Le 5 sfide per un mercato del lavoro che cambia

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

In occasione **dell'annuale Assemblea Pubblica tenutasi a Roma il giorno 19 giugno 2018, Assolavoro ha presentato** quelle che ritiene **"le cinque sfide strategiche in un mondo del lavoro che cambia".** Sfide che gli operatori devono affrontare ed accogliere affinché i cambiamenti in corso nel mercato del lavoro si traducano in un'opportunità di miglioramento per tutti, dai lavoratori alle imprese fino all'intero sistema Paese.

Il processo di globalizzazione e l'inarrestabile progresso tecnologico sono alla base della Quarta Rivoluzione Industriale, che ha sconvolto il tradizionale modello di organizzazione del lavoro basato sul contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da svolgere in un luogo ed in un orario predeterminati. Gli effetti del cambiamento si ripercuotono anche sul mercato del lavoro, divenuto sempre più dinamico e imprevedibile, considerato l'elevato numero di variabili che concorrono alla sua configurazione nonché la volatilità delle stesse.

Ciò nonostante restano fermi alcuni dati, mentre altre tendenze si consolidano: il che non rende del tutto evanescente il tentativo di prevedere, quantomeno indicativamente, l'andamento che il mercato del lavoro manterrà nei prossimi anni, tanto entro i confini nazionali quanto al di fuori.

L'Italia rimane un Paese sostanzialmente vecchio, con un'età media di 45,2 anni superiore di ben tre punti rispetto alla media europea: il tasso di natalità continua a calare, come testimonia il record negativo registrato nel 2017; il divario che separa Centro-Nord e Sud, relativo al tasso di occupazione, è pari allo scarto che divide, sempre rispetto al medesimo indice, Germania e Grecia (oltre 20 punti percentuali). Il *Made in Italy*, invece, si conferma tra i settori trainanti dell'economia nazionale, dopo aver toccato il picco massimo di esportazioni nel 2017 con un totale di 540 miliardi di euro, dei quali una fetta più che consistente proviene dal settore manifatturiero.

Sul piano internazionale, intanto, l'avvento della Quarta Rivoluzione Industriale spinge verso il superamento dei confini già evanescenti tra lavoro dipendente e lavoro autonomo: la "zona grigia" dei rapporti formalmente autonomi seppur con forme più o meno tipiche di etero-direzione continua ad espandersi, mentre gli strumenti tecnologici di ultima generazione ammettono una reperibilità perenne che offusca i contorni tra vita privata e vita lavorativa.

La produzione di massa lascia gradualmente spazio alla personalizzazione di massa: non più prodotti uguali per tutti, ma tutti con un prodotto personalizzato, unico, fatto su misura. Il focus sul cliente diventa dunque centrale nelle strategie di mercato delle imprese, orientandole verso quella che è stata definita "*servification*", ovvero il superamento della distinzione tra industria e servizi. Prende così forma un'economia "*on demand*", "*just in time*", dove la competitività delle imprese si misura in base alla capacità di soddisfare perfettamente le richieste del consumatore. Il pieno gradimento del cliente costringe le imprese a investimenti, spesso consistenti, volti a intensificare il grado di specializzazione nei diversi ambiti produttivi: ecco perché nella nuova economia e, in particolare, nella nuova industria, assume un ruolo di crescente importanza la **formazione** tecnica e professionale, che assurge a **minimo comune denominatore delle 5 sfide** che Assolavoro ha prospettato per il moderno mercato del lavoro.

In questo frenetico contesto, un ruolo di non poco conto viene assunto appunto dalle agenzie per il lavoro, fonte tanto di formazione quanto di occasioni professionali. L'Associazione si manifesta entusiasta dell'attività svolta fino ad ora dalle agenzie, capaci di offrire lavoro a circa 700.000 persone all'anno e di erogare servizi di formazione ad altre 240.000. Altrettanto soddisfatta si dimostra per ciò che riguarda le relazioni industriali, animate da una virtuosità che fa del dialogo tra le parti sociali il fulcro e al tempo stesso il motore del sistema sindacale. Assolavoro e i suoi interlocutori non pretendono né invocano un *deus ex machina* che risolvi le varie situazioni di incertezza: quello cui realmente si ambisce è invece **contribuire a creare un mercato del lavoro competitivo e inclusivo**, continuando sulla strada, già intrapresa con successo, del coinvolgimento delle parti sociali per il tramite degli enti bilaterali, centrali nel sistema di relazioni industriali facente capo a Assolavoro.

Prima sfida e primo obiettivo lungo questo intricato percorso è rappresentato dalla lotta al lavoro nero e al caporalato. Nonostante i passi avanti compiuti nel tentativo di garantire a chiunque un lavoro dignitoso e corredato dalle tutele che il lavoratore merita, il fenomeno del lavoro irregolare continua a rappresentare una piaga non solo della nostra economia, considerata la consistente fetta di PIL assorbita da questa pratica (pari al 6,5%), ma anche della nostra società, atteso che **assumere in nero equivale a misconoscere la dignità della persona** prima ancor che del dipendente. Nella lotta a questa deplorevole prassi una parte di non poco conto viene svolta dalle agenzie per il lavoro, la cui intermediazione, legittima e qualificata, costituisce, per i potenziali lavoratori, una garanzia di legalità nel percorso che conduce all'ingresso nel mondo del lavoro.

