

imec

giornale metalmeccanico



MENSILE DELLA FIOM-CGIL

Iscritto al n. 118/2019 del Registro della Stampa
Direttore responsabile: Gabriele Polo
Redazione: Bernardino Andriani, Michela
Bevere, Alessandro Geri, Claudio Scarcelli

Meta Edizioni Srl
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
Tel: 0685262372 - email: imec@fiom-cgil.it
www.fiom-cgil.it



UN CONTRATTO NUOVO

IN QUESTO NUMERO LE RELAZIONI SU SALARIO E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE TRATTE DAL SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO ORGANIZZATO DALLA FIOM E CON IL CONTRIBUTO DI GIUSLAVORISTI, DOPO LA FIRMA DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL CCNL TRA FIM-FIOM-UILM E FEDERMECCANICA-ASSISTAL

di Francesca Re David

Il contratto nazionale dei metalmeccanici vive se lo portiamo nelle fabbriche e negli uffici. Penso che il contratto, siglato il 5 febbraio scorso, sia molto importante, penso che sia un contratto che, dentro un percorso costruito in questi anni dalla storia contrattuale della Fiom, con le vicende che abbiamo conosciuto così complesse e così difficili, e dentro quella storia, segna anche la possibilità di aprire una nuova fase, nei luoghi di lavoro e nel confronto, una nuova fase di relazione con le lavoratrici e con i lavoratori e nelle aziende.

Avevamo naturalmente degli obiettivi quando abbiamo costruito la piattaforma dei metalmeccanici, quando abbiamo avviato la trattativa e poi quando alla fine abbiamo provato a fissare delle giornate conclusive della trattativa per andarci in fondo, ma sinceramente il contratto si è costruito nelle sue diverse fasi e prima non avevamo certezza di quale sarebbe stato il risultato che avremmo ottenuto e la qualità del contratto che saremmo riusciti a mettere in piedi.

Abbiamo fatto questo contratto, abbiamo svolto questa trattativa in una condizione che nessuno di noi avrebbe pensato di conoscere e nella quale spero non ci ritroveremo più nel rinnovo di altri contratti: la situazione pandemica dentro cui ancora profondamente siamo.

L'industria ovviamente è stata fortemente coinvolta ed è stata fortemente colpita perché una crisi come questa produce immobilità e anche immobilità delle aziende, produce immobilità del lavoro, anzi noi abbiamo lavorato perché ci fosse una totale immobilità anche nelle aziende, nel lavoro, esattamente un anno fa, quando Conte aveva dichiarato «tutti a casa», ma poco disse sui luoghi di lavoro dal punto di vista di che cosa doveva accadere.

Un'industria, la nostra, che per gran parte lavora per le industrie estere, in qualche modo è contoterzista del lusso, è contoterzista di qualità: fa componenti per la Germania, per la Francia, per l'America in una condizione in cui tutto il mondo in qualche modo è stato coinvolto dai processi che erano in campo. Un'industria che ha fatto sì che anche in questi mesi così difficili, superata la fase dell'anno scorso, ha anche ripreso a lavorare.

Mentre facevamo le ultime giornate di trattativa del contratto ci siamo trovati in



una condizione, che dura anche adesso, in cui in molte aziende c'erano gli straordinari e si lavorava fortemente. Si lavora tuttora fortemente sempre avendo accanto e vicino a sé il tema della pandemia, che non è che si allontana o si nasconde nel momento in cui le persone lavorano.

Una condizione, quindi, assolutamente imprevedibile, eccezionale con cui abbiamo imparato a fare i conti, senza averne nessuna esperienza precedente.

L'industria metalmeccanica è pervasiva di tutti i settori perché noi facciamo macchine per tutti, per l'industria di tutti e quindi risente anche dell'andamento generale di ogni altra attività economica e produttiva.

I contratti dei metalmeccanici sono gli unici in questo Paese che tengono insieme tutti i settori possibili, i nostri non sono contratti di settore, i nostri sono contratti di categoria; per la storia contrattuale dei metalmeccanici, credo per volontà delle imprese e del sindacato abbiamo una storia contrattuale; quindi siamo l'unico contratto che tiene dentro dagli informatici ai siderurgici, con la fase che i diversi settori stanno attraversando in questi mesi, che non è uguale perché diverso è l'impatto della crisi e diverse le risposte che sono state date nei diversi settori.

Noi abbiamo i settori più legati alla mobilità che vivono una condizione più difficile di quanto appare probabilmente, perché nel frattempo c'è una riorganizzazione delle imprese a livello mondiale, in molti casi anche attraverso politiche e strategie non solo delle imprese, ma anche dei governi.

Noi a volte conosciamo poco la strategia delle imprese e ancora meno o quasi nulla la strategia dei Governi dal punto di vista delle politiche industriali che mancano da oltre vent'anni.

Penso ad esempio all'automotive, oltre a tutta la vicenda Fca che non riguarda direttamente questo contratto, ma il cui indotto invece ha a che fare molto con questo contratto, con tutta la componentistica. Sicuramente quello che sta avvenendo, rispetto alle scelte che il nuovo gruppo Stellantis farà, avrebbe bisogno di una capacità



I contratti dei metalmeccanici sono gli unici in questo Paese che tengono insieme tutti i settori possibili, i nostri non sono contratti di settore, i nostri sono contratti di categoria



e una possibilità di attenzione maggiore. Potrei parlare anche delle aerostutture. Noi siamo in una fase in cui gli aerei, soprattutto quelli a lungo raggio, non volano, volano poco e voleranno poco per i prossimi 2-3 anni.

Leonardo fa in prevalenza parti di aerostutture e abbiamo gli stabilimenti di produzione collocati soprattutto al Sud e monoprodotti – come per esempio è il caso di Grottaglie, l'esempio più eclatante da que-

sto punto di vista – e quindi siamo in una condizione in cui Leonardo ha scelto di non fare cassa integrazione, ma annuncia un accorpamento di stabilimenti, esuberanti, naturalmente fatti con la diminuzione dell'occupazione soprattutto nel Mezzogiorno o, come nel caso di Genova, di esternalizzazioni, quindi siamo di fronte a un processo di riorganizzazione.

È inutile dire quanto l'informatica sia stata impattata; paradossalmente la crisi pandemica ci ha messo nelle condizioni di avere più rapporti con i lavoratori dell'informatica di quanti non ne avessimo mai avuti, perché l'utilizzo di questi strumenti per loro è una cosa più naturale e soprattutto nelle assemblee, tranne alcune fabbriche storiche, nonostante la difficoltà e la solitudine dentro cui ci si è trovati e il modo con cui abbiamo messo in campo degli strumenti, c'è stata la partecipazione anche di questi lavoratori che sono in grandissima parte in smart working da marzo.

Tornando al contratto dei metalmeccanici, c'è stata tutta una fase in cui non si riusciva proprio ad aprirla la trattativa, ad entrare nel merito.

Si tratta di un contratto, quindi, che riguarda un mondo molto vasto e che – proprio per questo ha anche una funzione solidaristica fondamentale perché è chiaro che quando tu rappresenti un mondo molto vasto significa che tieni insieme tutti e che il risultato che ottieni in qualche modo ha proprio l'obiettivo di parlare ad un mondo ampio.

L'abbiamo sempre detto che la pandemia rischia di far crescere le disparità. Credo che questo tratto del contratto, della storia contrattuale dei metalmeccanici sia un elemento fondamentale che abbiamo solo noi e penso che sia un tratto che noi dobbiamo assolutamente rivendicare come

elemento proprio solidaristico, è il primo strumento che risponde alla frammentazione del lavoro.

Quando noi diciamo contrattazione inclusiva il primo strumento è il contratto per tutti, su cui si inserisce tutto quello che siamo in grado di innestare nella contrattazione di secondo livello.

Questo mi porta a dire che se il contratto nazionale è il primo strumento per tutti, la nostra prima azione contrattuale è quella di far rispettare il contratto nei luoghi di lavoro. Faccio un esempio, con il contratto scorso, con i famosi flexible benefit, che tanto hanno fatto discutere anche tra di noi, anche con opinioni diverse da questo punto di vista, nelle aziende non sindacalizzate è stato un modo per entrare rivendicando il fatto che il contratto fosse applicato e che i 100-150-200 euro di flexible benefits arrivassero ai lavoratori.

È stata una cosa importante in alcune situazioni avere degli strumenti nuovi che davano ai lavoratori cose con cui confrontarsi, entrare dentro e costruire una relazione.

L'applicazione del contratto credo che sia il primo atto su cui noi dobbiamo in qualche modo agire per innestare anche un'idea di contrattazione di secondo livello.

Questo contratto segna una svolta, ma è coerente con la nostra linea.

La storia contrattuale della Fiom degli ultimi decenni è stata fondata su tanti punti, ma su un punto concettuale preciso: che la contrattazione si fa se c'è pari dignità tra i soggetti che contrattano.

Noi lo abbiamo sempre detto, non c'è contrattazione se non c'è pari dignità e pari dignità significa mettere in gioco rapporti di forza.

In questi ultimi decenni per come si è trasformato il capitale e quindi anche l'industria con la globalizzazione, l'interna-

zionalizzazione, la finanziarizzazione e così via, molte imprese hanno provato in modo anche molto consistente ad andare verso un modello diverso che non è quello nostro, non è quello italiano, andare verso il modello che noi molto spesso abbiamo definito dell'americanizzazione della contrattazione, quindi della corporativizzazione della contrattazione, dove si contratta salario azienda per azienda e finisce lì, senza un'idea di contratto «collettivo» per un milione e mezzo di metalmeccanici, ma con l'idea della concorrenza tra aziende sul

La storia contrattuale della Fiom degli ultimi decenni è stata fondata su tanti punti, ma su un punto concettuale preciso: che la contrattazione si fa se c'è pari dignità tra i soggetti che contrattano

mercato internazionale, con la «complicità» – come dice Sacconi – dei lavoratori.

Credo che la storia difficile della Fiom di questi anni sia un po' questa. Non partirò dall'80, ma sicuramente la scelta di quello scontro che ha segnato una fase con l'uscita dei delegati dei Consigli e i giovani che

entravano nelle fabbriche ha portato poi al fatto che non si votasse più nei luoghi di lavoro fino al '93, quando è stato ristabilito il fatto che la contrattazione era importante perché bisognava fare l'euro ed è ripartita anche un'idea di rappresentanza.

Poi è cominciata la stagione degli accordi separati. Quando partecipai alla prima trattativa, in Fiom, per il contratto del 1999, Claudio Sabattini mi disse: devi scrivere la storia di questo contratto, perché sarà per molti anni l'ultimo contratto acquisitivo. Due anni dopo, ci fu il primo accordo separato. Un accordo separato che la Fiom scelse per le 18 mila lire, quindi sul salario, perché si affermava il principio che il lavoro era subordinato alla concorrenza globale tra le imprese, e quindi non aveva autonoma rappresentanza ma doveva stare dentro alle compatibilità delle imprese.

Poi ci fu l'accordo unitario che fece Gianni Rinaldini, quello del 2008, ma un anno dopo Federmeccanica con Fim e Uilm lo disdettarono. I metalmeccanici avevano fatto il contratto del 2008, ma nel 2009 ne hanno fatto un altro senza la Fiom.

L'idea, quindi, che si poteva stare dentro la contrattazione con un proprio punto di vista autonomo e che ci si confrontava con le imprese è durata poco. Un anno dopo il ritorno a un contratto unitario quindi è ripartita la strada degli accordi separati che è finita nel 2016.

È stata una fase molto complessa, abbiamo continuato a fare sindacato senza lo strumento del contratto nazionale, quindi non era una cosa da nulla, ma credo che la forza del sindacato nel rapporto con i lavoratori, con i delegati e con le strutture territoriali ha fatto sì che quelle parti dell'accordo che non ci piacevano non fossero applicate e questo, dai dati che abbiamo, risulta vero in



oltre il 50% della categoria.

Non c'è dubbio che il nuovo modo di lavorare, il famoso Wcm è in miglioramento continuo, il metodo con cui si lavora noi non lo abbiamo mai scelto, non l'abbiamo scelto nel fordismo, nel taylorismo, che ancora ci sono, e non lo scegliamo rispetto al Wcm, perché è l'azienda che sceglie il modo come si lavora e ormai è un modo esteso, non solo nell'industria metalmeccanica, ma dappertutto si lavora così. Si lavora così ad Amazon, si lavora così tra gli impiegati, si lavora così dovunque. C'è chi lo esplicita di più e chi meno ma in ogni caso ha bisogno della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si è tentata la strada di una partecipazione costretta, quella che ha tentato Fca uscendo fuori dal contratto nazionale, uscendo fuori da Confindustria, non riconoscendo più la Fiom che non aveva firmato il contratto ed eliminando l'idea di contrattazione nei luoghi di lavoro, dopodiché il risultato è stato che è l'azienda che decide e non c'è la possibilità di discuterne negli stabilimenti.

Peccato che anche Fca quando ci sono momenti difficili, le ristrutturazioni, le riorganizzazioni o il Covid-19, senza la Fiom fa fatica e quindi ci sono i Comitati Covid dentro cui c'è la Fiom. La strada della subalternità dei lavoratori nella partecipazione l'ha tentata Fca in modo molto esplicito ed è quella che anche le altre imprese metalmeccaniche avevano in mente nella fase degli accordi separati, perché altrimenti non credo che le aziende metalmeccaniche non avessero presente la rappresentanza che c'è nei luoghi di lavoro. Il contratto del 2016 ha segnato una fase molto importante, un cambiamento da questo punto di vista, profondissimo, anche nel

modo in cui Federmeccanica ha deciso di approcciare al contratto, quindi non l'idea di una subordinazione, ma l'idea della necessità di un confronto; arrivando ad un punto senza scorciatoie e vedendo se ci sono le condizioni, anche attraverso gli scioperi, per arrivare ad un accordo.



Il contratto scorso, e questo nuovo contratto lo ha consolidato, sancisce il principio che il contratto deve essere validato dal voto certificato dei lavoratori



Il passaggio del 2016 è stato molto importante perché ha segnato questo punto, cioè i contratti si fanno nel riconoscimento di una propria autonomia delle parti anche se poi ci si confronta, naturalmente, con i rap-

porti di forza.

