

Intervista a Tiziano Treu, politico e giurista italiano esperto di diritto del lavoro e Presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

Antonello Calvaruso

Presidente, la maggior parte dei politici, degli imprenditori e dei manager, sostiene che la formazione sia un tema centrale per la competitività delle imprese, la crescita del Paese e il benessere delle persone. Ci siamo abituati a grandi declamazioni che però il più delle volte non producono effetti significativi. A suo avviso, cosa è mancato per stimolare il comparto della formazione a fare di più?

Al Paese, in questi anni, è mancata una visione di sistema. La formazione, quella dei giovani, innanzitutto, ma anche quella degli adulti, doveva avere un ruolo strategico di raccordo tra domanda e offerta, per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento, cosa che purtroppo non è avvenuta o ha riguardato una piccola parte di persone. Il CNEL ha sottolineato nei suoi documenti, da ultimo con un insieme di proposte su quelle che noi

riteniamo le priorità per la prossima legislatura, la necessità che le due transizioni digitale ed ecologica siano sostenute non solo con una rigorosa finalizzazione agli investimenti del Piano, ma anche con scelte del nostro Paese coerenti con le indicazioni europee. Il perseguimento di questi obiettivi richiede non solo politiche pubbliche di tipo difensivo (come, ad esempio, gli ammortizzatori sociali), ma iniziative coordinate volte all'innovazione e impostate sul medio periodo, che accompagnino la transizione con il rinnovamento strutturale delle tecnologie, dei sistemi produttivi e del prodotto, insieme con interventi di formazione per la riconversione – reskilling e upskilling – delle professionalità dei lavoratori.

Uno dei problemi che spesso viene evidenziato, dagli imprenditori e dagli enti di formazione, è lo sfasamento temporale che intercorre tra la rilevazione del fabbi-



Tiziano Treu

sogno formativo e l'erogazione della formazione. Sfasamento provocato in gran parte dalla farraginosità dei meccanismi di gara. Quali potrebbero essere modifiche migliorative a tale meccanismo?

Nell'ultimo anno abbiamo assistito a un vero e proprio paradosso: è calata la disoccupazione ma è aumentato il mismatch, cioè lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro, un fenomeno che caratterizza da diversi



anni il nostro mercato del lavoro. Bisogna con urgenza intervenire sulla formazione delle competenze degli adulti che già lavorano e soprattutto dei giovani. Nei primi nove mesi dell'anno in corso, come riportato nel XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione del CNEL, presentato lo scorso 14 dicembre (del 2022, ndr) su quasi 420 mila nuove assunzioni mediamente previste, 170 mila (il 40.3 per cento) risultano di difficile reperimento; nello stesso periodo del 2019, tale quota si attestava al 28.2 per cento. Per poter svolgere un'azione di utile raccordo fra istituzioni, mondo del lavoro e mondo della formazione e per conseguire indicazioni concrete in tempi coerenti con

l'urgenza e l'importanza della fase, da un lato si è ritenuto di attivare una cabina di regia, con la presenza dei ministeri maggiormente impattati dal tema e dei principali soggetti sociali (tra gli altri, le Associazioni Imprenditoriali, le Organizzazioni Sindacali, Unioncamere, Inapp, i principali soggetti operanti nel terzo settore, le associazioni dei giovani più rappresentative e alcune tra le più grandi imprese italiane); dall'altro, sono state coinvolte, attraverso un importante calendario di audizioni gestite dalla Commissione Informazione Lavoro, le principali istituzioni e imprese italiane, sia per il loro ruolo centrale nell'attuazione dei programmi del PNRR, sia per monito-

rare l'evoluzione dei principali settori e il rapporto con le piccole e medie imprese presenti nell'indotto dei diversi mercati di riferimento. I numeri che emergono, in particolare, da Unioncamere, attraverso lo strumento di Excelsior, dimostrano una crescita significativa del mismatch, purtroppo destinata ad aumentare in assenza di riforme integrate ed efficaci. Siamo di fronte ad un ecosistema molto complesso e articolato. In particolare, dal lato della domanda, abbiamo molti posti di lavoro non coperti, sia nel settore privato che in quello pubblico; molte imprese, specie le piccole, rischiano di chiudere per mancanza di manodopera; molte altre scontano un crescente

gap di competenze interne. Dal lato dell'offerta abbiamo sempre meno giovani e sempre più anziani e ci sono oltre 2 milioni di disoccupati. A questi vanno aggiunti i cosiddetti "scoraggiati" inattivi, persone che hanno rinunciato a cercare un impiego, che sono circa 2,5 milioni. Abbiamo poi quelli che svolgono un lavoro "precario", quelli che hanno timore di perdere il lavoro o che rischiano di perderlo per gap di competenze, quelli che desiderano cambiare lavoro e infine quelli che non sono affatto interessati a cercare e trovare un lavoro. Le cause di questo quadro particolarmente complesso e preoccupante sono molte. Ci sono sicuramente aspetti demografici, sociali, cul-

