

GIOVANI, LAVORO E SINDACATO: INTERVISTA A
LUIGINO TASINATO DI NIDIL CGIL TREVISO

di Nicoletta Masiero

Venerdì 27 giugno 2018, per la redazione di esr, Nicoletta Masiero ha incontrato Luigino Tasinato, Segretario provinciale di Nidil (Nuove Identità di Lavoro) Cgil Treviso, referente del Progetto Sol (Servizio Orienta Lavoro). Si è parlato dei canali di accesso al mercato del lavoro, della/e cultura/e del lavoro, dei significati attribuiti al lavoro dai giovani e del rapporto con il sindacato in uno scenario di crescente frammentazione e precarizzazione delle esperienze lavorative.

Anticipiamo all'intervista una breve scheda informativa sul Progetto Sol Cgil. In continuità con le esperienze dei Cid (Centri Informativi Disoccupati) e dei CpL (Comitati per il Lavoro), avviati negli anni Ottanta – allo scopo di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro per colmare i vuoti istituzionali e garantire informazioni, tutela e consulenza – Cgil Nazionale costituisce Sol, Servizio Orienta Lavoro, nel 2004. Un momento storico caratterizzato, oltre che dall'aumento della disoccupazione, anche dalla sempre maggiore complessità dei requisiti professionali richiesti ai lavoratori. Il punto cruciale attorno a cui si snoda l'attività di Sol è perciò l'orientamento al lavoro legato allo sviluppo e all'aggiornamento delle competenze, nell'ottica della tutela del lavoratore. Il nuovo servizio opera in stretta relazione con le strutture storiche dei servizi territoriali Cgil, come il Patronato Inca, gli Uffici Vertenze e Legali (Uvl), i Centri di Assistenza Fiscale (Caaf). Per quanto riguarda l'esperienza di Cgil Treviso, Sol prende avvio nel 2016 e si rivolge ai cittadini che hanno perso l'impiego, a quelli che lo cercano per la prima volta, ai lavoratori precari. Il servizio offre informazioni generali sul mercato del lavoro e consulenze specifiche sulle forme contrattuali; formazione di base per la sicurezza sul lavoro con rilascio di attestato; percorsi di orientamento al lavoro, analisi delle competenze individuali e scrittura guidata del *curriculum*; laboratori di ricerca attiva, *scouting* e preparazione ai colloqui. Sol opera attraverso analisi dello stato del lavoro, acquisizione di informazioni sui lavoratori, ascolto, analisi dei bisogni, verifica e incrocio con le strategie di altri servizi Cgil, mentre non offre alcun servizio di selezione del personale, di intermediazione o di ricerca di posti di lavoro.

A Treviso, per i disoccupati che si rivolgono al servizio, il percorso Sol prevede la compilazione di un questionario vertente su: condizione lavorativa, periodi di inattività, tipo di contratto, qualifica, settore, soddisfazione lavorativa rispetto a mansione e retribuzione, ambiti nei quali si aspira a trovare un lavoro anche diversi da quello precedente, modalità secondo cui si vorrebbe svolgere l'attività lavorativa. Un secondo passaggio prevede la convocazione periodica e per zona di assemblee plenarie alle quali possono intervenire tutti quelli che hanno compilato il questionario. Si tratta di assemblee che si svolgono con una quindicina di persone in cui viene presentato il progetto Sol e i servizi di orientamento forniti, vengono inquadrate le esigenze specifiche e individuati i casi per i quali risultano opportuni percorsi personalizzati. Possono costituirsi anche gruppi di lavoro tematici per far emergere bisogni e attese. Si procede quindi con convocazioni individuali di circa un'ora e mezza in cui si traccia una sorta di bilancio delle competenze per arrivare a costruire insieme al soggetto interessato un *curriculum* ragionato contenente anche attitudini eventualmente emerse dal percorso Sol, oltre a quelle già note al soggetto. La consapevolezza di nuove/altre opportunità costituisce, infatti, un vantaggio psicologico che contribuisce a rafforzare l'autostima, indispensabile per chi è in cerca di occupazione e si trova ad affrontare colloqui di lavoro. Particolare attenzione viene riservata da Sol ai percorsi di tirocinio e di *stage*, con l'obiettivo di informare i giovani sulle modalità corrette di svolgimento di queste prime esperienze nel mondo del lavoro.

