

Il giuslavorista

«A cambiare il mercato sono gli operatori privati»

Tiraboschi: «Più che i contratti saranno decisive le competenze e il saper fare»

ATTILIO BARBIERI

Finalmente le imprese si stanno accorgendo che gli strumenti per dare flessibilità, quella buona, esistono. Anche nella gestione delle risorse umane. Non serve ricorrere a collaborazioni a progetto, finte partite Iva o associazioni in partecipazione per evitare di legarsi a vita ai propri dipendenti. «In effetti», conferma a *Libero* il professor **Michele Tiraboschi**, giuslavorista e erede del riformismo di Marco Biagi, «si è diffusa la percezione che si possa facilmente gestire la flessibilità con due strumenti: il contratto a tempo determinato e quello di somministrazione».

Dunque il decreto Poletti che ha liberalizzato i contratti a termine non ha cannibalizzato gli altri?

«Le imprese hanno capito che avvalersi di collaboratori occasionali senza che ci sia dietro un collegamento alla formazione, alle tecnologie, al know how è una scelta perdente. Hanno compreso quanto sia importante invece rivolgersi agli intermediari qualificati, alle agenzie per il lavoro».

Dunque la cattiva flessibilità sta scomparendo?

«Purtroppo no. Molte imprese non hanno ancora capito quanto sia importante gestire i rapporti di lavoro nella massima chiarezza. Il lavoro nero è calato soprattutto per la crisi economica che ha colpito tutti i comparti dell'economia».

In questo scenario come si colloca



Michele Tiraboschi [u.s.]

il contratto a tutele crescenti?

«Guardi, il contratto a garanzie crescenti è figlio di un equivoco: che vi dovesse essere un contratto unico a tempo indeterminato destinato a spazzare via tutti gli altri, quello a progetto, come pure quello a termine e anche la stessa somministrazione. Per fortuna il legislatore si è reso conto che un'unica tipologia contrattuale era assolutamente inadeguata e sta favorendo il lavoro a tempo indeterminato, con gli incentivi del bonus Letta, quelli previsti dalla Legge di Stabilità e l'intervento sull'articolo 18».

Ma come si sposa il boom della somministrazione anche in Italia con questo scenario?

«I dati dell'Eurociett ci dicono che il futuro del lavoro non si giocherà più come è accaduto finora sui formalismi contrattuali, con la divisione fra stabili

e precari. Ma sarà giocato in misura crescente sulle competenze, i mestieri, il saper fare, le abilità. Il contratto a tutele crescenti può aiutare a superare vecchie anomalie italiane e usare gli strumenti più moderni sul mercato del lavoro. Purtroppo non si è ancora capito fino in fondo che questi strumenti non sono le tipologie contrattuali ma i soggetti come le agenzie per il lavoro e gli uffici di placement delle scuole o delle università, le agenzie di formazione. Sono loro che costruiscono il mercato...».

In che senso?

