

CFL, ADDIO!

Dal mese di luglio la reportistica del personale ATCM non contempla più la presenza dei CFL, i giovani assunti con Contratto di Formazione e Lavoro che tanta parte qui hanno avuto nel panorama dei nuovi assunti nell'ultimo decennio. L'istituto del CFL ha fatto la sua comparsa in ATCM nel 1992, ma per qualche anno si è limitato a disciplinare l'instaurazione del rapporto di lavoro di alcune figure di estrazione tecnica o amministrativa. Dal giugno 1996 questa formula contrattuale è stata utilizzata in azienda per l'assunzione di personale da adibire alla guida dei bus; da allora e per i successivi 8 anni, fino a che la 'riforma Biagi' non ne ha precluso la stipula, ha normato in via pressoché esclusiva l'ingresso in ATCM dei nuovi assunti. Salvo poche eccezioni infatti il CFL è stato per diversi anni lo strumento contrattuale per lo più utilizzato dall'azienda modenese per il reclutamento di nuovo personale: una scelta motivata dall'intento di coniugare i benefici economici per l'impresa, connessi al più contenuto costo del lavoro, con l'attivazione di un percorso mirato ad assicurare al giovane l'acquisizione di una professionalità secondo un progetto formativo non circoscritto alla pura tecnica di guida, ma ispirato alla cultura d'impresa propria dello specifico contesto lavorativo.

L'aver ora provveduto alla trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei CFL che ancora residuavano induce a fare il punto sull'esperienza fatta. Sono stati all'incirca 350 i CFL stipulati in ATCM, una ventina dei quali riferiti a figure professionali diverse da quelle dell'autista di bus. Solo in 14 casi (si è trattato di 12 autisti, 1 impiegato e 1 operaio) l'azienda ha ritenuto di non confermare il rapporto di lavoro alla scadenza del termine, mentre in altri 2 casi ha risolto il contratto alla scadenza del periodo di prova. Sono numeri che parlano di una politica aziendale che ha concepito il CFL in termini di investimento per il futuro e non come soluzione di comodo per la caratterizzazione dello stesso quale contratto a termine. Sono però anche numeri da leggere tenendo conto pure dei dati di 'abbandono' dei giovani assunti prima ancora della conclusione del contratto, di norma biennale: sono all'incirca 120 infatti i contrattisti che hanno presentato le dimissioni prima della scadenza del CFL, 25 dei quali addirittura lo hanno fatto entro un mese dall'assunzione (per lo più proprio nei primissimi giorni di servizio). Quello dell'abbandono è un fenomeno riscontrato soprattutto con riferimento alle assunzioni con CFL operate fino al 2000, mentre per il periodo successivo è molto più contenuto: su un totale di 91 assunti nel 1996, ben 51 si sono dimessi prima del termine e 10 non sono stati stabilizzati dall'azienda, mentre dei 26 assunti del 2004 solo 1 ha lasciato ATCM. Il dato è confortante per la sua evoluzione via via positiva, considerato anche che il metodo di selezione utilizzato dall'azienda per l'assunzione del personale viaggiante, proprio a partire dal 2001, ha previsto l'impegno esclusivo di selezionatori interni che hanno particolarmente curato anche gli aspetti motivazionali, mentre in precedenza, per valutazioni ulteriori rispetto a quelle attinenti la tecnica di guida dei candidati, ci si rivolgeva ad esperti esterni; è comunque un dato che conferma lo scarso interesse dei modenesi a svolgere mansioni di conducente di autobus, con conseguente necessità di reperire personale altrove, soprattutto nel Sud, con gli inevitabili problemi connessi all'inserimento in una realtà locale diversa da quella di provenienza.

L'era del CFL si è dunque conclusa, ma ha lasciato un'eredità. L'esperienza fin qui maturata da ATCM ha fatto apprezzare il valore di un percorso formativo sostanzialmente corrispondente a quello realizzato nei confronti dei lavoratori in CFL e l'azienda, pur in mancanza di uno specifico obbligo normativo, prosegue ora su questo filone di interventi formativi rivolti al personale neo-inserito, per perfezionarne le competenze professionali non solo dal punto di vista strettamente tecnico, ma anche sotto il profilo comportamentale e della qualità della prestazione: interventi formativi che ormai costituiscono parte integrante e consolidata delle procedure aziendali di qualità per la gestione del personale.