

Riforme, idee al lavoro

Iniziativa di Gi Group, che ha fortemente voluto un punto di riferimento per i diversi interlocutori del mercato del lavoro italiano, sia privati che pubblici

DI MAURO CEREDA

Il sistema del mercato del lavoro italiano ha bisogno di essere modernizzato. Servono strumenti e politiche che favoriscano l'occupabilità e creino il giusto equilibrio fra le esigenze di sicurezza e di tutela dei lavoratori e quelle di flessibilità delle imprese. Negli ultimi anni, con il "pacchetto Treu" prima e la legge Biagi poi, sono stati fatti notevoli passi in avanti, ma non basta. Il disegno di rinnovamento va completato e per riuscirci occorre il contributo di tutti: istituzioni, parti sociali, operatori pubblici e privati, mondo accademico e della formazione. Un contributo che deve essere anche culturale, di elaborazione. È partendo da queste considerazioni che Gi Group, primo gruppo italiano

nei servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro, ha fondato la Gi Group Academy, una sorta di "pensatoio", un centro-studi finalizzato a promuovere la cultura del lavoro. «Da tempo - spiega l'amministratore delegato, Stefano Colli-Lanzi - stavamo studiando una formula per dare un contributo strutturato e permanente di idee e cultura al mercato del lavoro. Ci auguriamo che l'Academy diventi presto un

punto di riferimento per i diversi interlocutori del mercato del lavoro italiano, sia privati che pubblici, e luogo di aggregazione per tutti coloro che credono che il confronto e lo scambio continuo portino ricchezza per tutto il settore». Il primo atto di questa nuova iniziativa è stato l'organizzazione, a Milano, di una tavola rotonda che, a partire dai 40 anni dello Statuto dei lavoratori, ha invitato i relatori a interrogarsi sull'oggi e sul domani del mercato e delle sue regole (*Lavoro: scenari futuri e strumenti per il presente*). «Non serve una nuova legge che riscriva da capo il diritto del lavoro - ha sostenuto il professor Michele Tiraboschi, ordinario all'Università di Modena e Reggio Emilia - occorre invece dar vita a un quadro regolatorio unitario, leggero, che valorizzi il ruolo delle parti sociali e ricomprenda e riunisca le norme e i provvedimenti che ci sono già, in particolare in materia di salute e sicurezza, di diritto ad un compenso equo, di formazione». La disponibilità del sindacato a dare il proprio contributo è stata espressa da Giorgio Santini, segretario confederale della Cisl, che si è detto pronto a discutere di come far "evolvere" lo Statuto dei lavoratori. «Il mondo del lavoro - ha evidenziato - non è

arroccato a difesa a oltranza delle posizioni acquisite. Bisogna prendere atto che negli ultimi dieci anni il mercato è mutato sotto diversi punti di vista e quindi occorre adeguare gli strumenti di tutela, le politiche, il sistema degli ammortizzatori sociali a questi cambiamenti». Il problema è allargare l'ombrello delle difese a chi ne è ancora sprovvisto e investire sull'occupabilità. Ormai non esiste (quasi) più il posto fisso e la cassa integrazione è una misura non risolutiva (anche se fondamentale per far fronte all'emergenza): il sistema (normativo, dei servizi, della formazione...) deve aiutare (accompagnare) il lavoratore che perde il posto a ricollocarsi-riconvertirsi altrove. Un approccio, questo, legato anche al concetto di *flexsecurity*, ormai di gran moda in Europa, che tradotto significa: coniugare le esigenze di flessibilità delle imprese con il diritto alla sicurezza (ad avere un quadro di garanzie) dei lavoratori. Nei Paesi nordici, ad esempio, chi resta senza impiego riceve un sussidio economico significativo e viene coinvolto in un programma finalizzato alla sua ricollocazione, che lo protegge ma allo stesso tempo lo responsabilizza (chi "fa il furbo" perde il contributo). «In Danimarca - ha detto intervenendo al dibattito il senatore Tiziano Treu - sostengono che con questo sistema piazzano quasi tutti entro sei mesi dal licenziamento. Se si volesse, si potrebbe fare anche in Italia».

