

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

## Le linee guida

**Globalizzazione, digitalizzazione e mutamenti demografici stanno concorrendo a trasformare profondamente la nostra società e, con essa, i nostri mercati del lavoro.** La progressiva evoluzione tecnica comporta inevitabilmente dei problemi di sostenibilità sociale, sia in termini di livelli occupazionali che di disuguaglianze e, soprattutto, di fabbisogni formativi della forza lavoro. Questi i temi principali su cui si è sviluppato il confronto tra i Ministri del Lavoro del G7 a Torino il 29 e 30 settembre scorso.

L'elemento di convergenza che emerge dal documento è rappresentato dalla necessità di perseguire un mercato del lavoro inclusivo, che permetta una distribuzione equa dei vantaggi derivanti dalla digitalizzazione e che garantisca dinamicità e resilienza ai mercati del lavoro e, a tal fine vengono individuati tre pilastri su cui dovranno fondarsi i futuri interventi in materia di lavoro.

**I primi due possono essere sintetizzati dalle parole d'ordine: competenze, occupabilità, politiche per l'occupazione.** Tematiche tanto rilevanti quanto, spesso, affrontate con eccessiva superficialità da parte dell'attore pubblico. A tal proposito, il rapporto annuale sulla formazione continua, prodotto da ISFOL nel 2015, ci ricorda che oltre il 25% dei cittadini europei non possiede competenze digitali e, a parte le eccellenze rappresentate dai Paesi Scandinavi, la partecipazione alla formazione risulta estremamente bassa in tutta Europa e concentrata, soprattutto, tra i giovani, occupati in lavori ad alta qualifica e con alto livello di istruzione<sup>[1]</sup>, lasciando invece indietro quei gruppi sociali che, all'opposto rischiano di subire in maniera più intensa le conseguenze della trasformazione tecnologica e che avrebbero maggiormente bisogno di ampliare il proprio set di competenze. L'incremento degli investimenti in formazione è uno dei punti evidenziati nella Dichiarazione, così come quello relativo alle politiche attive per il lavoro. Uno strumento, quest'ultimo, che spesso è stato messo in discussione, a causa della eterogeneità dei risultati ottenuti attraverso il suo utilizzo in diversi contesti. Di fatto, nelle esperienze più avanzate, ad esempio quella danese o quella tedesca, pur caratterizzate da un'entità ed una distribuzione diversa dell'investimento pubblico<sup>[2]</sup>, l'implementazione di queste misure si associa ad un elevato tasso di occupazione.

**Il terzo pilastro, da cui dipende la realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo, è la costruzione di solidi meccanismi di dialogo sociale**, che assicurino una sinergia tra tutti gli attori coinvolti nel cambiamento quali in particolare le parti sociali, il mondo politico, il mondo dell'istruzione e della formazione, gli analisti dell'innovazione. Il punto è sicuramente centrale, soprattutto considerando il fatto che qualsiasi processo di cambiamento, tra cui anche quelli relativi all'innovazione tecnologica, sono socialmente e storicamente determinati, in quanto dipendenti, non solo dalle potenzialità dell'evoluzione tecnica, ma anche e soprattutto dalle scelte degli attori in determinati contesti. La diffusione dei metodi di lavoro tayloristi non è stata calata dall'alto da un giorno all'altro, ma è stata frutto di un lungo processo di negoziazione in cui sindacati imprese e istituzioni pubbliche hanno posto le condizioni sociali per lo sviluppo di quel determinato modello<sup>[3]</sup>.

In quest'ottica, risulta necessario che lo Stato si faccia carico di mettere a sistema tutti gli attori coinvolti nel cambiamento indirizzando il confronto verso un modello di crescita sostenibile ed inclusiva.

### **Italia: manca una visione di lungo periodo**

**Le linee guida indicate dai sette Ministri del Lavoro ci permettono di effettuare qualche riflessione in merito al nostro Paese**, le cui vicende politiche, legate a temi del lavoro, sembrano più orientate a soddisfare bisogni contestuali, piuttosto che essere inserite in un progetto più ampio di un modello di lavoro per il futuro.

Si pensi, innanzitutto, agli investimenti in politiche attive che, oltre ad essere tra i meno cospicui d'Europa, sono concentrati in larga parte alla voce incentivi per l'occupazione<sup>[4]</sup> i quali, seppur possono contribuire a far crescere temporaneamente i livelli occupazionali, nulla offrono in termini di employability, di diffusione e creazione di competenze in grado di permettere al lavoratore di operare in un mercato del lavoro sempre più flessibile e agile. Eppure in Europa sono riscontrabili diverse esperienze significative in tal senso. Oltre alle già citate Germania e Danimarca, rilevante è l'esperienza irlandese che tramite l'utilizzo delle politiche attive è riuscita a formare una forza lavoro in grado di soddisfare i fabbisogni produttivi delle multinazionali che decidevano di spostare la propria sede in Irlanda, in particolare per il regime fiscale estremamente di favore.<sup>[5]</sup>

**Allargando lo sguardo, ma restando comunque in tema di politiche per lo sviluppo e**

**L'innovazione, il pensiero non può che andare alla strategia nazionale per l'implementazione dell'industria 4.0.** Il Piano "Calenda", purtroppo, registra ancora oggi forti ritardi nella realizzazione di quanto previsto in merito alla creazione di competenze per governare la trasformazione tecnologica. Della rete dei Digital Innovation Hub e dei Competence Centers, allo stato attuale, non vi è traccia e, con la legislatura che volge alla sua naturale scadenza, il futuro di questa fondamentale parte della strategia italiana risulta sempre più incerto.

**Si tratta di due esempi, ma se ne potrebbero trovare altri. Si pensi alla gestione della controversia con la CGIL sulla questione del lavoro occasionale, dove le dinamiche politiche hanno prevalso su un ragionamento di merito.** Ciò anche per l'assenza di un serio monitoraggio sull'uso dei voucher nell'ultimo decennio. La conseguenza è un quadro di poche luci e tante ombre senza un vero progetto politico che indichi la strada da prendere per governare il cambiamento del lavoro.

Il tutto risulta ancora più grave all'interno di una situazione che vede il mercato del lavoro italiano ancora fortemente condizionato dalle sue strutturali differenziazioni territoriali, generazionali e di genere e lungi dal rappresentare quel luogo di inclusività prefigurato dalla Dichiarazione dei sette Ministri del lavoro

### **Luigi Del Monaco**

Fabbrica dei Talenti - ADAPT

 @ldelmonaco89

[1] Per approfondimenti vedi "Rapporto Annuale Formazione Continua", ISFOL, 2015

[2] La Danimarca si caratterizza per un elevato livello di spesa in politiche attive in tutte le sue voci più significative: Incentivi per l'occupazione, formazione, servizi di incontro domanda e offerta. La Germania ha invece un livello di spesa in generale più basso, ma che si concentra in modo particolare nei servizi di incontro domanda e offerta

[3] La politica di alti salari, l'espansione della contrattazione collettiva come istituzionalizzazione

della lotta di classe, sono tutti aspetti che andavano a comporre un patto sociale che ha posto le condizioni per lo sviluppo del modo di produzione fordista.

[4] In questo particolare indicatore secondo l'OCSE siamo secondi alla sola Danimarca.

[5] Si tratta del modello di sviluppo irlandese noto come industrialization by invitation.

Scarica il **PDF** 