ESPERIENZE e VISSUTI

turali, retributivi, ma soprattutto l'inadeguatezza di percorsi formativi poco orientati alle professioni richieste dal mercato e non al passo con l'innovazione tecnologica. Il quadro presenta una forte disomogeneità territoriale e settoriale; da un lato, a soffrire sono soprattutto le regioni del Sud, come la Basilicata, Molise, Sardegna, Puglia, Campania, Sicilia e Calabria; dall'altro, confrontando il rapporto tra posti vacanti e disocil mondo della formazione registra purtroppo ritardi strutturali. È molto bassa la qualità media dei sistemi di apprendimento in uscita dalla scuola superiore e sono preoccupanti i trend di dispersione scolastica. Da troppe parti, si studia male, si studia poco, e soprattutto si studia senza un collegamento importante con il mondo del lavoro. La scuola, nonostante gli sforzi messi in

atto da più parti, è lontana dal mondo del lavoro e non riesce ad orientare famiglie e giovani. L'Università, salvo poche eccezioni, non è allineata alle esigenze del mondo del lavoro, un ritardo grave che si è ulteriormente consolidato negli ultimi anni. Il sistema degli ITS Academy, che pure è stato oggetto di un importante intervento legislativo, potrà portare effetti positivi solo nel medio periodo. Parallelamente, si conferma, una non adeguata conoscenza delle effettive opportunità di lavoro presenti e un livello di raccordo insufficiente fra chi cerca lavoro e chi lo offre; d'altro canto, come già accennato, si è consolidato nel tempo un preoccupante mismatch interno alle imprese, certamente riconducibile all'accelerazione nei processi di digitalizzazione, ma anche correlato alla prevalente scelta, specie

negli anni passati, di ritenere la formazione un optional. Emerge evidente la scarsa capacità di affrontare il futuro e di pianificare e programmare per tempo le iniziative necessarie, anche quando sarebbe sufficiente replicare le soluzioni adottate dagli altri Paesi, trovando gli opportuni adattamenti.

Lo scenario attuale, in cui competono le nostre imprese e si concretizza il diritto alla cittadinanza, è caratterizzato da grandi trasformazioni che si realizzano in tempi sempre più compressi. Questo richiederebbe un'evoluzione del concetto di formazione continua in ambiente formativo immersivo. C'è bisogno di un salto di scala non solo quantitativo ma soprattutto qualitativo.

Il salto può e deve avvenire con il PNRR. Come emerge

dal Rapporto sul mercato del lavoro 2022 del CNEL. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) predisposto nel 2021 per rispondere alla crisi pandemica individua nella formazione collegata al lavoro un importante asse strategico del cambiamento che con esso si dovrebbe innescare. Infatti, la formazione, finalizzata all'ampliamento delle competenze dei lavoratori e di coloro che sono esclusi dal mondo del lavoro, in condizione di disoccupazione e/o in cerca di prima occupazione, rappresenta uno degli elementi cardine del PNRR, trasversale alle 6 Missioni individuate dall'UE come condizioni necessarie di crescita produttiva e sociale, strumento di inclusione e risanamento della crisi da Covid-19. Ognuna delle sei missioni che lo compongono fa riferimento, in maniera esplicita



ta o implicita, alla formazione nella sua accezione più ampia, concentrando l'attenzione sulla formazione continua, quella appunto di nostro interesse in questo contributo, ci si deve soffermare sulla Missione 5 – sezione C1 dedicata a Politiche attive del lavoro e sostegno dell'occupazione. In questa Missione il PNRR afferma che, per porre rimedio agli scarsi investimenti nelle competenze e al conseguente rallentamento della transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, è prioritario investire in attività di up-skilling, re-skilling e life-long learning, necessarie a far ripartire la crescita della produttività o migliorare la competitività sia delle PMI e che delle microimprese italiane.

