

L'intervista. Maurizio Del Conte . Professore di Diritto del lavoro all'Università Bocconi

«Va costruito un sistema di formazione tarato sui profili chiesti dalle imprese»

di 4



IMAGOECONOMICA Maurizio Del Conte. Professore di diritto del lavoro all'università Bocconi di Milano

Il gap domanda-offerta di lavoro

«Si è realizzato un sistema formativo sganciato dalle esigenze del mondo produttivo. Occorre, invece, costruire sistemi di formazione tarati sui profili e sui numeri richiesti dalle imprese».

A commentare i dati dell'osservatorio Excelsior, in particolare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro balzato oltre il 40%, è Maurizio Del Conte, professore di diritto del lavoro all'università Bocconi di Milano che parla anche dall'osservatorio privilegiato di presidente di Afol, l'azienda per la formazione l'orientamento e il lavoro del territorio metropolitano milanese.

Professore a quali ragioni imputa il rallentamento nella propensione ad assumere di febbraio?

Ritengo influiscano due elementi. Il primo congiunturale, legato alla crisi energetica, al costo delle materie prime, che determina un calo di fiducia nelle prospettive di ripresa. Attenzione, peraltro, perché la ripresa non impatta solo sulle imprese, ma anche sul bilancio statale che fa affidamento a prospettive di crescita; se non dovessero essere confermate si aprirebbero scenari cupi. In questo contesto è comprensibile che le imprese rallentino i piani assunzionali, non è importante il confronto con febbraio 2020 che a causa della pandemia è stato il periodo peggiore. Quello che conta è il trend, se inizia a invertirsi è un segnale di allarme. Le incognite sono legate alla durata di questa situazione di incertezza.

Qual è la seconda ragione?

C'è un problema più strutturale. È inevitabile che cresca il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, non si è affrontato in tempi ordinari, adesso questa fase straordinaria in cui consistenti investimenti sono allocati su alcune filiere, determina uno spostamento

di competenze, alcune sono a rischio di obsolescenza. Su tutto pesa l'incapacità della nostra filiera formativa di svilupparsi in coerenza con la domanda delle imprese. Questa incapacità è favorita da un sistema di finanziamento della formazione che non ha seguito il principio della coerenza con la domanda, ma il criterio della distribuzione trasversale: negli anni la formazione si è spostata nei settori dove c'era minor costo, per profili a minor valore aggiunto, indipendentemente dalla domanda. Con la sfida della transizione digitale le professioni medio basse sono difficili da reperire in tutti i settori legati alla ripresa, sulle professioni medio alte pesano i ritardi nelle competenze Stem e digitali.

Si potrà invertire la tendenza con il Fondo per la repubblica digitale del ministro Colao per finanziare progetti di formazione digitale?

Occorre costruire sistemi di formazione tarati su numeri e profili richiesti da mondo produttivo, Oggi ogni grande gruppo si fa la sua Academy, ma non si fa sistema. Bisogna fare scala, passare da singole Academy a un sistema strutturato, in costante rapporto con la domanda per fare volumi. Al ritardo accumulato finora, si somma un'esigenza nuova, per la consistente mole di investimenti sul digitale, ai quali non corrisponde un'offerta adeguata di profili. Va costruito un piano nazionale della formazione, coinvolgendo grandi player in grado di analizzare il mercato, vedere i profili che mancano, definire programmi formativi e offrire strumenti perchè vi sia un sistema standard sul territorio nazionale. Con numeri che sono 10-15 volte quelli attuali delle Academy.

La tipologia più proposta dalle imprese con il 52,7% del totale sono i contratti a tempo determinato per i quali si ipotizza una nuova stretta, in linea con quella operata dal decreto dignità

Si è pensato di poter migliorare la composizione del mercato del lavoro limitando il ricorso ai contatti a tempo determinato, ma questo è un grande fraintendimento. In questa fase di transizione verso nuove competenze è quasi fisiologico che si utilizzino i contratti di transizione che sono tipicamente i contratti a tempo determinato. Penalizzare in questa fase i contratti a tempo determinato apre la strada alle finte partite Iva, alle finte collaborazioni, o al lavoro nero. Se uccidi lo strumento di transizione è come se togliessi i ponti che ti portano al contratto a tempo indeterminato che rappresenta l'approdo in una situazione di maggiore certezza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA