



Formazione e lavoro: quale ruolo per i diversi attori a favore delle nuove generazioni?

di Carlo Majer

Nel dare uno sguardo alle ultime novità in materia di lavoro non si può non riflettere sull'importanza che stanno assumendo i diversi interventi normativi nel quadro del più ampio disegno di generale riordino non solo del diritto del lavoro, ma anche di altri fondamentali settori del nostro ordinamento giuridico. Collocare il Jobs Act e i decreti attuativi che stanno iniziando ad essere emanati nel più ampio contesto, ad esempio, della riforma del Titolo V della Costituzione, della riforma della Pubblica amministrazione e nel più recente progetto di riforma della scuola è operazione non certo fantasiosa, ma doverosa per meglio comprendere come si collocherà auspicabilmente il lavoro dei giovani nel nuovo scenario del mercato del lavoro prefigurato dalla riforma.

È sotto gli occhi di tutti, infatti, il parziale fallimento del programma "Garanzia giovani" del Ministero del Lavoro. Programma al quale risulta registrato al momento solo poco più del 20% del potenziale bacino di utenti. Continua inoltre ad aumentare il numero dei giovani che scelgono di trasferirsi all'estero alla ricerca di un lavoro – in Germania e Regno Unito in primis – alimentando quella "emorragia" di talenti e non che caratterizza da tempo il lavoro dei giovani in Italia. Secondo i dati diffusi dall'AIRE (Anagrafe degli italiani residenti all'estero), che tra l'altro fotografa solo una parte del fenomeno (quello ufficializzato

dalle comunicazioni di trasferimento all'estero), negli ultimi tre anni l'incremento delle iscrizioni è salito di oltre il 70%.

In questo scenario, una delle possibili chiavi di lettura delle riforme in atto è sicuramente quella legata alla necessità di una ripresa dell'occupazione in Italia attraverso il rilancio degli strumenti necessari a garantire il lavoro – e quindi la crescita professionale *on the job* – nel tempo. Rilancio non tanto del mercato del lavoro in senso stretto, ma piuttosto del "lavoro nel mercato". Operazione non facile che deve necessariamente partire dalla formazione di base, e quindi dalla scuola, e poi dalla formazione professionale.

Questo è sicuramente il più immediato significato che si può dare ai primi decreti in vigore dall'inizio di marzo. È infatti ormai in vigore il decreto legislativo contenente le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e quello relativo alle disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

Obiettivo del Governo, già abbondantemente dichiarato in questi mesi, ben prima dell'approvazione della Legge delega, è proprio il rilancio del Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Obiettivo già annunciato lo scorso anno in occasione delle modifiche al contratto a tempo determinato e completato – almeno sul fronte delle conseguenze scaturenti dalla patologia del contratto di lavoro nella fase di uscita dall'azienda – proprio con il più recente decreto sul Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Nell'analisi di contesto degli elementi che fanno (e faranno) da sfondo all'ampio progetto di riforma del diritto del lavoro che ha appena preso avvio con l'approvazione dei primi decreti legislativi delegati, non possono essere trascurati i primi e fondamentali principi guida dei quali i primi provvedimenti costituiscono attuazione: in un contesto di "forzata" flessibilità sul piano economico, promuovere sostanzialmente il contratto a tempo indeterminato rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto.

Quindi, in linea generale, in via preliminare maggiore apertura verso l'uso degli strumenti contrattuali di maggiore rilevanza sul fronte della flessibilità in ingresso (contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro), mentre con riguardo al contratto a tempo indeterminato, a fronte di una maggiore "convenienza" di tale tipo di contratto, attenuazione di alcune rigidità in materia di tutela contro il licenziamento. Il tutto a legislazione vigente e comunque senza incidere sui principi alla base della

tutela più ampia, ossia quella relativa al divieto di discriminazione e ai licenziamenti nulli. Allo stesso tempo, incentivazione delle forme di assunzione con contratto a tempo indeterminato attraverso il sistema dell'esonero.

Sul versante degli ammortizzatori sociali, come noto, Nuova ASpi (ed estensione delle tutele ai collaboratori DIS-COLL, nonché a coloro che si trovino in situazione di bisogno, anche una volta terminata la fruizione dell'ASpi - ASDI) e, nel quadro di questa, previsione di un Contratto di ricollocazione, al quale è demandato il compito di assistere economicamente e strutturalmente il lavoratore in caso di perdita del posto di lavoro. Quindi una forma di *flexsecurity* tutta italiana che ridia auspicabilmente slancio alle imprese e allo stesso tempo ponga le basi per garantire alle nuove generazioni non solo l'ingresso, stabile o da stabilizzare, nelle aziende ma anche le basi per crescere professionalmente al loro interno. Cosa impossibile in assenza di agevolazioni e di strumenti - anche contrattuali - di vera pianificazione dei percorsi di carriera, qual è il contratto a tempo indeterminato. Strumento di pianificazione anche quando scaturisca dalla stabilizzazione di altre forme contrattuali quali il contratto a termine e la somministrazione di lavoro.

La vera sfida che ci attende per il futuro, da e oltre la riforma del lavoro, sarà proprio la capacità dello Stato di assistere la persona che lavora in quel percorso di crescita professionale che, partendo dalla formazione scolastica e passando attraverso una più incisiva formazione *on the job*, costituisce l'unico strumento per garantirne il prolungato sostegno nel mercato del lavoro. Per questo è più utile parlare non tanto di "mercato del lavoro" ma di "lavoro nel mercato".

È chiaro che in questo contesto il contratto di apprendistato, che stenta ancora a partire, sarà lo strumento "altro"; infatti, le agevolazioni che lo caratterizzano strutturalmente lo escludono allo stesso tempo dall'operatività delle misure introdotte in materia di esonero per le assunzioni con contratto a tempo. Non bisogna dimenticare che il contratto di apprendistato - caratterizzato da un proprio sistema di agevolazioni - è pur sempre un contratto che riceve le garanzie proprie del contratto a tempo indeterminato sul piano della stabilità del rapporto durante il periodo formativo. E da questo punto di vista è sempre stato utilizzato dalle aziende per la crescita di specifiche professionalità e per la formazione di coloro che sono destinati a sostituire in azienda le vecchie generazioni. Vero strumento di pianificazione del fu-

turo dei giovani soprattutto a livello territoriale.

Su questo versante spicca, tra le ultime iniziative in materia, il progetto lanciato in Regione Piemonte di una staffetta generazionale strutturata proprio, da un lato, sul contratto di apprendistato e sul contratto a tempo indeterminato a favore dei giovani e, dall'altro sulla trasformazione in contratto part-time dei contratti in essere con i lavoratori più anziani (che abbiano già superato i 50 anni). Potrebbe azzardarsi l'idea che, anche attraverso il coinvolgimento dei diversi attori - pubblici e privati - presenti nel mercato del lavoro e attraverso il coinvolgimento nelle buone pratiche delle reti dei servizi in materia di formazione professionale siano state gettate le basi per assicurare alle nuove generazioni - già a partire dalla scuola - quegli strumenti di crescita professionale che dovranno assisterli e sostenerli nell'arco di tutta la loro vita lavorativa. Un progetto ambizioso se si pensa al generale fallimento del progetto di decentramento delle politiche del lavoro, ma ormai necessario, nell'attuale momento storico, per far ripartire un'economia che deve poter continuare a contare, con investimenti effettivamente pianificabili, sul capitale umano, la più importante risorsa economica dell'impresa. ♡



Resta connesso con HBR Italia su:



facebook.com/HarvardBusinessReviewItalia



twitter.com/HBRItalia