È determinante che ci sia stato reciprocamente un investimento nelle relazioni: ci sono state relazioni importanti durante questa trattativa, di rispetto reciproco, di confronto anche aspro e con tutto quello che questo determina e quindi credo che per noi si apre una nuova sfida, per questo insisto molto sulla contrattazione, perché questo significa che bisogna agire il confronto e la contrattazione non solo a livello nazionale, ovviamente, ma anche nelle aziende, con una idea di partecipazione da un punto di vista autonomo delle lavoratrici e dei lavoratori e non subalterno nel confronto con le imprese e con i problemi che ci troviamo di fronte, una storia che sta sempre dentro la nostra idea di contrattazione.

Quest'anno noi celebriamo 120 anni, il centenario lo incentrammo proprio su questo tema, sull'attacco al contratto nazionale di allora, contro gli accordi separati, per la pari dignità e l'autonomia di punto di vista.

È sempre stata questa la nostra idea che a volte porta agli scioperi, a volte al confronto e a volte deve tendere a migliorare le cose. Questo elemento va insieme alla questione della democrazia che è anche stato l'elemento su cui noi ci siamo battuti tanto in questi anni: in occasione del primo accordo separato noi raccogliemmo 500 mila firme per chiedere che i lavoratori votassero, non per dire che quell'accordo non andava bene, ma per chiedere il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a votare.

Il contratto scorso, e questo nuovo contratto lo ha consolidato, sancisce il principio che il contratto deve essere validato dal voto certificato dei lavoratori.

Questa è la nostra storia, è una storia molto importante da questo punto di vista, quindi





il contratto va fatto votare, anche se siamo dentro la pandemia, perché le cose o si agiscono o se non si agiscono si perdono. Sappiamo tutti e siamo consapevoli della situazione che c'è, con il problema del distanziamento, sappiamo tutti che invece di fare un'Assemblea ne dobbiamo fare 15, ma vanno utilizzati tutti gli strumenti che la nostra pratica di questi mesi è stata in grado di individuare per far conoscere il contratto alle lavoratrici e ai lavoratori e farlo votare, con assemblee in presenza e a distanza.

Abbiamo una prima parte del contratto dei metalmeccanici molto ricca, quella relativa alle relazioni, all'informazione, agli esami congiunti, all'informazione preventiva.

La prima parte non si è usata molto in questi anni in cui la contrattazione che abbiamo fatto è stata sostanzialmente o sugli esuberanti per evitare i licenziamenti o sui premi di risultato e poco sulle questioni che riguardano l'organizzazione del lavoro. Sto parlando naturalmente in senso generale, l'abbiamo usata poco e invece quella parte va usata perché ci fornisce un sacco di elementi, va usata bene se vogliamo avere un atteggiamento intelligente e utile nel provare a entrare dentro le questioni e a migliorare le condizioni di chi lavora e di chi rappresentiamo.

La prima parte del contratto è così robusta perché abbiamo uno schema contrattuale che anche in questo caso è diverso da tutti gli altri: non abbiamo gli Enti bilaterali anche per scelta assoluta di Federmeccanica. Gli Enti bilaterali assorbono la parte delle relazioni e la decontrattualizzano, invece noi abbiamo tutta una parte dei diritti di informazione inserita nel contratto che arriva fino ai delegati e quindi è una cosa diversa da questo punto di vista: la partecipazione è

sempre stato un elemento che abbiamo avuto e dobbiamo perciò rivendicarlo. Il confronto tra le parti non è un elemento bilaterale e questa la considero una cosa molto importante su cui dobbiamo investire se vogliamo riprendere in mano la contrattazione.



Penso che i contratti non devono fare scambi, anche se questo non significa che non ci siano livelli di mediazione, ma significa che ogni cosa ha un suo equilibrio



Credo che anche la parte delle relazioni sindacali abbia molto a che fare con la fase in cui abbiamo costruito questo contratto, perché i Comitati Covid-19 sono stati una cosa enorme. Abbiamo scioperato per discutere del fatto che bisognava fermare le aziende e che bisognava condividere i protocolli, visto

che il governo non aveva detto niente su come si doveva lavorare nelle fabbriche per mettere in sicurezza le persone, per questo siamo intervenuti insieme alle imprese e ai nostri delegati sull'organizzazione di quel lavoro che andava distanziato.

Credo che questa sia stata per noi un'esperienza fortissima, a parte che un sindacato che non fosse fondato sui delegati non avrebbe neanche potuto approcciarla quella discussione; la nostra forza è stata la presenza dei delegati nei luoghi di lavoro e noi a distanza a provare a costruire le soluzioni. Siamo l'unica categoria che ha un protocollo sullo svolgimento delle assemblee nella pandemia, con tutto il significato che questo elemento ha e abbiamo deciso di mettere nel contratto l'esperienza e le regole dei protocolli Covid-19.

A questo contratto noi ci siamo arrivati negli ultimi mesi. Per diversi mesi, anche prima della pandemia, Federmeccanica non fremeva per fare il contratto, stava abbastanza ferma, non sembrava ci fosse l'intenzione di fare il contratto.

La fase anche dei protocolli ed il modo in cui ci siamo rapportati sia con gli scioperi prima, ma con il confronto importante poi, sia a livello nazionale che dentro le aziende, ha giocato una funzione importante.

Sono sicura che ad un certo punto alcune grandi imprese abbiano deciso di fare il contratto, si sono scontrate tra di loro ma sono arrivate a un punto di incontro.

Credo, quindi, che ci sia stato non solo il contributo delle Unioni industriali, ma anche il fatto che alcune imprese siano entrate in campo perché c'era anche la ripresa, perché comunque c'erano gli straordinari, perché comunque nella metalmeccanica, nonostante il -9%, la

ripresa c'era più di altri settori e poi c'era la necessità in una fase così complicata di creare una condizione di stabilità del sistema, in una situazione in cui gli elementi di stabilità sono così pochi rispetto a quello che potrà succedere.

Alla ripresa del tavolo di trattativa è arrivata la proposta dei 65 euro di aumento sui minimi salariali di Federmeccanica, che abbiamo respinto.

Penso che i contratti non devono fare scambi, anche se questo non significa che non ci siano livelli di mediazione, ma significa che ogni cosa ha un suo equilibrio.

Sul salario è stato salvaguardato l'ex post che è il punto su cui è stato fatto il contratto precedente, ma è stato superato il fatto che il salario fosse solo legato all'inflazione perché c'è qualcos'altro che può far crescere il salario. Federmeccanica non ci ha voluto riconoscere il fatto che ci aveva dato pochi soldi negli anni prima e che quindi ce li doveva dare, la piattaforma l'abbiamo costruita sulla base di questo, perché è un punto di principio.

Sul tema dell'inquadramento poi abbiamo trovato l'elemento del riconoscimento del valore del lavoro a tutti i livelli e il salario è decisamente superiore all'inflazione.

La clausola di salvaguardia mette ulteriormente al riparo, perché se c'è un ex post sull'inflazione è chiaro che quello trascina con sé una serie di elementi.

A giugno di tutti gli anni sapremo quanto è l'inflazione e quanto è dato da altro titolo e se il complessivo è inferiore all'inflazione, entrerà in gioco la clausola di salvaguardia. Devo dire che noi a un certo punto abbiamo posto come elemento fondamentale per chiudere la trattativa i 100 euro al terzo livello, perché le lavoratrici e i lavoratori dentro le fabbriche sono quelli che hanno sempre lavorato tranne momenti di sciopero in presenza, non a distanza, quindi sono stati quelli più impattati anche dalla durezza di questi mesi, che hanno gestito tutta la fase dei protocolli in modo assolutamente forte e significativo, che hanno tenuto sulle loro spalle il peso di questa situazione così complessa e quindi avere anche un elemento che simbolicamente, oltre che concretamente rispondeva a questo, per quanto ci riguarda è stato un elemento molto importante.

Se i salari sono fermi, la curva è piatta e questo non fa bene neanche al mercato, non fa bene a nessuno.

Credo che anche su questo si sia trovato un equilibrio tra l'ex post, la motivazione con

cui veniva data e l'aprire una strada che ti dice che se fai un contratto di qualità, quel contratto deve avere un salario di qualità e questo è un elemento molto importante.

Al termine di una lunga mediazione è stato definito, oltre all'aumento salariale di 100 euro per il terzo livello, 112 euro per il

//
C'è molto lavoro da fare, però credo che questo contratto sia in continuità con la storia della Fiom e nello stesso tempo segni la presa di forza di una nuova fase delle relazioni fatta di confronto e di contrattazione
//

quinto livello sui minimi contrattuali, complessivamente per il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2024.

Collegato a questo, naturalmente c'è l'inquadramento che sicuramente è un'evoluzione di quello precedente del 1973. È un inquadramento fatto di declaratorie, di profili e di esempi, sicuramente a tutti preoccupa perché è una cosa nuova.

L'inquadramento professionale viene adeguato alle profonde trasformazioni tecnologiche e organizzative di oggi. Il primo importante risultato è rappresentato dal superamento del primo livello a partire dal 1° giugno del 2021, migliaia di lavoratori passeranno nell'attuale secondo livello.

È stato un confronto duro, difficile e complicato in alcuni momenti quello sull'inquadramento, sul significato delle parole, perché le parole sono una cosa importante, sulla parola responsabilità, sulla parola autonomia e credo che abbiamo

fatto un lavoro insieme molto significativo; è vero che altri contratti si stanno cominciando a ispirare sul fatto che l'inquadramento è una cosa importante su cui misurare l'organizzazione del lavoro, le condizioni e la qualità del lavoro e non potevamo non farlo noi, io credo, per quello che significhiamo.

L'aver tolto il primo livello è una grande conquista soprattutto per i lavoratori degli appalti. Sulla formazione abbiamo ottenuto un anno in più, quindi è un elemento fondamentale, ci sono delle novità molto complesse che si sta ancora cercando di capire come metterle in piedi, per dare strumenti alle aziende per fare la formazione.

È stata accolta come un successo la clausola sulle donne vittime di violenza, anche alla Sirti, per fare un esempio, dove sono tutti maschi c'è stato l'applauso, perché viene riconosciuto come un elemento di conquista culturale.

Devo dire che su questo non abbiamo fatto una gran fatica con Federmeccanica, c'è stata una disponibilità a mettere al centro questi elementi, mi è capitato di incontrarla nei contratti dal '99 in poi e o era sul part time, o sui temi della famiglia, ma si è sempre trovato in Federmeccanica una sensibilità su questi temi nel contratto nazionale, è questa credo sia una cosa importante.

In questo contratto c'è quindi un'idea e ci sono strumenti. Se noi lo capiamo e ce ne appropriamo vale la capacità di un confronto di qualità, anche nel rapporto con le lavoratrici e con i lavoratori e vale la qualità della contrattazione che faremo.

Dopo gli approfondimenti sul nuovo contratto che stiamo facendo, credo che dovremo farne altri, per individuare quali sono gli elementi che caratterizzano la nostra contrattazione di secondo livello che dovremo affrontare e credo che molto dovrà essere fatto anche per quanto riguarda il tema del tempo determinato, della precarietà e così via, temi su cui poco abbiamo fatto in questo contratto, ma perché ci sono norme di legge e poca pratica contrattuale; norme di legge da una parte e poca pratica contrattuale dall'altra.

C'è molto lavoro da fare, però credo che questo contratto sia in continuità con la storia della Fiom e nello stesso tempo segni la presa di forza di una nuova fase delle relazioni fatta di confronto e di contrattazione e di utilizzo degli strumenti che abbiamo per migliorare le condizioni di lavoro di tutte e tutti.

ISCRIVITI ALLA FIOM, ADESSO.



Tiziano Treu: l'intervista

GLI APRIPISTA

di Sara Quartarella

Subito dopo il raggiungimento dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici sottoscritto da Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica Assisital il 5 febbraio 2021 il presidente del Cnel, il prof. Tiziano Treu, già Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e Ministro dei Trasporti e della Navigazione, Senatore, Presidente della 11^a Commissione Permanente - Lavoro e previdenza sociale e docente di diritto del lavoro, è stato il primo a intervenire in merito, esprimendo soddisfazione per il risultato raggiunto.

Proprio per le sue dichiarazioni e per il suo ruolo abbiamo scelto di intervistarlo sulla stipula del Ccnl metalmeccanici e sull'importanza di questa firma per il mercato del lavoro nel nostro Paese.

Lei è stato tra i primi a commentare l'importanza del rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. Potrebbe farci un bilancio della stagione contrattuale tra i contratti conclusi e quelli ancora da concludere?

Questo bilancio è stato fatto dal Cnel nel nostro rapporto sul mercato del lavoro che riguardava il 2020 e che, devo dire, è stata una stagione eccezionalmente negativa: il 60% di contratti non sono stati rinnovati e questa è una percentuale altissima, una cosa mai vista. Di certo parte della responsabilità può essere data alla pandemia, ma non è stato solo quello il motivo; evidentemente alla situazione emergenziale si sono sommate la crisi generale e l'incertezza politica. Adesso la stipula dell'ipotesi di accordo del contratto dei metalmeccanici

dovrebbe dare una spinta alla situazione generale. Infatti, come Cnel, abbiamo commentato la firma del 5 febbraio in maniera positiva, anche perché per l'avvio della trattativa a dicembre 2019, quando ancora si poteva fare tutto in presenza, era stata scelta proprio Villa Lubin, che è la sede del Cnel, quale luogo simbolico per il confronto fra le parti.

Noi abbiamo sempre fatto il tifo perché si arrivasse alla stipula di questo contratto, in modo che potesse essere, com'è sempre stato tradizionalmente, non solo un contratto fatto bene, ma anche un contratto apripista per tutti gli altri. E, infatti, l'abbiamo valutato positivamente e adesso speriamo che nei prossimi mesi, anche con il nuovo governo, si apra una stagione di rinnovi normale, nel limite del possibile di questo momento storico. Nei giorni in cui la trattativa è ripartita c'era la sensazione che riuscire a chiudere il contratto dei metalmeccanici potesse sia aprire una nuova stagione dei rinnovi, sia che fosse un segnale politico per ricominciare la ricostruzione nel migliore dei modi.

In Italia ci sono oltre 900 Ccnl applicati, come giudica questa enorme frammentazione?

