

Intervista a Roberto Benaglia

Segretario generale FIM-CISL

a cura della **Redazione**



Come è nata l'idea di un Manifesto per le transizioni lavorative? Quale è l'originalità di questo documento?

L'idea di un “Manifesto Fim per le transizioni lavorative” è nata dentro la stagione congressuale che ci ha portato a celebrare quest'anno il 40esimo congresso nazionale della FIM a Torino. Tutta la Fim ha cercato di concentrare il suo percorso sul cambiamento del lavoro, su come il valore del lavoro sta crescendo e su quale nuovo pacchetto di tutele servano di più ai lavoratori. Oggi le transizioni stanno caratterizzando molto la vita delle persone nel mercato il lavoro e i relativi percorsi lavorativi. Per questo abbiamo pensato di caratterizzarci in maniera molto netta su questo fronte, non limitandoci alla sola tutela dentro il rapporto di lavoro - che è il classico mestiere del sindacato tradizionale - ma soprattutto sull'individuazione di quelli che sono i bisogni e le tutele da generare, in maniera molto più forte, per tutte le lavoratrici e i lavoratori quando sono dentro le transizioni. Vediamo con i nostri occhi che in Italia, al contrario degli altri paesi europei, nelle transizioni le persone sono sole, il che aumenta i fattori di disuguaglianza.

L'originalità del nostro manifesto è proprio questa e cioè, un documento non su un tema ma su una condizione - quella dei passaggi tra: lavoro e lavoro, tra lavoro e tempi di vita, tra scuola e lavoro, formazione e riqualificazioni. Tutti passaggi che nella vita delle persone stanno diventando sempre più frequenti e decisivi e su cui è necessario qualificare la qualità delle tutele sociali del nostro Paese rendendole più europee e moderne.

Durante il vostro recente congresso nazionale avete consegnato copia del Manifesto a tutti i Ministri presenti (Bonetti, Orlando, Giorgetti). Avete avuto qualche riscontro? Il Governo si sta muovendo nella direzione auspicata?

Abbiamo consegnato simbolicamente il “Manifesto Fim sulle transizioni” ai Ministri competenti per segnalare, come ho già detto, l'esigenza che le politiche pubbliche rispondano, con responsabilità e coraggio innovativo, ad un'idea riformista dei bisogni nel mercato del lavoro.

Diciamo che non abbiamo avuto riscontri importanti per il momento; abbiamo però avuto dei riscontri d'interesse specifico su cui ci stiamo muovendo nei confronti dei ministeri.

Stiamo continuando per questo a segnalare i necessari interventi da mettere in campo come ad esempio tutta quella strumentazione che deve sostenere le transizioni ecologiche e digitali di importanti filiere produttive del settore (automotive, siderurgia, termomeccanica). Siamo sostenendo col Ministero del Lavoro la necessità - non solo di avere ammortizzatori sociali specifici per le transizioni - ma di esplicite politiche attive dedicate alle crisi settoriali legate alle transizioni.

Il recente decreto che aumenta la trasparenza dei diritti esigibili quando un lavoratore viene assunto è un piccolo segnale che coglie un bisogno che avevamo posto nel Manifesto.

Infatti, in una fase complessa come quella che stiamo vivendo, legata – come sappiamo – da una parte all'emergenza e alle conseguenze della pandemia e dall'altra al conflitto generato dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, bisogna avere un'idea molto più complessiva delle tutele necessarie a gestire queste transizioni epocali del lavoro.

Diciamo però che non stiamo registrando da parte del Governo e, più in generale, da parte della politica quella necessaria consapevolezza per mettere in campo azioni e politiche adeguate al contesto del tutto inedito che abbiamo davanti. Come Fim però consapevoli della situazione insisteremo in questa direzione, perché non c'è altra scelta.

Quale è stata la reazione delle controparti (Confindustria in primis)? Su questi temi vi è accordo, o vi sono dei nodi che affrontate diversamente? Quali?

Da parte delle nostre controparti essenzialmente Federmeccanica, abbiamo ricevuto un positivo interesse rispetto al nostro “Manifesto sulle transizioni lavorative”. Un interesse che si è palesato attraverso la volontà di continuare un confronto su visioni prospettiche che sono state anche l'elemento che ha permesso, nei più recenti rinnovi contrattuali dei Metalmeccanici, quel dialogo necessario per arrivare ad azioni riformatrici contrattuali importanti.

