

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

L'annuncio dell'imminente approvazione da parte del governo del cosiddetto Decreto Dignità ha riportato al centro del dibattito il tema del precariato. Convitato di pietra di ogni riflessione sul mercato del lavoro negli ultimi vent'anni, quella del precariato sembra essere una vera e propria ferita aperta per il nostro Paese. Ferità che rischia però di non essere compresa a fondo, e soprattutto di non essere letta con le lenti dei cambiamenti che il lavoro sta vivendo. Al di là dei giudizi sui singoli provvedimenti del decreto è importante provare a delineare le diverse sfaccettature che il tema del precariato oggi può assumere. La tentazione di ridurre tutto ad una dimensione formalistica, fatta di leggi e contratti, è sempre in agguato. Tanto che oggi sembra essere pacifica l'equiparazione tra precarietà e contratti di lavoro temporanei, siano essi a tempo determinato o in somministrazione. Tutto ciò che non ha durata indeterminata sarebbe quindi causa di precarietà, ossia di quel senso di instabilità che si prova a non avere una prospettiva certa del futuro. E questo avrebbe conseguenze molto concrete come il ritardo nella costituzione di una famiglia o la difficoltà di ottenere un mutuo.

Presentata in questi termini la questione sembrerebbe chiara, e si renderebbe necessario e perfino urgente un intervento che si concentri soprattutto nel limitare l'utilizzo di quei contratti temporanei che la genererebbero. Ma questa lettura rischierebbe di essere parziale. Infatti se è vero che è riscontrabile in diversi casi una coincidenza tra breve durata e precarietà, questo avviene soprattutto in quei casi in cui le imprese utilizzano i contratti di lavoro temporaneo con logiche opportunistiche che scaricano il rischio sui lavoratori. Al contrario vi sono molti casi in cui la temporaneità del contratto è determinata, soprattutto nelle imprese più avanzate e innovative, dal posizionamento su mercati incerti e volatili e dalla necessità di ragionare per progetti e cicli e non per archi di tempo lunghi. Ma questo non è vero solo dal punto di vista delle imprese, ma anche da quello dei lavoratori. Non si ricorda quasi mai infatti come circa **il 40% dei contratti a tempo indeterminato avviati ha una durata inferiore ai due anni**, a causa della volontà dei lavoratori, spesso di quelli più competenti e delle fasce d'età giovanili, di provare nuove esperienze e di costruire carriere discontinue.

Con questo non si vuol dire che il problema della precarietà si risolve da sé, né che non debba essere affrontato. Ma che deve essere inserito all'interno di una logica di governo del mercato del lavoro che non può essere la stessa di trent'anni fa. Temere la transizione perché in sé rischiosa significa avere un mercato del lavoro che non segue le sfide dei nuovi modelli produttivi. **Investire in politiche attive e rifondare il welfare sulla persona piuttosto che sui contratti** con cui lavora non è quindi in contraddizione con un intervento sulle forme di vera precarietà come i contratti brevi e i reiterati, i tirocini che proliferano senza controllo, il ripensamento dei voucher o il rafforzamento di quei contratti che sanno conciliare flessibilità e tutele, come lo *staff leasing*. Ma il tutto inserito in quadro più ampio nel quale anche imprese e sindacati hanno grandi responsabilità, diverso è infatti pensare l'uso del lavoro temporaneo nella manifattura altra cosa nel commercio, in agricoltura o nei servizi. Pensiamo solo alla maggioranza delle imprese che forma solamente i lavoratori permanenti o ai sindacati che tendono, seppur con eccezioni, a rappresentare il posto di lavoro più che il lavoratore. **La vera sfida per combattere il precariato è quindi quella di comprenderlo e conoscerlo, a partire dai lavoratori stessi e da chi ha la responsabilità di rappresentarli.** Questo in un Paese come il nostro dove ogni intervento regolatorio di tipo restrittivo, oltre a rompere gli equilibri raggiunti dalle parti sociali nei diversi settori produttivi, finisce spesso con l'alimentare un fiorente mercato del lavoro in nero che ha dimensioni di gran lunga maggiori del lavoro temporaneo.

Francesco Seghezzi

Direttore Fondazione ADAPT

 [@francescoseghezz](https://twitter.com/francescoseghezz)

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 [@Michele_ADAPT](https://twitter.com/Michele_ADAPT)

*pubblicato anche su *Avvenire*, 29 giugno 2018

Scarica il **PDF** 