

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 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' tutti 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».

Leggi l'articolo 