

**ANALISI**

# Buon segno di flessibilità

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

In tutta Europa — e in Italia in particolare — rimane acceso il dibattito sulla flessibilità. Per molti è una vera e propria panacea per tutti i mali del nostro mercato del lavoro. Per altri è l'anticamera della mercificazione del lavoro. E meglio sarebbe allora utilizzare, senza ipocrisie, il termine precarietà. L'esperienza degli ultimi anni conferma tuttavia che solo una lettura ideologica della realtà consente giudizi così drastici e perentori. La flessibilità non è infatti di per sé buona o cattiva. Molto dipende invece da come viene utilizzata. E, soprattutto, da quello che è il contesto di regole in cui si inserisce.

Lo dimostra la contrapposizione tra le collaborazioni coordinate e continuative e il vecchio interinale. Il primo è un clamoroso esempio di

neo mediamente più competente e qualificato di quello accessibile direttamente sul mercato del lavoro. Tanto è vero che, al termine di ogni missione, circa un terzo di questi lavoratori flessibili viene poi assunto dall'impresa utilizzatrice.

È pertanto positivo che le parti sociali, con l'accordo firmato lo scorso 2 febbraio, abbiamo inteso confermare l'operatività. Tanto più che, nella riforma Biagi, il vecchio interinale diviene ora uno dei canali privilegiati attraverso cui assecondare la specializzazione produttiva e l'organizzazione del lavoro in outsourcing propria della nuova economia. La somministrazione non è infatti un mero equivalente del contratto a termine. È nemmeno una sorta di prova lunga. Si tratta piuttosto di un'ipotesi di specializzazione organizzativa e gestionale, che opera sì sul versante della flessibilità occupazionale ma anche, se non soprattutto, su quello della modernizzazione dell'apparato produttivo mediante modelli di integrazione contrattuale tra imprese coordinati da operatori polifunzionali e

altamente qualificati, quali sono appunto le nuove Agenzie del lavoro. Operatori esperti in risorse umane e per i quali è decisivo, nella tanto auspicata prospettiva di innalzamento della dotazione di capitale umano del nostro Paese, avvalersi di un apposito fondo per la formazione. Un fondo che, per raggiungere pienamente i suoi obiettivi, deve però poter garantire anche la continuità delle occasioni di impiego, nonché concorrere alla emersione del lavoro non regolare anche attraverso iniziative di contrasto agli appalti illeciti e a tutte le forme improprie di esternalizzazione.

Stupisce semmai che le parti sociali abbiano atteso oltre un anno e mezzo per mettere a regime uno strumento che così bene ha operato negli anni passati come antidoto alla precarietà del lavoro. E stupisce ancor di

più la circostanza che il nodo del contendere — che ha lungo a paralizzato il raggiungimento dell'intesa e che ora ha condotto a un nuovo accordo separato — sia rappresentato dalla opportunità o meno di attivare, come richiede la legge, un fondo analogo anche per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione. Quando è chiaro che il fondo è destinato a dare tutele aggiunte ai lavoratori e non certo a governare il tanto temuto staff leasing e cioè la somministrazione continuativa di lavoro, che infatti ben può essere realizzata anche mediante assunzioni a termine.

Ma anche se così fosse, e cioè che non avviare questo nuovo fondo significhi di fatto paralizzare lo staff leasing, è evidente il grave equivoco in cui incorrono quanti hanno già etichettato la somministrazione a tempo indeterminato come un nemico da combattere senza esclusione di colpi. Nel ritenere infatti lo staff leasing una forma di lavoro molto più pericolosa del lavoro interinale, delle co.co.co. o degli appalti di servizi una parte significativa del movimento sindacale pare infatti trascurare di prendere in considerazione la tutela del lavoratore in carne e ossa offerta dalle Agenzie per obbligo di legge.

A conferma del fatto che il lavoro interinale era alla fine stato accettato — e tollerato — perché consente pur sempre di relegare il lavoratore temporaneo in una condizione di precarietà. Quando invece il modello di un lavoratore assunto a tempo indeterminato da una Agenzia — con garanzia della parità di trattamento retributivo e una dote economia per la formazione e il sostegno al reddito — non può essere culturalmente accettato perché finirebbe per sconfiggere l'assunto, tutto ideologico e su cui si sono combattute tante battaglie sindacali, che la somministrazione è necessariamente sinonimo di precarietà.

Tiraboschi@unimore.it

## Formazione e compensi con tutele aggiuntive

flessibilità cattiva, perché nato e sviluppato al di fuori di un quadro di regole certe e che, a fatica, si cerca ora di governare attraverso il lavoro a progetto. Il secondo, per contro, si è presto tradotto in un modello virtuoso di flessibilità "normata": un modo di lavorare certamente atipico, ma che ha permesso a moltissime persone di accedere rapidamente a una occupazione stabile e di qualità.

Decisivo, per il decollo del lavoro interinale, è stato il sostegno di un fondo bilaterale — finanziato con un contributo del 4% della retribuzione corrisposta al lavoratore — che ha consentito di attivare importanti misure di orientamento, formazione e riqualificazione professionale a vantaggio non solo dei lavoratori, ma anche delle aziende. Che infatti si sono potute avvalere di personale tempora-

