

A tu per tu con la rappresentanza/4

## Tutelare il lavoro oggi: transizioni, competenze, risultati

A colloquio con Roberto Benaglia (Segretario Generale Fim Cisl)

A cura di Francesco Nespoli

*Roberto Benaglia segretario della Fim-Cisl, la federazione dei metalmeccanici della Cisl, eletto il 13 luglio scorso, succede a Marco Bentivogli in una fase molto particolare della vita sociale ed economica del nostro Paese.*

*Subito dopo la sua entrata in carica lei ha mandato un messaggio ai suoi iscritti dicendo che contrattare nuove tutele per il lavoro che cambia costituisce una delle principali missioni del sindacato moderno e che quindi bisogna portare i temi del cambiamento all'interno della contrattazione. Quali sono le tre priorità che secondo lei la contrattazione collettiva deve perseguire oggi, anche alla luce della pandemia?*

Io rientro dopo 12 anni in una categoria "madre" del settore manifatturiero, ma è chiaro che ci sono alcuni aspetti che stanno trasversalmente caratterizzando il tema del lavoro e il primo tema che forse nell'anno di grazia 2020 dobbiamo come contrattualisti saper guardare è come combinare tutele e transizioni lavorative e quindi evitare l'accrescersi di divari tra lavoratori "di serie A" e lavoratori cosiddetti di "serie B", che nelle transizioni si indeboliscono. Quindi alcuni diritti di base come la formazione, la salute e sicurezza, l'occupabilità e anche la giusta retribuzione dobbiamo poterli garantire contrattualmente e soprattutto nelle transizioni.

Se dovessi indicare una seconda priorità, oggi vedo nell'accrescimento delle competenze un aspetto critico e decisivo per la buona occupazione e soprattutto anche per la competitività del Paese. Dobbiamo sicuramente lavorare in questa emergenza per congelare i posti di lavoro, dare ammortizzatori e reddito alle persone. Ma questa non può essere una strategia di lungo periodo. Di qui il terzo tema: bisogna lavorare molto perché le tutele sul lavoro si misurino sempre più anche in quella che oggi è una dimensione fondamentale del lavoro, vale a dire la misurazione dei risultati. Oggi i lavoratori a tutti i livelli hanno sempre di più il risultato come obiettivo da raggiungere.

*Raccoglio subito questa sua sottolineatura. Lei recentemente ha dichiarato al Sole 24 Ore che per voi il Patto per la Fabbrica non è "una camicia di forza da soffrire". Si potrebbe cogliere in questa affermazione un'altra affermazione implicita cioè che il Patto non sia nemmeno il più comodo degli abiti. Se la pandemia ha dimostrato che le relazioni industriali a livello territoriale e locale hanno saputo svolgere un ruolo per interpretare le modalità corrette per ritornare al lavoro in sicurezza, perché questa vitalità non potrebbe continuare ad essere ricercata su altri temi, in particolare il legame tra salari e produttività?*

Il Patto per la Fabbrica si rischia di tradurlo in maniera notarile come l'accordo che regola, fissa, limita la contrattazione generale e soprattutto quella salariale. Io penso invece che parli molto poco di architettura contrattuale. Si parla anche di piste nuove di contrattazione, ma in tema soprattutto di salari indica, pur sottilmente, un tema che esiste oggi: come far crescere il nostro Paese. Penso che la contrattazione tutta sia chiamato ad assolvere in maniera moderna a questo aspetto con il decentramento. Anch'io ho la netta sensazione che proprio in questa fase le relazioni sindacali siano tornate ad essere centrali e generative soprattutto laddove si è dovuto affrontare questo tema, e quindi nei luoghi di lavoro. Però dico anche che non dobbiamo pensare che queste relazioni siano indietro sul tema dei salari della produttività. Oramai è assodato che la contrattazione decentrata affronti il tema appunto del rapporto tra salari e produttività e prestazioni di lavoro. Quello che evidenzio è che, come ben sappiamo, l'ambito decentrato è un abito frequentato da una minoranza di aziende per una minoranza di lavoratori. Non possiamo pensare che la sola contrattazione decentrata possa regolare per tutti, in maniera forte in un paese di tante PMI, il rapporto tra salari e produttività. Il contratto nazionale, che è uno strumento ancora moderno, ha il compito di aprire degli spazi e di fare delle linee guida che possono permettere all'azienda, magari con deboli relazioni sindacali, di poter essere guidata su questo tema del rapporto tra salari e produttività. Mi piacerebbe poterlo fare.

***Quanto agli altri temi che sono nella piattaforma di rinnovo del contratto, lei ha lanciato un appello a Fiom e Uilm per condividere proposte di categoria per il rilancio del settore. Quali saranno i punti sui quali pensa che farete più fatica a trovare accordo?***

La mia visione è che la piattaforma sia molto ricca e ambiziosa, non solo per gli aspetti salariali, ma anche per quelli normativi. Con Fiom e Uilm sono stati indicati vari temi: il diritto soggettivo alla formazione, che i metalmeccanici hanno emblematicamente identificato nello scorso rinnovo, è un diritto che va sostanzialmente concretamente. Non basta dire "hai diritto teoricamente". C'è poi un tema di valutazione, come dicevo prima, del valore del lavoro, quindi i

temi della professionalità. C'è poi una richiesta salariale forte. Vi è anche l'esigenza che questa si scarichi misurando bene il valore del lavoro. E non possiamo misurare la contrattazione nazionale salariale solo legandola agli indici IPCA. C'è infine una richiesta di ammodernamento del cosiddetto elemento perequativo: una cifra che andava ai lavoratori di imprese che non hanno mai fatto contrattazione.