Nicoletta Masiero: *La popolazione giovane, in particolare ma non solo, è oggi soggetta a cambiamenti frequenti di occupazione. Come impatta questo fenomeno sulle biografie individuali?*

Luigino Tassinato: Quello che buona parte dei giovani ha capito è che oggi non c'è più il posto di lavoro per la vita. C'è un posto di lavoro che è in funzione delle loro capacità di crescita sia professionale che culturale. Tant'è che nei colloqui con i giovani che facciamo nell'ambito di Sol, stiamo registrando una sensibilità crescente al tema della formazione. Ricontriamo spesso la domanda di formazione che viene formulata come una vera e propria necessità. Questo costituisce una forte differenza rispetto alla generazione degli anni Cinquanta, ora in uscita dal mercato del lavoro. Allora, il giovane veniva addestrato al momento dell'assunzione e manteneva per tutta la vita la convinzione di aver imparato il mestiere una volta per tutte, anzi attribuiva alla formazione il significato di qualcosa di affatto marginale, quando non superfluo. Oggi invece si sente questa necessità di crescere e credo derivi dal fatto che quelli che si inseriscono nel mondo del lavoro anche in termini molto flessibili (i giovani entrano, escono, si fermano, ritornano ...), si rendono conto che nel giro di pochi mesi ci sono cambiamenti tali nei processi produttivi, organizzativi ecc. che è sempre più difficile stare al passo.

NM: *Dunque, fra gli effetti dei frequenti cambiamenti ci sarebbe, anche, quello di aumentare la disponibilità all'apprendimento continuo?*

LT: La disponibilità c'è, ma il problema è rendere disponibile la formazione. Innanzitutto renderla comprensibile e fruibile, perché in molti corsi di formazione si tende a fornire conoscenze senza interagire con le persone e non tutti sono in grado di immagazzinare conoscenze *tout court*. Uno dei problemi che riscontriamo è proprio l'incapacità, da parte dei soggetti formati, di attribuire un senso pratico a quanto ascoltato in aula.

NM: *Vuoi dire che la formazione è ancora troppo teorica, troppo astratta rispetto alle competenze e abilità richieste dal mercato del lavoro?*

LT: È fine a se stessa. Bisogna renderla il più possibile assimilabile. È questo uno dei grossi problemi che registro. L'altro è l'accessibilità economica, nel senso che la formazione "alta" costa.

NM: *Quando parli di "formazione" ti riferisci esclusivamente alla formazione continua?*

LT: Oggi non si può più prescindere dalla formazione continua, intesa in senso ampio, perché anche la lettura di un giornale o di un libro è formazione. Il punto è riuscire a insegnare che, poiché abitua al ragionamento, la lettura di un giornale è formazione. Quando parlo del problema di un distacco tra la formazione e l'immediata fruibilità da parte del soggetto formato intendo dire che se "busta paga" non arriva, bisogna parlare di "soldi dello stipendio". La formazione, specie quella continua, dovrebbe utilizzare più spesso il linguaggio attuale e in uso, parlare ai formandi in modo diretto, altrimenti il rischio è che si pensi che la formazione serva solo a mantenere i formatori. E questa è la convinzione diffusa. Mentre, 35 anni fa, quando sono stato assunto io in Montedison, mi sono messo sui libri a studiare l'impianto chimico, oggi questo nessuno lo farà mai. Ora bisogna rendere tutto fruibile, applicabile, perché quello che prima si studiava sui libri oggi è a portata di *smartphone* e risulta del tutto inutile imparare una nozione. Bisogna insegnare a capire le nozioni e anche a ragionare fuori dagli schemi.

NM: *Parlavi prima di una disponibilità dei giovani al continuo apprendimento, a stare sempre all'erta rispetto alle innovazioni. Da queste osservazioni sembra invece emergere proprio la difficoltà di raggiungere i soggetti in formazione, di rendere "fruibile", come dici tu, la formazione. Puoi chiarire questi due aspetti del problema?*

LT: Vanno fatti dei distinguo. C'è chi entra nel mondo del lavoro con un'idea precisa cercando un lavoro fisso per la vita, possibilmente nel pubblico impiego, perciò insegue i concorsi statali e ha sì bisogno di un percorso formativo diverso rispetto a quelli di cui dicevo prima, nel senso che chi persegue questo obiettivo ha bisogno anche di nozioni per superare gli esami. Poi ci sono quelli che vogliono decidere della propria vita in piena autonomia e giorno per giorno: sono quelli che si avviano alla libera professione e ai nuovi lavori e hanno invece bisogno di tenersi in linea con quello che il mercato offre.