La più grande sfida è invece legata al mondo dell'occupazione giovanile, ambito nel quale l'Italia registra i dati più preoccupanti: nella fascia d'età tra i 18 e i 24 anni, infatti, un ragazzo su 4 è inattivo (NEET), ovvero non studia, non lavora né è in cerca di occupazione, mentre la media dei giovani europei si assesta al 14,5%; la percentuale di laureati corrisponde a circa la metà di quella media OCSE, mentre il tasso di disoccupati in possesso di una laurea è il più alto in Europa, per di più accompagnato da un bassissimo numero di diplomati presso gli Istituti Tecnici Superiori. La sfida, dunque, non può che essere quella di **agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro**, ed è sicuramente la sfida più ardua con cui sono chiamati a misurarsi i vari soggetti coinvolti, *in primis* Stato ed agenzie per il lavoro.

La strada da percorrere per il raggiungimento di questo così ambito e prezioso obiettivo è quella tracciata dalla tendenza internazionale a superare la rigida divisione tra formazione e lavoro: la vita di un individuo non è più scandita da fasi stagne e inflessibilmente suddivise tra quelle destinate ai vari gradi della formazione e quelle in cui si articola lo sviluppo della carriera lavorativa. Il percorso del singolo sembra invece destinato a muoversi lungo un'unica direzione ove la costante è rappresentata dalla crescente commistione tra lavoro e formazione, di modo che **non possa più esistere** formazione senza lavoro ma soprattutto **lavoro senza formazione**. Ogni esperienza, sia essa formativa o professionale, si traduce in un'importante occasione per acquisire e sviluppare competenze, anche trasversali, quest'ultime destinate a consolidare la propria centralità nella moderna organizzazione del lavoro.

Altrettanto arduo sarà rispondere alla sfida incentrata sulla continuità occupazionale del lavoratore: continuità occupazionale, tuttavia, da non intendersi nei tradizionali termini di conservazione del posto fisso di lavoro, bensì quale continuità lavorativa dell'individuo, da favorire attraverso l'impegno delle agenzie per il lavoro e dello Stato nel garantire il coinvolgimento costante del singolo nel mercato del lavoro, all'interno del quale supplire alla momentanea mancanza di occupazione attraverso percorsi di formazione rivolti all'immediato reinserimento nel mondo del lavoro, il tutto entro una cornice normativa e contrattuale che assicuri all'individuo proattivo una **continuità di reddito e di tutele assistenziali e previdenziali**. Diventa a tal fine necessario combattere e punire la distorsiva traduzione dei servizi di formazione in fonte di business sterile in una prospettiva occupazionale, incentivando e **premiando quelle agenzie virtuose** che effettivamente contribuiscono al "welfare formativo" della persona.

La quarta sfida è funzionale alle altre: è infatti quella di incentivare la formazione, ed è probabilmente quella che risente maggiormente dell'intervento della mano pubblica, considerata l'inscindibile connessione con il sistema pubblico d'istruzione. Non è più procrastinabile, infatti, una profonda riforma che, partendo dall'istruzione primaria e passando dall'alternanza scuola-lavoro fino ad arrivare ai servizi formativi erogati dalle varie agenzie, ringiovanisca l'età media delle persone che fanno il proprio ingresso nel mercato del lavoro.

Anche la quinta ed ultima sfida è intimamente connessa alle precedenti, ed in un certo senso utile ai fini del perseguimento delle medesime: si tratta, infatti, della collaborazione tra i diversi soggetti pubblici e privati che compongono la rete dei servizi per il lavoro. Assolavoro reputa infatti essenziale incoraggiare la comunicazione tra i vari attori, magari attraverso un percorso di progressiva dematerializzazione dei documenti e digitalizzazione dei Centri per l'Impiego che, attraverso la condivisione di informazioni e obiettivi, favorisca l'incontro tra domanda e offerta in **un mercato del lavoro sempre più inclusivo, efficiente e tutelante per tutti. È infatti quest'ultimo il reale e concreto obiettivo cui rivolgere tutti gli sforzi degli operatori.**

In conclusione, dunque, pare che la chiave per non farsi trovare impreparati dinanzi alle sfide e alle trasformazioni che attendono il moderno mercato del lavoro, è, in sostanza, la formazione. La personalizzazione della domanda che caratterizza i diversi settori produttivi

richiede infatti un grado sempre maggiore di specializzazione da parte delle imprese, le quali si affacceranno sul mercato del lavoro alla ricerca di personale con le elevate competenze tecnico-professionali e trasversali che le moderne agenzie per il lavoro sono chiamate ad erogare. **Solo in questo modo si potrà far fronte, in maniera sostenibile, agli effetti derivanti dall'automazione dei processi produttivi, evitando, perciò, di dover ricorrere allo strumento della riduzione del personale e imboccando, al contrario, la strada della riqualificazione dei dipendenti.**

Andrea Tundo

ADAPT Junior Fellow

@Andrea_Tundo

Scarica il **PDF**