



Cinque sfide per il mercato del lavoro di oggi e di domani

di [Alessandro Ramazza](#)

Presidente di [Assolavoro](#)

La società, l'economia, il lavoro si apprestano ad affrontare un nuovo e delicato tornante della storia, in un contesto caratterizzato da velocità, fluidità, connessioni e polarizzazioni nelle relazioni politiche, economiche e sociali come mai accaduto prima.

In questi scenari completamente nuovi e in continuo mutamento, ogni tentativo di fare previsioni attendibili, non solo di stampo economico, rivela tutti i propri limiti. È possibile tuttavia, sulla base di certi dati demografici, trarre una serie di considerazioni che servono da punti fermi.

L'Italia che ci restituiscono le statistiche è infatti un Paese caratterizzato da profonde contraddizioni. Un Paese vecchio, con un'età media di 45,2 anni, a fronte di una media europea di 42,8.

Un Paese che nel 2017 ha registrato il tasso di natalità più basso dall'unità d'Italia: meno di 500mila nascite.

Un Paese con più emigrati che immigrati regolari. E per emigrati si intendono soprattutto giovani, spesso laureati e con elevate competenze. Un *braindrain* che pesa ancora di più se si considera che complessivamente il numero di laureati in Italia è molto più basso della media OCSE, solo 18 su 100. Nonostante ve ne siano pochi e il Paese abbia necessità di risorse qualificate, non solo persiste l'emigrazione ma l'Italia detiene anche il primato per la più alta percentuale di laureati disoccupati. La questione giovani è però ancora più complessa e sfaccettata se si aggiunge che, secondo gli ultimi dati Eurostat, un ragazzo su quattro tra i 18 e 24 anni in Italia è un NEET, cioè non studia, non lavora e non cerca occupazione. La quota complessiva è del 25,7% contro il 14,3% della media UE.

Parte in causa in questo fenomeno è la scarsa attenzione attribuita alla formazione tecnica erogata dagli ITS (istituti tecnici superiori), necessaria per le imprese e il mondo del lavoro e strategica per la competitività del Paese. In Italia infatti si

diplomano solo 8-10mila ragazzi, contro gli 800mila della Germania. Dal momento che il 47% delle imprese metalmeccaniche fa fatica a trovare personale, questo dato fornisce una delle possibili chiavi di lettura del differenziale tra opportunità per tecnici specializzati e disponibilità di figure professionali adeguate per le imprese. Questo *mismatch* penalizza le aziende italiane uscite da una lunga crisi ed è causa di uno dei colli di bottiglia più stretti per la ripresa economica del Paese. Una ripresa che, se si guarda ai dati ISTAT sull'occupazione, è realtà per una parte dell'Italia che ha sostanzialmente recuperato il crollo dell'occupazione di dieci anni fa. Se a Nord infatti il tasso di occupazione è al 66,7% e al Centro al 62,8%, il Sud resta molto indietro, al 44%. Affinché la ripresa che in questi anni ha cominciato a prendere forma si consolidi, non è possibile che una metà del Paese resti fanalino di coda ed è per questo che la questione meridionale deve porsi come una grande questione nazionale a livello politico, economico e sociale.

Sono questi i presupposti con cui l'Italia si trova ad affrontare lo tsunami digitale della Quarta rivoluzione industriale che investe in particolare e, soprattutto, il mercato del lavoro.

In questo delicato contesto, l'orientamento e la formazione mirata diventano cruciali per aiutare le persone ad avere maggiori opportunità agevolandone l'ingresso nel mercato del lavoro. Proprio in questa direzione guardano le Agenzie per il Lavoro che, attraverso l'ente bilaterale Formatemp, un modello sul piano internazionale, ogni anno formano oltre 240mila persone di cui almeno un terzo deve poi accedere a una reale occasione di lavoro, pena la perdita delle risorse impiegate per la formazione. L'offerta formativa delle APL, inoltre, è continuamente all'ascolto del mercato e tarata sulle reali esigenze occupazionali; per questo in un corso di formazione su due vi sono moduli che riguardano la manifattura 4.0 e il digitale.

La formazione è solo una delle "cinque sfide strategiche in un mercato del lavoro che cambia" individuate dalle Agenzie per il Lavoro e contenute in un *position paper* sottoposto all'attenzione degli stakeholders politici e istituzionali.¹ Partendo dall'analisi dei macrotrend già in atto, il paper individua le cinque domande alle quali dare risposta in via prioritaria e propone un articolato contributo, supportato da dati e studi di settore, sulle priorità da affrontare e su come farlo attraverso una serie di proposte concrete che non implicano oneri aggiuntivi per le finanze pubbliche.