Uno dei problemi che proprio questa frammentazione crea e, che riflette soprattutto la frammentazione dei datori di lavoro più che dei sindacati, è che in archivio, al Cnel, riceviamo contratti firmati da gruppi di sedicenti associazioni datoriali sconosciute, formate anche solo da 3 o 4 persone, dei quali, a volte, non abbiamo modo di sapere come e quanto siano applicati. Noi abbiamo i numeri, insieme all'Inps, dei



Il 2020 è stata una stagione eccezionalmente negativa: il 60% di contratti non sono stati rinnovati e questa è una percentuale altissima, una cosa mai vista





contratti maggiori, ma di molti non sappiamo i numeri effettivi e questo è gravissimo ed è proprio dovuto a questa frammentazione che, purtroppo, è l'aspetto negativo di una libertà sindacale che però dovrebbe essere regolamentata.

Secondo lei quali sono i punti di forza del contratto nazionale dei metalmeccanici, a partire dal binomio aumenti dei minimi salariali ed evoluzione dell'inquadramento?

Il punto nuovo che sia stato fatto e che sia stato fatto in queste condizioni. Quelli indicati sono i punti più importanti anche perché sono connessi. Per avere un contenuto salariale significativo, che fosse di riconoscimento ai lavoratori si è dovuti andare oltre la semplice registrazione dell'aumento dell'inflazione. Si è fatta un'aggiunta concettuale molto importante che nel patto della fabbrica di due anni fa non si immaginava neppure: questa è la grande novità. Si è dato valore salariale, quindi un aumento rispetto a quanto presente precedentemente, e si è data valorizzazione della professionalità che viene riconosciuta con l'inquadramento. Questo è un valore di principio assolutamente inedito, cioè la revisione dell'inquadramento non è solo una questione di restyling necessario perché era fermo dal 1973. Era impossibile mantenere un inquadramento praticamente immobile da quasi 50 anni.

Sicuramente andrà approfondito, anche con le commissioni, tenendo conto delle specificità di alcuni ambienti settoriali e aziendali. Però, in ogni caso, si passa dalla mansione statica, più o meno incastrata in

un'organizzazione ferma, a questo concetto del ruolo della valorizzazione delle capacità che sono indicate e che sono diverse dal passato. Questo cambiamento di logica, che riflette i cambiamenti della realtà, hai il merito di dare all'inquadramento un contenuto di valorizzazione

//

Noi siamo l'unico Paese europeo grande che non ha regole né sulla rappresentanza né sulla contrattazione e si spiega perché c'è l'articolo 39 della Costituzione che non era adatto ed è stato messo da parte

//

della professionalità, in un'ottica in cui diventa fondamentale l'investimento nel lavoratore e nelle competenze di cui esso è portatore.

La contrattazione ha supplito alla mancanza di una legislazione in materie come lo smart working e nei protocolli anti Covid-19. Questo costituisce un monito per il Governo?

Ho sempre pensato che nelle materie nuove, mobili, difficili e incerte è meglio che la legge non ci metta i piedi troppo in fretta e troppo pesantemente. Qui siamo in un caso particolarmente evidente; lo smart working è una cosa che è partita nell'emergenza e che sta scoppiando grazie anche alla tecnologia che lo permette. Diventerà un modo normale, anche se non totale, dello svolgimento del lavoro senza tempo e spazio definito. È per il momento una questione totalmente «marziana». Quindi una legge che intervenisse pesantemente, secondo me, sarebbe fuori luogo. Per fortuna la legge del 2017 è una legge molto leggera, quindi, dando spazio alla contrattazione, vediamo come si evolve la situazione, tenendo ben presenti le buone pratiche.

Direi che il monito al governo è quello di non intervenire con il Parlamento con una legge «pesante», dando invece spazio alla sperimentazione contrattuale. Potrebbe servire qualcosa in materia di sicurezza, questo sì, visto che è un punto delicato. Le leggi sulla sicurezza presenti riflettevano una realtà differente rispetto a quella presente, adesso ci sono delle novità, come quella dei protocolli anti Covid 19, in cui la contrattazione ha dimostrato la capacità di poter cogestire la sicurezza nei luoghi di lavoro. C'è stata un'emergenza tale che solo mettendo insieme con lo stesso obiettivo tutte le forze è possibile arrivare ad una soluzione. Sono state queste

due esperienze, lo smart working e la contrattazione sulla sicurezza, da tenere presente, da monitorare così da capire se più avanti sarà necessario intervenire nello specifico con una legge.

In Italia ancora manca una legge sulla rappresentanza. Cosa pensa del rapporto tra contrattazione e rappresentanza?

Noi siamo l'unico Paese europeo grande che non ha regole né sulla rappresentanza né sulla contrattazione e si spiega perché c'è l'articolo 39 della Costituzione che non era adatto ed è stato messo da parte.

Per lunghi anni il sindacato ha pensato di regolarsi da solo e c'è riuscito. Il testo unico del 2014 sarebbe già una buona regolamentazione, se non fosse che, pur essendo firmato da tutte le grandi organizzazioni, è spesso inapplicato. Se una realtà associata a Confindustria se non vuole può decidere di non firmare e di non osservarlo. E nessuno gli può fare niente perché si tratta di un contratto privato.

Tra l'altro mentre dalla parte sindacale ci sono delle regole sulla rappresentatività, dalla parte datoriale non c'è ancora nessuna regola.

Noi al Cnel ci abbiamo provato per molto tempo. I datori di lavoro prima dicevano che era importante regolamentarsi, però, quando ci abbiamo provato, non siamo riusciti a trovare dei criteri condivisi da tutti. Adesso speriamo che si riprenda una discussione in merito dato che la frammentazione è molto forte è importante che si arrivi ad accordi condivisi sui criteri di rappresentatività delle associazioni datoriali. Fare un intervento legislativo in questa materia è molto delicato perché si sa come

si inizia, ma non come si finisce. In Parlamento ci sono da mesi testi su questi temi, compreso quello della ex Ministra Catalfo. Io avevo suggerito di partire dalla parte della contrattazione, siccome già c'è una regolazione sui contratti leader soprat-

// Non è più sufficiente fare ammortizzatori che tutelino l'esistente, perché l'esistente sarà modificato. Servono delle politiche attive vere, bisogna farlo per aiutare tutti: lavoratori e imprese //

tutto per quanto riguarda i salari. E questo sarebbe già un «pezzetto» che servirebbe a trovare una soluzione diversa dal salario minimo per legge. Perché anche l'Europa ha proposto con un'ipotesi di direttiva che

se i contratti garantiscono almeno il 70% dei lavoratori non è necessaria una legge sul salario minimo.

In ogni caso il governo, dopo che la situazione è stata lasciata incerta per mesi, dovrà pur far qualcosa, altrimenti continueremo ad avere contratti pirata.

Quali strumenti sono necessari a tutela dell'occupazione, a partire dalla riforma degli ammortizzatori sociali e dal fondo nuove competenze?

Bisogna sicuramente mettere in ordine il sistema degli ammortizzatori sociali perché, durante la pandemia, ci siamo resi conto di quanti buchi ha la nostra rete di sicurezza.

Durante la pandemia si sono fatti interventi tampone, inevitabili ma non sufficienti. Questa è una questione da mettere subito in cantiere per creare una rete universale di tutele specie per i settori molto colpiti. Però, ovviamente, questo lo dicono tutti, bisogna anche rafforzare le politiche attive, perché sempre di più con questo mercato del lavoro mobile, con queste trasformazioni, lo smart working, il cambiamento di settori e di produzione, il dopo Covid sarà molto diverso da quello che conosciamo.

Non è più sufficiente fare ammortizzatori che tutelino l'esistente, perché l'esistente sarà modificato. Servono delle politiche attive vere, bisogna farlo per aiutare tutti: lavoratori e imprese. Il Fondo nuove competenze è una buona iniziativa ma bisogna moltiplicarla perché sarà sempre più necessario un cambiamento delle competenze mobile.



L'analisi

LA CENTRALITÀ DEL SALARIO

di Gianni Venturi

Lo scopo di questa comunicazione è quello di tentare di fornire qualche elemento di valutazione e di approfondimento sul tema del salario ad una platea che ovviamente non ha bisogno di una semplice presentazione degli esiti della trattativa, essendo stata per gran parte protagonista di quella trattativa, di tutto quello che abbiamo messo in campo in questi mesi, in termini di iniziativa e di mobilitazione per arrivare all'ipotesi di accordo oggi al vaglio delle assemblee. Abbiamo, allora, deciso di costruire questa comunicazione in tre parti: una prima parte che fa riferimento al contesto in cui abbiamo maturato la decisione e la scelta di una centralità del salario, fin dalla definizione della piattaforma; una seconda parte sugli esiti della trattativa e l'ipotesi di

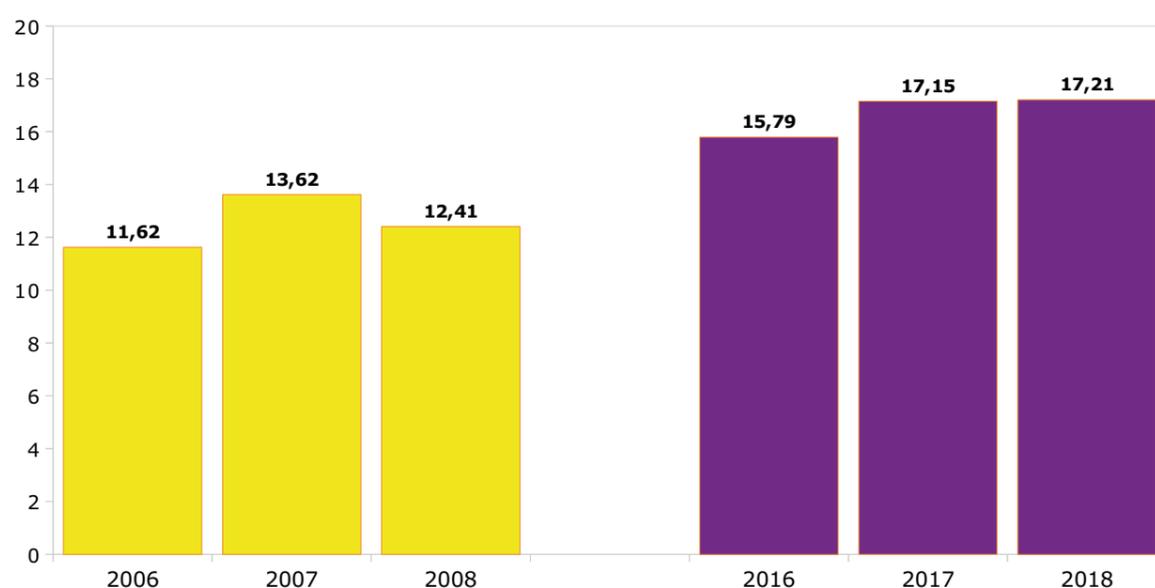
accordo ed una terza parte sul rapporto tra questi e la prospettiva di una gestione del contratto e una contrattazione sul salario che anche nel secondo livello possa assumere una evidente centralità.

Siamo partiti da uno studio, da un'analisi dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio di Camera e Senato sullo stato della manifattura in Italia.

Un'analisi molto interessante perché partendo da alcuni indicatori – la produttività oraria, la quota del profitto, il mark-up sui costi unitari variabili ed il costo unitario del lavoro si vede come gli stessi nel periodo preso in considerazione, 2014/2016, abbiano registrato un aumento della produttività oraria, della quota del profitto e del mark-up dei costi unitari variabili, cioè della quota di profitto che si aggiunge al costo totale durante il processo di formazione del prezzo.

MARGINE OPERATIVO LORDO PER ORA LAVORATA

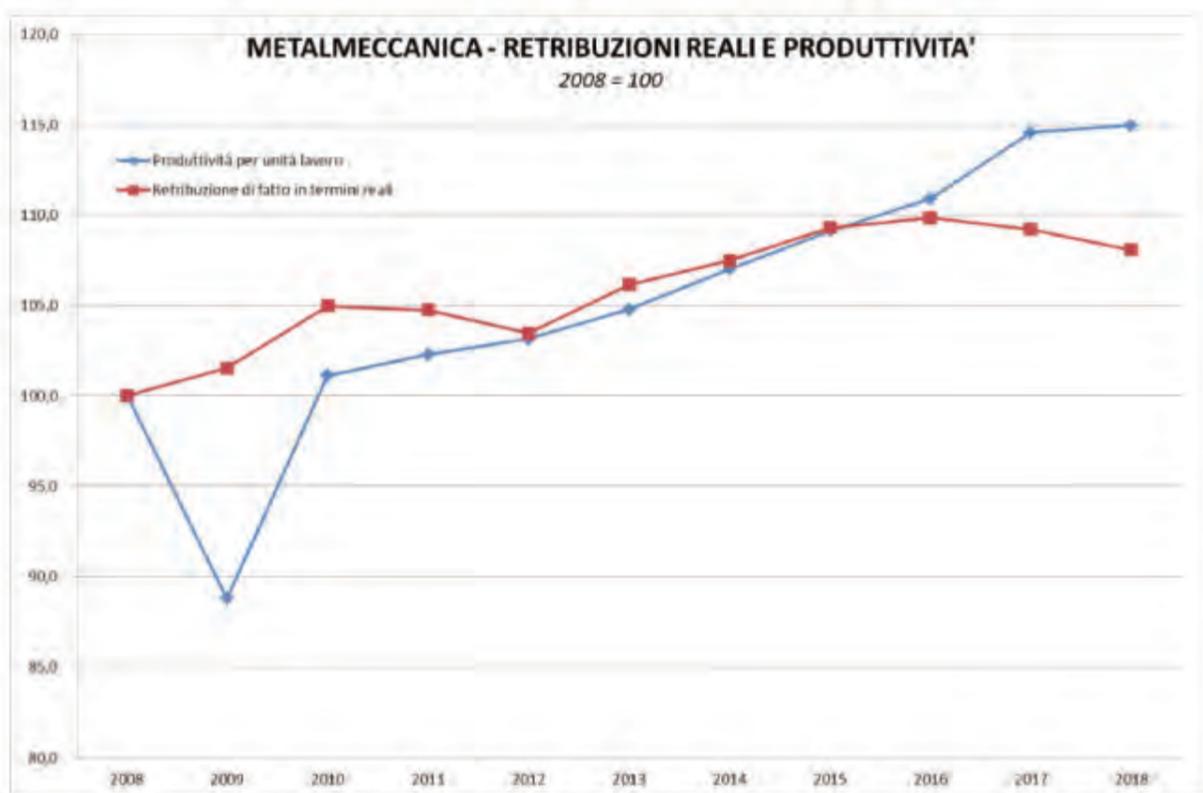
Settore metalmeccanico 2006/2008 - 2016/2018



FONTE: ns elaborazione-simulazione su dati Federmeccanica/Istat

Figura 1

La questione di fondo è se il livello nazionale della contrattazione collettiva deve o no redistribuire quote di produttività e di valore aggiunto agendo, quindi, anche sui processi di accumulazione e non solo sul versante della redistribuzione del reddito



Fonte: Fiom-Cgil, ns. elaborazione su dati Istat/Fondazione Tarantelli

Figura 2

L'unico degli indicatori a registrare una costante diminuzione è quello del costo unitario del lavoro.