Il nostro auspicio come Fim Cisl è che i prossimi confronti nel quadro di relazioni settoriali - ma soprattutto a fronte dei prossimi appuntamenti contrattuali, sia nazionali che decentrati - questi, rappresentino terreni utili e fertili nei quali inserire e sviluppare gli aspetti legati alle transizioni messe al centro del nostro Manifesto come ad esempio il rafforzamento dell'accesso all'apprendistato duale, agli ITS, l'importanza della riqualificazione ecc. Tutte cose già oggetto d'impegni nella contrattazione collettiva, ma che necessitano di maggiore sforzo e determinazione per essere tradotte in risultati contrattuali. Ci aspettiamo in questo senso, dal rapporto con le controparti, la volontà d'investire in maniera molto più netta su questi aspetti.

In materia di tirocini, la strada intrapresa dalla politica sembra coincidere solo parzialmente. Come valuta le iniziative attuate (tirocini extracurricolari) o annunciate (tirocini curricolari) dal Ministro Orlando?

Le mosse del Ministro Orlando sui tirocini, sicuramente dal nostro punto di vista, non stanno andando nella direzione auspicata.

Registriamo un'eccessiva volontà restrittiva sia verso i tirocini extracurricolari, che curricolari e per noi è una mossa sbagliata che parte da criticità che anche noi denunciavamo, ma che rischiano di togliere concrete opportunità soprattutto a chi fatica a entrare nel mondo del lavoro.

Contrariamente a questa tendenza per noi invece è necessario valorizzare e potenziare le possibilità offerte dai tirocini per chi sta terminando un ciclo di studi. Almeno fino a quando non sarà certo il diritto ad accedere all'apprendistato duale.

Le esperienze lavorative aiutano a mettere a terra le nozioni apprese a scuola e far crescere le competenze delle persone. Pensiamo però allo stesso tempo, che sui tirocini serva promuovere molto di più il contenuto formativo, evitare le attività banali e mettere sul campo strumenti che misurino la capacità di crescita delle competenze dopo il tirocinio legandoli a percorsi veri di politiche attive.

Nella nostra prospettiva, soprattutto i tirocini extracurricolari, potranno essere aboliti solo quando tutti gli studenti potranno avere diritto ad un apprendistato duale.

Oggi in materia di tirocini infatti non si tratta di stringere, come alcuni pensano, le possibilità i tirocini, ma rendere gli stessi non una forma di lavoro mascherato e a basso costo ma un'occasione formativa vera.

Quale è il giudizio della FIM sui percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (ex alternanza scuola-lavoro)? Che situazione osservate sui territori?

Oggi le competenze trasversali sono sempre più centrali per quanto riguarda lo sviluppo dell'occupabilità delle persone, soprattutto dei lavoratori più giovani.

Le imprese, infatti, cercano sempre più un'integrazione tra competenze trasversali e verticali. Le aziende metalmeccaniche, ad esempio, oggi non cercano solamente un bravo elettricista o un bravo tornitore - ma lavoratori e tecnici capaci, oltre nelle conoscenze tecniche, di ottenere risultati attraverso il lavoro in team oppure di risolvere problemi complessi ecc.

Purtroppo, abbiamo un sistema formativo e di offerta della formazione continua che su questo fronte è incerto e intermittente. Un sistema così concepito non riesce ad affrontare in maniera diretta i bisogni di crescita delle competenze d'impres e lavoratori.

Ci sono casi virtuosi sui territori, dove stiamo osservando alcune interessanti realtà capaci di crescere. Ma non esiste ancora una cultura diffusa, e questo nonostante le imprese siano sempre più alla ricerca di competenze adeguate. Competenze che con la transizione green e digitale si faranno sempre più impellenti e su cui il nostro Paese ha gap ancora molto ampi che deve assolutamente recuperare, se vuole rimanere tra i primi paesi industrializzati al mondo.

Gestire le transizioni vuole dire anche scommettere sulla formazione continua di chi lavora? Come incoraggiate contrattualmente questa soluzione?

Sicuramente la formazione continua è al centro delle politiche necessarie per gestire le transizioni lavorative.

I metalmeccanici, Fim in testa, sono già stati protagonisti di una grandissima riforma da questo punto di vista con il contratto 2017 che ha sdoganato e affermato il diritto soggettivo alla formazione continua per i lavoratori.

Un diritto moderno, ma mai rivendicato ed esercitato negli ultimi decenni. Pensiamo però che vada fatto un ulteriore salto di qualità, perché la formazione continua non deve essere misurata solo in ore di accesso, ma, soprattutto, in possibilità di accedere a programmi e percorsi di qualità formativa adatti e cuciti intorno alle singole figure lavorative.