NM: *Dal tuo osservatorio, fra queste di cui parli, qual è la categoria prevalente oggi?*

LT: La prima, purtroppo, altrimenti non avremmo certi numeri ai concorsi ogni volta che c'è un posto da infermiere. Anche se la seconda sta crescendo. In mezzo, poi, c'è tutta una zona grigia costituita da coloro che avrebbero anche in mente di fare un certo lavoro, ma siccome non c'è o non lo trovano, sono disposti a farne altri, di breve durata, cambiando spesso. Questa è la zona grigia perché è la più complicata, mentre gli altri hanno le idee chiare, sono motivati e quando decidono di intraprendere una professione, se non trovano la formazione che cercano, sono disposti ad andare anche all'estero. Gli altri, quelli che hanno deciso che il loro percorso deve concludersi con un impiego pubblico, sono quelli che magari hanno anche la possibilità di vivere in attesa di superare un concorso e di fare qualsiasi lavoro per un po', ma anche di smettere e di non farne. In mezzo a questi due estremi, di chi aspira all'imprenditoria e di chi vuole essere di un'istituzione pubblica, c'è appunto la zona grigia, di quelli dei lavoretti, dei fattorini... di quelli che cercano di arrabattarsi in attesa di trovare l'occasione giusta e nel frattempo possono anche iniziare come *free lance* le attività che amerebbero fare, senza però la motivazione inossidabile di cui sopra, e che non trovano (ora vanno di moda i *graphic designer* e i lavori su web), così intanto si mantengono facendo altro (per esempio, i pizzaioli). E arrivano a fare di tutto, qualsiasi cosa, a volte disperdendosi.

C'è poi una piccola zona centrale, per terminare l'analisi, fatta da quelli che si trovano bene nel sistema impresa e lì vorrebbero crescere, così si cercano un lavoro da dipendente nel settore privato. E per restare al settore privato, il lavoro che di solito non si sceglie è quello dei servizi, soprattutto grande distribuzione e ristorazione, il più penalizzato, non a caso il meno retribuito. In quell'ambito si lavora se non si trova altro: quello dei camerieri e delle commesse è un sistema in cui quasi sempre si finisce non per scelta.

NM: *Dunque, rispetto a questo paesaggio sociale estremamente complesso e diversificato, tu proponi come criterio in base al quale distinguere fra le molte situazioni di precarietà, quella che potremmo definire la “competenza del soggetto ad aspirare” o comunque la “chiarezza di idee rispetto al proprio futuro”. Più si è “capaci di aspirare”, più ci si potrebbe sottrarre all’imposizione di traiettorie frammentate, inseguendole anziché subendole, comunque assumendo su di sé rischi e insuccessi. Pur sempre una “trappola”, la responsabilità viene doppiamente scaricata sul singolo ... Ma dal tuo osservatorio, la dinamica della transizione da un lavoro all’altro è più obbligata o cercata?*

LT: Bella domanda. Secondo me, è più cercata, compatibilmente con il problema del precariato, nel senso che al netto dell’obbligo di lavorare per mangiare e per tirare avanti, ossia se uno è libero da questo problema, nella maggior parte dei casi il cambiamento è cercato. I giovani spesso concepiscono questo transitare continuo come flessibilità, ma flessibilità è solo il nome che oggi si dà al precariato.