A fronte di questa analisi la conclusione alla quale arriva l'Ufficio parlamentare di Bilancio è che sostanzialmente il sistema delle imprese manifatturiere ha avuto un comportamento, nella fase immediatamente successiva alla grande crisi del 2009 e alla recessione che è seguita nel 2012-2013, profondamente diverso da altre fasi recessive: avendo trattenuto una maggiore quota di profitto e non avendolo redistribuito su salari ed investimenti ha di fatto in qualche modo rallentato l'uscita dalla crisi peraltro non compiuta nemmeno a ridosso della crisi pandemica del 2020.

Partendo da questo quadro di riferimento abbiamo provato a verificare se queste tendenze potevano essere confermate o meno dentro il settore metalmeccanico e negli anni successivi al 2016. La figura 1 è una elaborazione/simulazione su dati Federmeccanica e Istat che fa riferimento all'andamento del margine operativo lordo per ora lavorata ed abbiamo fatto questa comparazione fra il 2006-2007-2008, che sono i tre anni che anticipano la grande crisi del 2009, con il triennio 2016-2017-2018.

Emerge che la tendenza di cui dicevamo prima è chiaramente confermata e per certi aspetti anche accentuata. Nel 2016 le imprese del settore metalmeccanico avevano recuperato margini di profitto, cioè il margine operativo lordo per ora lavorata, già superiori a quelli del 2009.

È una simulazione, non è un dato esatto, ed è una simulazione costruita su dati di Federmeccanica: al valore aggiunto abbiamo sottratto il costo del lavoro e quindi, sostanzialmente determinando il margine operativo lordo, lo abbiamo suddiviso per le ore lavorate avendo a riferimento un orario contrattuale netto (1.724 ore), scontando quindi lo stesso margine di errore sull'unica grandezza che non avevamo disponibile con certezza.

A questo andamento del margine operativo lordo per ora lavorata ha corrisposto una dinamica dal 2008 al 2018 tra retribuzioni reali e produttività nel settore metalmeccanico (vedi Figura 2) (questa è una elaborazione fatta su dati Istat da parte della Fondazione Tarantelli) che conferma il dato più generale dal quale siamo partiti: una produttività per unità di lavoro che tendenzialmente cresce e cresce in maniera più significativa nel 2016-2017-2018, mentre le retribuzioni di fatto in termini reali tendono a scendere, tendono ad aprire una forbice che poi è confermata anche dalla relazione tra retribuzioni da contratto collettivo nazionale di lavoro e retribuzioni di fatto (vedi Figura 3).

Nel 2009 la retribuzione contrattuale era ancora superiore, sia pure leggermente, alla retribuzione di fatto, poi questa tendenza si è leggermente invertita per poi continuare ad aprirsi ed a determinare una condizione per la quale a partire dal 2014 si appiattiscono

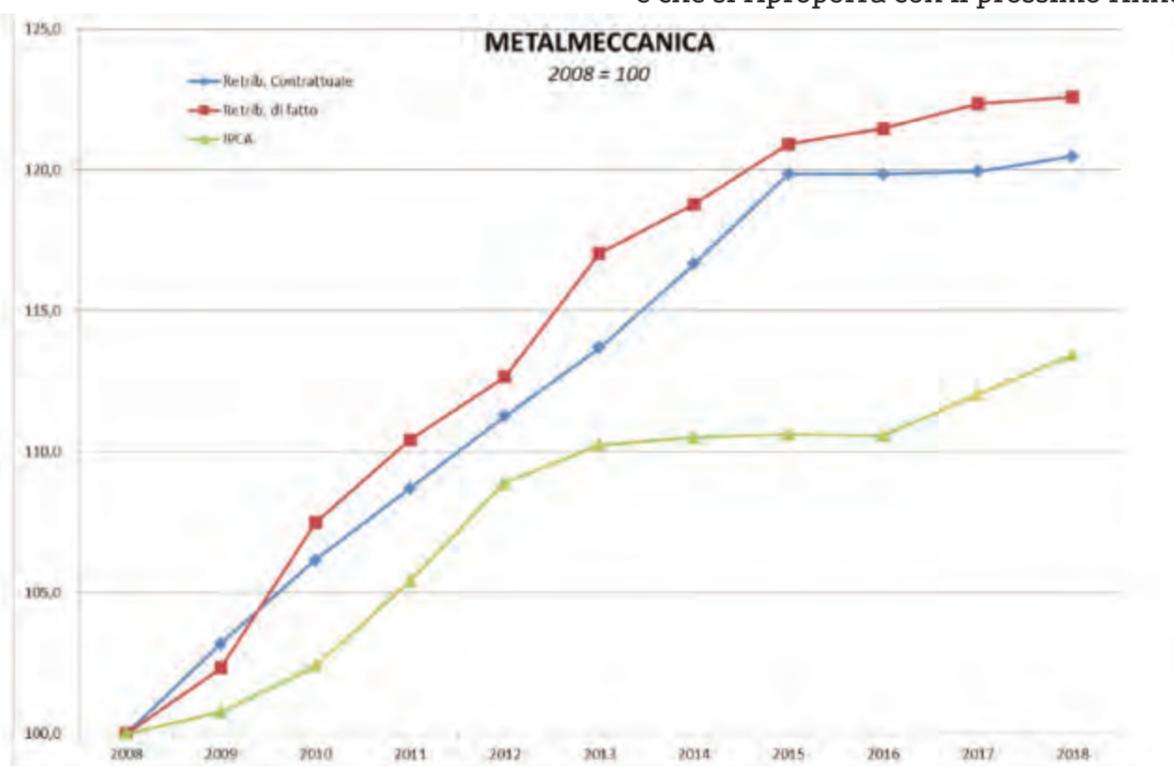
entrambe, sia la retribuzione di fatto che la retribuzione contrattuale, ma la retribuzione contrattuale si appiattisce di più di quella di fatto. Abbiamo quindi valutato l'esistenza di uno spazio concreto per una rivendicazione salariale che assumesse l'obiettivo di accrescere la retribuzione oraria, i minimi tabellari, che nella piattaforma abbiamo indicato nell'8%, ben sapendo che questo avrebbe aperto una contraddizione, almeno apparentemente insanabile, con una struttura del salario sperimentale e sperimentata nel contratto precedente che prevedeva per i minimi salariali una funzione di esclusivo adeguamento ex post dei minimi stessi alla verifica dell'andamento dell'Ipca.

La stessa dinamica dell'Ipca prevista per il triennio 2020/2023 attesta una crescita al 3,1%, (0,4/2020, 0,7/2021, 1,0/2022, 1,1/2023) che complessivamente avrebbe determinato un aumento sulle retribuzioni di 57 euro.

Per noi, quindi, c'era un duplice obiettivo, c'era un obiettivo di quantità salariale, ma c'era un obiettivo anche di struttura del salario, cioè di incremento di paga oraria che potesse riflettersi anche in termini di rivalutazione su tutti gli altri istituti economici. Questo, quindi, è il quadro dal quale noi siamo partiti, su cui abbiamo costruito la nostra rivendicazione salariale.

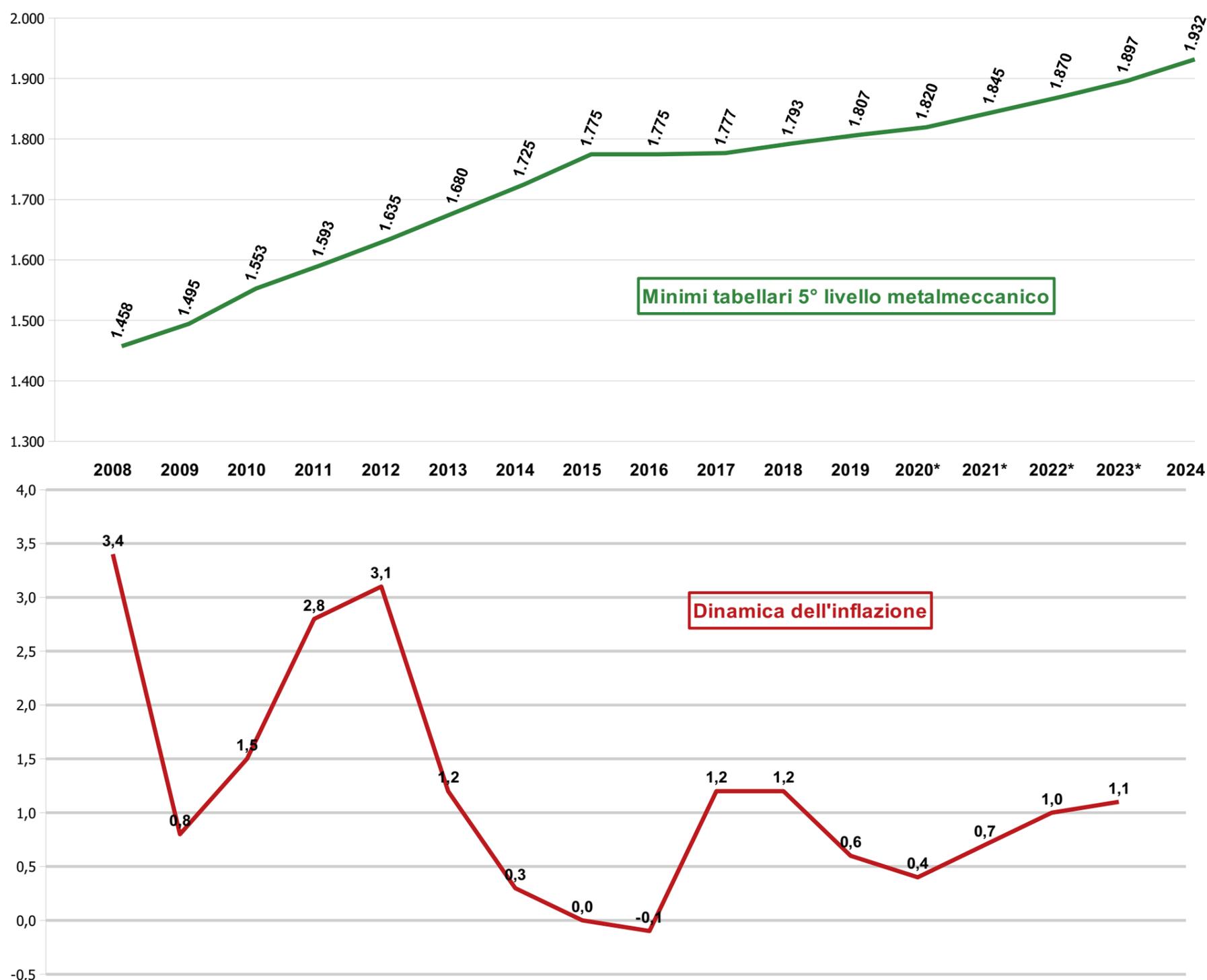
Dell'ipotesi di accordo ricordo solo che – come è noto – i 112 euro medi sul 5° livello, i 100 euro sul 3° corrispondono al 6,2%, quindi esattamente il doppio della dinamica prevista per quanto riguarda l'andamento dell'Ipca: tutti sui minimi tabellari ovviamente e tutti garantiti da una sorta di clausola di salvaguardia per cui se l'importo relativo all'adeguamento dell'Ipca risultasse in qualche modo superiore agli aumenti retributivi complessivi, i minimi vengono adeguati all'andamento dell'inflazione stessa.

Ora per essere chiari fra di noi ciò evidentemente non scioglie un nodo di fondo, non risolve una volta per sempre la questione che anzi molto probabilmente ritroveremo e che si riproporrà con il prossimo rinnovo.



Fonte: Fiom-Cgil, ns. elaborazione su dati Istat/Fondazione Tarantelli

Figura 3



*Istat, "Indice previsionale di inflazione per i contratti nazionali"
Fonte: Fiom-Cgil, ns elaborazione

Figura 4

La questione di fondo è se il livello nazionale della contrattazione collettiva deve o no redistribuire quote di produttività e di valore aggiunto agendo, quindi, anche sui processi di accumulazione e non solo sul versante della redistribuzione del reddito.

Io credo, però, che onestamente tra di noi dobbiamo dirci che non poteva essere e non era questo il mandato e il vincolo che avevamo nella trattativa sul contratto del 2021: occorreva in qualche modo invertire una tendenza e questa tendenza si inverte chiaramente come appare dalla **Figura 4**.

Abbiamo messo sul grafico in alto l'andamento dei minimi tabellari sul 5° livello metalmeccanico dal 2008 al 2024 in valore assoluto, ovviamente sulla scorta delle tranche che abbiamo definito con l'ipotesi di accordo e nel grafico in basso la dinamica dell'inflazione consolidata fino al 2019 e dell'Ipca prevista dal 2020 al 2023.

Come è evidente, c'è una tendenza dei minimi alla crescita in maniera più accentuata fino al 2015, ma fino al 2015 abbiamo anche dal punto di vista dell'inflazione un andamento con effetti sulla dinamica reale delle retribuzioni profondamente diverso da quello che avviene successivamente,

dove si appiattisce la curva di crescita dei minimi sul 5° livello, ma con un'inflazione sempre vicina allo zero, quando non negativa come nel 2016.

