

Daniele Di Nunzio

IRES

* non rivisto dall'autore

Io mi occupo di vari temi e in particolare di uno che è la salute e la sicurezza dei lavoratori, che è un tema di estrema complessità.

Davanti a questa complessità il sindacato da sempre, ma in particolare dagli anni '70, ha lanciato una sfida perché, abbiamo sentito prima parlare della difficoltà di misurare quelle che sono le conoscenze di una persona, ma da sempre è stato altrettanto difficile misurare che cosa è la salute dei lavoratori, soprattutto se ci atteniamo alle definizioni giuridiche più recenti per cui la salute è il livello di benessere e quindi il sindacato si trova nella sfida di dover capire qual è il livello di benessere dei lavoratori.

Negli anni il sindacato ha affrontato questa sfida complessa mettendo in atto degli istituti complessi fino a arrivare a raggiungere un traguardo che è importante e unico a livello europeo: quello di una rappresentanza specifica all'interno dei luoghi di lavoro sulla sicurezza.

Quindi senza buttarci troppo giù abbiamo anche alle spalle molteplici percorsi che ci possono insegnare come affrontare la complessità. Di questioni che appunto ci appaiono come enormi e al tempo stesso dirimenti senza arrivare a nessuna semplificazione. Non sto a raccontare a voi che cosa significa valutare la salute e la sicurezza all'interno di un luogo di lavoro da diversi gradi di rumore a tutta la complessità dell'organizzazione nel lavoro arriviamo a oggi con l'ultimo decreto al fatto che anche la salute psicosociale, cioè la salute psicologica dei lavoratori, deve essere valutata obbligatoriamente nei luoghi aziendali. Immaginate che complessità. Eppure in Italia e in Europa ci si cimenta con questa complessità, si sviluppano dei sistemi di valutazione e di gestione di questa complessità. Da sempre però questa sfida si infrange contro un grandissimo limite che è quello di riuscire a governare l'organizzazione del lavoro o comunque di avere voce sull'organizzazione del lavoro. La contrattazione aziendale ha vari temi: l'occupazione, i licenziamenti, i livelli dei salari, il welfare aziendale... e questi temi più o meno, sia da parte datoriale che anche sindacale si è propensi ad affrontarli. Un tema che viene sempre espulso e di cui, a parte noi, nessuno vuol sentir parlare, è invece proprio quello dell'organizzazione del lavoro. È evidente che i limiti che abbiamo nel difendere i temi di cui oggi parliamo siano anche figli della difficoltà che il sindacato ha di governare l'organizzazione del lavoro, perché quando parliamo dell'aumento del precariato, delle esternalizzazioni, degli appalti, della difficoltà di innalzare le conoscenze, i livelli di ricerca nei processi produttivi, stiamo dicendo che noi non riusciamo a dire nulla sull'organizzazione del lavoro. Questo è uno degli altri elementi di novità che il sindacato dovrebbe recuperare nelle proprie strategie.

La sfida della rappresentanza, e parto sempre da temi che io conosco meglio, appunto, quelle delle condizioni di lavoro dei lavoratori, si è declinata nell'estensione della democrazia all'interno dei luoghi di lavoro, che ha significato, per il sindacato, riconoscere una cosa che innanzitutto: che c'è un diritto che vale per tutti, che è il diritto alla salute. Ma potrebbe essere il diritto all'inquadramento. Riguardo alla salute, vale anche per i lavoratori non direttamente dipendenti l'obbligo giuridico del datore di lavoro.

Il sistema di valutazione e gestione di questi rischi però è estremamente diversificato, perché la salute si differenzia da singolo lavoratore a singolo lavoratore. Poi si è cercato negli anni, nella storia, di provare ad arrivare a definire dei gruppi omogenei, così si chiamavano negli anni '70, delle aree insomma, delle fasi della filiera si chiamano oggi, cercando insomma sempre di ridurre questa complessità.

