

# INTERVENTO ASSESSORE APREA – JOB MATCHPOINT

MILANO 24 GIUGNO

## 1. LA CRISI

I dati della crisi, che ormai investe anche la “locomotiva” d'Italia, sono ormai noti e sono già stati richiamati in questa sede

*Fra il 2008 e il 2012 il tasso di disoccupazione totale medio è passato in Lombardia dal 3,7% al 7,5%. In termini assoluti i disoccupati sono passati da 168.000 a 346.000 (+178.000 unità). Nell'ultimo trimestre 2012 tasso di disoccupazione in Lombardia era al 7,9%, contro il 6,7% del trimestre precedente: +1,2% in un trimestre.  
Il tasso di disoccupazione giovanile è passato dal 12,5% del 2008 al 26,6 del 2012.*

## 2. RILANCIARE IL “LAVORO”

Come uscirne? Le ricette sono le più diverse e gli economisti sono tra loro divisi; una cosa comunque è certa: dalla crisi non si esce per “legge”; neppure grazie ad un intervento “salvifico” dell'Ente Pubblico (Stato o Regione che sia) o aspettando che passi la tempesta (vedi massiccio utilizzo dei “salvagenti” e delle politiche passive), nell'illusione che poi tutto riprenda come prima....

Ciò che occorre è una rinnovata capacità / energia di intercettare e rispondere al bisogno ed ai problemi, con un investimento creativo, capace di percorrere nuove strade, e con una grande capacità di rischio. Ovvero col “lavoro”, perché il lavoro è, appunto, capacità di risposta al bisogno.

Occorre rilanciare la capacità di lavoro = rilanciare e sostenere la “risorsa umana”.

Non è retorica: solo la capacità umana può intercettare e rispondere ai bisogni di un contesto in rapidissimo mutamento e dove tutti i paradigmi si trasformano, bisogni che si traducono in sempre nuovi fabbisogni formativi e “profili” professionali.

Tutto è in movimento e nulla sarà come prima: fin nella fase della formazione iniziale e scolastica e poi lungo tutto l'arco della vita, bisogna quindi sostenere e rafforzare la capacità di “abitare” e affrontare i continui mutamenti; occorre poi che tale capacità sia valorizzata e resa riconoscibile (problema della “certificazione” delle competenze).

*Come documentato da un recente studio realizzato da The Guardian su 500 000 annunci di lavoro, le dimensioni più citate nei CV e richieste dal mercato del lavoro sono la capacità di comunicazione, la motivazione, la capacità di iniziativa, la flessibilità, l'impegno, la passione, la “qualificazione”. Tra i termini chiave certamente compare la “laurea”, ma ancor più decisiva è*

*“l’esperienza” e la capacità di “innovazione”, termine, quest’ultimo, che rimanda alla creatività e al possesso di “idee fuori dagli schemi”: la maggior parte dei datori di lavoro ricercano persone in grado di risolvere problemi e che dimostrano di poter superare sfide difficili.*

### 3. IL RUOLO DELL’ENTE PUBBLICO E DI REGIONE LOMBARDIA

E’ evidente che una riscossa del lavoro non può che avvenire a partire dal tessuto stesso della società. Il compito del Soggetto pubblico non può che essere quello di un supporto: creare e garantire le condizioni di sistema, favorire, agevolare e non ostacolare (burocrazia; pressione fiscale...). Si tratta comunque di un ruolo decisivo, perché determina la possibilità di espansione o il soffocamento dell’iniziativa.

La prospettiva di RL al proposito è chiara ed è per la libertà di sviluppo e di espressione degli attori sociali ed economici e per la sussidiarietà. In questa linea si colloca anche la scelta operata con l’Atto negoziale con la Provincia, che ha attribuito competenze alla Provincia stessa, tra cui quella che reso possibile questa stessa iniziativa.

Che cosa sta facendo RL:

- azioni e risorse a favore dello sviluppo delle imprese lombarde sostenute (da Assessorato Attività Produttive, Ricerca e Innovazione): 60 milioni di investimento già nei primi 100 giorni per nuove imprese (start up, innovazione, ricerca e sviluppo sperimentale, internazionalizzazione, ecc.)
- rinnovo patto per le Politiche del lavoro 2013: a differenza di quanto accade a livello nazionale, in Lombardia manteniamo il metodo di condividere con le parti sociali un patto che guardi almeno a tutto il 2013 sulle politiche del lavoro. Primo obiettivo: promuovere e sostenere tutti gli strumenti di ammortizzazione sociale, a partire dalla cassa in deroga e dai Contratti di solidarietà, con una forte e costante attenzione sul Governo centrale per avere prospettive certe sulle risorse e su un sistema di regole condiviso.
- valorizzazione della contrattazione di secondo livello: utilizzo di tutte le forme di flessibilità che già la norma consente, a partire dall’articolo 8 della legge 148/2011, fortemente volute dal Ministro Sacconi, che consente alla contrattuale aziendale di modificare la contrattazione nazionale in una serie molto ampia di materie e con particolare riferimento alla riqualificazione interna del personale, al sostegno all’welfare aziendale, al supporto all’innovazione tecnologica.

