



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Fuga di cervelli e formazione professionale

Le tutele fondamentali del lavoro flessibile

CON la riforma del mercato del lavoro (d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni), il legislatore ha inteso dare corso al processo di adattabilità della prestazione lavorativa alle esigenze del sistema economico produttivo, in un contesto di accesa competitività dell'impresa c.d. globale.

Si è così intervenuti sia sulla flessibilità «in entrata» (si pensi al sistema di reclutamento della manodopera), sia sulla flessibilità c.d. organizzativa o funzionale, con riguardo cioè all'adeguamento della professionalità e degli

orari lavorativi alle moderne esigenze delle imprese ed alla migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro (part-time e lavoro ripartito).

In questo quadro, le imprese si sono popolate di «lavoratori in transito» con rapporto di lavoro limitato nel tempo e, in ragione di tale precarietà, demotivati e non fidelizzati.

Ciò a fronte della persistenza di una serie di carenze complesse e articolate. Si pensi al lavoro sommerso, alla preoccupante «imprevidenza» sociale, alla difficile situazione della donna che la-

vora e, soprattutto, alla persistente mancanza di un sistema di formazione professionale adeguato al nuovo mercato del lavoro.

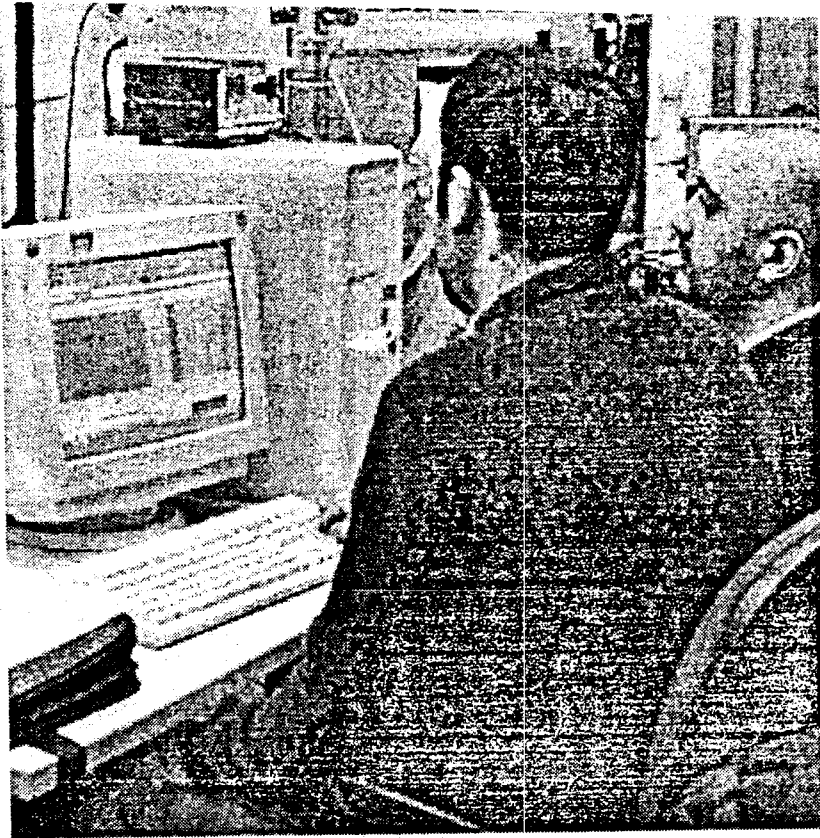
La crescita professionale andrebbe concepita nel senso di coprire trasversalmente tutto l'arco di vita del lavoratore, situandosi cioè: prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, durante il periodo lavorativo e nell'intervallo tra diverse occupazioni.

I percorsi formativi dovrebbero, cioè, essere accessibili a tutti i lavoratori, attraverso una formazione d'ingresso (istruzione di base sempre più moderna); una formazione di accompagnamento (formazione continua nel corso del rapporto di lavoro), capace anche di riempire gli spazi fra un lavoro flessibile e l'altro; ed una formazione di crescita (specializzazione di eccellenza o in direzione sia della riqualificazione della professionalità posseduta, che della conversione in nuove professionalità).

Troppo spesso, invece, i percorsi professionali sono privi di sbocchi adeguati. In tal modo, il lavoratore formato, non trovando un impiego corrispondente alla sue aspettative, lascia il nostro Paese. Sicché allo spreco di risorse umane e materiale, determinato da una formazione non utilizzata, si aggiunge la carenza di personale di eccellenza.

Per evitare il fenomeno della c.d. fuga dei cervelli, bisogna ri-orientare la formazione all'occupazione. Sono cioè necessari interventi caratterizzati da: sinergia, realizzando azioni combinate fra mondo delle ricerca e mondo delle imprese (università in primo luogo); competitività, formando





«cervelli» competitivi (sul mercato globale); assorbibilità, creando le giuste condizioni perché il mercato assorba le eccellenze.

Ciò, soprattutto, alla luce delle recenti spinte da parte del mondo delle imprese verso la promozione della innovazione, qualità e creatività nei processi produttivi.

E' ormai scritto che il diritto del lavoro del futuro sarà sempre più decentrato e flessibile.

Tuttavia bisogna individuare un'area di prerogative, consegnabile a determinazioni contingenti (di competenza regionale) ed un'area di diritti basilari rispondenti a principi di carattere fondamentale (di competenza nazionale), nella quale le ragioni dell'eguaglianza devono superare le spinte verso la diversificazione, evitando che la tutela dei diritti primari del lavoratore abbia un contenuto geograficamente variabile.

Rimane, inoltre, l'urgenza di un governo del conflitto che si avvalga di relazioni sindacali adeguate e di un approccio preventi-

vo e continuativo al conflitto, che rilanci forme di mediazione, negoziazione e conciliazione extragiudiziale delle controversie stesse.

Il che significa lavorare su linee guida che, salvaguardando il sistema produttivo e, collegandosi con la realtà contrattuale, determinino l'ampliamento ed il rafforzamento delle aree d'intervento concertato attraverso la predisposizione di regole globali, interattive e certe.

Flavia Durval

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it