Nel mondo “nuovo” che viviamo si continuano ad insegnare le cose del secolo scorso. La legge sulla formazione risale al 1978. Le modifiche e le integrazioni che si sono succedute nel tempo hanno frammentato la visione d'insieme generando sia una proliferazione dei fondi interprofessionali che una eterogeneità di sistemi formativi. Siamo arrivati al paradosso che quasi ogni Regione ha un suo repertorio di competenze e un proprio sistema di certificazione delle competenze e di accreditamento degli enti di formazione. Per queste ragioni sarebbe opportuno ridisegnare il sistema formativo con un nuovo impianto normativo. Secondo lei quali elementi dovrebbero prio-

ritariamente essere riformati nel sistema formativo nazionale?

Il sistema formativo italiano va rinnovato sia da un punto di vista dei percorsi formativi, sia sul fronte del rapporto scuola-lavoro. È fondamentale il ruolo delle agenzie di formazione come emerso dagli ultimi dati dell'impiego dei fondi interprofessionali. I fondi interprofessionali hanno svolto un ruolo importante nel ridurre i divari di investimento formativo, ma appare necessario un più marcato orientamento della domanda di formazione verso temi e strumenti in grado di incidere sulla capacità di competere delle imprese e sul grado di occupabilità dei lavoratori. È inoltre necessario investire nella qualità del sistema formativo.

Dal 2015 i fondi sono inseriti nella Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, e fanno dunque parte della strumentazione delle politiche per l'occupazione. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nella formazione “collegata al lavoro” un importante asse strategico del cambiamento che proprio con il Piano si dovrebbe riuscire a innescare, lungo un asse strategico trasversale alle sei Missioni individuate dall'Unione europea come condizioni necessarie di crescita produttiva e sociale.

Il Piano Nazionale Competenze è una prima risposta al vuoto normativo sulla formazione degli ultimi an-

ni. Nel PNRR sono indicati puntualmente gli obiettivi di una strategia volta ad incidere sul mercato del lavoro del nostro Paese, principalmente mediante il rafforzamento delle politiche attive del lavoro, la diffusione di opportunità per l'acquisizione e l'elevazione delle competenze professionali nonché mediante la lotta alle discriminazioni all'ingresso ed alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne e dei giovani. I primi obiettivi sono perseguiti mediante l'implementazione di due Programmi nazionali: il Programma per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), finalizzato ad assicurare la presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale (cioè percettori del Reddito di Cittadinanza, della NASPI e della CIGS) da leggere in stretto collegamento con il Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego ed il “Piano strategico Nazionale Nuove Competenze” (PNC) volto a fissare standard di formazione per i disoccupati registrati dai centri per l'impiego e al rafforzamento del sistema di istruzione e formazione professionale. Se il primo step del Programma è quello di garantire una presa in carico di qualità ed un servizio di supporto che faccia emergere il tipo di aiuto di cui ha bisogno il lavoratore, il passo successivo non potrà che essere l'offerta di attività per l'adeguamento delle competenze alle nuove richieste del merca-

to (con particolare riferimento alle competenze digitali e verdi, e in generale connesse alla sostenibilità nei processi produttivi). Già dalla lettura superficiale del PNRR emerge il rilievo attribuito ai processi di formazione/educazione rivolti ai soggetti destinatari delle misure di politica attiva del lavoro.

Non solo. Le attività di formazione professionale rivolte ai giovani (v. in particolare il potenziamento del sistema duale di cui alla Missione 5- Componente 1 – Investimento 1.4) ed agli adulti (v. il sostegno alla formazione continua) si affiancano e si intrecciano alle riforme nel campo dell'istruzione rinvenibili alla Missione 4 (più precisamente a quelle di cui alla Missione 4, Componente 1). Tra le risorse disponibili per la formazione è stata fondamentale la creazione del Fondo nuove competenze, che ha offerto un ulteriore impulso alla formazione professionale continua dei lavoratori.

Tiziano Treu

È un politico e giurista italiano esperto di diritto del lavoro, dal 2017 Presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. È stato Ministro del lavoro e della previdenza sociale dal 17 gennaio 1995 al 21 ottobre 1998 nei governi Dini e Prodi I, Ministro dei trasporti e della navigazione dal 21 ottobre 1998 al 22 dicembre 1999 nel primo governo D'Alema e commissario straordinario

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial - No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>.