NM: *E tu riscontri consapevolezza rispetto alle conseguenze sia professionali che previdenziali e assicurative che possono derivare da continue transizioni, o anche interruzioni per alcuni periodi?*

LT: Dal punto di vista professionale, dipende sempre dalla motivazione iniziale, ossia se la motivazione è indotta/costretta o voluta/cercata. Se è cercata, ad esempio da chi ha chiaro il tipo di professione che vuole intraprendere, la transizione da un lavoro all’altro corrisponde a una strategia, a un percorso di crescita attraverso più esperienze, e le conseguenze sul piano professionale non possono che essere positive. Dal punto di vista delle conseguenze previdenziali, la consapevolezza sta aumentando, nel senso che abbiamo sempre più persone che vengono a chiedere informazioni sulla propria situazione contributiva. Tuttavia, parliamo sempre di una minima parte, perché in stragrande maggioranza chi si trova in situazione precaria o è comunque così soddisfatto del proprio lavoro, che ai contributi ci penserà a 50 anni, oppure in ogni caso, non ha la cultura e la formazione necessaria per capire che cosa gli viene proposto e come impatta sulla propria storia contributiva. Ho due esempi a questo proposito. Il primo viene da un nostro progetto sulle collaborazioni sportive. Un settore in cui fino a 10.000 euro netti l’anno (grossomodo il corrispondente di un part time), il lavoratore legalmente non paga tasse, ma in compenso non gli vengono versati contributi, né altro. Ho il caso di una signora, non più giovane, che ha sempre fatto l’insegnante di danza, ed è caduta rimanendo invalida. Solo a quel punto si è resa conto del problema ed è arrivata da noi dicendo che sì, lo sapeva, glielo avevano sempre

detto dei contributi, ma non ci aveva mai badato, perché il lavoro le piaceva tanto, era la sua vita e lo ha sempre fatto. È un atteggiamento diffuso: si coltiva il sogno, si percorre la vita giorno per giorno ma non è così scontato che non si sappia a cosa si può andare incontro.

NM: *In quei casi sarebbe allora la “passione” per il contenuto dell’attività a prevalere e il resto è come se non importasse? Poi ci torniamo su questo rispetto alla cultura del lavoro...*

LT: Non è che non importa, si scopre dopo quanto conta. E quelli che han fatto e fanno così saranno tutti da pensione sociale.

L’altro esempio è quello della smisurata fiducia nel titolare. Ci sono quelli che arrivano da noi quando è troppo tardi dopo aver pensato di essere regolarmente assunti, per il semplice fatto che così gli è stato assicurato dal titolare. Non si sono mai preoccupati di verificare, perché si fidavano. Ci sono casi in cui il datore di lavoro apre Partita Iva al dipendente, fa firmare fatture o altro e il lavoratore si fida e firma, salvo poi ritrovarsi in situazioni ben difficili da risanare. E questo vale non solo per gli stranieri, ma anche per gli italiani, specie a bassa scolarizzazione. Il padrone è la persona cui ci si affida, non serve che metta per iscritto, basta che dica e il lavoratore non si fa domande. Una volta che arrivano da noi, se si fa notare che avrebbero dovuto rivolgersi prima al sindacato, rispondono che il padrone ha detto che non serve – un atteggiamento che non mi è mai capitato di vedere una trentina d’anni fa, quando lavoravo all’Ufficio vertenze. Arrivano poi giovani, anche scolarizzati, che pongono le domande più inconsulte, per esempio chiedono informazioni rispetto alla loro “assunzione con il contratto di *stage*”. In genere sono quelli sufficientemente scolarizzati da essere in grado di capire che “assunzione con il contratto di *stage*” è una contraddizione in termini. Eppure questo è solo il caso, per così dire “buono”, perché ci sono anche quelli che arrivano reclamando che dopo lo *stage* non hanno ricevuto la liquidazione.

C’è, quindi, per tornare a quanto si diceva sulla formazione, la necessità di renderla fruibile. È del tutto inutile che si spieghi la natura dei diversi contratti con cui si può essere assunti, se non si spiega davvero che tipo di conseguenze comportano.

Del resto, quando si rende fruibile la formazione, arrivano anche risposte e lo vediamo quando facciamo le assemblee plenarie di Sol.

NM: *Ecco, relativamente a Sol, abbiamo a disposizione qualche dato? Indicativamente quante persone avete intercettato finora?*

LT: A circa due anni e mezzo dalla partenza del progetto a Treviso, si sono rivolte a Sol oltre 900 persone.