***Riprendo proprio da due elementi che ha citato parlando di valore del lavoro. Partiamo dalla partecipazione organizzativa: una delle obiezioni che si potrebbero fare alla ricerca di questo obiettivo è quella secondo la quale la fase post-emergenziale sta portando molte imprese a ripensare i loro piani industriali. Quindi, è ancora possibile per il sindacato, in un momento come questo, puntare sulla partecipazione organizzativa?***

Comincio col dire che il tema della partecipazione è un tema molto moderno e per fare riferimento alla domanda è chiaro che è stato anche un aspetto che, forse in termini di emergenza, è stato affrontato durante la pandemia. Mi permetto di dire che più che una partecipazione organizzata, quando c'è da intervenire e garantire attività lavorativa in sicurezza e flessibilità lavorativa di fronte a emergenze, si fa una sorta di partecipazione di corsa, non organizzata, non pianificata, ma che sicuramente è molto utile e che avviene in molti casi aziendali. Le nostre proposte nulla hanno a che vedere con l'idea di organizzare dall'alto una partecipazione strutturata per tutte le imprese, allo stesso modo, con pagine e pagine di una possibile norma in un contratto nazionale. Il contratto nazionale deve aprire gli spazi. Sulla partecipazione organizzativa ci giochiamo la possibilità di alzare il livello di ingaggio tra impresa e lavoro.

***L'altro tema forte collegato al valore del lavoro è quello appunto della professionalità, dei nuovi profili professionali e anche dei sistemi di inquadramento. Su questo punto la piattaforma come intende intervenire?***

C'è una proposta che è presente anche su spinta della Fim-Cisl, una richiesta precisa di intervento sul sistema classificatorio dei metalmeccanici. Un

tema che ha bisogno di processi. Dico così: se devo stabilire l'aumento di una maggiorazione notturna, posso fare tanta trattativa ma alla fine definisco qualcosa di chiaro. I processi classificatori richiedono interventi su architetture complesse e quindi il nostro tema è aprire anche qui con il rinnovo contrattuale degli spazi. La cosa che non possiamo sopportare, lo dico chiaramente, sono aumenti contrattuali legati all'inflazione, quando poi le aziende sviluppano sistemi di remunerazione diretta unilaterale, e non contrattata.

***Il suo predecessore Bentivogli nella sua relazione di caduto ci aveva tenuto a sottolineare il fatto che la Fim per anni ha investito molto sulla comunicazione, anche in riferimento a una innovazione di linguaggio. Mi ha colpito un'immagine che ha utilizzato invece lei, che è quella del "sindacato educatore" cioè un sindacato che cerca di capire le risposte che deve dare ai lavoratori, ma che sa offrire una visione e quindi sa spiegare raccontare ai lavoratori dove il lavoro sta andando. Quali sono oggi secondo lei, in questo periodo particolare, i valori sui quali il sindacato deve continuare a battere per suscitare la aggregazione collettiva e il senso d'identità?***

È un tema assolutamente moderno. Nella mia esperienza il sindacato è un grandissimo soggetto collettivo, che produce prevalentemente soluzioni di carattere collettivo. Dico sempre che è il più grande social network del novecento. Il problema è che per evitare la deriva populista, o peggio la deriva individualista, bisogna cercare di dare delle risposte appropriate. Venti o trenta anni fa mi capitava di fare molte assemblee in cui la gente ci chiedeva: "che cosa ci avete portato a casa?". C'erano bisogni non dico di massa, ma sicuramente abbastanza comuni tra i lavoratori. Oggi se vado in un'assemblea la domanda che mi fanno è: "che cosa mi hai portato a casa?". È il fatto che le persone hanno bisogno di soluzioni, anche contrattuali, sempre più personalizzate, su modelli di consumo, vita e rapporto col lavoro che sono sempre più articolati. Quando io parlo di sindacato educatore, significa non essere solamente il raccoglitore di richieste che come un bancomat poi vai a erogare in qualsiasi modo generico. I lavoratori hanno bisogno di servizi di assistenza, di prossimità, ma soprattutto hanno bisogno di poter essere ingaggiati su partite collettive educanti. Per esempio la

conciliazione vita lavoro, che sembrava fino a ieri uno dei temi che si potevano permettere di trattare nei contratti aziendali aziende che andavano bene, qualche multinazionale... Oggi è diventato una domanda inespressa da parte dei lavoratori, spesso, ma che è decisiva per avere una buona tutela del rapporto di lavoro. Per esempio, se ho una buona conciliazione vita-lavoro, per me che lavoro in quell'azienda, dove il mio sindacato fa una buona contrattazione, è una buona tutela, forse più importante che avere 20 Euro o 50 Euro di aumento. Conosco molti lavoratori che cambiano lavoro non per avere uno stipendio più alto, ma per lavorare meglio anche in rapporto alla propria persona e la propria prospettiva. Bisogna quindi che il sindacato riscopra non solamente richieste tradizionali, quali quella del salario, quella della sicurezza del posto di lavoro... ma colga anche nuove domande e sappia aggregare e far evolvere nella dimensione contrattuale risposte che vanno a colpire i bisogni inespressi. Anche qui il welfare contrattuale è un tema modernissimo, ma tra il buono benzina e la domanda inespressa, molto presente nei luoghi di lavoro, di avere sistemi di assistenza per i propri genitori anziani, sembra esserci un abisso. Ma soprattutto va a cogliere delle domande che normalmente le persone non pongono al sindacato, perché non hanno mai trovato risposta. Riuscire poi a scovare questo bisogno, che magari è personale, ma che mette le persone insieme nel poter realizzare solidarietà e risultati comuni, è una sfida tradizionale perché appunto rilancia l'azione collettiva del sindacato, ma al contempo è una sfida molto moderna, perché va a dare non lo stesso prodotto per tutti, ma va a declinare una serie di risposte per bisogni condivisi delle persone.