

Telelavoro e servizi per l'impiego nell'attuale mutamento del mercato del lavoro

di Michele Tiraboschi

“**Programma Italo-Argentino su Telelavoro e Servizi per l'impiego**”. Il titolo di questa nuova iniziativa promossa dall'ILO, da ADAPT, e dal **Ministero del lavoro argentino** e presentata pubblicamente lo scorso **21 maggio a Roma presso la sede dell'ILO di Italia e San Marino**, è già di per sé emblematico di una connessione alla quale in Italia non si era mai pensato, e che dimostra l'importanza della comparazione sui temi giuridici e sociali.

Per quanto riguarda il lavoro decente, in particolare con riferimento ai giovani, proprio in questi giorni in Italia e in Europa si sta discutendo di un piano di azione che viene definito *Youth Guarantee* (si veda il *Boll. speciale ADAPT, 2013, n. 16*), fortemente sostenuto in Italia non solo dalle parti sociali, ma anche dallo stesso Governo che sta segnalando l'intenzione di procedere lungo questa traiettoria. Anche in questo caso, però, iniziative volte a garantire un colloquio, un'opportunità di tirocinio, un bilancio delle competenze, sono destinate a fallire se manca una struttura efficiente di centri e servizi per l'impiego. Lo ha confermato il neo Ministro per il lavoro Giovannini nel corso delle prime audizioni presso Camera e Senato. Alla domanda se tra le tantissime priorità e criticità dovesse sceglierne una, il Ministro ha risposto che per lui questa è proprio l'inefficienza dei centri per l'impiego pubblici, che non funzionano, non sono presenti, hanno pochi finanziamenti.

Forse è proprio l'assenza di efficienti servizi al lavoro che può contribuire a spiegare il mancato decollo in Italia del telelavoro. I dati parlano chiaro: ancora nel 2013 la percentuale di utilizzo di modalità di telelavoro rappresenta, nel nostro Paese, una quota che si aggira intorno al 2% della popolazione lavorativa attiva rispetto al 7/8% con punte del 20/22% dei paesi del nord Europa e di oltre il 30% degli USA.

Mancano efficienti e moderni servizi al lavoro come forse ancora troppo arretrata, e piena di pregiudizi, è la fattispecie del telelavoro. Un termine, quest'ultimo, in realtà già vecchio in quanto, in un futuro prossimo, già non si parlerà più di telelavoro, ma di “lavoro da remoto”. Con i cellulari, i tablet, da qualunque postazione è ormai possibile essere in contatto con il mondo del lavoro, e cambia dunque completamente la prospettiva. Ormai l'azienda non c'è più o, se c'è, è una sede di entrata-uscita di persone che transitano, ma che poi lavorano attraverso la strumentazione che la tecnologia mette a loro disposizione.

Alla luce di queste considerazioni, sarebbe allora forse opportuno sviluppare un ragionamento volto a far evolvere questa fattispecie, prendendo in considerazione tutto quel lavoro che ha a che fare con le tecnologie, che consentono di utilizzare meglio spazi, i tempi, i luoghi di lavoro, ma anche la socialità e i rapporti con la famiglia.

Altro tema ormai vecchio è quello della contrapposizione tra pubblico e privato. Nell'ottica del lavoro dignitoso, quello che conta è creare strutture che avvicinino domanda e offerta di lavoro: che poi queste siano pubbliche o private, poco importa. Importa che siano efficienti, che realizzino una funzione pubblica – il che non implica necessariamente una struttura pubblica – che lavorino su standard di operatività, di accreditamento. Quello che a noi dunque è mancato, è un sistema di

servizi al lavoro che sapesse accogliere tutti i soggetti in grado di apportare un vantaggio, un valore, e non in chiave meramente statica o burocratica. La capacità del centro per l'impiego dovrebbe essere quella di cogliere che dietro a un CV o a un'esigenza aziendale, v'è una analisi dei fabbisogni, una analisi del mercato del lavoro per settore produttivo, per territorio, per le diverse realtà. È questa la capacità di costruire il fabbisogno, che dovrebbe poi unirsi a quella di dialogare con le scuole, con le università, con i centri di ricerca, perché è qui che si stanno formando, poco alla volta, quelli che saranno i lavoratori del futuro, quei lavoratori che risponderanno ai fabbisogni di domani, magari anche con le tecnologie, in forma di telelavoro, altrimenti il *matching* non funziona. L'idea dunque è, e deve essere, quella di trasformare i servizi al lavoro da una prospettiva statica di pratica e di procedura amministrativa, a una prospettiva dinamica, di costruzione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. È evidente allora – e sono questi passaggi già presenti nelle due più importanti riforme italiane, la legge Treu del 1997 e la legge Biagi del 2003 – che la risposta a queste esigenze non può essere centralista, perché i bisogni cambiano in funzione dei territori e dei settori.

Accanto alla costruzione di un nuovo scenario e di un nuovo strumentario giuridico, occorre anche saper interpretare il lavoro che cambia. A fronte, infatti, di una trasformazione complessiva e di un vero e proprio cambio di epoca, è ormai in crisi la vecchia rappresentazione del mondo del lavoro, spesso inteso come se ancora fosse retto da logiche di subordinazione e di lavoro dipendente. Lo stesso sindacato, almeno le frange più innovative di esso come ad esempio il sindacato dei c.d atipici e il sindacato dei networkers, sta riflettendo sui cambiamenti, chiedendosi come farà a rappresentare e tutelare la dignità dei suoi lavoratori in un mondo che cambia, in cui la fabbrica scompare e i lavoratori sempre meno sono legati a una postazione fissa in ufficio. Il sindacato, così come le regole del lavoro e i centri per l'impiego, dovrebbero dunque fare una riflessione e riconoscere che con questo cambiamento epocale, e di epoca, quel che bisogna rappresentare è la persona, ovunque essa si trovi e comunque lavori. La domanda che allora ci si dovrebbe porre è se la dimensione della categoria, intesa come settore merceologico, abbia ancora senso per tutelare e rappresentare il lavoro. Non dimentichiamo che il sindacato in tutto il mondo è nato per tutelare prevalentemente il mestiere, non la categoria che ancora non esisteva. Il sindacato diventa orizzontale e poi settoriale perché lo sciopero, la rappresentanza, erano reati, e sorgeva dunque il bisogno di organizzarsi a livello orizzontale per dialogare con la politica, per fare leggi di favore. Il vero sindacato, però, quello in cui le dinamiche sono libere e si crede nel valore dell'organizzazione, è un sindacato di mestiere. È quest'ultimo oggi a dover tornare centrale, perché la tutela del lavoratore, la sua occupabilità, la facilità di trovare o meno un lavoro, dipende da quello che sa fare oggi o saprà fare domani, dalla sua adattabilità, ma prima ancora dalle sue competenze. Il *placement* in quest'ottica diventa un'arma strategica: chi governa il *placement* diventa un soggetto che dà risposta non tanto al centro o alla periferia, ma alla singola persona, a tutte le persone ovunque lavorino e con qualunque tecnologia, perché quello che si sta rappresentando è il loro mestiere, e di mestiere, professionalità e competenze è anche la battaglia che si combatte. Potrebbe essere questa, dunque, la vera rivoluzione da perseguire.

Michele Tiraboschi

Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia

@Michele_ADAPT