NM: *Età media?*

LT: Abbiamo una composizione abbastanza omogenea fra i più giovani e le persone più anziane. Si va dai giovani sui 20 anni che vogliono avviarsi al mondo del lavoro (pochissimi sotto i 20 anni e questo significa che non riusciamo a intercettare l'abbandono scolastico), ai molti espulsi dalla produzione dopo i 50 anni che non riescono a ricollocarsi. Diciamo che la metà è fra i 20 e i 45 anni e l'altra metà è sopra i 45, con un'età media è un po' sopra i 35 anni.

NM: *E per quel che riguarda composizione per genere e nazionalità?*

LT: Le donne sono in lieve maggioranza. Di stranieri ne abbiamo parecchi, circa il 20% del totale, e sono i più giovani. In genere gli stranieri anziani ormai si sono stabilizzati nelle imprese e sono pochi quelli che vengono espulsi, perché si adattano di più e paradossalmente sono quelli che hanno legato di più con l'imprenditore. Sono arrivati qui una ventina d'anni fa e anche di più, hanno fatto di tutto, raramente sono licenziati e se lo sono si riciclano facilmente. Fanno più fatica a reinserirsi gli italiani sopra i 50 anni.

NM: *Dicevi che da voi passano molti giovani sui 20 anni, quindi presumo con il diploma di secondaria superiore. E i laureati? Anche loro si rivolgono al servizio?*

LT: Meno, molto meno perché non abbiamo canali di promozione adeguati a questo target. A noi arrivano soprattutto i disoccupati che si sono rivolti al sindacato per Naspi ecc., ossia soggetti già orientati. Il nostro principale canale di promozione sono gli altri servizi sindacali.

NM: *E rispetto ai canali di accesso al lavoro, quali sono oggi i più praticati? In prevalenza informali, come da tradizione, o ci si rivolge al centro per l'impiego?*

LT: La mia impressione è che i giovani oggi cerchino lavoro attraverso i *social* e servizi web di rete sociale tipo LinkedIn. In genere, questo vale per quelli ad alta scolarizzazione, i cosiddetti cognitivi. Buona parte dei laureati utilizza canali di questo tipo. Per i non laureati, per i diplomati c'è invece il mondo delle agenzie per il lavoro che fanno la parte del leone e che stanno invadendo anche il campo dell'Alternanza Scuola-Lavoro, perché hanno capito che è lì che possono essere agganciati i futuri clienti in cerca di lavoro. Le agenzie per il lavoro sono ben consape-

voli di quanto il loro grande successo degli ultimi anni sia transitorio – potrebbe cessare da un momento all’altro, se la somministrazione non fosse più così vantaggiosa per le imprese, o se venisse ostacolata da qualche provvedimento normativo – e oggi stanno già investendo in formazione e selezione del personale per esser pronte a riconvertirsi. La voce selezione e la voce formazione rappresentano costi che le aziende, infatti, vogliono abbattere il più possibile e le agenzie per il lavoro si stanno attrezzando per fornire anche servizi di questo tipo alle imprese che li richiedono.

In ogni caso, per tornare ai canali di entrata, le agenzie sono un canale privilegiato perché dispongono di strumenti di cui non dispone normalmente il Centro per l’impiego, che incide solo per il 3 o 4 per cento nell’accesso complessivo al mercato del lavoro.

Ovviamente, poi il passaparola funziona ancora e sempre, specialmente nel profondo Nord.

NM: *Come mai un progetto di supporto e orientamento al lavoro come Sol non dispone anche di una piattaforma su web per acquisire maggiore visibilità, specie fra i più giovani?*

LT: Questo è un tasto dolente. Uno dei canali, in futuro, potrebbe essere il web, ma dipende molto dalle scelte politiche che farà l’organizzazione. Già il progetto Sol può risultare al limite, è un po’ in un limbo, perché Cgil non fa incrocio domanda offerta e nel momento in cui attivissimo una piattaforma senza questo servizio saremmo assolutamente svantaggiati rispetto alle piattaforme che invece hanno come *mission* mettere in contatto i lavoratori e le aziende.