### 4. LA MIA AZIONE

La prospettiva della politica e dell’azione del mio Assessorato – che riunisce istruzione, formazione e lavoro – è quella del buon funzionamento dei servizi al lavoro e dello sviluppo del Capitale Umano

tale prospettiva può essere così sintetizzata: passare **dalla difesa del “posto di lavoro” alla promozione dell’“occupabilità”**.

La prospettiva dell’occupabilità descrive anche le nostre **politiche per l’istruzione e la formazione**, gli investimenti per l’**orientamento** e la costruzione di un **sistema di certificazione delle competenze**, su cui noi abbiamo anche anticipato quanto ora previsto dalle nuove norme (L. 92, Fornero; DLgs. n. 13 sul sistema nazionale di certificazione) e dagli Accordi nazionali (Apprendimento permanente; Orientamento permanente).

Richiamo qui **tre punti** qualificanti di intervento:

a) **dote unica**: in via di definizione; consentirà di avere immediatamente a disposizione delle persone uno strumento riferito alla loro condizione e ai loro bisogni → non più singoli bandi con necessità di attese e procedure burocratiche, ma possibilità di accesso diretto e continuo ai servizi di Regione Lombardia per l’occupazione.

Servizi: tradizionali (*orientamento al lavoro, scouting aziendale, incontro domanda offerta, formazione di riqualificazione*) e nuovi (*work experience e misure di inserimento lavorativo soggetti deboli*).

Risorse: circa 45 milioni nel 2013

b) centralità della **dimensione professionale nell’istruzione e nella formazione**, per una loro apertura reale al mondo del lavoro, attraverso, ad esempio:

- *sviluppo di Poli tecnico professionali*
- *creazione e sviluppo dell’offerta ITS e IFTS*
- *programma FIXO, in collaborazione con Italia lavoro: finanziamento diretto alla nascita dei servizi di accompagnamento al lavoro nelle istituzioni scolastiche*
- *potenziamento della fisionomia innovativa e nuovi profili della leFP: si tratta di un sistema che funziona (18% di ragazzi dopo la terza media scelgono questi percorsi professionalizzanti).*

c) attuazione delle previsioni di riforma della L. 92 sulla **valorizzazione del “capitale umano” in termini di competenze** apprese nei diversi ambiti, anche non formali e informali, *in una prospettiva di forte ruolo e protagonismo del mondo del lavoro* (parti sociali; fondi interprofessionali)

→ questo aspetto è fondamentale, se ad esempio - come qui espressamente richiamato – nella Provincia di MI in circa 16 casi su 100 le imprese trovano **difficoltà a trovare i profili** desiderati e ciò dipende anche dall’efficienza dei canali di reclutamento, ovvero sia dalla capacità di mettere in connessione il potenziale della persona con le aspettative e le necessità di nuovi profili professionali delle aziende, sia dalla capacità di “fare rete” tra i diversi servizi (ovvero di comunicare tra di loro)

→ la costruzione di un **“linguaggio” comprensibile da tutti e comunemente accettato** (in termini di “competenze”) diventa quindi strategico e “facilitante”

- è questo il senso del nostro **Quadro Regionale degli Standard Professionali** (QRSP), che funge da riferimento sia per il mondo della formazione (interventi di qualificazione continua e specializzazione professionale), sia per i servizi al lavoro (orientamento, matching domanda-offerta, validazione e certificazione delle competenze)
- altrettanto strategico è la creazione di un **sistema di validazione e certificazione** di quanto le persone hanno acquisito (**competenze**) non solo in ambito formale, ma anche nel corso della propria esperienza di vita e lavorativa, perché lì si possono anche trovare le dimensioni di “profilo professionale” più ricercate dal mondo del lavoro
- **le competenze ed i profili descritti nel QRSP sono certificabili**, ossia riconoscibili e spendibili come “qualificazioni professionali”; tali “qualificazioni” saranno a breve inserite in un **Repertorio nazionale** dei titoli e delle qualificazioni professionali e quindi trasferibili anche a livello di sistema Paese

Al nostro interno, così come a livello nazionale, stiamo cercando di avvicinare sempre di più il “linguaggio” delle qualificazioni professionali a quello del mondo del lavoro e dei contratti.

Anche i profili dell’offerta di leFP e del QRSP sono aperti ad una continua opera di aggiornamento e adeguamento alle richieste emergenti del mondo del lavoro. In particolare i percorsi di formazione professionale devono evolvere verso le nuove professioni emergenti che spesso rappresentano una valida alternativa a mestieri più tradizionali: dobbiamo rimettere mano al Repertorio dei percorsi di leFP, con il supporto del sistema economico per leggere i fabbisogni.