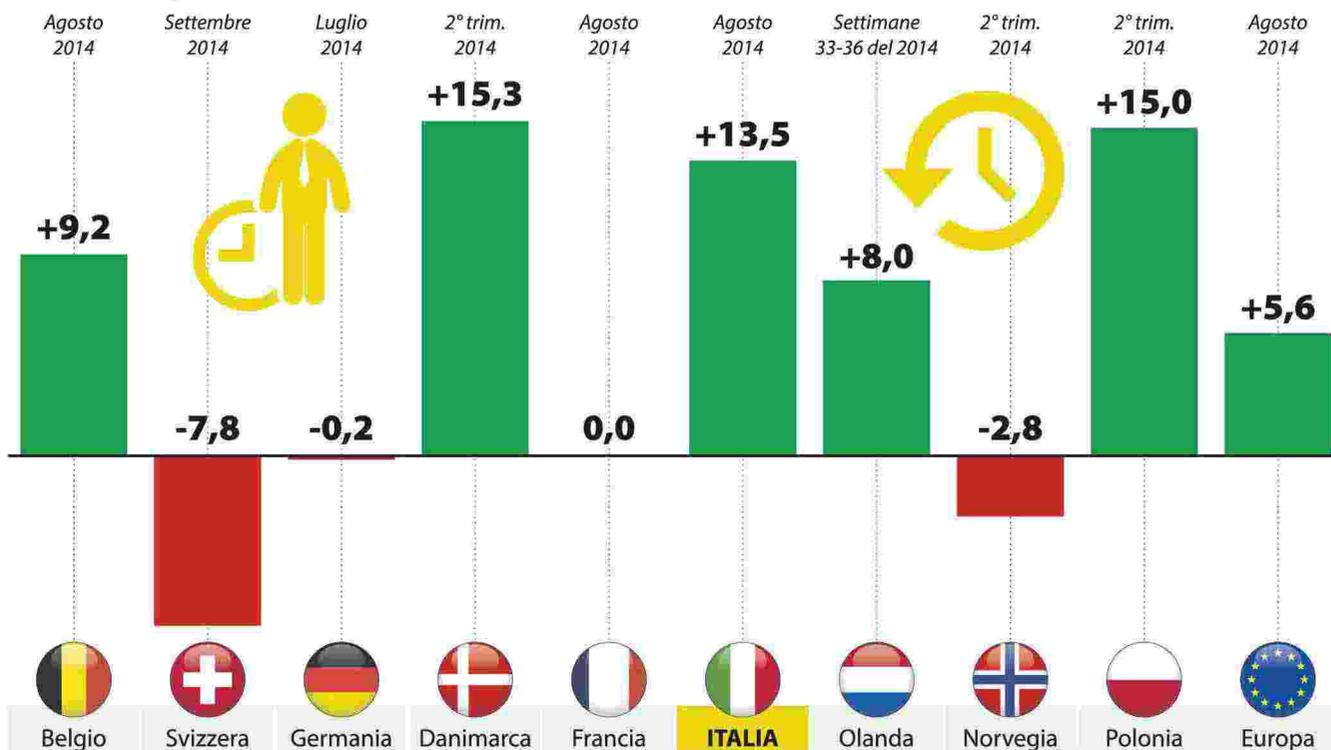
«Capiscono cosa serve alle imprese che non sono alla ricerca di un contratto stabile o precario ma di un lavoratore che abbia le competenze, il know how, la capacità di lavorare su certe tecnologie e dia produttività ai processi in cui è inserito. Ecco perché più del Jobs act mi interessa l'intervento sulle professionalità, sui mestieri, sul raccordo scuola-università-lavoro e la valorizzazione della rete per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro».

E lo scontro sull'articolo 18?

«In effetti abbiamo posto un po' tutta l'attenzione su un mondo che ritenevamo superato, senza considerare che ce n'è uno nuovo da costruire, fatto dai moderni servizi dedicati all'incontro fra domanda e offerta di lavoro, una formazione di qualità pensata per i fabbisogni del mercato e ammortizzatori evoluti. Questo è il futuro del lavoro su cui potrebbe innestarsi il contratto a tutele crescenti».

ORE LAVORATE DAI SOMMINISTRATI

Variatione percentuale



Lavoratori fuori posto

Secondo l'Ilo, l'Organizzazione mondiale del lavoro, tra il 25 e il 45% dei lavoratori in Europa è sotto qualificato per il lavoro che si trova a svolgere nelle imprese.

Donne sovraqualificate

Tra i lavoratori sovra qualificati, le donne e i giovani sono la maggioranza. Uno dei motivi sono le pressioni sulle donne per conciliare lavoro e vita familiare.