NM: *Torniamo a quanto si accennava rispetto all’atteggiamento dei giovani nei confronti del lavoro. Tu hai parlato di un’area consistente di giovani che ambisce al posto fisso, anche statale, un’area che in definitiva vorrebbe raggiungere la condizione di salariato. Sappiamo però che questa aspirazione oggi non è fra le più diffuse, si parla di “fuga dal lavoro salariato”. È molto frequente, fra altri giovani, la convinzione che il lavoro precario – “flessibile” – sia principalmente un lavoro più “libero”, sciolto da certi vincoli e con vantaggi irrinunciabili?*

LT: Le risposte non possono che essere molteplici. Perché innanzitutto dipende dal progetto di vita e di lavoro che un giovane ha. Se si vuole vincere un concorso statale, fin che si sta nella zona grigia in attesa, un posto fisso potrebbe anche essere paradossalmente rifiutato, perché magari viene considerato troppo impegnativo, non lascia tempo allo studio e alla preparazione, ecc. Dall’altro estremo, è un po’ la stessa cosa, perché

se uno vuole fare “l'imprenditore di sé stesso”, in attesa di diventarlo, è disposto positivamente a tutti i lavoretti con cui tirare avanti e fare esperienze.

Al netto di questi che hanno una strategia, fra quelli che non hanno le idee chiare c'è un po' di tutto. Da quello che possiamo vedere noi, l'importante nella scelta di un impiego, anche qualsiasi, è piuttosto che siano consentiti orari compatibili con la vita sociale, che non si prospetti l'obbligo a turni nei festivi o la sera: questa è un'esigenza che si riscontra sempre più frequentemente.

NM: Da quanto dici sembrerebbe operante una distinzione netta fra tempi di vita e tempi di lavoro, con una funzione dirimente nell'orientamento all'impiego. È così? Te lo chiedo perché ci sono letture secondo cui la linea di demarcazione è molto labile, se non ormai confusa. A fronte di questo, fondare la scelta dell'impiego sui tempi di vita, pare indicare una certa resistenza se non altro a un tipo la flessibilità oraria che può assorbire, effettivamente, la vita stessa...

LT: Oggi, se si ha in mente una strategia, vedo la disponibilità a fare un po' di tutto senza preoccuparsi di altro. Mentre, per quelli che sono nel limbo, il tentativo è di trovare un lavoro anche fisso, purché non richieda la presenza nei tempi e nei modi destinati al divertimento. Non basta semplicemente il tempo libero, deve essere un tempo libero che permetta di organizzare la vita sociale. È di poco tempo fa il caso di un supermercato in provincia di Treviso che non trovava circa 100 addetti perché chiedeva di lavorare tutte le domeniche.

NM: In questa esigenza sei fra quelli che leggono uno scarto generazionale? Questo significa, secondo te, che c'è un'altra idea di lavoro rispetto alle generazioni precedenti? Ci sono letture secondo cui, ad esempio, se il turnista si adeguava ai ritmi di fabbrica, per quanto oborto collo, era pur sempre a partire da una considerazione del lavoro come valore preminente rispetto ad altri. Sei del parere che non sia più così?

LT: Sì, questo secondo me, nei giovani, sta cambiando. La sensazione è che ci sia fra i giovani l'idea che è importante anche la vita sociale e che il tempo libero deve essere coincidente con l'organizzazione della società, per spenderlo e goderlo in società. Tant'è che i segnali dal settore del commercio dimostrano la difficoltà a trovare personale che non risponde alla richiesta di massima flessibilità e di disponibilità a lavorare sempre. Lavorare nei festivi o la sera, in fondo, non vorrebbe dire lavorare di più, ma lavorare quando serve. È questo a risultare più pesante, soprattutto per chi non ha una delle strategie già dette.

NM: *Diresti che prevale un'idea del lavoro inteso come un mezzo per la sopravvivenza? come uno strumento di emancipazione? di riconoscimento sociale e professionale? come opportunità di successo e affermazione? Ovvio che dipende da molti fattori, però voi cosa rilevate?*

LT: Soprattutto nel lavoro cognitivo prevale l'idea del lavoro come successo e affermazione. Molto meno nel lavoro per così dire professionale – oggi non si parla più di lavoro manuale, perché l'operaio fa quello che faceva un ingegnere trent'anni fa. Poi ovviamente dipende dal progetto di vita che uno ha. Lo stipendio rimane importante, questo sì, a meno che non ci si accontenti di tutto in vista di realizzare le proprie aspirazioni.