Dobbiamo in questo senso, attraverso la contrattazione, sviluppare e creare le opportunità per rendere ad esempio il diritto alla riqualificazione, al cambiamento di competenze ecc. diritti effettivamente esigibili e non solo sulla carta.

Bisogna incentivare le ore di formazione e aiutare le imprese a sostenerne i costi di quest'ultime detassandoli e, soprattutto, facendo in modo che l'offerta dei fondi interprofessionali sia adeguata alle reali esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Servirà per questo investire molto di più in una formazione continua accessibile e flessibile quando il lavoratore è dentro un cambiamento legato alla transizione e non solamente quando ho un posto di lavoro stabile. Come Fim pensiamo che soprattutto per i lavoratori cosiddetti "non standard", in testa i contratti a tempo determinato e somministrati, vadano create e moltiplicate le occasioni previste di quote specifiche di formazione continua.

Perchè avete ritenuto opportuno inserire anche un capitolo sulle pensioni?

Le transizioni, va precisato, non riguardano solo le fasi iniziali della vita lavorativa ma possono riguardare anche le fasi finali. L'Italia è purtroppo un Paese abituato invece a concepire la "transizione lavoro-pensione" in maniera totalizzante, finisce l'uno, inizia l'altra - con la stessa età di pensionamento uguale per tutti; è

un sistema che porta rigidità, non funziona più; oggi le persone arrivano all'età di pensionamento in condizioni molto diverse tra loro.

Per questo noi pensiamo che proprio nelle transizioni serva una sorta di flessibilità anche a livello pensionistico, un'osmosi tra lavoro e pensione specie a fine del percorso lavorativo. Pensiamo, infatti, che si possa concepire un sistema di pensionamento parziale come succede già in altri Paesi europei dove i metalmeccanici dopo i 55 anni hanno diritto a ridurre gli orari di lavoro continuando a maturare pienamente una pensione.

Un sistema pensionistico nel quale appunto il pensionamento non sia legato ad un'idea di fuga dal lavoro ma a un'idea di gradualità che renda sostenibile, specie in situazioni più gravose e impegnative, il lavoro degli over 50. Sarebbe un sistema assolutamente moderno e che stante l'attuale composizione demografica del mercato del lavoro italiano, risponderebbe appieno alla nostra situazione d'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Quali le vostre proposte per correggere le storture di un periodo come questo, di paradossale difficoltà a trovare personale adeguato nonostante gli ancora elevati tassi di disoccupazione e inattività giovanile? Come colmare questo mismatch?

Il tema del mismatch, ovvero del disequilibrio tra domanda e offerta nel mondo del lavoro, è esploso davanti alla grande evoluzione che le imprese e le tecnologie stanno portando dentro i luoghi di lavoro, ma anche al fatto che, in generale, il sistema formativo delle competenze è stato lasciato nella totale informalità.

Un paradosso e un'anomalia italiani le cui conseguenze sono alti tassi di disoccupazione di fronte a imprese che non riescono a trovare le giuste professionalità.

Va detto, però, che questo è anche il risultato di decenni di disinvestimenti e mancanza di vere riforme sul fronte dell'istruzione e della formazione e una lontananza ideologica tra scuola e mondo del lavoro.

Un gap che oggi va assolutamente recuperato per dare una scossa riformatrice moderna alla scuola e al lavoro.

Per questo pensiamo che vadano evitati in questo momento bonus e incentivi all'assunzione generici. Piuttosto, vanno messi in campo incentivi e risorse per scommettere sulla capacità formativa dell'impresa per riuscire a fare in modo, laddove non arriva la scuola o le normali condizioni del mercato lavoro, di poter creare le competenze necessarie.

Ma la madre di tutte le riforme, come accennavo poc'anzi, è quella di rivedere il rapporto tra scuola e lavoro che non possono, come è stato fino ad oggi, continuare ad essere due mondi separati.

Lo abbiamo detto chiaramente nel nostro Manifesto sulle transizioni, oggi il principale diritto per garantire un lavoro di qualità e ben retribuito ad un giovane è l'apprendistato duale.

Qualsiasi percorso scolastico superiore deve concludersi con una forma di apprendistato duale. È quest'ultimo che ha permesso in tutta Europa di ridurre il mismatch e avere tassi di disoccupazione bassi e aziende meno angosciate dalla mancanza di competenze.

Questo resta quindi per noi il primo punto del nostro manifesto sulle transizioni lavorative su cui speriamo di realizzare un sistema orientato ai bisogni dei giovani e del futuro del nostro Paese.