



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*

Tra gli obiettivi principali del programma di governo di Emmanuel Macron la formazione trova ampio spazio, grazie alla promessa di stanziare circa 15 miliardi di euro. Si individua quindi in questa un elemento sul quale investire per rilanciare un sistema produttivo e guidarlo lungo la strada dell'innovazione, che è parallela a quella della competitività e della produttività. Nel nostro paese è difficile sentir parlare di formazione e competenze come volano per la produttività, si tratta di una prospettiva di lungo periodo che non consente di capitalizzare consenso a breve termine e che nel passato anche recente non ha dato buona prova di sé. Per questo è interessante leggere la proposta di Leonardi e Stagnaro, lanciata proprio su questo giornale, che individua nella formazione l'ingrediente per aiutare a rendere complementari capitale e lavoro tentando di evitare quei processi di sostituzione che sono abilitati soprattutto dalla presenza di capitale umano non qualificato. A fronte di questa proposta sono molti gli spunti che possono nascere e che possono aggiungere tasselli al ragionamento.

In primo luogo il capitolo fondamentale delle politiche attive che spesso si cerca di evitare parlando di incentivi alla stabilità dei contratti. Ma se è vero come è vero che in media più del 40% dei contratti a tempo indeterminato terminano dopo due anni, e oltre il 55% dopo tre anni, significa che la stabilità oggi non è rappresentata dalla permanenza all'interno del medesimo posto di lavoro. Sembra invece che questa si realizzi all'interno di transizioni occupazionali all'interno di un mercato fluido, rendendo necessarie nuove tutele, diverse da quelle relative alla durata temporale. Per questo motivo un taglio strutturale al cuneo fiscale, che è necessario,



non è oggi garanzia di quella stabilità che spesso si mitizza, e una concentrazione unicamente sulla tipologia di contratto rischia di non cogliere la multiformità dell'ecosistema che si sta sviluppando. E il concetto stesso di politiche attive oggi sembra insufficiente ad affrontare le sfide di una transizione costante e dalla natura variegata e mutevole, poiché mutuato su una idea di emergenzialità e eccezionalità propria delle politiche passive. Per questo l'incentivo alla formazione, e alla formazione di qualità, può avere una doppia natura: da un lato l'effetto positivo sulla produttività della singola impresa che investe, dall'altro il potenziamento dell'occupabilità del singolo lavoratore all'interno delle sue dinamiche di mobilità nel mercato.

Ma una tale concezione della formazione come tutela individuale e come strumento di efficienza del mercato del lavoro richiede la concentrazione di investimenti nel capitolo delle politiche per il lavoro intese come un sistema che consenta l'attivazione costante del soggetto introducendo strumenti di portabilità delle tutele sia relativamente alle competenze che alla dimensione previdenziale. E si tratta di una sfida che prima che economica è culturale e riguarda sia lavoratori che imprese. Soprattutto quest'ultime sono chiamate a superare una concezione proprietaria e individualistica della formazione dei lavoratori, che spesso le rende refrattarie a formare soprattutto giovani che potrebbero presto cambiare lavoro. All'interno di mercato transizionali del lavoro, di catene del lavoro globali, e di sistemi reticolari di imprese, questa gelosia può ridursi nella consapevolezza di una reciprocità di apporto alla crescita qualitativa del mercato del lavoro nel suo complesso. E tutto questo passa da interventi concreti, a partire da un completo ripensamento dei fondi interprofessionali per la formazione come ipotizzato in alcune ricerche ADAPT.

C'è poi un secondo aspetto che riguarda soprattutto l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e gli strumenti mediante i quali questo avviene. Se si riconosce il valore della formazione qualificata e quindi la necessità di incentivarla sembra un controsenso fare di tutto oggi per marginalizzare il contratto di apprendistato che si fonda proprio su questo concetto. Il riferimento è sia alle ipotesi



di incentivi per i contratti a tempo indeterminato per gli under 29 sia, soprattutto, alle recenti linee guida sui tirocini che estendono la durata massima da 6 a 12 mesi. Difficile pensare di valorizzare la formazione e l'occupabilità dei giovani grazie a stage di dubbio valore formativo, pagati 300 euro al mese. Una proposta potrebbe essere allora quella di una decontribuzione totale dell'apprendistato come canale principale per coniugare lavoro di qualità e produttività, soprattutto dell'apprendistato di primo e terzo livello, reinterpretazione italiana del sistema duale tedesco.

Francesco Seghezzi

Responsabile comunicazione e relazioni esterne di Adapt

Direttore ADAPT University Press

 @francescoseghezz

*Pubblicato anche su *Il Foglio*, 23 giugno 2017

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **I rischi dello stage fino a 12 mesi. Il tirocinio s'allunga e viene snaturato** Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi *...
2. **L'occupazione nel IV trimestre 2016** Francesco Seghezzi...
3. **Senza il buono lavoro, il lavoro è meno buono** Emmanuele Massagli...
4. **Il mercato del lavoro dopo il Jobs Act** Francesco Nespoli, Francesco Seghezzi *...
5. **Lezioni di Employability/48 - Occupabilità: cosa ci dice la lettura del curriculum degli studenti universitari?** Andrea Negri...
6. **Politiche attive: superare la fase degli annunci** Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi *...