

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 