

L'intervista/Michele Tiraboschi: riflessioni su tecnologia, formazione, lavoro

Inserito da [Cliclavoro](#) il 18 giu 2013 in [Formazione](#), [Intervista](#), [Le interviste](#) | [0 commenti](#)



Giovani, lavoro, formazione, tecnologie. Sono “temi caldi”, legati tra loro in modo ormai indissolubile, di cui tanto si discute e tanto si scrive. Di questi legami, delle proposte per contrastare la disoccupazione, del valore dell’alternanza scuola-lavoro e delle soluzioni per favorire l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, abbiamo parlato con un esperto giuslavorista: Michele Tiraboschi, professore di diritto del lavoro all’Università di Modena e Reggio Emilia e Coordinatore del comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione [ADAPT](#) (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali che offre borse ai giovani talenti e la possibilità di svolgere esperienze di apprendistato di Alta Formazione e Ricerca).

Lei è Direttore dell’E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES, rivista internazionale online edita da Adapt University Press. Qual è il valore aggiunto che il web può fornire al percorso formativo individuale?

Il web, e la tecnologia nello specifico, hanno un impatto notevole sia nei percorsi formativi che nel mondo del lavoro. Ho avviato con i miei ricercatori un vero e proprio **osservatorio dal nome “Lavoro 2.0”** per valutare l’impatto delle nuove tecnologie nel mondo che cambia, andando ad indagare sia le nuove modalità di fare scuola attraverso le tecnologie, sia le nuove figure professionali nascenti dall’uso delle tecnologie nei luoghi di lavoro. Ho appositamente incaricato un gruppo di giovanissimi di studiare l’evoluzione delle relazioni industriali attraverso l’uso dei social network e della rete. Ormai **non si può prescindere dai nuovi strumenti tecnologici per insegnare, imparare, lavorare, fare rete**. Io stesso come docente uso ampiamente i mezzi tecnologici sia nelle lezioni con i miei studenti universitari che nell’ambito del dottorato di ricerca di cui sono Responsabile scientifico. Abbiamo una sofisticata piattaforma nella quale dialogare, confrontarci, mettere a disposizione il sapere di ognuno. Tutti possono intervenire: dallo studente universitario, al ricercatore, al dirigente d’azienda, al professionista. Emerge chiaramente dai nostri studi che le fattispecie contrattuali predisposte dal legislatore ingabbiano le figure professionali nascenti, non essendo più rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro moderno. Una futura riforma del lavoro dovrà necessariamente tenerne conto.

ADAPT, la no profit fondata da Marco Biagi nel 2000 di cui lei è Coordinatore del comitato scientifico, promuove un’offerta formativa orientata alle esigenze del mercato del lavoro. Ha riscontrato concreti positivi in merito a rapporti di lavoro instaurati a seguito delle attività da voi sviluppate?

Certamente, la Scuola di Alta Formazione in transizioni occupazionali e mercato del lavoro di ADAPT, che racchiude anche la Scuola di dottorato di Bergamo, è un esempio tangibile del fatto che **l’offerta formativa di ogni percorso di istruzione deve essere calibrata sulle esigenze del mercato del lavoro**. Lo dimostrano i numeri. La nostra Scuola, nello specifico, ogni anno vanta il finanziamento di **borse di dottorato triennali da parte di aziende, sindacati, associazioni datoriali** (basti vedere gli oltre 90 soci di ADAPT) che conoscono il metodo formativo che portiamo avanti da anni, improntato a far conoscere ai ragazzi il mestiere sul campo. La Scuola è un vero esempio di **dottorato industriale**, al termine del quale si consegue un prestigioso titolo accademico ottenuto dopo tre anni vissuti sul campo. ADAPT segue i giovani anche nel percorso formativo precedente alla laurea o al diploma: abbiamo infatti avviato la **Fabbrica dei talenti di ADAPT**, attraverso la quale accompagniamo giovanissimi studenti delle Scuole medie superiori nell’orientamento post-diploma e studenti universitari snella specializzazione da conseguire, finanziando i più meritevoli con borse di studio. L’investimento complessivo sta dando ottimi risultati perché i nostri interlocutori ci conoscono per l’eccellenza dei CV che siamo in grado di fornire loro. Ogni anno offriamo **borse per circa 800mila euro**.

Per combattere la disoccupazione giovanile lei ha dichiarato che il modello svedese della “youth guarantee”, il sistema di garanzie per i giovani senza lavoro, può funzionare in Paesi come la Svezia, che ha un target di disoccupati molto diverso dal nostro e un differente sistema pubblico di servizi al lavoro. Quale modello applicare, allora, nel nostro Paese?

Nel clima di recente fermento politico si è parlato di provvedimenti come la staffetta generazionale per cercare di frenare la dilagante disoccupazione giovanile, ma questo tipo di interventi potrebbe mal conciliarsi con il contesto italiano. Anche il progetto europeo della “youth guarantee”, su cui sta puntando molto il Governo, per funzionare necessita di ingenti risorse pubbliche e di una efficiente rete di servizi pubblici al lavoro.

Non credo che ci siano ricette magiche da ricercare fuori dai nostri confini da utilizzare pedissequamente, anzi. **In Italia gli strumenti già esistono e andrebbero solo applicati.** Ricordo *in primis* l'**apprendistato** come forma contrattuale nata per consentire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro; ragionamento peraltro fatto proprio dai precedenti governi con maggiore o minore intensità non importa. Ci sono i **tirocini**, tanto vessati, sui quali non bisogna combattere battaglie per qualificarli come buoni o cattivi in sé, in quanto tutto dipende dall'utilizzo che concretamente se ne fa. Penso anche alle varie esperienze di **alternanza scuola-lavoro che in Italia già esistono** ma che non vengono pubblicizzate. Conosco molti imprenditori del Nord che ospitano in azienda giovanissimi studenti degli istituti commerciali nel corso dei loro studi, piuttosto che la Scuola di Dottorato di ADAPT-CQIA dell'Università di Bergamo che offre la possibilità di svolgere un dottorato industriale in Italia nel quale, durante il triennio, i giovani dottorandi sono ospitati per quattro giorni a settimana in azienda per seguire le lezioni il venerdì e sabato. Gli strumenti esistono, vanno solo applicati correttamente.

Alla luce dei dati degli ultimi anni sull'inserimento lavorativo dei giovani, ritiene l'utilizzo di norme contrattuali flessibili uno strumento più idoneo per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, o che sia meglio percorrere strade differenti?

Innanzitutto il ragionamento di base non deve essere quello di categorizzare la flessibilità come buona o cattiva. Gli strumenti **contrattuali flessibili sono necessari in un mercato del lavoro moderno, che ha tempi di ripresa velocissimi** e che, per quanto riguarda il caso italiano, deve stare al passo con economie in grande crescita. La flessibilità serve all'impresa sia per lavoratori giovani che per lavoratori maturi, e il primo inserimento nel mondo del lavoro deve iniziare durante il percorso formativo con strumenti che l'ordinamento già mette a disposizione, come quelli che ho menzionato poc' anzi.



0

dividi

Più vecchi

Comunità

Condividi



4 commenti un mese fa



- _____
- _____
- _____
- _____
- _____