Le stesse tranche di aumento contrattuale (25-25-27-32) seguono una curva attesa dell'inflazione che ovviamente attenua anche gli effetti dell'allungamento relativo della vigenza contrattuale.

Stiamo ragionando ovviamente al netto del 2020 per cui c'è stato l'adeguamento dei minimi tabellari a giugno di 12 euro ed ovviamente anche l'erogazione dei 200 euro dei flexible benefit che con il rinnovo del contratto diventano strutturali. Con l'incremento dei minimi tabellari ovviamente non si esaurisce il tema della redistribuzione sui salari, anche se probabilmente Federmeccanica non sarà della stessa opinione.

È probabile che l'incremento acquisito non renda più facile consolidare ed estendere la contrattazione di 2° livello, ma è questa la prospettiva sulla quale collocare la gestione salariale del contratto – la necessità di usare tutto ciò che il contratto collettivo nazionale mette a disposizione, dai diritti di informazione e partecipazione, alla formazione, alla riforma dell'inquadramento

inquadramento, «in chiave salariale».

Per una ragione molto semplice.

Tanta parte dei processi che hanno cambiato e stanno cambiando le imprese metalmeccaniche e la condizione dei lavoratori nelle imprese metalmeccaniche sono passati sopra o in qualche modo a lato della contrattazione collettiva; quote crescenti di salario legate a questi processi di riorganizzazione delle imprese hanno preso la via della contrattazione individuale, dei superminimi e della gestione unilaterale delle imprese.

Provare a erodere quei margini e riportare i processi di innovazione dell'organizzazione del lavoro e della professionalità dentro la contrattazione collettiva di 2° livello è la sfida a cui siamo chiamati perché evidentemente il tema sullo sfondo di questo rinnovo contrattuale e la sua gestione resta quello di riconquistare la funzione di autorità salariale riconosciuta.

Com'è evidente questo non può essere esclusivamente compito del livello nazionale di contrattazione: occorre recuperare alla contrattazione collettiva di secondo livello quote di salario non marginali, che possono essere legate alle sfide dell'innovazione definite con l'ipotesi di accordo.

Dentro l'Accordo

UN INQUADRAMENTO STORICO

di Michela Spera

La definizione del nuovo inquadramento, con il salario, rappresenta uno dei temi centrali di questo rinnovo contrattuale. Dopo 50 anni il contratto affronta «i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti» aggiornando il sistema definito nel 1973.

Fim, Fiom e Uilm con la richiesta della piattaforma unitaria di questo rinnovo realizzano quello che avevamo chiesto da molti anni con la proposta unitaria del 2007. Il Ccnl del 26 novembre 2016 segna il primo passo con l'istituzione della Commissione paritetica nazionale per la riforma dell'inquadramento, la definizione del perimetro e i contenuti del nuovo inquadramento, la scelta di aggiornare il sistema di classificazione, di ridefinire le declaratorie e i relativi profili, l'individuazione di nuovi criteri di professionalità, oltre che la disponibilità ad avviare sperimentazioni aziendali per definire un nuovo sistema di inquadramento.

La trattativa sin dall'inizio ha fatto capire la complessità e la difficoltà del mettere mano a un inquadramento, il nostro, che non riguarda un solo settore ma l'insieme di settori a cui si applica il contratto dei metalmeccanici, dai siderurgici agli informatici, dagli installatori di impianti alla meccanica.

Sono stati raccolti e analizzati gli accordi realizzati in questi anni, da cui si sono ricavate indicazioni utili a capire se e come si potevano estendere a tutto il settore gli adattamenti realizzati per rispondere alle modifiche organizzative intervenute in quei contesti; questi approfondimenti hanno rappresentato il terreno su cui si è poi sviluppato il tavolo di trattativa.

È stata una discussione difficile perché pur-

troppo il terreno della professionalità non è più presidiato collettivamente dai delegati e dalle strutture sindacali ma è stato principalmente un campo di iniziativa delle direzioni aziendali.

Dal confronto è emerso che la nostra pratica contrattuale sull'inquadramento oggi – per tutti, dal nazionale ai territori, ai luoghi di lavoro – non è sufficientemente adeguata e manca una contrattazione diffusa in grado di indicarci priorità e soluzioni, questo nonostante la contrattazione di secondo livello abbia realizzato negli anni molti, e importanti, accordi nei grandi gruppi o in alcuni territori, anche nelle piccole e medie imprese.

Soprattutto è stato un confronto impegnativo perché c'è la consapevolezza, non solo nostra ma anche di Fim e Uilm, di Federmeccanica e Assisital, di mettere mano e innovare il sistema di classificazione del 1973, un sistema che è stato in grado di «reggere» e di «rispondere» ai cambiamenti intervenuti in tutti questi anni.

Il nuovo inquadramento dovrà essere utile e reggere nei prossimi anni la discussione nei luoghi di lavoro e ai tavoli di trattativa, nei grandi gruppi e nelle piccole e medie imprese; Francesca Re David, nella suo intervento all'atto della firma dell'ipotesi di accordo, ha detto che tutti ci siamo sentiti addosso questa responsabilità, ricordando che l'inquadramento del '73 era stato fatto da Trentin.

L'accordo definisce intanto che, a far data dal 1° giugno 2021, venga eliminata la 1° categoria e i lavoratori attualmente inquadrati in quella categoria vengano classificati nel nuovo livello D1, l'attuale seconda; questo è un risultato molto importante per migliaia di lavoratrici e lavoratori che con il passaggio all'attuale secondo livello realizzano un



La trattativa sin dall'inizio ha fatto capire la complessità e la difficoltà del mettere mano a un inquadramento, il nostro, che non riguarda un solo settore ma l'insieme di settori a cui si applica il contratto dei metalmeccanici, dai siderurgici agli informatici, dagli installatori di impianti alla meccanica





aumento contrattuale di 158 euro al mese. E definisce che il nuovo sistema si applica agli apprendisti, le cui discipline contrattuali sono allegate al contratto di cui sono parte integrante e di cui seguono le sorti: in sede di stesura del testo contrattuale la disciplina dell'apprendistato dovrà prevedere, per i nuovi apprendisti assunti, il superamento dell'attuale sistema di sottoinquadramento – pari a due livelli – con l'assunzione dell'apprendista direttamente al livello di inquadramento previsto dal contratto di apprendistato e la retribuzione pari all'85%, 90% e 95% dei tre periodi di uguale durata previsti.

La novità è rappresentata dalla riscrittura delle declaratorie, dal loro adeguamento per recepire il maggior contributo professionale espresso dai lavoratori, cresciuto in questi anni di profonde trasformazioni e di innovazioni tecnologiche, organizzative e digitali. Cosa sono le declaratorie, cosa sono i profili e cosa sono le esemplificazioni: chiarirlo a noi e spiegarlo sono state le prime difficoltà incontrate nella trattativa.

Il contratto del '73 per superare la divisione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale introduce la declaratoria unica e, con le alinee, mantiene le diversità di contenuto professionale di operai, intermedi e impiegati presenti in quella organizzazione del lavoro: «La declaratoria è una dicitura contrattuale che permette in sintesi di individuare il contenuto professionale espresso dai lavoratori, categoria per categoria».

Nell'ipotesi di accordo, oggi, il contenuto professionale espresso dai lavoratori e individuato nelle nuove declaratorie supera questa divisione che non è più presente nell'attuale organizzazione del lavoro e, confermando la struttura dell'inquadra-

mento unico per tutte le lavoratrici e i lavoratori che siano operai/e, impiegati/e o intermedi, individua i contenuti professionali in un'unica dicitura contrattuale, in «un'unica alinea».

Questo significa che il nuovo inquadramento supera, nella individuazione dei

La novità è rappresentata dalla riscrittura delle declaratorie, dal loro adeguamento per recepire il maggior contributo professionale espresso dai lavoratori, cresciuto in questi anni di profonde trasformazioni e di innovazioni tecnologiche, organizzative e digitali

contenuti di professionalità, la distinzione tra operai, impiegati e intermedi e apre l'accesso a quei livelli professionali dai quali fino a oggi erano escluse le figure operaie o le figure intermedie.

Per ognuno dei nove livelli la nuova declaratoria riconosce sei criteri di professionalità e la loro definizione è stato il primo ostacolo, perché nella prima proposta di Federmeccanica e Assital si individuava il solo criterio della responsabilità che noi non potevamo accettare, mentre noi proponevamo il criterio dell'autonomia espressa dal lavoratore che guida ed è presente in tutti i livelli e in tutte le funzioni.

L'ipotesi di accordo ha confermato i due criteri di professionalità dell'attuale inquadramento – il grado di autonomia e/o il livello di responsabilità e le conoscenze, le capacità tecniche operative – e recepisce i quattro nuovi criteri condivisi nel Ccnl del 2016: le «competenze trasversali», la capacità di comunicazione e di lavorare in gruppo o le competenze digitali; la «polivalenza», la capacità di lavorare in posizioni diverse; la «polifunzionalità», la capacità di svolgere attività in aree o funzioni diverse; la partecipazione ai nuovi sistemi collegati al «miglioramento» continuo.

Questi criteri di professionalità rendono molto più complesse e articolate le nuove declaratorie.

Nella stesura è emerso un altro aspetto sul quale si è discusso molto tra di noi e con la consulta giuridica della Fiom, con Federmeccanica e Assital.

Lo voglio esplicitare e deve essere compreso perché è importante per la riclassificazione dei lavoratori che si dovrà fare entro il 31 maggio e successivamente, nella contrattazione in fabbrica, per il riconoscimento della professionalità espressa dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Il testo contrattuale dice all'art. 1 - Classificazione dei lavoratori, (paragrafo 1, Declaratorie generali) che: «i lavoratori pos-

sono possedere in tutto o in parte i criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie perché questi criteri concorrono tutti o in parte o con peso diverso, a seconda del contesto, a definire la professionalità del lavoratore».

Questa dicitura è necessaria perché la declaratoria con i sei criteri di professionalità non deve essere utilizzata dalle imprese per ostacolare un corretto inquadramento o la crescita professionale dei lavoratori.

Il testo del 5 febbraio 2021 con questa dicitura supera le alinee ed evolve il concetto di declaratoria in questo modo:

«La declaratoria è una dicitura contrattuale che individua il contenuto professionale espresso dai lavoratori – le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità – categoria per categoria, ma i lavoratori possono possedere in tutto o in parte i criteri di professionalità in cui sono articolate perché questi criteri concorrono tutti o in parte o con peso diverso, a seconda del contesto, a definire la professionalità del lavoratore».

La «riclassificazione» è un altro passaggio contrattuale importante perché deve garantire a ogni lavoratore la corrispondenza tra il livello in cui è attualmente inquadrato e il nuovo livello di professionalità, salvo che nella riclassificazione non emerga che il lavoratore non sia adeguatamente inquadrato.

Si deve fare subito, entro il 31 maggio 2021, e rappresenta la possibilità di far vivere il contratto nazionale in ogni luogo di lavoro; sicuramente per conoscere e applicare il nuovo inquadramento; eventualmente per far emergere il sottoinquadramento e la gestione discrezionale delle direzioni aziendali nel riconoscimento delle professionalità; credo anche per sostenere il tesseramento

perché i lavoratori non si affideranno alle imprese ma chiederanno a noi di intervenire e di gestire questa transizione.

La tabella di comparazione e le nuove declaratorie diventano da subito lo strumento da conoscere e utilizzare e il tempo per fare



La «riclassificazione» è un altro passaggio contrattuale importante perché deve garantire a ogni lavoratore la corrispondenza tra il livello in cui è attualmente inquadrato e il nuovo livello di professionalità



questo lavoro è oggi.

Il nuovo inquadramento dei lavoratori è articolato (nei nove livelli professionali) sulla base (delle declaratorie) dei profili e delle esemplificazioni.

Il profilo professionale è la dicitura contrat-

tuale introdotta con il contratto del 1973, prima non era mai stata prevista.

È una dicitura contrattuale specifica per individuare un tipo di lavoro e doveva servire, ed è servita, a descrivere lo sviluppo professionale in più categorie; non è il mansionario, cioè l'elenco delle mansioni richieste e non è riconducibile al settore ma deve permettere lo stesso sviluppo professionale in tutti i settori. Da qui il nome: il profilo ai diversi filoni di lavoro.

L'ipotesi di accordo ha definito il profilo del manutentore che si sviluppa su tutti i livelli dal D2 al livello A1 e declina, con la gradualità dei 9 livelli, i sei criteri di professionalità; sarà il riferimento nel lavoro di scrittura dei profili che verrà svolto dalla commissione nazionale.

La discussione sulla funzione del profilo risale al contratto del 1973 che introduce per la prima volta una dicitura contrattuale alternativa al mansionario che era l'elenco delle mansioni richieste ai lavoratori, indipendentemente dal fatto che fossero qualificati o meno.

La figura professionale del contabile è stata importante per chiarire il valore contrattuale del profilo professionale: poteva sembrare poco importante scriverne il profilo professionale ma, in assenza del profilo, la figura professionale si doveva chiamare con un nome diverso a seconda del livello, descrivendo di volta in volta la mansione richiesta e non i contenuti professionali espressi dal lavoratore.

Non più contabile con diversi contenuti di professionalità descritti dal profilo a cui corrisponde un livello retributivo, ma l'addetto ai servizi contabili, il responsabile contabilità clienti e così via; l'impostazione di privilegiare la scrittura dei profili professionali è





stata così condivisa dalla commissione proprio facendo leva sulla soluzione contrattuale dell'inquadramento del '73.

Inoltre il profilo ai diversi filoni di lavoro fu la scelta che si fece allora, ma è tutt'ora valida, in alternativa all'individuazione dei profili in ogni settore perché questo era un modo, allora ma lo sarebbe anche oggi, per limitare o impedire lo sviluppo professionale ai livelli superiori in alcuni settori di alcuni profili: lo sviluppo professionale del manutentore diverso nella meccanica o nella installazione di impianti, quello del gruista diverso nella meccanica o in siderurgia o nel settore navale.

In assenza dei profili professionali, oggi la discussione si riproporrebbe proprio in questi termini: i profili di settore o un ritorno mascherato ai mansionari e di questi rischi dobbiamo discuterne, li dobbiamo conoscere e non vanno sottovalutati.

