

La casa dei talenti



IL MERCATO

«La flessibilità diventa un'esigenza dei lavoratori, la cui attesa forzata in una condizione passiva accentua poi le difficoltà della riconversione professionale»



UNA NUOVA CULTURA DEI DOVERI

Sopra Maurizio Sacconi, Chairman della steering committee di Adapt ed ex ministro del Lavoro: «Necessario ripartire dalla intensità e dalla qualità delle attività di assistenza alla ricerca della nuova occupazione»



I SERVIZI DI INCONTRO FRA DOMANDA E OFFERTA
NON BASTANO: OCCORRONO PERCORSI DI RESKILLING

di Maurizio Sacconi *

FORMAZIONE SEMPRE PIÙ DECISIVA NEL LAVORO DEL FUTURO

L'OBIETTIVO di incentivare due transizioni, quella digitale e quella ecologica, pone l'esigenza di non ingessare il mercato del lavoro ma, all'opposto, di accompagnare tutte le persone coinvolte nelle corrispondenti transizioni occupazionali. La flessibilità diventa quindi una esigenza innanzitutto dei lavoratori la cui attesa forzata in una condizione passiva, ancorché tutelata, accentua poi le difficoltà della riconversione professionale. Certo, il cambiamento richiede la rete protettiva di forme di sostegno del reddito ma nella nostra esperienza queste non sono mai mancate per i lavoratori dipendenti. Si tratta piuttosto di estenderle a tutti e di individuare un giusto equilibrio tra il finanziamento delle imprese e quello della fiscalità generale. Il necessario riordino dei sussidi dovrebbe distinguere quelli dedicati ad una temporanea assenza di lavoro da quelli rivolti ad uno stato di indigenza per il quale il lavoro potrebbe non rappresentare la prima risposta. In questo secondo caso, prima delle politiche attive del lavoro, devono soccorrere servizi di prossimità, ancor meglio se affidati a forme di volontariato professionale, con il compito di liberare le persone da fenomeni di povertà assoluta e di dipendenza o di aiutare madri singole con figli minori a carico.

Nel caso invece di una integrazione del reddito funzionale al rientro nel mercato del lavoro, dobbiamo constatare l'eterno fallimento del vincolo della «condizionalità». Praticamente nessuno ha mai perso il sussidio perché ha rifiutato una offerta «congrua». E ciò nonostante il richiamo di sanzioni anche di carattere penale. Pesano comportamenti tradizionalmente permissivi, il carattere fortemente disincentivante del lavoro implicito nei sussidi, la pochezza delle stesse offerte formative anche quando non mirate. Solo l'ingresso di una

cultura dei doveri, anche dei lavoratori, può indurre ogni percettore di sussidio ad avvertire la responsabilità di cercare una vita attiva e la comunità in cui è inserito a pretenderla. Diventa comunque necessario ripartire dalla intensità e dalla qualità delle attività di assistenza alla ricerca della nuova occupazione.

La mobilità in mercati del lavoro sempre più transizionali non si accompagna più attraverso i servizi di mero incontro tra domanda e offerta, tipici dei mercati tradizionali nei quali le transizioni erano rare e le competenze tipizzate e costanti nel tempo. Oggi, e sempre più nel divenire imprevedibile, il modo di accompagnare ad una nuova occupazione o di sopravvivere nella stessa consiste nella individuazione del potenziale employer e del percorso di upskilling o reskilling della persona affinché risulti occupabile in quello specifico contesto. Certo, permangono nel mercato del lavoro bisogni diffusi di conoscenze e competenze elementari come la rialfabetizzazione digitale che richiedono programmi straordinari nazionali su larga scala. Ma, oltre questi, occorrono analisi e offerte quanto più personalizzate. Rianimare l'offerta educativa significa da un lato sostenere una domanda consapevole e dall'altro promuovere la riqualificazione dei percorsi attraverso l'incontro con la cultura d'impresa. Nel primo caso si tratta di dotare ogni disoccupato o inoccupato di un assegno liberamente spendibile per migliorare le proprie competenze e abilità anche attraverso il sostegno professionale di facilitatori privati o pubblici.

È comunque nei territori che si possono praticare le politiche attive con risultati verificabili. Come nel caso della formazione tecnica superiore che si realizza attraverso la collaborazione tra istituti scolastici e le imprese. O attraverso i contratti di apprendistato duale che meritano adempimenti più semplici dei datori di lavoro e incentivi relativi ai costi diretti e indiretti. La stessa evoluzione professionale degli occupati si può realizzare solo attraverso accordi aziendali o territoriali con i quali adattare gli inquadramenti e stabilire le modalità di certificazione delle competenze acquisite. Il tempo del conflitto si è esaurito con la fine del fordismo. Ora occorre la continua cooperazione socio-tecnica tra le parti che si guardano negli occhi per costruire crescita con occupazione di qualità.

* Chairman della steering committee di Adapt, ex ministro del Lavoro