NM: *E da chi punta a fare l'“imprenditore di se stesso” che atteggiamento emerge?*

LT: Se è la Partita Iva che noi definiamo “felice”, è disinteressato all'assunzione. Al sindacato chiede una serie di servizi su questioni di cui non ha tempo di occuparsi, vuole informazioni su diritti e tutele ma non per diventare un dipendente.

NM: *Questo tipo di richiesta di servizi mirati e specializzati riguarda più i diplomati o i laureati? Partite Iva “felici” intendo, quali sono?*

LT: Di solito i laureati. Abbiamo medici, giornalisti *free lance*... Rispondere è però difficile... C'è di tutto... Questi non vogliono passare a una condizione di dipendente.

NM: *È così forte il mito dell'“imprenditore di se stesso” o è la risposta a un imperativo esterno e quindi l'effetto, obbligato, dell'affermarsi di una visione neoliberale?*

LT: Mi verrebbe da dire che non è così forte, perché tre quarti di quelli che si fanno la Partita Iva si dichiarano obbligati a farla per lavorare.

NM: *Passiamo al rapporto con il sindacato – in parte hai già detto – come è visto da quelli che transitano per il Nidil? Intendo quei lavoratori, che il lavoro lo hanno perso, quelli che ne cercano un altro...*

LT: A parte qualche raro caso, oggi, nel mondo degli *under 35*, il sindacato rappresenta un centro servizi. Se serve, ci si iscrive, ma si preferirebbe pagare il servizio all'occorrenza.

NM: *C'è difficoltà a coinvolgere a un'idea di appartenenza anche gli iscritti?*

LT: La difficoltà c'è. Anche fra quelli che si sono iscritti e rimangono, la maggior parte entra perché ha avuto bisogno di qualche pratica. Dobbia-

mo riconoscere che non riusciamo a incrociare le persone sotto i 35 anni sulla base dell'idea che il sindacato è più che un erogatore di servizi, che può servire a qualcosa di diverso dal controllare la busta paga o la dichiarazione dei redditi.

NM: *Un progetto come Sol può funzionare come strategia operativa di coinvolgimento? Queste persone si iscrivono a Nidil?*

LT: Sono quasi tutte già iscritte. Si tratta però sempre di dare risposte, di offrire un servizio. Sol, come progetto di assistenza e di informazione serve anche a fare iscrizioni, insieme a tutto quello che con questo obiettivo facciamo come Nidil a Treviso, ma, ancora una volta, è una risposta ad alcune esigenze e siamo quindi sempre nell'ambito del servizio. Del resto, considerato che come Nidil non abbiamo luoghi, tipo una fabbrica, dove reperire gli iscritti, considerato che al netto dei somministrati, gli iscritti Nidil non hanno un contratto nazionale, considerato che non c'è la possibilità di fare deleghe, né di misurare la rappresentanza, ossia considerato che a Nidil, mancano tutti gli *assets* principali del sindacato, non è possibile ricorrere a strumenti e criteri classici. Basti pensare che sui 5.000 iscritti attuali di Nidil Treviso, sarebbe già un successo se si riuscisse a contattarne 50 per le assemblee congressuali di quest'autunno. E questo non può che risultare insufficiente a una qualsiasi altra categoria, ma per Nidil è tutt'altra cosa.

NM: *Nidil raccoglie più iscritti che provengono dai servizi o dal manifatturiero?*

LT: Abbiamo di tutto. Nidil raccoglie persone che non hanno un contratto di lavoro tradizionale. Si tratta spesso di somministrati che si avvicinano principalmente per la bilateralità, per i sussidi. Rimane comunque difficile fare iscrizioni, perché ci sono contratti di un giorno, di mezza giornata, rinnovati di continuo e un somministrato sa che una volta iscritto al sindacato rischia di non essere più richiamato. I contratti a giornata o settimana o mese sono soprattutto nel turismo, ma ormai quelli di mese in mese si vanno diffondendo anche nelle imprese, specie artigiane. Se un lavoratore che ha un contratto di un mese durante l'ultima settimana si ammala, l'impresa non lo riassume subito, eventualmente una volta guarito così non paga la malattia. Stesso discorso per le ferie estive o invernali. Al primo di agosto cessano tutti i contratti per poi riprendere a settembre. All'impresa risulta conveniente fare in modo che il somministrato non maturi tredicesima, quattordicesima e quant'altro durante le ferie, perciò preferisce licenziare, pagare il mese di ferie e riassumere. Ovvia-

mente, i licenziati in quel mese sono a carico Naspi, ossia sono a carico della collettività.

