

A colloquio con Gianni Bocchieri, direttore generale dell'Assessorato lavoro e formazione della Regione Lombardia

a cura di Gaia Gioli

Dottor Bocchieri, oggi si parla tanto di disoccupazione giovanile. Secondo lei, le Regioni possono fare qualcosa per risolvere questo problema? Quali sono le loro competenze specifiche?

Mentre il governo centrale determina le regole per l'ordinamento civile, e quindi anche le forme contrattuali che regolano il lavoro, le Regioni hanno le competenze dirette in relazione alle politiche attive.

Già il Decreto Legislativo 469 del 1997 poneva in capo alle Regioni tra gli altri il collocamento ordinario, il collocamento obbligatorio, la preselezione ed incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ed in generale tutte le iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La Legge Biagi nel 2003 ha confermato questo impianto affidando alle Regioni l'accreditamento degli operatori pubblici e privati al lavoro, nonché la disciplina delle forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati autorizzati o accreditati, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro.

Oltre alle politiche del lavoro le Regioni hanno competenza esclusiva in materia di formazione professionale e sono questi i due fronti che possono dare concrete risposte ai giovani che cercano lavoro.

Qual è la situazione occupazionale dei giovani lombardi?

Anche in Lombardia la crisi ha colpito principalmente i giovani.

Nel 2012 il tasso di disoccupazione complessivo medio in Lombardia era al 7,5%, mentre il tasso di disoccupazione giovanile è passato dal 12,5% del 2008 al 26,6 del 2012.

Veniamo ora alla *Youth Guarantee*, come giudica la raccomandazione europea?

La raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 aprile 2013 raccomanda agli Stati membri di "garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale".

Questa raccomandazione deve essere vista come una misura del cosiddetto "Pacchetto occupazione". Infatti se da un lato serve favorire una maggiore fluidità del mercato del lavoro, d'altra parte a nulla servirebbe ciò se non si agisce per favorire anche la creazione di posti di lavoro, anche riducendo le imposte sul lavoro ed usando in modo efficace gli incentivi all'assunzione.

L'aspetto più interessante della raccomandazione di garanzia per i giovani è che finalmente l'Europa sposta l'accento da mere prestazioni di servizio a veri e propri risultati da conseguire in

termini di occupazione, apprendistato e tirocini, anche attraverso la possibilità di utilizzare i fondi europei per finanziare incentivi mirati a favore delle assunzioni di giovani.

Si tratta di una novità oppure le Regioni e la Lombardia, in particolare, si erano già mosse prima dell'Europa per offrire maggiori garanzie ai giovani?

Molte delle strategie che la UE raccomanda sono da tempo attivate in Regione Lombardia. In particolare Regione Lombardia con le leggi regionali sul mercato del lavoro e sulla formazione professionale ha attivato una partnership tra servizi per l'impiego pubblici e privati, istituti d'istruzione e di formazione, ed i servizi di orientamento professionale.

Altrettanto si è fatto e si sta facendo per avvicinare il sistema educativo al mondo del lavoro, attraverso la costituzione di contratti di rete tra scuole, enti di formazione e imprese, oppure in collaborazione con Italia Lavoro, la realizzazione di intermediazione lavorativa da parte delle scuole per i propri diplomati.

Anche per gli strumenti dell'apprendistato e tirocinio si continua ad investire molto. Per il tirocinio in particolare incentiviamo da tempo la conversione dei tirocini in contratti di lavoro con la riduzione del 50% del costo del lavoro per l'impresa fino ad un massimo di 8mila euro l'anno.

Così come la costituzione già da anni di un solido sistema di Istruzione e formazione professionale per i giovani dai 14 ai 18 anni consente a molti di loro di avere una preparazione più aderente ai fabbisogni delle imprese.

Inoltre, nell'ambito del sistema "dote", sono stati attivati molti interventi per avvicinare i giovani al lavoro, con una generale presa in carico con il "Piano di intervento personalizzato" e diversi servizi attivabili in base ai bisogni della persona, dall'orientamento professionale alla ricerca attiva del lavoro, dall'accompagnamento al tirocinio allo scouting aziendale ed al vero e proprio incontro domanda-offerta.

La sua Regione ha acquisito un importante *know-how* con le iniziative attivate a favore dei giovani. Mi riferisco in particolare al "Patto generazionale". Ce ne può parlare?

Nel dicembre 2012 è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra Regione Lombardia, Assolombarda e INPS Lombardia, per attivare congiuntamente un'iniziativa sperimentale di "ponte generazionale", in grado di coniugare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori vicini all'età pensionabile con l'ingresso di giovani in azienda. Sulla base del Protocollo, è stata sottoscritta un'apposita convenzione operativa tra Regione e INPS per l'attivazione dell'intervento.