Il profilo professionale a cui fare riferimento – quello del manutentore che si sviluppa su tutti i livelli prevede tutti i compiti, dai compiti elementari di pulizia tecnica, inquadrato al livello D1, fino al responsabile manutenzione, inquadrato al livello A1 – è stato così allegato al testo sottoscritto il 5 febbraio 2021.

La priorità ora è quella di cominciare a scrivere alcuni tra quelli già presenti nel contratto, oltre che individuarne di nuovi, per mandare il testo del contratto alla stampa in tempi ragionevoli.

Ogni profilo è accompagnato da una o più esemplificazioni – il manutentore può avere come esemplificazione sia il manutentore elettrico che il manutentore meccanico – e il testo sottoscritto nelle schede tecniche indica tutte le esemplificazioni dei vecchi profili, demandando alla commissione

nazionale il compito, non semplice, di individuare nuove esemplificazioni per i diversi settori, per operai, impiegati e intermedi e il loro sviluppo nelle categorie.

Faccio l'esempio del settore informatico, nel quale le esemplificazioni riconosciute nella classificazione europea sono però inqua-

//
Nella riclassificazione, i lavoratori conservano sia l'anzianità di servizio già maturata che il riconoscimento dei periodi di attività necessari ad acquisire, attraverso gli automatismi previsti nel Ccnl, il passaggio dall'attuale 2° livello al 3° e dal 4° livello al 5°
//

drate in un modo diverso tra i grandi gruppi del settore. La dicitura contrattuale è decisiva per superare le incertezze in cui sono oggi le nuove figure professionali e per non lasciare libero arbitrio alle imprese nell'in-

quadramento dei lavoratori.

Per questo è importante salvaguardare in sede di stesura il concetto che «i requisiti indispensabili e i presupposti professionali indicati nelle declaratorie e i contenuti professionali indicati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali che non sono indicate nel testo contrattuale».

Infine l'ipotesi di accordo conserva alcune diciture contrattuali fondamentali per garantire le tutele previste dal codice civile. La definizione dei lavoratori direttivi – «i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa» – è una definizione che tutela il riconoscimento del normale orario di lavoro, e, di conseguenza, il riconoscimento del lavoro straordinario ai lavoratori di 6 livello che non hanno funzioni direttive.

I lavoratori intermedi mantengono i trattamenti in atto.

Una nota a verbale chiarisce che, a prescindere dal livello di inquadramento, per la classificazione delle categorie legali di operaio e impiegato, conta la prevalenza di attività manuale o operativa. Questo aspetto è stato uno dei temi oggetto di confronto con la consulta giuridica, la nota a verbale ha lo scopo di preservare le sole distinzioni delle categorie legali perché dal punto di vista giuslavoristico la distinzione non ha più senso.

È confermato il diritto alla retribuzione e al passaggio di categoria in caso di mansioni superiori, una condizione di miglior favore prevista dal contratto (nel 2015 c'è stato il peggioramento introdotto nel codice civile dal Jobs Act). I periodi attualmente previsti per il passaggio alla categoria superiore sono confermati ed è salvaguardato il con-

cetto di equivalenza di mansioni, una tutela contro il demansionamento dei lavoratori. Nella riclassificazione, i lavoratori conservano sia l'anzianità di servizio già maturata che il riconoscimento dei periodi di attività necessari ad acquisire, attraverso gli automatismi previsti nel Ccnl, il passaggio dall'attuale 2° livello al 3° e dal 4° livello al 5°. La salvaguardia di tutti gli automatismi è stata importante in questa trattativa e credo che questo aspetto vada valorizzato nei luoghi di lavoro e che si debbano far conoscere a tutti i lavoratori queste tutele per il riconoscimento della professionalità. Anche perché nelle ultime ore di trattativa su questo tema si è corso un rischio reale per il contratto.

Le imprese chiedevano di superare questi automatismi ed erano nello stesso tempo disposte a riconoscere, all'atto dell'assunzione, l'inquadramento al 4° livello per gli operai e al 5° livello per gli impiegati in possesso di diploma inerente la professionalità richiesta. Con una limitazione al riconoscimento del valore del diploma: l'inquadramento al 4° livello non c'era per gli operai di linea in possesso di diploma. La Fiom, tutta la nostra delegazione trattante, ha valutato che questa strada non era per noi percorribile e abbiamo fatto la scelta di privilegiare e conservare gli automatismi attuali, di non creare disparità e divisioni tra le figure operaie di terzo livello perché il Contratto deve unire e non dividere i lavoratori.

Nello stesso tempo eravamo e siamo consapevoli che la crescita professionale degli operai di linea rimane un problema aperto. Questi i contenuti del contratto che realizzano la completa unificazione normativa superando le differenze che ancora resistevano nelle declaratorie tra gli operai, gli

intermedi e gli impiegati e che rappresenta la continuità con la conquista dell'inquadramento unico del 1973, poi proseguita nel Ccnl del 2008 con la realizzazione della parificazione dei trattamenti normativi tra operai impiegati.



La riconquista del contratto unitario del 2016 ha permesso di riprendere questo lungo percorso, una lunga marcia, e ha costruito le premesse e preparato il terreno per il raggiungimento di questa ipotesi di accordo



Ricordo brevemente la parificazione del contratto del 2008, per riconnettere il filo della nostra iniziativa contrattuale.

Le ferie: un giorno in più per anzianità oltre i 10 anni, una settimana in più per anzianità maggiore di 18 anni (condizione di

miglior favore per gli operai).

Le festività: la retribuzione aggiuntiva per i giorni festivi lavorati (condizione di miglior favore per gli operai).

Le mansioni superiori: l'unificazione delle discipline speciali con il diritto alla categoria superiore dopo 30/75 giorni continuativi/non continuativi (condizione di miglior favore per gli impiegati).

Il periodo di prova: unificazione dei periodi e durata generalmente più lunga (condizione di miglior favore per gli impiegati).

L'obbligo di preavviso dal recesso: unificazione dei periodi e durata generalmente più lunga (condizione di miglior favore per gli impiegati).

La mensilizzazione della retribuzione e la conferma del divisore 173.

Gli scatti di anzianità e il Tfr: superamento della differenza di trattamento economico sugli elementi indiretti della retribuzione (condizione di miglior favore per gli operai). Inoltre nella dichiarazione allegata al Ccnl del 2008, Fim-Fiom-Uilm e Federmeccanica-Assistal dichiarano che la parificazione operai impiegati e l'unificazione delle discipline normative è utile e propedeutica alla riforma dell'inquadramento e rinviato il confronto al successivo biennio negoziale.

A supporto di questo confronto si impegnano a realizzare momenti di approfondimento e assumono i criteri di valutazione della prestazione del documento Fim-Fiom-Uilm del 25 ottobre 2007, con riferimento a quelli indicati con «dimensioni della Professionalità» nei paragrafi «fattori di specializzazione» e «fattori trasversali».

La relazione di Francesca Re David ha ricordato però come, solo un anno dopo la





sottoscrizione del Ccnl del 2008, ci saranno gli accordi separati del 2009 e del 2012.

La riconquista del contratto unitario del 2016 ha permesso di riprendere questo lungo percorso, una lunga marcia, e ha costruito le premesse e preparato il terreno per il raggiungimento di questa ipotesi di accordo.

Formazione

Il tema della formazione è un tema che abbiamo affrontato più volte e sicuramente la pandemia ha complicato tutto, compreso l'esercizio del diritto soggettivo alla formazione. Francesca Re David nella sua relazione sottolineava come, a dicembre 2021, la formazione che non verrà svolta sarà un diritto perso per il triennio 2017-2019 e che sarà sempre più difficile recuperare il tempo perso anche per il triennio attuale, quello che interessa gli anni 2020-2022.

Non è semplice valutare fino in fondo dove finiscono le responsabilità delle imprese e dove iniziano le nostre, ma sarà determinante l'atteggiamento delle lavoratrici e dei lavoratori, così come è concreto il rischio di essere scavalcati dalle imprese. È necessario che la Fiom nel suo insieme riprenda l'iniziativa perché su questo terreno si determina una parte della competitività e, di conseguenza, dell'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di innovazione e digitalizzazione che interesseranno le imprese.

Il contratto prevede una innovazione, la predisposizione di servizi per la formazione e la costruzione di una piattaforma nazionale rivolta in particolare alle Pmi e la pianificazione e la registrazione della formazione svolta mediante la tecnologia Blockchain. Questi servizi sono finanziati con il versa-

mento di un euro e mezzo per ogni dipendente da parte delle imprese stesse.

Dalle prime discussioni fatte emergono impostazioni diverse tra noi sulla gestione di queste risorse, d'altra parte l'ipotesi di accordo non ha previsto un modello nella gestione di questo strumento.

Il contratto prevede una innovazione, la predisposizione di servizi per la formazione e la costruzione di una piattaforma nazionale rivolta in particolare alle Pmi e la pianificazione e la registrazione della formazione svolta mediante la tecnologia Blockchain

Sono state individuate due esperienze, simili tra loro, di alfabetizzazione digitale a cui farà riferimento la commissione nazionale, per proporre, a breve, linee guida utili

a tutte le imprese del settore. La prima interessa un grande gruppo nazionale, la Electrolux, che ha coinvolto circa 4mila lavoratori collaborando con l'Enaip; la seconda, un progetto veneto in collaborazione con l'Università di Padova che ha coinvolto circa mille lavoratori dipendenti in 15 imprese del Veneto.

Infine la piattaforma Blockchain che Federmeccanica e Assital hanno proposto nel contratto per fornire servizi alle imprese è una piattaforma attualmente utilizzata da alcune università nel mondo, in Italia dall'Università di Padova e dalla Università Milano Bicocca.

Le Blockchain a seconda dell'algoritmo – che andrà contrattato – sono in grado di registrare, certificare, tracciare e condividere la formazione svolta e le competenze acquisite; è una tecnologia nata con le criptovalute per togliere il monopolio alle banche centrali e dare sicurezza alle transazioni ma ha poi trovato altre applicazioni perché elimina la necessità di intermediari tracciando a basso costo anche piccoli eventi.

Con questa tecnologia ogni competenza può essere certificata, verificata e condivisa e questo con bassi costi di gestione e con tempestività, oltre che a prescindere dalla distanza, eliminando la necessità di intermediari, garantendo la privacy e la veridicità delle informazioni.

Questa strada potrebbe aprire nuove prospettive per la certificazione delle competenze e di conseguenza per il riconoscimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori; per ora è però tutta da costruire a partire dal fatto che la formazione, per essere registrata, va prima svolta.

Nuove regole

LA NUOVA CASSETTA DEGLI ATTREZZI

di Franco Focareta, Consulta giuridica Fiom

Il contratto dei metalmeccanici non è il primo contratto collettivo che si pone in un'ottica di innovazione rispetto al sistema di inquadramento, è un tema che in altre categorie, in altri contratti, è già stato in qualche modo messo a fuoco, ma sicuramente questo contratto, questa operazione d'innovazione, ha un contenuto di complessità, di solidità di impianto e di chiarezza nei momenti di discontinuità, tale che ritengo possa consentire a questo contratto di riassumere, anche rispetto al tema dell'inquadramento, un ruolo di leadership sulla contrattazione collettiva complessiva. Vedremo se sarà così, come lo fu per il contratto del '73.

Quali sono i cambiamenti importanti che vedo in questo contratto?

Il primo è proprio l'approccio: cosa si va a guardare per costruire un sistema di inquadramento e cosa si va a guardare per collocare il singolo lavoratore nel sistema di inquadramento da cui poi discendono ovviamente i suoi diritti, i suoi obblighi, la sua condizione di lavoro.

L'inquadramento all'inizio, storicamente, guardava alle mansioni, a cosa faceva il lavoratore, si fotografavano le posizioni lavorative nel modo più analitico possibile e si partiva da quello che faceva il lavoratore e quello diventava poi il criterio di collocazione nelle varie scale e modelli di inquadramento.

Qui il salto è veramente quello più importante, a mio avviso, perché è un salto di carattere culturale oltre che organizzativo e che porterà a ripensare, insieme ad altri cambiamenti che cercherò di richiamare sinteticamente, proprio alla condizione del lavoratore nel rapporto di lavoro, perché quello che conta oggi in questo sistema di inquadramento non è quello che fa il lavora-

tore, ma è quello che sa fare, quello che è in grado di fare, quindi passiamo dal fare, dal cosa si fa al cosa si è, come lavoratore, quindi qual è la propria ricchezza professionale, qual è il suo patrimonio che viene valorizzato, quantomeno si cerca di valorizzare in sé - al di là del momento in cui viene speso in concreto nell'organizzazione del lavoro.

Questo - a mio avviso - è un cambiamento che, sì, ha ricadute in concreto sulla costruzione delle declaratorie e del sistema di inquadramento, ma ha ricadute più importanti e sistematiche sull'idea proprio del rapporto di lavoro, cioè di cosa è un lavoratore rispetto al creditore della prestazione di lavoro, cercherò poi di dare il contenuto a questa mia considerazione, quindi dal «cosa fa» al «cosa sa fare», cosa è in grado di fare il lavoratore.