NM: *Come arginare le conseguenze di tutto questo?*

LT: L'unica possibilità sarebbe quella di aumentare il costo del lavoro a tempo determinato e somministrato facendo versare una percentuale più alta per Naspi. Ma oggi si va in direzione contraria, per favorire la lobby delle agenzie per il lavoro che ovviamente senza contratti a termine chiuderebbero. Di fatto, dal momento che i lavoratori somministrati sono mediamente fra i 400.000 e i 500.000 al giorno, il volume di denaro movimentato dalle agenzie per il lavoro è paragonabile a quello movimentato dalle banche.

NM: *Vale a dire una delle facce della finanziarizzazione ...*

LT: Infatti. Ci sono imprese che si finanziano con le agenzie per il lavoro, perché possono pagare il costo del lavoro sei mesi dopo averne fruito e avere comunque lavoratori a disposizione. Ovviamente le imprese devono pagare le agenzie, ma in un momento di crisi di liquidità, se dovessero farsi anticipare gli stipendi da un istituto bancario pagherebbero di più. Inoltre, l'agenzia per il lavoro offre la possibilità di cambiare il somministrato se non va bene e di fare nuovi contratti brevi, non solo di ritardare il pagamento dello stipendio.

NM: *Ma qual è l'atteggiamento dei giovani rispetto alle agenzie per il lavoro?*

LT: Ormai è prassi. Anzi, per alcuni, le agenzie offrono il vantaggio di consentire l'organizzazione autonoma dei tempi di lavoro e di stasi. Diventa allora importante essere in grado di coltivare un buon rapporto con l'agenzia, così se per un mese non si vuole lavorare, si ha la certezza che poi si può rientrare ecc.

NM: *Un rapporto quasi fiduciario? Come quello verso il titolare, di cui si diceva prima?*

LT: Certo. Anche di più, perché chi è in cerca di occupazione e si rivolge all'agenzia per il lavoro, dall'altra parte trova non il datore di lavoro, ma un/a dipendente come potrebbe essere lui stesso. Dal nostro osservatorio constatiamo spesso la familiarità: somministrati e dipendenti dell'agenzia per il lavoro sono spesso coetanei, si chiamano per nome, si conoscono, escono insieme.

NM: *Se un'agenzia per il lavoro viene percepita come un amico/a e il titolare come una persona di fiducia finisce per dissolversi la contropar-*

te. Se poi il lavoratore arrivasse a concepirsi in tutto e per tutto come un utente, specie delle agenzie, allora potrebbe arrivare a richiedere non propriamente tutele e diritti ma servizi, o quanto meno potrebbe equivocare fra i primi e i secondi. Una vera e propria sfida alla ratio sindacale, almeno a quella che ha operato nel secolo scorso... È anche questa una delle facce dell'effetto "trappola"? Oppure stiamo utilizzando una lettura novecentesca e retriva della cultura del lavoro in trasformazione?

LT: Si sta radicando un sistema precario, anche se lo chiamano flessibile. I giovani, una volta che hanno capito come funziona il mondo della somministrazione, mica lo rifiutano. In fondo, basta che sia un lavoro e poi ogni tanto si può cambiare, smettere, poi riprendere. Il rifiuto o la diffidenza c'è piuttosto fra i lavoratori sui 50 anni. La differenza è fra chi pensa all'occupazione come un "posto" di lavoro e chi invece guarda al mondo del lavoro come a qualcosa di più elastico e vario. Del resto, un'agenzia per il lavoro può anche riprendere un soggetto che ha avuto un percorso per così dire burrascoso con un'azienda per la quale gli era stato fatto un contratto da somministrato. Ho presente il caso di una laureata, che parla quattro lingue e fa la manager per eventi di aziende della moda, con contratti di somministrazione. Ebbene, licenziata ingiustamente da una di queste aziende, ha fatto una vertenza che ha vinto ed è stata risarcita, ma a quel punto l'agenzia non l'ha affatto liquidata, perché la considera un "buon prodotto" che si può vendere ad altre aziende. Cosa ovviamente impensabile per qualsiasi titolare vecchio stampo e non solo.