

I cambiamenti del lavoro

lavoro post covid, la formazione sia un pilastro

Roberto Benaglia Il Sole 26-8-20

Alla ripresa post feriale le fabbriche metalmeccaniche vivranno una apparente contraddizione: la più parte di loro da un lato dovrà cercare ancora di recuperare fatturato e ore di lavoro consumate dalla crisi Covid, ma al tempo stesso vedrà aumentata l'esigenza di competenze tecniche spesso introvabili, a danno delle possibili assunzioni.

Solo chi pensa che il lavoro tornerà ad essere organizzato come prima può trovare questa contraddizione inspiegabile, figlia invece della grande trasformazione che il lavoro sta vivendo, sempre più organizzato non per prestazioni ma per risultati, con contenuti crescenti, senza più rigidi riferimenti di spazio e di tempo.

Non è un caso che la piattaforma per il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici al centro del confronto con Federmeccanica chiede che ogni lavoratore possa avere un bilancio di competenze che indichi ad ognuno cosa sa realmente fare e cosa bisogna ancora imparare per essere occupabili e, particolare non di poco conto, più produttivi.

Ciò a rafforzare il diritto alla formazione introdotto nello scorso rinnovo e oggi soggetto a verifica. Sono convinto che Federmeccanica saprà rispondere in modo illuminato e nel merito a queste proposte sindacali.

Il blocco dei licenziamenti e la proroga degli ammortizzatori contenuti nel Decreto Agosto costituiscono pertanto una buona opportunità se Governo e parti sociali sapranno usare questo tempo per attuare, implementare, applicare le riforme a sostegno del lavoro, a partire dalla centralità della formazione continua.

Concordo con Giuseppe De Rita quando dice che le decisioni dei prossimi 4 mesi saranno cruciali per i prossimi anni. E personalmente vedo nell'incontro ai massimi livelli del prossimo 7 settembre tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil la migliore occasione per fortificare il dialogo indispensabile tra impresa e lavoro che, senza tatticismi, può indicare al Paese intero in modo coeso la via delle riforme in tema di lavoro.

Come già tracciato su queste pagine dal presidente di Fondimpresa Scuotto, la formazione continua costituisce il principale pilastro su cui investire per fare del lavoro post Covid un lavoro meglio tutelato. Ne abbiamo assolutamente bisogno soprattutto di fronte allo smarrimento e alla insicurezza sociale che troppi lavoratori stanno oggi vivendo nelle fabbriche e nelle aziende metalmeccaniche.

Servirebbero una serie di azioni e progetti concreti, tutti attuabili a breve termine. Ne propongo alcuni.

Il primo potrebbe essere chiedere ad un normale imprenditore se preferisce avere un incentivo di 3mila euro per assumere un operaio o piuttosto avere 3mila euro da spendere in qualificazione delle competenze per assumere un operaio. Ho la modesta sensazione che sempre più imprenditori sceglierebbero la seconda opportunità. Se ne tenga conto.

Il secondo è chiederci se in sede di conversione definitiva del Decreto Agosto non si possa destinare una quota dei 730 milioni del nuovo Fondo Competenze a finanziare non tanto ore di formazione generica, ma piuttosto corsi per raggiungere quei livelli di competenze trasversali (lingue, informatica e digitale) che vedono anche nel settore metalmeccanico del nostro Paese un gap negativo rispetto alla forza lavoro di altri Paesi europei.

Il terzo, se non vogliamo solo applaudire al lungimirante monito recente di Mario Draghi ma esserne conseguenti, è prevedere per ogni giovane che entra nel mercato del lavoro rapporti di lavoro anche a termine ma ricchi di esperienze, accrescimento professionale con quote sostanziali di

apprendimento professionale formale e non formale. Nessuno di noi può garantire a un giovane italiano un posto fisso oggi, ma possiamo evitare la trappola del precariato solo arricchendo le occasioni di lavoro incontrate. Ricordandoci di ridare centralità all'apprendistato duale, vero antidoto in ogni Paese europeo alla disoccupazione giovanile, varato dal Jobs act e perso nella regionalizzazione delle politiche per la formazione.

Il quarto sta nell'evitare d'ora in poi che un cassintegrato resti sul divano potendo far nulla. Uno spreco oggi inaccettabile. Diamo ad ogni cassintegrato una opportunità per accrescere competenze mentre non si lavora, ma solo su programmi personalizzati e non a catalogo.

Per fare tutto ciò servono di certo risorse: **restituire i 120 milioni sottratti ai fondi interprofessionali da troppi anni sarebbe un primo dovuto atto**. Fare in modo che la contrattazione collettiva possa generare anche in forma mutualistica nuove risorse per la creazione di competenze per i lavoratori potrebbe essere un nuovo ambizioso ma possibile obiettivo per tutto il sindacato.

Roberto Benaglia - Segretario Generale Fim Cisl

Leggi anche

- [Lavoro, cinema, turismo e aerei: i numeri della crisi economica dopo sei mesi di virus](#)
- [I nudi "bestiali" di Ren Hang al Museo Pecci di Prato](#)
- [La Tav avanza verso Torino con 35 imprese e 700 operai](#)
- [Cosa studiare per trovare lavoro? Domanda sbagliata](#)
- [Smart working, come sarà da settembre? Tra gioie e dolori, ecco 5 errori da non ripetere](#)