

SEMINARIO AUTONOMIA E CONOSCENZA: IL LAVORO CAMBIA IL SINDACATO **(Intervento di Antonio Levy)**

Mi sono iscritto a parlare sollecitato dall'intervento di Marasco di Filctem, relativamente al rapporto esistente fra lavoratori (quadri e non) e sistemi contrattuali, e porto la mia esperienza in tal senso.

Io ho lavorato per oltre 30 anni in aziende dell'ENI, in particolare in Società di ingegneria appartenenti alla Snamprogetti; dal 1974 al 2003 ho ricoperto, pur saltuariamente ma per molti mandati, funzioni di RSA prima e di RSU poi. Inoltre, da quadro, ho anche avuto esperienze di gestione di progetti e coordinamento di colleghi.

Ho quindi avuto la possibilità di partecipare all'evoluzione delle applicazioni dei diversi sistemi contrattuali nel tempo, da diversi punti di vista. La mia area contrattuale di appartenenza a quel tempo era la Filcea, successivamente trasformata in Filctem.

La composizione delle Società nelle quali ho lavorato era praticamente tutta di impiegati, con una quota molto bassa di operai; circa il 30% era (ed è tuttora) costituita da quadri e da alte categorie.

Verso la metà degli anni '90, in occasione di un rinnovo contrattuale, al nostro interno si discusse con i lavoratori, in particolare con i diretti interessati, se affrontare separatamente le questioni specifiche dei quadri o se mantenerle nel contesto contrattuale complessivo; si decise in modo abbastanza condiviso di mantenerle nel contesto contrattuale complessivo, soprattutto perché, nella nostra realtà, i quadri erano caratterizzati dall'aver alte professionalità (e quindi responsabilità di tipo tecnico/gestionale all'interno dei progetti e di coordinamento operativo di qualche collega) piuttosto che responsabilità gestionali e amministrative di settori di azienda. Quindi le problematiche sindacali risultavano abbastanza comuni tra impiegati e quadri e la crescita professionale, e quindi categoriale e salariale, risultava potenzialmente percorribile senza preclusioni da impiegato a quadro.

Fin quasi alla fine degli anni '90, tuttavia, la gestione dei passaggi di categoria e delle conseguenti possibili vertenze era ancora farraginoso e poco trasparente, del tutto autoreferenziale in termini decisionali da parte dell'azienda.

Il clima cambiò radicalmente con un rinnovo contrattuale che, se ben ricordo, fu verso la fine degli anni '90: in tale rinnovo fu introdotto un sistema di valutazione delle competenze dei lavoratori (impiegati e quadri) del tutto nuovo, che credo sia ancora vigente in Filctem.

Tale sistema di valutazione aveva alcuni aspetti di assoluta novità, che hanno permesso di gestire la problematica degli inquadramenti e quindi della crescita professionale con i conseguenti riconoscimenti salariali, in modo molto più trasparente e sindacalmente proficuo. Per grandi linee il nuovo sistema classificatorio individuava le declaratorie e i profili professionali in modo abbastanza chiaro con griglie di riferimento alle quali corrispondeva l'assegnazione di indicatori numerici, e quindi meglio verificabile; soprattutto (e qui stava la grande differenza) affidava la gestione di tale sistema al diretto responsabile dell'unità lavorativa, inclusa la trasparenza di giudizio sull'avvenuta o non avvenuta crescita professionale del singolo lavoratore, con l'indicazione contrattuale di verifiche periodiche in un rapporto diretto responsabile-lavoratore. In questo modo non era più possibile che il responsabile negasse un avanzamento trincerandosi dietro indisponibilità superiori e inverificabili del tipo "io ho tanto insistito, ma il capo del personale ha detto di no".

Nel ruolo di RSU ho effettivamente verificato la efficacia di questo sistema che ha permesso di sanare diverse situazioni di ingiustizia e di sottoinquadramento; al contempo il sistema permetteva anche ai singoli lavoratori di rivendicare in modo autonomo (soprattutto per i quadri) la gestibilità di percorsi di crescita professionale e formativa nei confronti del proprio capo servizio.

La situazione di cui ho parlato costituisce un esempio di come sia stato possibile affrontare positivamente, in quell'area contrattuale, la grande complessità dell'inquadramento professionale dei lavoratori e dei corrispondenti riconoscimenti retributivi (al di là delle possibilità di elargizioni unilaterali che l'azienda si riserva il diritto di fare, e che ovviamente venivano comunque praticate) attraverso un procedimento non di semplificazione ma di trasparenza, sia nei criteri valutativi che nelle responsabilità delle decisioni. E qui ricordo, e condivido, il concetto espresso da Paolo

Terranova nella introduzione, in base al quale la complessità si deve affrontare e accettare come tale: quindi “gestire la complessità con la complessità”, evitando scorciatoie semplificative apparentemente utili ma che poi, nella sostanza, possono diluire il problema rendendolo più difficilmente risolvibile. La trasparenza, al contrario, non semplifica la complessità ma le toglie le ambiguità e, di conseguenza, i margini di discrezionalità che nei rapporti di forza aiutano solo chi è più forte o chi ha meno scrupoli, a discapito della soluzioni più eque.

Ragionando sulla contrattualità aziendale, e ricordando la mia esperienza, che è stata al contempo di RSU e di gestore di progetti come quadro, non posso trascurare le questioni che riguardavano lavoratori esterni con funzioni consulenziali, che molto spesso svolgevano mansioni tecniche del tutto equivalenti a quelle di altri colleghi interni: quelli che ora chiamiamo lavoratori a partita IVA, spesso mono-cliente.

L'azienda ricorreva all'impiego di competenze esterne per coprire sovraccarichi di lavoro o urgenze di consegna, e a quel tempo (ma forse è ancora così) la commessa ne traeva un certo vantaggio perché il lavoratore esterno, il più delle volte portatore di elevata professionalità, aveva con l'ufficio appalti dell'azienda un costo contrattuale orario lordo inferiore al costo orario lordo del lavoratore interno.

Nella mia esperienza ho anche assistito a circostanze

Sistemi servizievoli di affidamento di quote di lavoro all'esterno, in presenza di colleghi interni scarichi di lavoro: ciò significa che l'esternalizzazione di quote di lavoro può ubbidire a logiche complesse non sempre trasparenti, magari legate alla gestione del personale interno in chiave punitiva o con intenti di marginalizzazione.

Questo fatto (di cui ho preso coscienza con troppa lentezza e che per me costituiva a volte conflitto di interessi tra l'essere RSU, doverosamente attento alle questioni sindacali interne, e l'essere gestore di progetti, quindi in alcuni casi agevolato dall'esternalizzazione) fa riflettere su quanto debba essere presente all'interno degli istituti contrattuali (quando la questione è pertinente) la disciplina del ricorso al lavoro esterno e quindi tutta la problematica dei lavoratori autonomi. Questo versante, relativamente nuovo, interessa giustamente il sindacato, intanto perché si tratta di lavoratori (ancorché autonomi e non dipendenti) e dei loro diritti, e poi perché in molti casi possono riverberarsi aspetti rilevanti anche sui lavoratori dipendenti.

Pertanto la questione dei lavoratori autonomi collegati con attività aziendali non può non essere inserita in un contesto contrattuale inclusivo.