

**Il sindacalista/Marco Bentivogli**



# “Travolti da uno tsunami ma il futuro del lavoro può essere migliore di oggi”

ROBERTO MANIA

“La pandemia costringe al cambiamento e spinge a novità radicali. Da ripensare gli spazi, l'organizzazione e la valutazione dei risultati”

**M**arco Bentivogli, sindacalista metalmeccanico, numero uno della Fim-Cisl, parla di «effetto *disruptive*» quando prova ad immaginare cosa sarà il lavoro dopo il coronavirus. Perché nulla – anche qui – sarà come prima. Ma il futuro, nel lungo periodo, può essere migliore, spiega Bentivogli.

**Perché?**

«Perché i processi di questo tipo, pandemia compresa, che travolgono come un'onda tutto quello che incontrano lungo il loro percorso accelerano anche le innovazioni: distruggono e poi trasformano, costringono al cambiamento. Il coronavirus sarà uno tsunami per il nostro tessuto produttivo, pari almeno a quello della recessione del 2008. Lì perdemmo il 25 per cento della nostra capacità produttiva, ora, nello scenario migliore, il Cerved prevede un meno 18 per cento che sale al 34 per cento in quello peggiore. Nell'arco di poco più di un decennio vuol dire lasciare sul campo oltre il 50 per cento della nostra capacità produttiva».

**E il lavoro che fine farà?**

«Il lavoro non sostenibile, non ripensato, sarà superato».

**Il vecchio lavoro morirà?**

**Vuol dire questo?**

«Non si tratta di lavoro vecchio, ma è il lavoro che

**-34**

**PER CENTO**

La perdita massima della nostra capacità produttiva causa coronavirus

andrà ripensato in funzione ergonomica, innanzitutto. Per prima cosa ci saranno più spazi liberi, più distanza tra le persone. Ma c'è chi tutto questo l'ha già fatto. Vale anche per lo smart working. Le aziende che hanno scelto lo smart working (che non va un confuso con il telelavoro) prima del coronavirus stanno andando fortissimo, senza perturbazioni. È questa la prospettiva lungo la quale andrà ripensato il lavoro, i luoghi del lavoro, gli spazi, l'organizzazione, ma gli stessi obiettivi di business. E le scelte andranno fatte in maniera strutturale».

**Dunque, una vita a distanza ma anche lavoro a distanza. Che conseguenze avrà questo sull'organizzazione del lavoro stesso?**

«Bisogna intervenire con la contrattazione perché tutti i processi di innovazione sono processi di partecipazione, di coinvolgimento delle persone. Va aggiunto che se il lavoro diventa smart cambia tutta l'azienda perché se non cambia la cultura dei manager è inutile passare allo smart working. Tutto ciò si porta dietro la necessità di rivedere gli inquadramenti contrattuali e i meccanismi di valutazione delle prestazioni di chi non è direttamente coinvolto nella produzione. Sa cos'è importante e che lo

**Il personaggio**



**Marco Bentivogli**  
numero uno della Fim, la Federazione dei metalmeccanici della Cisl



diventerà sempre di più? Il progetto. Smart working vuol dire lavorare per progetti, con momenti di verifica. E il progetto è davvero una cosa diversa dalla comanda. Vuol dire, inoltre, maggiore produttività e maggiore benessere; e vuol dire obbligare i capi del personale ad abbandonare il modello valutativo del Novecento, secondo il quale il controllo sui lavoratori può realizzarsi con il solo controllo visivo».

**Davvero lei crede che questa pandemia possa rappresentare un'opportunità per modificare la nostra cultura del lavoro?**

«Insisto: dobbiamo riqualificare il lavoro e questa pandemia accelererà questo processo. Sono quattro i capisaldi del nuovo lavoro: libertà, autonomia, responsabilità e fiducia. Quattro chiavi per una dimensione realizzativa del lavoro, sia intellettuale sia manuale, contrapposte ai vecchi sistemi di controllo gerarchico che funzionano solo come rifornimento dell'ego dei capi del personale».

**Ma in questo quadro salta anche il vecchio scambio tra prestazione e salario?**

«Sì, al posto del quale si impone lo scambio progetto di lavoro/benessere delle persone perché oltre al salario ci sono il welfare e il diritto alla formazione».

**D'accordo, ma non c'è il rischio di generare una nuova disparità tra chi, i colletti bianchi, potrà lavorare da remoto nelle condizioni che lei descrive, e le tute blue costrette alla fabbrica con ritmi e condizioni ambientali comunque diverse?**

«Questo processo innovativo finirà per valorizzare e pagare meglio il lavoro manuale perché scarsamente sostituibile. Nella smart factory il robot è cooperativo, non si sostituisce all'uomo, si realizza un processo di ibridazione dove a guidare è l'intelligenza delle persone e non la macchina. Così andrà remunerato di più il lavoro manuale rispetto ad oggi».

**Lei coglie l'opportunità che questa gravissima crisi può comunque offrire. Nel breve tempo, tuttavia, più che di lavoro produttivo vedremo tanti interventi di assistenza e di sostegno al reddito. Non crede?**

«Ma certo! Nel breve tempo sarà così e proprio per questo dobbiamo fare ogni sforzo per tenere in vita il nostro sistema

di piccole e medie imprese».

**Ma se è così, come si fa a preparare, attraverso la formazione, le persone allo smart working e alla smart factory?**

«Credo che la formazione debba diventare un diritto umano che dovrebbe riconoscere l'Onu stessa. Pertanto: formazione anche durante i periodi di cassa integrazione. Ed è anche questo il modo per evitare il rischio che le persone possano essere risucchiate nel gorgo degli "scarti del progresso", come ha detto Papa Bergoglio».

© RIPRODUZIONE RISERVATA