

# «Tutelare sempre i diritti ma svecchiando le regole»

**Intervista con Giuseppe Biazzo, fondatore e a.d. di Orienta nonché presidente di Ebitemp, l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo: «Negli anni il lavoro è mutato velocemente e la rapidità dei cambiamenti sarà ancora maggiore»**

● DI DAVIDE PASSONI

«A 50 anni dalla sua introduzione, lo Statuto dei lavoratori non è certo da buttare: i diritti del lavoro vanno mantenuti e conservati come una conquista. Però bisogna modernizzarlo, perché negli anni il lavoro è mutato velocemente e la rapidità dei cambiamenti sarà ancora maggiore». Parte da qui, dal cinquantesimo della legge 300 del 20 maggio 1970, la nostra chiacchierata con Giuseppe Biazzo, fondatore e a.d. di Orienta e presidente di Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo. Un punto di partenza che ci dà l'occasione di estendere la visione alla situazione attuale del mondo del lavoro, provando a immaginarne i nuovi scenari. «Questo lockdown storico è stato un grande banco di prova di ciò che avrebbe potuto e dovuto essere lo smart working già prima. Molte organizzazioni, che non avrebbero fatto questo esperimento se non ci fosse stata un'emergenza così grande, hanno compreso che alcune mansioni possono essere svolte in smart working con una produttività paragonabile a quella dell'ufficio. A parer mio e di altri operatori del mercato, questa chiara visione lascerà un diverso approccio al lavoro agile da parte di aziende e lavoratori. Tornando dunque allo Statuto, si sta riflettendo, anche nel mondo sindacale, su un suo ammodernamento che consenta di normare una formula di lavoro più agile, la quale incontri le esigenze tanto del lavoratore, quanto delle aziende».

**Una situazione che, nelle imprese, ha fatto venire al pettine nodi come quelli del work-life balance, della digitalizzazione, ma non solo: vero?**

Sono tutti aspetti che vanno compresi in un discorso globale sull'evoluzione del lavoro, in

un'analisi che aiuti e faciliti le aziende a spostarsi verso questo tipo di modalità; anche per andare incontro a esigenze di bilanciamento vita-lavoro per situazioni familiari che possono essere avvantaggiate dall'utilizzare questo strumento, come nel caso di chi ha figli piccoli o abita molto lontano dall'ufficio». **Era dunque necessario uno shock globale per pensare a dinamiche in qualche modo già avviate?**

«No, ma se vogliamo vederne un aspetto positivo, è come se avesse anticipato di almeno cinque anni un trend che già molte aziende stavano prendendo in considerazione. Questo shock consente anche di fare mente locale sulle caratteristiche del lavoro svolto in smart working, ed è un fatto importante; abbandonando l'idea del controllo delle ore o delle presenze, ci si orienterà sulla definizione di obiettivi, risultati, qualità anche per lavori che in passato non erano abituati a ragionare con questo tipo di misurazioni. Ciò faciliterà un approccio diverso anche alla performance delle persone. Anche noi in Orienta, che dall'inizio del lockdown abbiamo remotizzato le attività, abbiamo riscontrato in molti casi una produttività maggiore. Sicuramente anche nelle fasi 3, 4, quando si auspica che potremo tornare a lavorare quasi come prima, implementeremo in maniera più ampia attività di lavoro agile, che avevamo solo in casi limitati».

