

Intervista | Il sottosegretario al Lavoro **Luigi Bobba** l'aggiornamento delle competenze professionali a tutela dell'impiego

Formazione continua, l'Art. 18 dei prossimi anni

Aldo Novellini

Gli ultimi dati resi pubblici dall'Istat mostrano, nel primo trimestre dell'anno, un incremento del Pil dello 0,3 per cento rispetto al trimestre precedente. Un lieve indizio di ripresa, che si spera possa essere l'anticipo di una vera inversione di tendenza rispetto alla recessione di questi ultimi anni. Nonostante questo segnale positivo, gli effetti sull'occupazione sembrano tuttora deboli. Unico dato certo è il boom del nuovo contratto a tutele crescenti, anche se, almeno per ora, il fenomeno pare esser più legato alla trasformazione di vecchi contratti a tempo determinato che alla creazione di nuovi posti di lavoro. Per fare una panoramica su quanto sta accadendo ci siamo rivolti al sottosegretario al Lavoro, **Luigi Bobba**.

A tre mesi dall'approvazione del Jobs act possiamo provare a tracciare un primo bilancio?
Un bilancio forse è un po' prematuro, perchè sono in corso di adozione diversi decreti attuativi che daranno forma definitiva al nuovo assetto del mondo del lavoro. Di tutti i decreti previsti ne sono stati approvati due: quello sul contratto a tutele crescenti e quello sul riordino degli ammortizzatori sociali. Le commissioni Lavoro di Camera e Senato stanno discutendo del riordino delle forme di collaborazione e della conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare, mentre nei prossimi mesi ci saranno i provvedimenti sulle politiche attive, dal collocamento e alla formazione dei lavoratori. Un percorso alquanto complesso che sarà incentrato sulla futura Agenzia nazionale del lavoro e sul coordinamento dei servizi ispettivi, tra Inps, Inail e **ministero del Lavoro**. Detto questo, può rilevarsi, dai dati Inps un buon

avvio dei contratti a tutele crescenti, anche grazie agli incentivi della Legge di stabilità che prevedono una riduzione triennale sui contributi previdenziali. Nel primo trimestre 2015, i contratti a tempo indeterminato sono stati il 25 per cento in più dell'analogo periodo del 2014. In particolare si assiste alla trasformazione di molti contratti a tempo determinato in contratti indeterminati a tutele crescenti. Per avere un quadro attendibile è meglio aspettare ancora qualche mese, ma la direzione imboccata pare essere capace di generare nuove opportunità e di fare uscire i giovani dai contratti atipici e precari che hanno caratterizzato l'ultimo decennio.

Dai dati risulta però che siano diminuiti i contratti di apprendistato. E' così?

In effetti l'apprendistato è stato per molti versi penalizzato dall'irrompere del lavoro del contratto a tutele crescenti. Questo però innescherà l'opportunità per una sua complessiva revisione, in particolare quello di primo livello, volto a conseguire una qualifica o un diploma professionale. L'idea su cui stiamo riflettendo è di creare un modello di apprendistato con percorsi integrati scuola e lavoro. E' un'operazione che vuole agire anche sul piano culturale, rivitalizzando l'aspetto formativo ed educativo del lavoro, per migliorarne la qualità e incentrandolo sempre più sulle risorse umane. Un percorso che, a ben vedere, si innesca in quella cosiddetta "buona scuola" che prevederà periodi di alternanza tra attività didattica in aula ed esperienza lavorativa in azienda, perchè molte competenze si apprendono unicamente sul posto di lavoro. L'ambizione, non certo da misurarsi nell'immediato, è quella di rompere l'annosa separazione tra la sfera didatti-

ca e quella produttiva, raccordando la scuola, la formazione professionale e i servizi di orientamento al lavoro.

L'obiettivo diretto, dunque, è agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo produttivo....

Sì. Non ci debbono più essere giovani inattivi che poi finiscono per perdere qualsiasi motivazione, disperdendo, anche a livello collettivo, un prezioso capitale umano. Si muove in questa direzione il programma «Garanzia giovani», finanziato per un terzo dal nostro Paese e per due terzi dall'Unione europea: un pacchetto di 1,2 miliardi per il biennio 2014-'15 che per il Piemonte, ad esempio, significa disporre di 96 milioni per formazione, servizio civile, tirocini e *stage* in azienda.

Si dice che le tutele crescenti siano un finto contratto a tempo indeterminato, perchè non vi è più la protezione offerta dall'art.18. Cosa ne pensa?

Per troppi anni abbiamo avuto un precariato che si allargava a macchia d'olio, imprigionando soprattutto i giovani. Era impellente invertire la rotta. Le tutele crescenti vanno lette in questo senso, e non corrisponde propriamente al vero che le imprese si privino con leggerezza del proprio personale poiché rappresenta un investimento. Mi pare dunque che questa obiezione, avanzata anche da qualche giuslavorista, non colga l'esatta dimensione della realtà produttiva: prima delle tutele crescenti il contratto a tempo indeterminato era diventato una "mosca bianca".