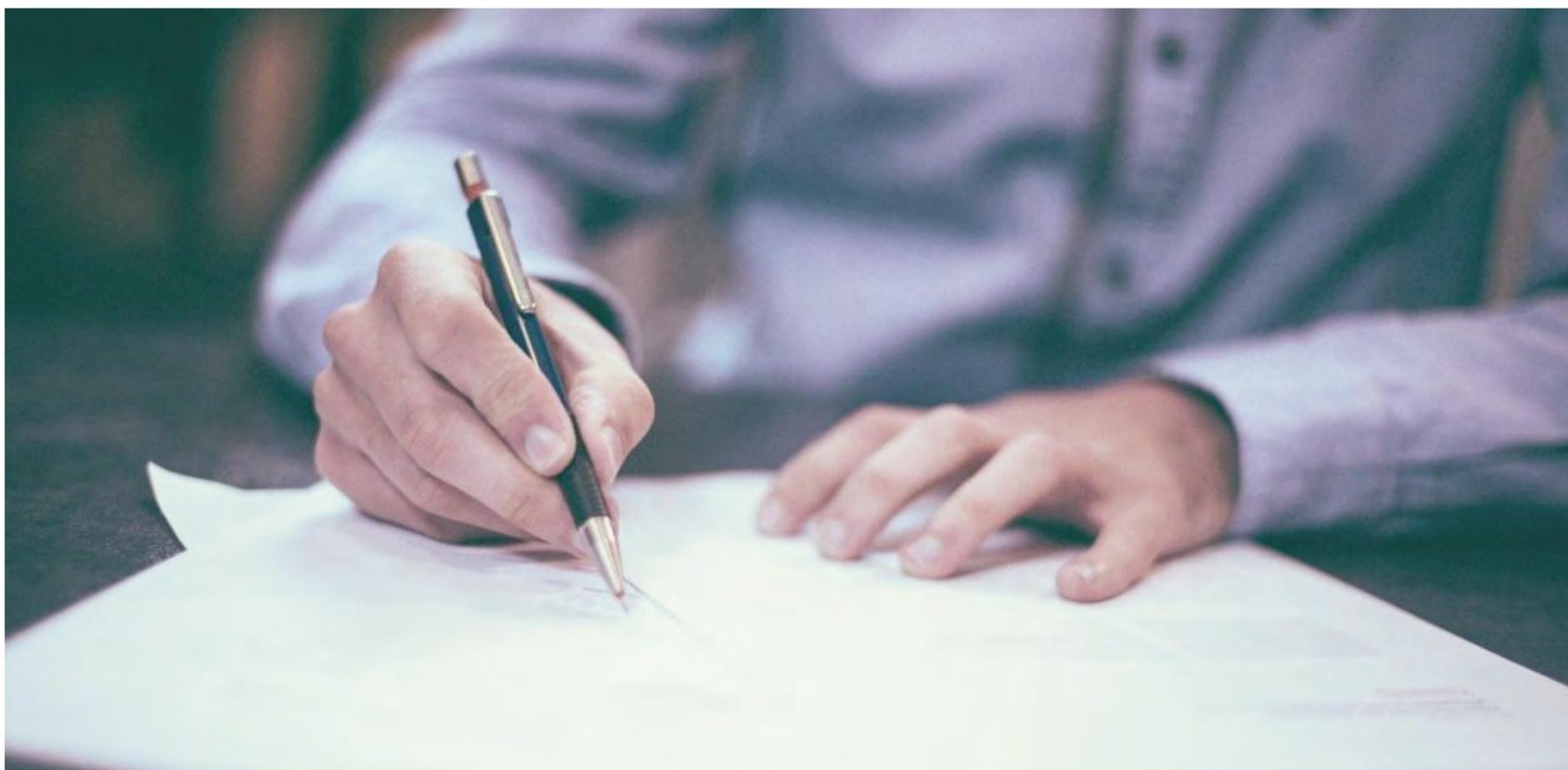
Quando sono iniziate a circolare le prime ipotesi dettagliate del nuovo sistema, si è iniziato a ragionare, come ci è stato chiesto, su che implicazioni giuridiche poteva avere il richiamo e l'uso del concetto di ruolo, perché è un concetto sicuramente non usuale, non abituale nei sistemi di inquadramento, soprattutto nel settore privato, nel settore manifatturiero.

In altri settori, ad esempio nel settore del credito, questo è stato sempre un concetto importante rispetto ad altri concetti, ma nei settori manifatturieri il concetto di ruolo è un'assoluta novità.

Non ha ricadute o conseguenze in termini giuridici, questo lo abbiamo chiarito quando c'è stato sollecitato questo tema, ma ha importanti ricadute sul piano culturale, sull'idea di impresa e sull'idea di lavoratore collocato nell'impresa, perché il ruolo è una definizione relazionale.

Se noi guardiamo la mansione, come facevamo prima, contava quello che il lavoratore faceva: avvitava bulloni piuttosto

Questo contratto, ha un contenuto di complessità, di solidità di impianto e di chiarezza, tale che ritengo possa consentire di riassumere, un ruolo di leadership sulla contrattazione collettiva complessiva



che scriveva schede al computer; il salto ulteriore è valorizzare la professionalità e il cosa sa fare il lavoratore, non cosa fa concretamente, ma un salto ancora più importante è guardare il lavoratore non in sé, sia per quello che fa e sia per quello che sa fare, ma guardare il lavoratore in connessione non solo con l'organizzazione, ma con gli altri lavoratori.

Questo è il concetto di ruolo, cioè io ti guardo non per quello che fai o meglio non solo per quello che fai o, adesso, anche per quello che sai fare, ma per come ti collochi e ti relazioni con il complesso organizzativo fatto di oggettività, fatto di altre persone, di altri lavoratori che si relazionano con te.

Nella sociologia delle organizzazioni è un concetto che Federico Butera, uno dei più grandi sociologi del lavoro, ha cercato di valorizzare e mettere a fuoco da decenni; di questo concetto di ruolo ne ha fatto una battaglia culturale.

Come viene definito il ruolo dal punto di vista organizzativo? È interessante vedere quali sono i capisaldi della definizione di ruolo della sociologia organizzativa, perché poi li ritroviamo nei criteri di professionalità o almeno in parte.

Li cito sinteticamente. La definizione di ruolo che viene fuori dalle elaborazioni di Butera mette a fuoco quattro direttrici.

La prima: quali risultati sono assegnati alle persone e come si misurano; autonomia e governo dei processi da svolgere da soli e insieme ad altri, con l'ausilio di tecnologie e con la collaborazione con altre risorse; capacità di gestire in maniera positiva le relazioni con le altre persone; possesso di competenze sia tecniche, sia sociali.

Questi sono i quattro capisaldi con cui si definiscono i ruoli nell'ambito di un'organizzazione produttiva.

Se avete letto i criteri di professionalità e le

declaratorie vedrete che questi quattro concetti vengono ampiamente spesi e utilizzati, quindi il passaggio al concetto di ruolo non è un passaggio che ha conseguenze sulle regole, sulle conseguenze giuridiche, è assolutamente neutro da questo punto di vista, ma sicuramente ha implicazioni rilevantisime sul modo di guardare la collocazione del lavoratore nell'impresa e sul sistema di



In questo sistema di inquadramento la formazione non è solo un diritto che si spera spendibile, esigibile e concretamente vivo nei luoghi di lavoro, ma diventa anche un onere per il lavoratore



inquadramento stesso.

Veniamo ai criteri di professionalità perché naturalmente sono l'altro punto di discontinuità concreta rispetto al passato. In

passato quali erano i criteri di valutazione della professionalità? Erano sostanzialmente quelli che poi vengono «giocati» nelle aule di tribunali, quando noi parliamo, facciamo le cause sull'inquadramento superiore, si ragiona sempre su due criteri. Uno è «le capacità tecniche», cioè i contenuti tecnici espressi nella mansione, nell'attività del lavoratore e naturalmente finora dovevamo guardare a quello che fa il lavoratore, non a quello che sapeva fare, che sa fare, quindi nelle cause di inquadramento si va a vedere cosa fa il lavoratore; se parliamo invece di demansionamento si va sempre a guardare cosa faceva prima e cosa fa dopo, cioè sempre il contenuto tecnico della mansione.

L'altro criterio fondamentale oltre ai contenuti tecnici della mansione è il grado di autonomia. Questi sono i due criteri tradizionali. Poi salendo nella scala di inquadramento assume rilievo, accanto a quello dell'autonomia quello della responsabilità, intesa come responsabilità operativa. A questi criteri, che ritroviamo tutti nei criteri di professionalità attuali, vengono aggiunti altri quattro criteri: competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo. Capite bene che tutti questi ci fotografano un lavoratore che si muove, che è in grado di muoversi dentro l'organizzazione, che non è visto in una dimensione statica di uno che fa qualcosa o di uno che semplicemente sa fare qualcosa, ma di uno che cambia e può cambiare continuamente dal saper fare a fare cose diverse, quindi una visione assolutamente dinamica del lavoratore.

Non solo un lavoratore che si muove, ma un lavoratore orientato al miglioramento continuo, un lavoratore proattivo, cioè non è solo un lavoratore che sa fare più cose e si muove in questa organizzazione, ma un lavoratore che si impegna all'automigliora-

mento per poter fare sempre più cose e poter migliorare in generale il suo apporto all'organizzazione dell'azienda.

Dicevo un atteggiamento proattivo che deve inglobare anche una volontà, una disponibilità e un interesse.

Qui entra in gioco il diritto alla formazione, come diritto soggettivo - una conquista fondamentale anche se non è stato poi declinato, purtroppo, in concreto dal precedente contratto. In questo sistema di inquadramento la formazione non è solo un diritto che si spera spendibile, esigibile e concretamente vivo nei luoghi di lavoro, ma diventa anche un onere per il lavoratore perché nei criteri di professionalità il formarsi continuamente diventa uno dei cinque criteri di professionalità, quindi rientra nella sua sfera debitoria; io - datore di lavoro - devo poter avere l'affidamento che il lavoratore si forma, ha voglia di formarsi, partecipa attivamente ai processi formativi.

Ora, questa novità - sicuramente importante - incide, come vi dicevo prima, sull'idea di lavoratore; questo lavoratore è un lavoratore che inizia a essere molto diverso dai lavoratori che abbiamo conosciuto finora perché è un lavoratore che non si impegna solo con il datore di lavoro a mettere a disposizione il suo tempo e le sue energie. Come si legge nei manuali di diritto del lavoro - il lavoratore subordinato mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, poi tu datore di lavoro le organizzi e ne fai quello che vuoi. Questa ricostruzione è importante perché se il lavoratore non è responsabile delle conseguenze della propria attività, non è responsabile dei risultati: io metto a disposizione le mie energie, il mio tempo e tu datore devi essere in grado, sul piano organizzativo, di trarne un profitto.

Il lavoratore che viene fuori da questo sistema di inquadramento non è più questo lavoratore, ma un lavoratore che assume l'impegno, in cambio di una crescita professionale e di una valorizzazione della sua professionalità e del suo saper fare, ad arricchirsi continuamente, a crescere con-

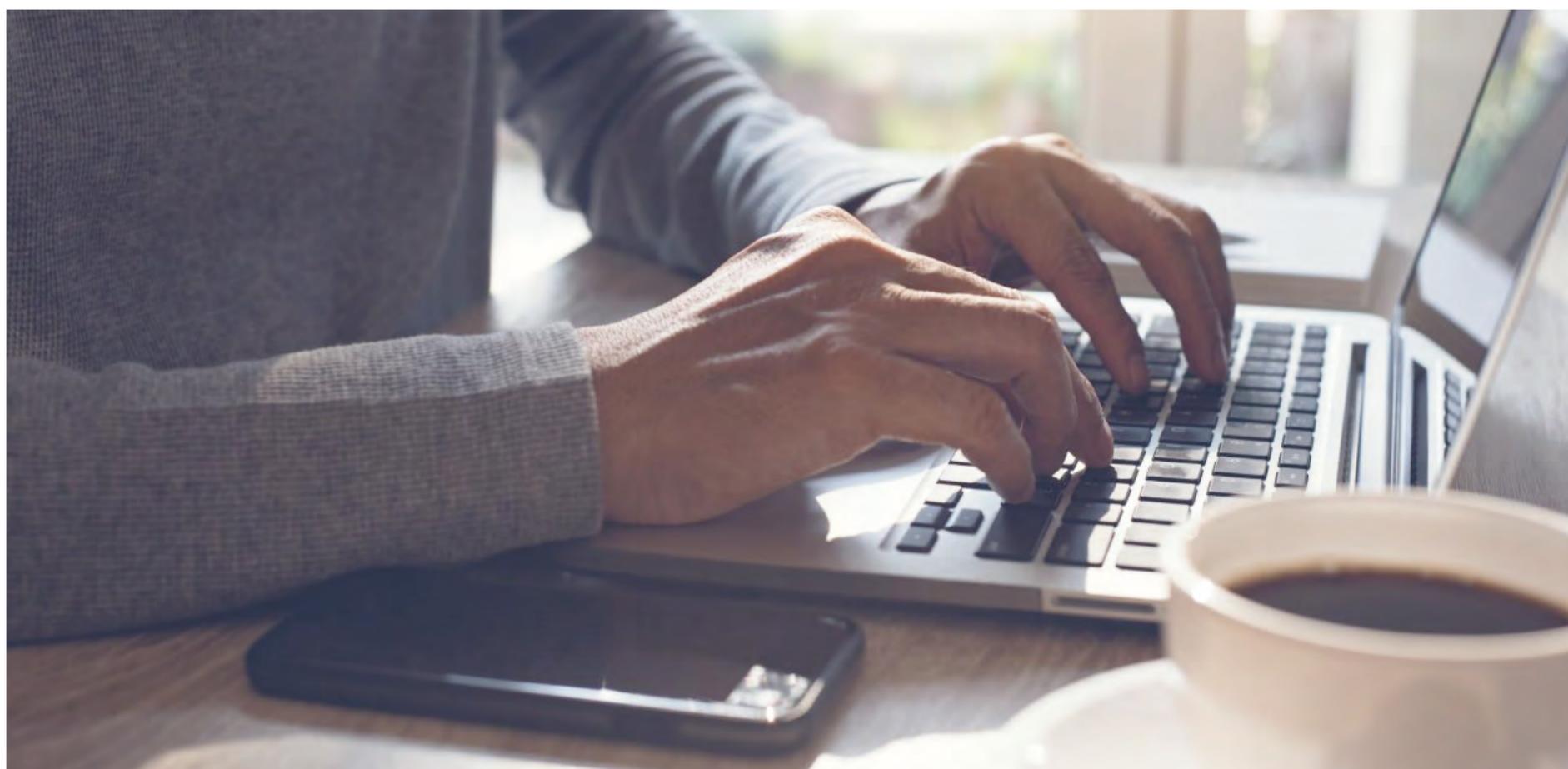
Lo smart working rappresenta una novità con tante sfaccettature, una di queste sicuramente è un ulteriore passo della colonizzazione del tempo di lavoro sul tempo di vita, cioè il lavoro invade i tempi di vita, con lo smart working invade anche i luoghi di vita, quindi il rapporto di lavoro

tinuamente, a evolvere continuamente.