**Uno shock che costringerà a ripensare anche l'approccio alla formazione.**

Partiamo da una premessa. Siamo una società che si occupa di lavoro somministrato e i nostri clienti ci danno un punto di vista privilegiato sia per avvertire le crisi in arrivo, sia per fiutare prima eventuali segnali di ripresa. Ciò che vediamo ora è che da maggio la somministrazione sta ripartendo, a parte in settori come turismo, eventi e ristorazione, travolti dal Covid-19. La formazione sarà per noi una sfida: dobbiamo prendere alcuni dei pochi settori che funzionano, come l'agroalimentare, la sanità, badanti e baby sitter; stagionali agricoli, e cercare di portarvi, compatibilmente con le caratteristiche dei lavori, persone che stanno in settori ora bloccati. Un caso tra i tanti: stiamo cercando di convertire studenti, che nella stagione estiva lavoravano come camerieri o negli hotel, all'interno del settore agricolo, dove c'è enorme bisogno di personale. Da questo punto di vista, la formazione è un fattore chiave, specialmente attraverso il nostro fondo Forma.Temp, che implementerà l'attività utilizzando fondi inizialmente destinati a operazioni di sistema.

**Per aiutare alcuni settori a ripartire, il decreto Rilancio prevede che sarà possibile derogare all'obbligo di causale per rinnovare o prorogare i contratti determinati in essere fino al 30 agosto 2020.**



*«La causale sui contratti interinali dovrebbe essere sospesa sempre, non fino ad agosto, perché è stata scritta male. Mentre il limite biennale esiste anche in altri Paesi europei»*

La causale dovrebbe essere sospesa sempre, non fino ad agosto, perché è stata scritta male. Mentre nel decreto Dignità, che ha ridotto l'utilizzo del lavoro somministrato da 36 a 24 mesi, ci poteva stare perché anche in altri Paesi d'Europa l'orizzonte è di due anni, ma la causale è solo italiana e porta solo problemi. Quando si lavora all'interno delle percentuali di flessibilità previste dai contratti collettivi, nell'ambito dei 24 mesi non c'è altra motivazione se non quella del picco di lavoro; la più ovvia, che però non è compresa tra quelle scritte all'interno del decreto Dignità. Bene la sospensione, ma perché fino ad agosto? Si pensa che ad agosto finisca l'emergenza? Il para-

dosso è che, invece, questo è l'unico momento in cui sarebbe stata utile, perché la pandemia è stata imprevedibile, con tutte le sue conseguenze. Più lacci e laccioli mettiamo alle aziende in questo momento, meno occupazione avremo. Solleciterei invece un'altra riflessione: serve la causale in uno scenario come quello dei prossimi anni? No, serve solo a complicare la vita delle imprese.

**Come e quanto rinormare, dunque, in futuro? Quanto "stato etico" e quanto stato liberale nella normativa sul lavoro?**

Lo Stato non può e non deve assistere tutti, nemmeno in un momento come questo, perché non ce la fa. Per come la vedo io, credo che lo Stato non possa né debba normare su tutto. Contestualizzando la riflessione al mondo del lavoro alla luce della pandemia, bisogna far sì che le società possano riaprire con normative chiare e certe, ma senza Stato di polizia: serve bilanciare rischi e benefici, altrimenti continueremo a essere il Paese che cresce meno in Europa».

## Vent'anni di innovazioni nei servizi per il gruppo Orienta

●●● Il Gruppo Orienta è nato nel 1999, con l'acquisizione da parte di Orienta S.p.A. Agenzia per il lavoro della società Direct Action S.r.l. Nel novembre del 2013, in un'ottica di crescita continua e costante, Orienta ha acquisito il ramo di azienda di Altro Lavoro, Agenzia per il Lavoro operante a livello nazionale dal 2004. L'espansione del Gruppo Orienta ha poi visto una tappa importante verso l'estero con la fondazione, nel 2015, della società Orienta Polska che opera

nel mercato del lavoro polacco, con filiali presenti a Breslavia, Katowice e Varsavia: offre servizi nel campo della selezione, assunzione e del lavoro temporaneo. Del Gruppo fanno anche parte Orienta Academy, società che risponde alle diverse esigenze formative presenti sul mercato del lavoro; Orienta Direct, specializzata nella gestione in outsourcing di servizi aziendali; Orienta MyOurJob, un innovativo portale di orientamento al lavoro.