L'idea è semplice: si tratta di consentire, a lavoratori ed imprese che lo vogliano, la riduzione di orario di lavoratori con massimo 3 anni all'età pensionabile e la contestuale assunzione di un giovane. Al lavoratore che passa a part-time è assicurata un'integrazione della contribuzione con risorse pubbliche per garantire il versamento completo dei contributi.

Contestualmente si attiva una formazione sia per il lavoratore prossimo al pensionamento, per il progetto di invecchiamento attivo, sia per il giovane assunto, in particolar modo se apprendista.

Quali soggetti sono stati coinvolti nella sua ideazione? E qual è il loro ruolo specifico?

Assolombarda ha voluto fortemente questa iniziativa, con il pieno supporto di Regione Lombardia. Abbiamo trovato il Ministero del Lavoro molto disponibile all'avvio di una sperimentazione.

I ruoli di questi tre soggetti sono complementari: Assolombarda agisce nel suo ruolo di parte datoriale nell'interazione con le aziende. Le aziende che attuano l'azione conferiscono mandato ad Assolombarda che si fa carico, nell'ambito della sua commissione di conciliazione di provvedere all'accordo tra azienda e lavoratore per la trasformazione del rapporto di lavoro da full time e part time.

Regione Lombardia è il soggetto regolatore del sistema a cui l'accordo viene trasmesso per l'avvio delle procedure di finanziamento.

Il Ministero del Lavoro agisce tramite Inps per il versamento del delta contributivo e fornisce il supporto tecnico di Italia Lavoro.

Per quanto riguarda, invece, i destinatari dell’iniziativa, che caratteristiche devono avere i lavoratori e i giovani per poter presentare domanda di adesione?

In questa fase sperimentale l’intervento è rivolto a lavoratori di aziende con sede in Milano, Lodi e Monza e Brianza, oltre che a tutte le aziende lombarde del settore chimico e chimico farmaceutico, in regola con l’applicazione del CCNL e dei versamenti contributivi ed assicurativi.

I lavoratori coinvolti devono svolgere la loro attività in Lombardia. Devono maturare i requisiti pensionistici entro 36 mesi e devono avere un imponibile previdenziale nel 2012 non superiore ad € 80.000.

I giovani da assumere devono essere inoccupati o disoccupati, di età compresa tra i 18 e i 29 anni e residenti o domiciliati in Lombardia.

Che importanza riveste la formazione per il successo del Patto generazionale? Si può affermare, che il Patto generazionale è uno strumento ideato per risolvere, tra le altre questioni, anche il problema del *mismatch* di competenze?

La formazione è centrale, perché si tratta di creare un “ponte” tra lavoratore anziano e lavoratore giovane.

Vi è infatti un accompagnamento del lavoratore neo inserito da parte del o dei lavoratori più anziani, nella logica del raggiungimento delle competenze effettivamente utili al ruolo lavorativo.

Per altro anche il lavoratore anziano è accompagnato all’invecchiamento attivo.

Rispetto al totale della popolazione attiva, qual è stata la percentuale di adesione all’iniziativa da parte dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi per il conseguimento del diritto alla pensione? Si può dire pertanto che i lavoratori italiani appartenenti a generazioni diverse sono solidali tra loro?

L’azione attivata in Lombardia non ha un carattere diffuso, ma vuole sperimentarne il meccanismo di funzionamento e la fattibilità.

In tal senso, abbiamo riscontrato alcuni punti di attenzione legati sia alla condizione previdenziale di alcuni lavoratori di aziende che devono ricongiungere versamenti erogati a favore di Inpdap – nel caso specifico di ex municipalizzate - sia al timore, da parte dei lavoratori, di interventi normativi che proroghino ulteriormente i tempi di pensionamento, con conseguenze per loro simili agli attuali esodati.

Il bando è ancora aperto.

Sono state attivate misure per il monitoraggio dei risultati degli *outcomes* dell’iniziativa ed del mantenimento del saldo occupazionale positivo’

E’ costituito un gruppo di monitoraggio a cui partecipano, oltre i soggetti promotori, anche le organizzazioni sindacali, per valutazione l’andamento della sperimentazione e trarne elementi utili per la replicabilità a livello nazionale.

Ed infine, cosa risponde a coloro che affermano che la staffetta generazionale in sé e per sé non aiuta la crescita economica del Paese?

Il ponte generazionale non è finalizzato a creare sviluppo. Non è nato con questo scopo, ma con quello di favorire il ricambio generazionale. Come abbiamo visto nel caso della Youth Guarantee il contrasto della disoccupazione giovanile si attua con molte azioni convergenti.

Dire che il ponte generazionale di per sé non crea sviluppo è come dire che un malato grave non guarisce con un po’ di aria fresca. Non vi è dubbio che un po’ di ossigeno faccia bene!

Gaia Gioli

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli studi di Bergamo