Più formazione per tutti

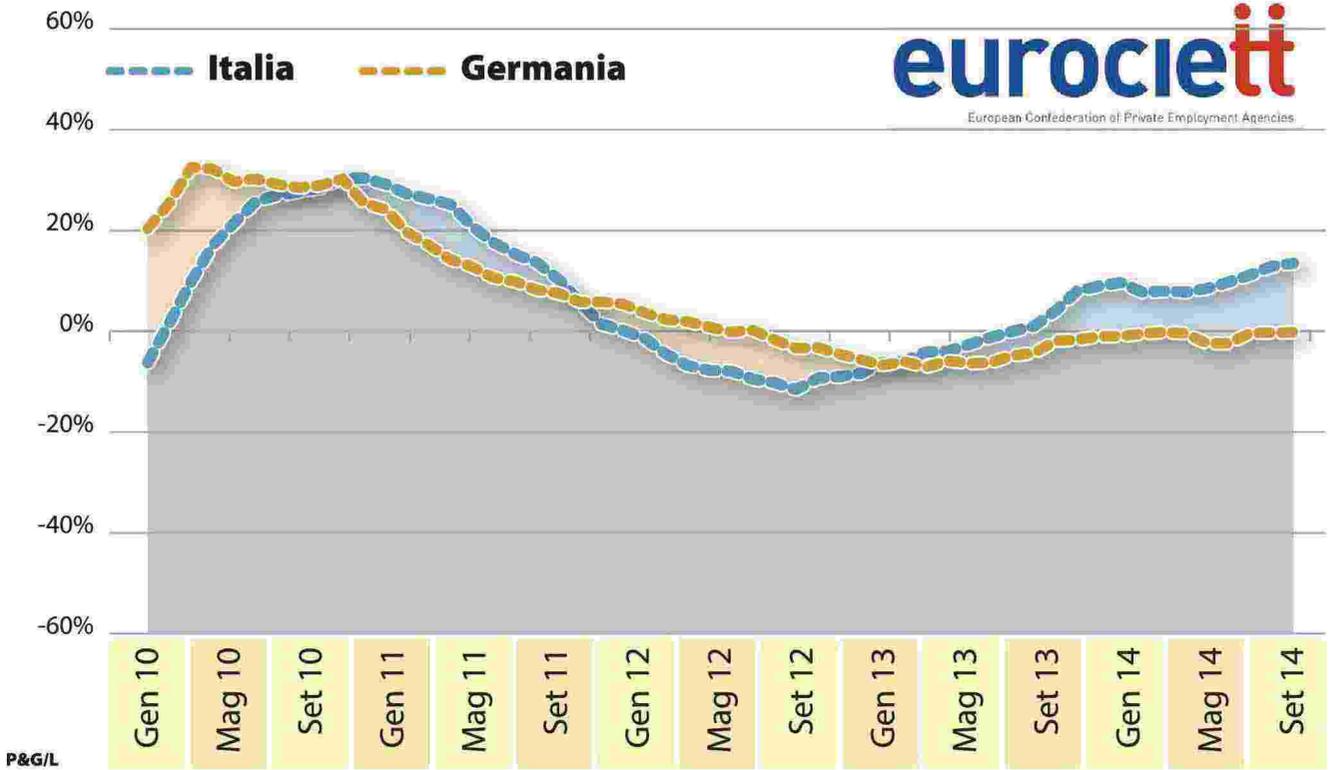
Fornire ai lavoratori le competenze non è sufficiente, se non corrispondono a quelle richieste dai datori di lavoro. Secondo l'Ilo il collocamento deve raccordarsi alla formazione.

Under 20 in azienda

Sempre secondo l'Ilo, un apprendistato di qualità per i giovani deve riuscire a collegare strettamente la scuola e la formazione fatta ai giovani sul posto di lavoro.

La sfida dell'innovazione

L'innovazione tecnologica alimenta la domanda di competenze. Alti livelli di istruzione sono parte della soluzione: la formazione permanente sta diventando indispensabile.



Libero Lavoro

«A cambiare il mercato sono gli operatori privati»

La riconomia tedesca fa passi avanti: il mercato del lavoro si sta riscuocendo come nel 2009

ORE LAVORATE DAI SOMMINISTRATI

Il grafico mostra un trend crescente delle ore lavorate dai somministrati, con un picco nel 2012 e un ulteriore aumento nel 2013 e 2014.

Libero Lavoro

«Da noi i temporanei più tutelati d'Europa»

Il grafico mostra un trend crescente della protezione dei lavoratori temporanei, con un picco nel 2012 e un ulteriore aumento nel 2013 e 2014.