamento e della costruzione di un nuovo compromesso sociale, con l'intento di agire non solo *ex post* per rimediare agli effetti negativi della digitalizzazione, ma di contrattare d'anticipo, laddove la tecnologia si sviluppa e nelle sedi in cui se ne decidono le applicazioni anche in termini di organizzazione del lavoro. L'obiettivo è quello di indirizzare il cambiamento per coglierne tutte le opportunità, in un'ottica di co-determinazione. Questo approccio apre ovviamente una sfida anche per la pratica quotidiana dei sindacalisti e rappresenta dunque un cantiere ancora aperto: con quali competenze (dei sindacalisti) contrattare l'algoritmo?

Sono stati ovviamente trattati diversi temi, tutti declinati nella prospettiva della trasformazione indotta dalla digitalizzazione. Non sarebbe possibile sintetizzarli tutti in questa sede, ma è invece possibile evidenziare quelli che hanno riscosso maggiore interesse e che quindi rappresentano le priorità della confederazione: il **lavoro sulle piattaforme** e la capacità di rappresentarlo, il tema della **"acquisizione e trasformazione del sapere"** nella contrattazione della prestazione, il **welfare** nel cambiamento dei temi di vita e con le nuove frontiere delle possibilità tecnologiche.

Al centro della discussione è stato anche l'approccio complessivo che dovrebbe ispirare l'azione sindacale. Si è posto l'accento sull'**importanza della Confederalità come valore** e non come mera questione organizzativa, da ricercare quindi anche nell'azione delle Categorie di settore. In una fase in cui appare consolidarsi la polarizzazione del mercato del lavoro, un approccio di questo tipo può rappresentare un **antidoto al corporativismo e la via per una maggiore inclusione del lavoro frammentato**. È rimasto aperto, inoltre, il tema delle **filiere**, da diversi interventi identificate come livello chiave attraverso cui agire una contrattazione inclusiva, ma a proposito del quale occorre un'ulteriore riflessione per la corretta definizione del perimetro.

Se l'impressione complessiva è positiva, tuttavia, vi sono state anche alcune note dissonanti. È evidente, ad esempio, lo scarto tra l'elaborazione di coloro che più si sono dedicati a questi temi rispetto alla media del dibattito. Per questo, alcuni nodi tematici sono stati affrontati forse con eccessiva timidezza.
Il tema del territorio, che pure era uno dei tre temi cardine, non si è sviluppato in tutto il suo potenziale. Dal Rapporto di attività dell'Ufficio Lavoro 4.0 emerge una impostazione innovativa della materia: aggregare le imprese e la contrattazione a livello territoriale potrebbe stimolare la **capacità di competere sulle catene globali del valore e la connessione con altri attori** che possono contribuire a creare innovazione diffusa, quindi anche la creazione di **lavoro di qualità**. Sembra invece che durante la Conferenza non ci si sia sufficientemente interrogati su come riuscire a tenere insieme questa possibile dimensione della contrattazione territoriale con la realtà attuale della stessa, che spesso si concentra solo sulla dimensione sociale, senza invece interessarsi di innovazione e sviluppo.

Un altro tema problematico, e certamente non banale, è quello della **misurazione della prestazione.** Se durante la due giorni è spesso emersa la **difficoltà di utilizzare l'orario di lavoro per misurare la prestazione**, nelle conclusioni il Segretario generale ha affermato che fino a quando non verrà identificata un'altra misura certa, allora l'orario deve restare il parametro di riferimento, anche in caso di *smartworking*. Se una tale dichiarazione può essere in un certo modo prevedibile in un'organizzazione che si pone l'obiettivo di rappresentare tutto il lavoro - e infatti ha ricevuto un'ovazione di applausi - nella riflessione sul futuro del lavoro apre due importanti interrogativi. Già oggi un'ampia parte del lavoro non è misurata in maniera coerente rispetto alle modalità di prestazione, proprio perché lo strumento dell'orario non è adeguato: davvero il sindacato si può arrendere al fatto che non è stata ancora individuata un'alternativa? **Una parte dell'organizzazione** (in particolare il Segretario generale della Fillea) **ha invero posto questo tema con forza nel dibattito, proponendo anche di esplorare l'ipotesi del parametro "progetto" per misurare la prestazione.** Strettamente legato a questo, è il **tema del rapporto tra persona e collettivo, che impone una maggiore attenzione alla dimensione individuale fatta di esperienza e conoscenza, professionalità, desiderio di crescita.** Nonostante l'accento sul tema delle competenze, questa prospettiva è rimasta purtroppo marginale. Il secondo interrogativo riguarda i casi di ***smartworking*** in cui la misurazione della prestazione attraverso l'orario di lavoro rappresenta l'altra faccia della medaglia del **controllo a distanza del lavoratore** attraverso gli strumenti digitali, nello stesso modo in cui nel luogo fisico si timbra il cartellino: davvero non possiamo **riconoscere un paradigma del lavoro centrato sulla libertà e sulla responsabilità**? Questo concetto, che emerge chiaramente dal video di apertura della Conferenza e nel Rapporto di attività dell'Ufficio Lavoro 4.0, non sembra invece essere proprio della discussione generale della due giorni.

Per concludere, **l'organizzazione sta investendo molto per comprendere e indirizzare il cambiamento in corso**: questo non è scontato ed è anzi indice di una **maturità riformista** della Cgil che spesso non le viene riconosciuta e che invece è ben presente e attiva in questa fase. Ciò nonostante, è comunque vero che c'è da fare ancora tanto lavoro.
Nelle conclusioni il Segretario Generale Susanna Camusso ha affermato che la sfida ora è riconnettere il pensiero generale, la lettura dei fenomeni, con la pratica quotidiana: se vi è una contraddizione tra queste due prospettive, questa può essere colmata solo dalla **progettualità**, che implica la capacità di determinare non solo gli obiettivi per il futuro, ma anche cosa si deve mettere in moto affinché essi siano raggiungibili. **Non ci sarà un secondo tempo in cui applicare l'elaborazione teorica: per costruire il futuro è necessario misurarcisi ogni giorno, e così indirizzarlo.** La sfida più affascinante dei prossimi mesi sarà, dunque, proprio quella di promuovere la "messa a terra" dei temi, la traduzione dell'elaborazione in termini di proposte e pratiche contrattuali concrete, non rinunciando però all'analisi dei fenomeni di trasformazione con un'ottica a medio termine.
Un sindacato può essere agente del cambiamento se ha una visione del futuro e gli strumenti per accompagnarlo.

Chiara Mancini
Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo
@_ChiaraMancini