Se questo lo colleghiamo agli altri ampliamenti della sfera debitoria del lavoratore che accadono e stanno accadendo in questi anni, le implicazioni sistematiche diventano rilevanti.

Lo smart working rappresenta una novità con tante sfaccettature, ma una di queste sfaccettature sicuramente è un ulteriore passo della colonizzazione del tempo di lavoro sul tempo di vita, cioè il lavoro invade i tempi di vita, con lo smart working invade anche i luoghi di vita, quindi il rapporto di lavoro. La condizione debitoria del lavoratore si sta allargando continuamente perché il lavoratore non si disconnette, perché il lavoratore non ha più un confine netto tra tempo di lavoro e il tempo di non lavoro, perché se mi inviano una comunicazione alle 10 di sera, questo significa un aumento della sfera debitoria.

Il lavoratore che deve impegnarsi a formarsi, il lavoratore che deve mettere a disposizione la propria intelligenza, il lavoratore che viene responsabilizzato rispetto ai risultati e la cui retribuzione è condizionata sempre più, in base ai modelli retributivi emergenti, ai risultati è un lavoratore più impegnato nel rapporto di lavoro. Per chiudere sul punto, quindi, quello che voglio evidenziare è che queste nuove declaratorie sicuramente valorizzano una dimensione diversa del modo di essere in azienda del lavoratore, non più un isolato che fa delle cose, ma uno che interagisce in un'organizzazione, interagisce con tutti gli altri, che viene valorizzato nell'inquadramento e quindi nei trattamenti economici per queste sue capacità, sicuramente questo fotografa un lavoratore che può e deve essere più ricco e più duttile dal punto di vista professionale, ma - sottolineo questo aspetto da giurista che guarda da fuori il fenomeno - un'organizzazione sindacale deve avere sempre di più presente il fatto che oggi il lavoratore è chiamato a dare di più all'impresa e questo porta a uno squilibrio del sinallagma contrattuale, il contratto di lavoro è un contratto in cui c'è





una prestazione del lavoratore e una controprestazione alla retribuzione.

Quello che alcuni giuristi – e io tra questi – stanno evidenziando, è che *l'equilibrio tra prestazione e controprestazione* – il segnale, appunto, ndr – *si è rotto, si sta rompendo definitivamente perché al lavoratore prima si chiedevano 4 cose, adesso gli se ne chiedono 10* e la retribuzione – pur con il meritevole aumento ottenuto in questo rinnovo contrattuale – purtroppo non dà conto di questa dilatazione della sfera debitoria del lavoratore.

In tutto questo – e chiudo sul punto – il tema della formazione però diventa centrale, quindi come questo arricchimento della posizione del lavoratore, questa polifunzionalità diventa cosa concreta e quindi poi diventa possibilità di crescere nella scala professionale, evidentemente a questo punto è legata a doppio filo con l'effettivo percorso di formazione che il lavoratore potrà fare durante il suo rapporto.

Tutto questo sistema di inquadramento – come tutti i sistemi di inquadramento che stanno venendo fuori nei vari sistemi contrattuali – ha dovuto fare i conti con due tentazioni dei datori di lavoro. Due tentazioni che in questa tornata contrattuale sono state entrambe stoppate, ma che bisogna che siano tenute ben presenti, soprattutto nelle sperimentazioni o nelle declinazioni che si andranno a fare al livello aziendale di questo sistema contrattuale.

Quali sono le tentazioni? La prima è quella di introdurre nel sistema di inquadramento un criterio di responsabilità, inteso come responsabilità sui risultati dell'attività lavorativa.

All'inizio, nelle prime formulazioni, il termine responsabilità era declinato in modo generico. Il termine responsabilità è un termine anfibologico, può significare responsabilità come titolare di una funzione

aziendale, come area di governo di una parte dell'azienda, quindi sono responsabile di un ufficio, sono responsabile di un reparto, sono responsabile di una squadra, di un team, governo una certa parte del processo produttivo, sono responsabile della manutenzione ecc. Questo è un significato del termine responsabile, ma responsabilità ha anche un



**Le aziende sono molto
vogliose di far
veicolare nei sistemi
contrattuali di
inquadramento, questa
idea di responsabilità e
lo sono ancor di più
adesso, che hanno
capito che lo smart
working sarà un modo
di lavorare per il futuro**



altro significato: portare sulle proprie spalle il peso delle conseguenze positive o negative della mia azione, cioè essere responsabile dei risultati, delle conseguenze.

Le aziende sono molto vogliose di far veico-

lare nei sistemi contrattuali di inquadramento questo secondo criterio, questa seconda idea di responsabilità e lo sono ancor di più e in modo ancor più pressante adesso, che hanno capito che lo smart working sarà un modo di lavorare per il futuro. Lo smart working adesso è arrivato in modo, diciamo, caotico, ma lo smart working perché funzioni ha un requisito fondamentale, cioè io devo poter pesare il risultato dell'attività lavorativa fatta da remoto, e quindi per l'azienda diventa strategico che il tema della responsabilità sul risultato entri nel contratto di lavoro.

Oggi non c'è perché la legge non prevede una responsabilità del lavoratore subordinato sulle conseguenze del proprio operare, ma nei contratti può entrare.

Questa, quindi, è una tentazione fondamentale delle imprese che qui è stata stoppata perché alla fine della fiera – dopo varie scritture, che in qualche modo come giuristi abbiamo avuto modo anche di seguire – si è arrivati a una definizione che chiarisce che quando si parla di responsabilità, si parla di responsabilità gerarchico/funzionale. Questa è stata proprio una partita diretta a stoppare quel tentativo di veicolare in modo ambiguo, senza dirlo esplicitamente – secondo me – quel criterio di responsabilità diverso e pericoloso. Anche se bisogna dire che la responsabilità sui risultati noi la troviamo poi nella descrizione delle declaratorie, man mano che si sale nella scala di inquadramento, ed evidenzio che la troviamo già al livello C3, che sono poi gli ex 5° livello. Quindi non dobbiamo arrivare a un livello altissimo della collocazione professionale per trovare lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento e sui risultati di specifiche attività. Da lì in su poi tale criterio lo troviamo sempre. Però il criterio non è entrato come criterio generale tra i criteri di profes-

sionalità, ma in singole declaratorie.

Seconda tentazione delle aziende. La spinta sulla modifica dei sistemi di inquadramento da parte aziendale – ad esempio un primo risultato lo ha acquisito subito Fca con il nuovo sistema di inquadramento – è derivata dalla riforma dell'art. 2103 del Codice civile.

Quando si modifica l'art. 2103 del Codice civile e si consentono gli spostamenti dei lavoratori nell'ambito della stessa categoria, eliminando il criterio dell'equivalenza professionale e addirittura si consente di far scendere il lavoratore, di demansionare il lavoratore, di un livello, per le aziende diventa strategico:

a) ampliare i contenuti professionali dello stesso livello perché più ce ne metto dentro nello stesso livello e più io posso spostare liberamente il lavoratore senza dover più seguire il criterio dell'equivalenza professionale;

b) diminuire il numero dei livelli perché io posso demansionare di un livello.

Se i livelli – come in Fca – sono tre in tutto, perché – lì abbiamo 3 aree professionali – significa che io posso demansionare chi mi pare. Tutti i lavoratori sono collocati in aree amplissime, quindi li posso spostare all'interno dell'area come mi pare.

La legge mi dice poi che li posso demansionare di un livello e se i livelli sono in tutto tre capite che faccio quello che mi pare in termini di demansionamento. Tant'è che – bontà loro – se noi vediamo il sistema di inquadramento di Fca, del contratto di Fca, si prendono cura di parlare del demansionamento, di impedirlo addirittura, ma in questi termini: «alla luce delle caratteristiche del nuovo inquadramento, le parti ribadiscono il divieto di demansionamento inteso esclusivamente come spostamento da un'area professionale a quella immediatamente inferiore», le aree sono tre, dentro l'area ti sposto come voglio, la legge mi con-

sentirebbe anche di spostarti all'area inferiore, hanno quindi concesso che all'area inferiore non ti sposto.

Quello che qui si vuole evidenziare è che le modifiche dei sistemi di inquadramento dal punto di vista datoriale – e lo dico con cognizione di causa – sono anche e sempre

//
Se i livelli – come in Fca – sono tre in tutto, perché – li abbiamo 3 aree professionali – significa che io posso demansionare chi mi pare. Tutti i lavoratori sono collocati in aree amplissime, quindi li posso spostare all'interno dell'area come mi pare
//

il tentativo di sfruttare le modifiche per poter acquisire i vantaggi che oggi la legge gli concede in termini di flessibilità e di possibilità di variare le mansioni e demansionare il lavoratore.

Anche questa pulsione – semmai c'era in

Federmeccanica, io non lo so fino a che punto era presente – è stata adeguatamente contrastata in questo rinnovo contrattuale, ma la partita – secondo me – non è chiusa e rischia sempre di essere poi riaperta ad altri livelli.

L'ultima considerazione che si collega al tema del demansionamento riguarda – come Michela Spera ha ricordato, richiamando considerazioni mie e di altri giuristi – il fatto che la distinzione operai/impiegati non ha più alcun senso per i giuristi.

Questo è vero, ma in un'accezione particolare, nel senso che quello che dissi io in una riunione della Consulta e che ribadisco adesso è che i giuslavoristi hanno rinunciato da tempo, parliamo da decenni ormai, a trovare un criterio congruo di distinzione operai/impiegati, cioè non ci siamo riusciti, abbiamo abbandonato la partita perché non è possibile. Non ha senso per noi parlare di criteri di distinzione tra operai ed impiegati perché i criteri che venivano utilizzati dal Codice civile e tradizionalmente dai giuristi ci dicevano che l'operaio è quello che collabora «nell'impresa», con prestazioni manuali, l'impiegato è quello che collabora «all'impresa» con prestazioni intellettuali, di concetto, cioè organizza l'attività produttiva al fianco dell'imprenditore, l'operaio è quello che esegue una prestazione organizzata da altri in modo manuale.

Questa distinzione che dal Codice civile in avanti è stata sempre utilizzata fino agli anni Sessanta e Settanta, ha perso progressivamente di significato ed oramai nelle organizzazioni attuali produttive non ha nessun senso.

Ora, il fatto che non abbia senso il vecchio criterio distintivo e che non si è riusciti a trovarne uno nuovo appagante, non significa che oggi la distinzione operai/impiegati ha perso completamente valore. Il Jobs Act gli ha ridato valore, proprio perché il





demansionamento al livello inferiore può avvenire purché il lavoratore resti nell'ambito della propria categoria legale – operai/impiegati – quindi paradossalmente oggi la distinzione operai/impiegati diventa uno strumento, uno strumento importante, per limitare le ipotesi di demansionamento. Se così è, la distinzione che noi troviamo nelle note a verbale, purtroppo non sono – a mio avviso – particolarmente efficaci da questo punto di vista, perché ci dicono che per individuare una mansione operaia o impiegatizia si considera la prevalenza di attività manuale o operativa.

Ora, io sono convinto che quando è stato scritto il termine «operativo» chi vive nell'azienda e chi conosce l'azienda ha in mente qualcosa di preciso, ma vi assicuro che per noi giuristi, per gli avvocati, per i giudici non significa assolutamente nulla. Viceversa sappiamo benissimo cosa significa «manuale», ma dire oggi che gli operai sono solo quelli che svolgono mansioni manuali e tutti gli altri sono impiegati non credo che corrisponda alle realtà aziendali attuali. Anche perché dire che gli operai, che adesso arrivano all'ottavo livello, svolgono solo mansioni manuali mi sembra ormai storicamente e tecnicamente ridicolo.

C'è un contenuto di conoscenza e di abilità, di elaborazione simbolica, di uso di strumenti conoscitivi, di computer e altre cose in tante mansioni: anche il facchino ormai non lavora solo manualmente, ma ha il palmare con cui gestisce lo spostamento dei vari colli nel magazzino, quindi anche quello che era l'operaio più derelitto, il facchino che caricava i sacchi sulle spalle oggi non può essere considerato un operaio manuale.

Mi permetto di evidenziare che oggi la distinzione operai/impiegati ha una funzione

difensiva non irrilevante e che nel contratto purtroppo non c'è un criterio efficace e chiaro di distinzione, ma d'altronde ho già detto che neanche noi giuristi siamo in grado di offrire un criterio di distinzione congruo.

Infine – e chiudo – la contrattazione aziendale. La contrattazione aziendale e l'esperienza aziendale a cui si passa in qual-

//

Il punto decisivo è quello del fatto che i criteri di professionalità non sono necessariamente presenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso nell'inquadrare, nell'individuare la posizione del lavoratore

//

che modo il testimone per poter anche provare a sperimentare cose nuove, potranno avere un ruolo importante.

Mi permetto, in questo caso togliendo la

veste del giurista e assumendo la veste dell'avvocato della Fiom, di sollecitare particolare prudenza nel maneggiare questa materia a livello aziendale e credo che debba essere fatta con l'attenta presenza di chi di questa materia si sta occupando a livello nazionale, perché si possono fare danni significativi mettendo mano a un sistema di inquadramento di questo tipo a livello aziendale.

Intanto ricordandoci delle due tentazioni dei datori di lavoro, ma poi vi è un punto fondamentale che vi voglio sottolineare come riflessione finale.

Il punto decisivo è quello del fatto che i criteri di professionalità non sono necessariamente presenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso nell'inquadrare, nell'individuare la posizione del lavoratore, ma non devono essere tutti presenti.

La norma contrattuale, però, prosegue: «non concorrono tutti, concorrono tutti o in parte con diverso peso in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico».

Significa che qui la partita potrà essere giocata a livello aziendale, stabilire quanti e se tutti o solo alcuni o solo in parte, in che peso tutti criteri devono coesistere per poter appartenere a una determinata categoria e questo diventa relevantissimo poi come ricadute pratiche perché se io devo fare una vertenza per pretendere l'inquadramento superiore, il sapere se e quali, se tutti o in parte, in che misura devono concorrere i vari criteri diventa la partita decisiva.

Quando a livello aziendale si metterà mano a questo aspetto, auspico una particolare attenzione a queste mie ultime parole perché è un ruolo che dovrete svolgere concretamente ed è un ruolo delicato perché poi potrà avere implicazioni importanti.