

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

Bollettino ADAPT 16 maggio 2022, n. 19

Dopo trent'anni e passa di fallimenti il dibattito italiano sulle politiche attive del lavoro¹ è oramai arrivato a un pericoloso punto di non ritorno. Tutti ne parlano, come *la soluzione* per i problemi di un mercato del lavoro da tempo in profonda trasformazione. E tuttavia, **esattamente come per l'araba fenice, che ci sia, ciascuno lo dice; dove sia nessun lo sa** (P. Metastasio, *Demetrio*, 1731, II, 3). Lo sanno bene i lavoratori e gli stessi datori di lavoro che faticano a incontrarsi sul mercato del lavoro. Col paradosso – si dice (vedi i dati [Unioncamere](#)) – di centinaia di migliaia di “posti” di lavoro vacanti pur a fronte di un esercito di disoccupati, inattivi e sottosalarati che (lasciando sullo sfondo le sterili polemiche relative agli effetti del reddito di cittadinanza) sarebbero solo ben felici di trovare una occupazione migliore.

Non può dunque sorprendere che alcune imprese abbiano così iniziato a sperimentare pratiche fai-da-te di ricerca del personale. Questa prassi, invero, era nota da tempo tra gli addetti ai lavori. Ma è giunta solo recentemente alla ribalta delle cronache nazionali grazie a una “denuncia” della FIM, la federazione dei metalmeccanici della CISL, che ha segnalato gli effetti di un mercato del lavoro privo di politiche attive del lavoro là dove emergono **prassi “anomale” di collaborazione tra lavoratori e imprese che sarebbero a tal punto in difficoltà da riconoscere rilevanti somme di denaro ai dipendenti che si fanno carico di segnalare possibili candidati** (vedi D. Cavalcoli, *Mancano i lavoratori: premio ai dipendenti (fino a 3 mila euro) che segnalano candidati*, in *Il Corriere della Sera* dell'11 maggio 2022).

Ora, non è questa la sede per analisi tecnicamente complesse sul fallimento di politiche attive del lavoro ancora pensate nella prospettiva novecentesca di un meccanico

collocamento “da posto a posto”. Nei moderni mercati transizionali dei lavori questa logica, che invero non ha mai funzionato a regime neppure in passato, non può che alimentare il mito dell’araba fenice delle politiche attive come panacea dei problemi delle trasformazioni del lavoro e delle difficili transizioni occupazionali (vedi, se vuoi, la ricerca ADAPT-ASSOLOMBARDA su [Le politiche attive nei moderni mercati transizionali del lavoro](#)).

La denuncia della FIM-CISL merita tuttavia un commento perché segnala un equivoco che ci trasciniamo da troppi anni nel dibattito sulle riforme del mercato del lavoro e che sarebbe ora di superare. L’equivoco è duplice e consiste: per un verso nel **continuare a considerare le politiche attive del lavoro come una funzione solamente pubblica, ossia che spetta principalmente (e in certe visioni, unicamente) all’attore pubblico** (come ben dimostra la visione del programma GOL destinato al fallimento al pari dell’analogo programma Garanzia giovani che è attivo dal 2014 ma sembra non aver insegnato molto ai nostri politici); per l’altro verso nel **considerare le politiche attive come una misura da attivarsi in favore di inattivi o disoccupati o persone a rischio di perdita di lavoro e non come una più complessa strategia di integrazione tra formazione e lavoro lungo tutto l’arco di una carriera professionale.**

Insomma, **come del resto bene disegnato nella parte ancora in vigore ma meno conosciuta e applicata della legge Biagi** (titolo II del decreto legislativo n. 276/2003), **le moderne politiche attive del lavoro non sono e non possono essere ambito di competenza del solo attore pubblico e non possono limitarsi a intervenire solo a favore di chi sta ai margini del mercato del lavoro.**

Centrale, in questa prospettiva, è **il ruolo degli operatori privati** dove per operatori privati vanno ricompresi non solo gli operatori autorizzati e accreditati, come parte integrante della rete dei servizi al lavoro, ma **anche le scuola, le università e gli stessi attori della rappresentanza che, come insegna la storia, sono da sempre le forze sociali determinanti nella costruzione dell’incontro dinamico (nei settori produttivi, nei territori e nelle aziende) tra la domanda e l’offerta di lavoro.** Non a caso il sindacato nasce nei mestieri e nei territori prima ancora che nelle fabbriche e nei settori merceologici.

Nulla di anomalo, dunque, nella collaborazione tra lavoratori e imprese sul mercato del lavoro. L'anomalia, se mai, è tutta nella informalità ed episodicità di **una collaborazione che, come insegnano i fallimenti dell'apprendistato duale e l'incerta prassi dei fondi interprofessionali per la formazione continua, dovrebbe essere strutturata e continuativa.**

Alla rappresentanza di lavoratori e imprese gli strumenti non mancano per agire con determinazione e convinzione in questa direzione, si chiamano enti bilaterali. Preziosi per **la co-gestione e lo sviluppo dei mercati del lavoro** e tuttavia ancora osteggiati da alcuni professionisti (per i costi che in realtà sono investimenti per un buon funzionamento del mercato del lavoro e per la tutela delle persone) e da quella intelligenza che è in prima fila nel proporre le politiche attive del lavoro, purché pubbliche e comunque **dentro una visione ideologica del mercato del lavoro ancora ispirato a quella logica novecentesca di un conflitto che non porta mai a dialogo, ignorando e a volte respingendo luoghi e strumenti che non hanno certo l'obiettivo di negare il conflitto, ma di cercare di individuare punti di compromesso.**

In conclusione, oggi più che in passato, in un mercato del lavoro che cambia e muta rapidamente, **la bilateralità potrebbe diventare un punto di osservazione centrale per comprendere e governare i cambiamenti dal punto di vista dei processi formativi, della rilevazione dei fabbisogni, dell'individuazione dei mestieri, della costruzione dei sistemi di apprendistato duale,** proprio perché incardinata nei luoghi del lavoro e dunque capace di interpretare una crescente complessità che sfugge a norme nazionali onnicomprensive che rischiano di appiattare le politiche attive del lavoro in compito meramente burocratico e di registrazione passiva dei fenomeni sociali.

Giorgio Impellizzieri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @giorgioimpe

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @MicheTiraboschi

¹ Invero, di «politiche attive del lavoro» si è iniziato a parlare nel nostro Paese già all’inizio degli anni Sessanta del secolo scorso senza che, tuttavia, si possa ancora oggi affermare di avere costruito neppure le premesse per il loro funzionamento. Per le lontane origini del dibattito vedi L. Frey, *Sindacato, mercato del lavoro, occupazione*, in G.P. Cella, T. Treu (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l’analisi della esperienza italiana*, il Mulino, 1982, qui pp. 302-304.