Oltre questo il sindacato ha dovuto fare un passaggio che secondo me è centrale e se lo diciamo in queste sedi può sembrare anche eversivo: riconoscere che all'interno di un processo di democratizzazione della vita aziendale il sindacato non è l'unico attore di questa democrazia,

neanche nella relazione con la controparte. Ha sicuramente l'obbligo di essere il garante della democrazia aziendale e di tutelare e affermare i diritti per i lavoratori, ma non è l'unico attore perché, ad esempio, per i temi della salute e sicurezza, l'articolazione è data da diversi ruoli che si confrontano in autonomia o con un certo grado di autonomia. Se parliamo della gestione dei rischi, della valutazione dei rischi, ad esempio abbiamo che si confrontano le rappresentanze sindacali insieme al datore di lavoro e insieme a una persona che ne è preposta, qualcuno che ha la responsabilità di occuparsi di quel tema, così come intervengono altri attori come il medico competente che ha una sua autonomia e con cui il sindacato si relaziona o i formatori o le agenzie di consulenza. Il dibattito su questo in Europa è fortissimo, e anche in Italia. Perché, a esempio, chi è che sceglie le agenzie di consulenza o sceglie i medici competenti è il datore di lavoro e il sindacato cerca di avere voce su quali siano gli altri attori che interverranno all'interno di questi sistemi complessi. In Francia si arriva a far sì che il lavoratore possa dare un giudizio sull'operato del medico del lavoro che quindi pur mantenendo un ruolo di autonomia deve cercare di racchiudere il consenso tra il datore che lo chiama e i lavoratori su cui svolge il lavoro che poi è anche un po' no, quello che fa il sindacalista: fare intermediazione e rappresentare i lavoratori. Da questo si deve imparare per costruire sistemi simili e altrettanto complessi sugli altri temi della contrattazione, dal mio punto di vista, per la mia esperienza, ne parlavo anche prima con Bernardo.

Per quanto riguarda la certificazione delle competenze, la valutazione delle conoscenze di un lavoratore è evidente che un sindacalista così come per la salute e sicurezza, non avrà mai tutte le conoscenze per poter operare in proprio questi meccanismi e che sicuramente dovranno intervenire delle agenzie di consulenza o degli attori esterni. La sfida è far sì che gli attori esterni che intervengono siano da una parte richiamati a rispondere ai lavoratori all'interno di una costruzione democratica dei processi, dall'altra rispondono anche a delle regolamentazioni pubbliche, ad esempio nel resto di Europa la sfida è far sì che le agenzie di certificazione su salute e sicurezza siano o comunque abbiano dei criteri di certificazione pubblica. Lo stesso si potrebbe pensare ad esempio per le agenzie di certificazione delle conoscenze o per questi sistemi. Così come per i sistemi stessi, prima è stato citato da Serena il fatto che le aziende complesse, adottano dei sistemi di gestione della salute e sicurezza che però a oggi sono certificati da aziende esterne che rispondono al mercato privato. La sfida dei sindacati è stata quella di costruire dei sistemi congiunti, cioè delle metodologie condivise tra le parti sociali. Questa sfida dopo trent'anni di lavoro sul tema è ancora aperta e viva. Però oggi dobbiamo immaginare che sfide simili possano ripetersi anche per gli altri elementi della contrattazione. Un sistema di gestione delle competenze, delle conoscenze può esistere, può essere condiviso, può avere dei criteri di definizione pubblici, può avere un ancoraggio alla regolamentazione pubblica. Anche perché, quello che sta avvenendo adesso, ad esempio il caso della Fiat, è che l'azienda si fa tutti i suoi sistemi di gestione, dalle competenze, alla salute e sicurezza, non risponde a nessuno e comunque ha il suo meccanismo che funziona, che però è sottratto all'intervento dei lavoratori.

Nella mia, penso nella nostra esperienza, ci siamo più volte confrontati con la complessità dell'intervenire nell'organizzazione del lavoro e questa sfida è sempre stata persa, cioè anche sulla salute e sicurezza abbiamo degli impianti legislativi super forti e poi a livello aziendale non viene attuata.

Non è possibile che la contrattazione aziendale si fermi a un po' di salario e un po' di welfare aziendale, perché così la contrattazione aziendale non funziona e non è funzionale ad esempio neanche ad aumentare il livello di innovazione, di conoscenza e di ricerca all'interno dell'azienda.

Io sono andato presso delle aziende super innovative nel campo dell'edilizia, ma anche aziende delle comunicazioni e altre... e la cosa interessante è vedere delle aziende in cui tutto va molto

bene nelle quali non esiste la rappresentanza sindacale, oppure, se esiste non è agita perché non è in grado di inserirsi all'interno di meccanismi complessi di organizzazione del lavoro. Quindi magari in filiere molto complesse, ad esempio in aziende edili nelle quali ci sono otto operai su quaranta lavoratori e il resto sono persone che operano nella fase commerciale, nella fase amministrativa, nella fase di ricerca etc... il sindacato riesce a malapena a difendere i piccoli interessi di quegli otto, ma non riesce a inserirsi all'interno del dialogo sociale più ampio. Questo è tutto, era solo un commento.