C'è stato un incremento di posti di lavoro o solo semplici trasformazioni contrattuali?

Per il nuovo contratto è stato stanziato un investimento di 1,9 miliardi per azzerare i contributi delle imprese. Si prevede l'attivazione, entro l'anno, di circa 900 mila contratti a tutele crescenti, di cui due terzi saranno trasformazioni e un

terzo posti di lavoro aggiuntivi. In ogni caso vorrei sottolineare che le trasformazioni sono un elemento importante poiché si tratta di persone, in prevalenza giovani, che potranno finalmente ricevere un'opportunità sinora loro negata.

Quale assetto si prevede per il nuovo ammortizzatore sociale, ossia il Daspi?

Si tratta di una copertura universale della disoccupazione che avrà anche l'effetto di eliminare l'uso distorto della cassa integrazione.

In che senso?

In questi anni la cassa integrazione è servita da ammortizzatore sociale a tutela di chi perdeva il posto di lavoro in imprese disestate, mentre originariamente era nata per sostenere le aziende in temporanea difficoltà, in grado cioè di riprendere la normale produzione. Il Daspi sarà esteso anche ai contratti atipici, rendendo universale la protezione che avrà durata massima biennale, dopodiché, se del caso,

vi saranno ancora sei mesi aggiuntivi di sostegno, finanziato dalla fiscalità generale.

Quali novità con l'Agenzia per il lavoro?

Si vuole un'Agenzia che detti regole comuni su tutto il territorio nazionale e disponga di una banca dati universale per gestire in tempo reale e senza duplicazioni l'intero sistema. Nell'Agenzia dovrebbero confluire le diverse realtà che ruotano attorno al mondo del lavoro: Inps, per la parte contributiva, Inail, per la sicurezza del lavoro, servizi ispettivi del **ministero del Lavoro**, per la regolarità contributiva. Le politiche attive (formazione) e quelle passive (sussidi) saranno coordinate da un'unica regia centrale, mentre sul territorio vi sarà un sistema di collocamento misto, pubblico e privato, con una rete assai più capillare. Penso ad un modello simile a quello adottato a Torino con i Centri per l'impiego e con agenzie private accreditate.

La sicurezza del lavoro è materia concorrente tra Stato e Re-

gioni e ciò crea disparità normative nel territorio nazionale. Non è il caso di tornare ad una piena attribuzione statale?

Confermo che con la nuova riforma costituzionale che modifica la suddivisione di competenze dell'attuale Titolo V, questa materia sarà riportata sotto la competenza dello Stato. Se ne guadagnerà in termini di coordinamento e di efficacia complessiva.

Quali, in conclusione, le linee di evoluzione del mondo del lavoro in Italia?

L'universo lavorativo italiano si muove, sempre più, in un contesto economico globale e la chiave per meglio competere sono le risorse umane. In questi anni c'è stata un'attenzione spasmodica per i conti pubblici e si è trascurato il capitale umano, il lavoro e le competenze professionali. La vera svolta è questa. L'art. 18 degli anni a venire sarà la formazione continua che proteggerà i lavoratori dalle incertezze della vita lavorativa, divenendo uno strumento per l'uguaglianza delle opportunità.



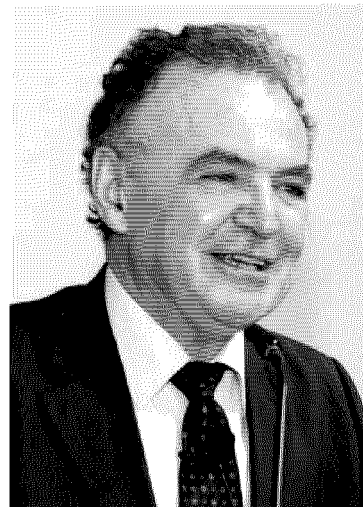
«Per troppo tempo abbiamo avuto un precariato che si allargava a macchia d'olio. Era impellente invertire la rotta. Le tutele crescenti vanno interpretate in questo senso»



«L'universo produttivo italiano si muove in un contesto sempre più globale. In questi ultimi anni c'è stata un'attenzione spasmodica per i conti pubblici, ma si è trascurato il capitale umano»



Dal mese di marzo, con il primo decreto attuativo del *Jobs act*, è entrato in vigore il contratto a tutele crescenti. Questa nuova forma contrattuale è a tempo indeterminato ed è caratterizzata dalla presenza di una serie di tutele che, come emerge dalla sua denominazione, si accrescono nel tempo. Ad esempio, il risarcimento economico in caso di licenziamento è commisurato all'anzianità di servizio, da un minimo di due fino a diciotto mensilità. Quasi del tutto eliminato è invece l'art.18, poiché il reintegro è ormai previsto in pochi casi ben delimitati, quali il licenziamento discriminatorio, situazione che si verifica in circostanze assai residuali. Il contratto a tutele crescenti viene incentivato con l'azzeramento dei contributi a carico dell'azienda per i prossimi tre anni. (a.nov.)



Sopra, un giovane apprendista. A destra, il sottosegretario al Lavoro 

