

IL COMMENTO

LA NUOVA NORMALITÀ

Le politiche del lavoro per non lasciare indietro nessuno

di **Francesco Seghezzi**

Negli ultimi anni si è parlato spesso di crisi del posto fisso senza però essere in grado di individuare da cosa è stato sostituito. La forte interconnessione tra sistemi produttivi differenti, la rapidità con cui si evolvono sia le filiere che le preferenze dei consumatori rende più difficile immaginare carriere lineari e senza discontinuità. Questo non senza conseguenze talvolta drammatiche e non senza il rischio che tale fluidità si traduca in un nuovo processo di mercificazione del lavoro. Le transizioni occupazionali sembrano quindi essere la nuova normalità e la sfida per il diritto del lavoro e per i sistemi di relazioni industriali è come gestirle individuando il minimo comun denominatore tra esigenze di flessibilità e di tutela.

All'interno di questo grande insieme di fenomeni occorre individuare delle modalità efficaci di incontro tra domanda e offerta di lavoro soprattutto nella fase iniziale delle carriere lavorative. La durata della transizione tra scuola e lavoro in Italia infatti è la più lunga tra i paesi europei, e questo porta spesso ad uno scoraggiamento che si traduce in una comprensibile ritrosia nei confronti delle transizioni stesse. L'investimento in forme di formazione duale è la strada maestra, insieme all'orientamento, per provare a colmare questo gap e gli investimenti contenuti nel PNRR sembrano andare in questa direzione. Ma c'è un tema molto più ampio e complesso che è quello che riguarda la gestione delle transizioni all'interno delle carriere. Transizioni che sono ancora troppo spesso un problema e non una opportunità. Il peso della transizione è spesso caricato sulle spalle del singolo a cui viene richiesta una mobilità sul mercato del lavoro che non è in grado, per asimmetrie informative ma anche per mancanza di supporti concreti, di attuare. Così tutto ciò che non è un lavoro standard sembra tradursi in un lavoro di serie B, senza tutele e destinato ad essere una parentesi non il tassello di una variopinta carriera lavorativa. Ma la soluzione non può essere quella di un processo di trasformazione di tutti i rapporti di lavoro non standard in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Questi non sono una certezza neanche per le imprese considerato che quasi la metà di essi dopo due anni non esiste più e i lavoratori non possono considerarsi tranquilli neanche in questa condizione.

Occorre muoversi invece da un lato nel

costruire tutele che siano sempre più connesse alla persona stessa e non al suo status di lavoratore, forme di supporto che riducano i rischi potenziali di transizioni virtuose e sostengano quelle che faticano a trovare uno sbocco. Occorre in sintesi andare verso un vero e proprio diritto alla transizione che può declinarsi in nuove forme di certificazione delle competenze, in assessment periodici delle stesse, nel diritto all'orientamento. Questo contribuirebbe a ridurre l'ingessatura del mercato del lavoro spesso anacronistica perché alimentata da un sistema di tutele costruito sul modello novecentesco. E occorre farlo soprattutto all'interno di quegli ecosistemi territoriali in cui l'insieme degli attori presenti può impegnarsi per costruire un miglior coordinamento nel mercato del lavoro che consenta alle transizioni di funzionare. Il PNRR sembra scommettere, da quanto si è appreso finora, sul ruolo dei territori e sulla necessità di patti territoriali per un buon utilizzo delle risorse. Senza questo passaggio il nodo delle politiche attive del lavoro, intorno al quale ruota tutto il tema delle transizioni, non potrà funzionare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA
ADOBESTOCK



Diritto alla transizione. Tutele da costruire sulla persona