La prima sfida, che è anche preconditione per le altre quattro, è quella di garantire un lavoro dignitoso, contrastando il lavoro nero, sottopagato, senza tutele. A fronte di oltre 3 milioni di lavoratori in nero, più di 300mila occupati in cooperative cosiddette "spurie" con scarse tutele e guadagni anche del 20% più bassi di quelle previste dai CCNL, e una recrudescenza del fenomeno del caporalato, reato contro cui

¹ [Assolavoro](#), World Employment Confederation, *Le cinque sfide strategiche in un mercato del lavoro che cambia. Le proposte delle Agenzie per il Lavoro*, presentato a Roma il 19 giugno 2018.

Assolavoro negli anni scorsi ha formulato precise e stringenti proposte al legislatore, la lotta senza quartiere contro ogni forma di lavoro irregolare è assolutamente centrale e imprescindibile. Occorre garantire una giusta retribuzione, con le giuste tutele di welfare, intensificare le attività ispettive per individuare e colpire tutte le forme di lavoro irregolare (tra cui le cooperative cosiddette "spurie", ogni forma di esterovestizione e di caporalato, in particolare nel settore agricolo).

La seconda sfida è legata ai giovani, a come aiutarli a entrare nel mondo del lavoro e a rimanerci. Nei prossimi anni la trasformazione digitale creerà 2,5 milioni di posti di lavoro di cui l'84% nei servizi, e in larga parte per professionalità medio alte. Preparare i giovani a questo scenario vuol dire essenzialmente superare la separazione tra istruzione e lavoro, creare percorsi di alternanza scuola-lavoro di qualità e orientare i giovani su strade che li aprano a reali prospettive di occupazione. È l'approccio che le Agenzie per il Lavoro già portano avanti, infatti in un anno riescono a facilitare percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, con 250mila ore di alternanza.

Inoltre, più della metà di chi lavora con le Agenzie ha meno di 35 anni, e il loro numero è in crescita in particolare nella fascia fino ai 24 anni, a riprova che i servizi offerti dalle Agenzie sono efficaci come porta d'accesso al mondo del lavoro per i più giovani.

La terza sfida è legata al gestire le transizioni da un posto di lavoro a un altro e tra status occupazionali diversi, poiché è necessario garantire continuità di reddito e servizi per accompagnare le persone di tutte le generazioni lungo l'intero percorso lavorativo. Per questo, se da un lato bisogna stimolare un atteggiamento "proattivo" della singola persona, dall'altro sono necessarie Politiche Attive finalizzate, in grado di favorire l'inserimento e il reinserimento al lavoro, erogare una formazione tarata sulle esigenze del sistema produttivo e istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (*placement*).

Del ruolo centrale della formazione, che rappresenta la quarta sfida contenuta nel paper, *Formarsi, Formarsi, Formarsi*, si è già detto in precedenza. Vale la pena sottolineare la necessità di un intervento radicale volto a scardinare l'approccio che vede nella formazione un business, legandola invece a meccanismi di misurabilità dei risultati in termini di occupazione di chi segue i corsi.

Il sistema formativo delle Agenzie per il Lavoro, attraverso FormaTemp, ha infatti già precisi obblighi di *placement* che garantiscono occupazione a un terzo di quanti seguono i percorsi formativi.

Ultima, ma non per importanza, la sfida che riguarda i "Servizi al lavoro efficienti". La rete e la collaborazione tra operatori pubblici e privati favorisce l'efficienza con ricadute positive sull'intero sistema. Occorre valorizzare il ruolo di ciascun

operatore, distinguendo la funzione del servizio pubblico cui spetta definire priorità, target, standard e attribuire obiettivi da raggiungere, da quella degli operatori privati a cui deve venire affidata la parte operativa delle misure in autonomia organizzativa.

Per affrontare le sfide di questo tempo e del prossimo futuro le Agenzie per il Lavoro, forti di un *know how* specializzato e di una conoscenza capillare dei mercati, delle aziende e delle evoluzioni degli scenari, possono dare un importante contributo per un mercato del lavoro competitivo e inclusivo.

Con una infrastruttura sociale composta da oltre 2.500 filiali sul territorio e 12mila dipendenti diretti, le Agenzie per il Lavoro fanno sì che 700mila persone in un anno accedano a un lavoro con tutte le garanzie del contratto di lavoro dipendente, prestazioni aggiuntive e gratuite attraverso FormaTemp e Ebitemp e con la retribuzione prevista dai Contratti Collettivi. Di queste, 36mila sono assunte con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Per chi ha contratti a termine in somministrazione invece l'obiettivo delle Agenzie è favorire nuove occasioni di occupazione e migliorarne l'occupabilità, attraverso servizi specializzati e finalizzati.

Questi sono solo alcuni tra i molti dati significativi in grado di rappresentare l'importante valore aggiunto che la somministrazione, considerata la forma di flessibilità migliore anche dai sindacati, e il settore delle Agenzie per il Lavoro sono in grado di generare per le persone e per il Sistema Paese.