

---

## Cafiero, il lavoro che nasce nella crisi

**Autore:** Carlo Cefaloni

**Fonte:** Città Nuova

**Nei prossimi 3 anni, secondo il World Economic Forum, nasceranno 133 milioni posti di lavoro e ne scompariranno 75 milioni. Come affrontare questo passaggio storico? Intervista a**  
**Ciro Cafiero, presidente di “Comunità di connessioni”**

**Giovani e lavoro.** Continuiamo il nostro viaggio inchiesta sulle cause della disoccupazione giovanile in Italia, incontrando **Ciro Cafiero**, giovane avvocato esperto in materia di politiche del lavoro. È interessante conoscere il suo punto di vista anche perché è il presidente di [“Comunità di connessioni”](#) un’associazione che porta avanti l’esperienza della scuola di formazione politica nata nel 2009 intorno alla figura del gesuita padre **Francesco Occhetta**. Una realtà orientata ad offrire gli strumenti per l’impegno politico diretto da parte di giovani provenienti in parte dall’associazionismo cattolico. Sull’impostazione di Connessioni è utile conoscere il testo **“Le politiche del popolo. Volti, competenze e metodo”** curato da padre Occhetta. **I pochi giovani che restano in Italia rischiano di restare disoccupati. Perché?** Nonostante la domanda di lavoro contenuta, l’occupazione italiana non cresce per un problema di *mismatch* (incontro) tra domanda e offerta. La nostra formazione è ancora molto tradizionale, guarda poche alle nuove competenze che invece richiede oggi, ma ancor più richiederà nel futuro, il lavoro. Dall’altro lato, c’è una sterminata area di lavori tradizionali (soprattutto manuali) che non trovano candidati. Secondo una recente indagine di *Excelsior*, questo *mix* è micidiale: i posti di lavoro “vacanti” in Italia sono quasi 100mila. Anche, lo *US Bureau of Labor Statistics* stima che, a livello globale, aumenterà la richiesta di: *computer support specialist, electrical specialists, electrical technicians, industrial engineering technicians, cardiovascular technicians, respiratory therapists, HVAC, Telecommunications installers, ed infine di environmental science technicians*. **Molte figure sembrano legate alle necessità indotte dalla pandemia...** Una spinta al lavoro arriva anche dalla pandemia. Anzitutto, il lavoro dalle abitazioni, o da altri luoghi affini, impone di ripensare i quartieri in cui esse sono state costruite. I quartieri, anche quelli più periferici, fronteggiano la sfida dei servizi: essere in grado di offrirli senza ostacoli. Il modello è quello dei cosiddetti quartieri *fifteen minutes*, in cui i servizi sono situati al massimo a quindici minuti di spostamento dall’abitazione. In questa prospettiva, tornerà florida un’economia di prossimità: più botteghe alimentari, più artigiani, più commercio in generale. Con ogni positivo riflesso in termini di umanità, relazionalità e logica cooperativa. **E come valutare, in generale, il ricorso crescente alle modalità di lavoro a distanza?** Lo *smart working* suggerisce la necessità di farsi carico delle situazioni di bisogno domestico: se il lavoro entra nelle abitazioni, il benessere dei lavoratori passa per la serenità e il grado di soddisfazione che quegli ambienti garantiscono. Occorrono, dunque, lavoratori in grado di affiancare gli *smart workers* nell’assistenza alle persone non autosufficienti in casa, ai bambini nei periodi di *lockdown* scolastico, agli anziani in generale. Oppure investimenti in centri di assistenza a tale scopo, nei quartieri. Inoltre, la pandemia ha dimostrato che la gran parte delle abitazioni non è in grado di essere centro della vita privata e della vita lavorativa, in modalità agile. Esse sono spesso di modeste dimensioni (è il modello della casa dormitorio per i lavoratori abituati a rientrare solo la sera a casa), rumorose e poco illuminate. Occorreranno grossi lavori edili per riconvertire in misura appropriata queste abitazioni e garantire la sicurezza dei quartieri, dalle strade alle illuminazioni. Ma c’è di più. E’ ancora inesplorato il potenziale dell’economia dei servizi, anche intellettuali, la c.d. *gig economy* che, nel nostro Paese, ha avuto una declinazione solo nel settore del *delivery* con attivi circa 700 mila posti di lavoro. Il *South Working*, ovvero il lavoro da remoto dal Sud, è figlio anche di questa innovazione. **Ma non le sembrano previsioni troppo ottimistiche?** Anche secondo il [World Economic Forum](#), nei prossimi 3 anni, a livello globale, l’evoluzione del mondo del lavoro determinerà la nascita di 133 milioni di nuove opportunità

---

occupazionali (dai *crisis manager* a coloro che si occuperanno di far rispettare il distanziamento e che misureranno la temperatura), a fronte di 75 milioni di posti di lavoro destinati a scomparire. Secondo il dossier 2020 Unioncamere -ANPAL, il 75% delle aziende italiane dichiara che, per fare fronte alla crisi, nei prossimi sei mesi metterà in campo azioni di [reskilling](#) del personale già presente in azienda. Con questi dati, occorre confrontare la previsione del CNEL che annunciano una perdita di 12 milioni di posti di lavoro. **Quali politiche attive per il lavoro considera, quindi, necessarie?** La prima politica attiva necessaria si traduce nel *match* (incontro) tra domanda e offerta di lavoro. Possono immaginarsi nuovi Centri per l'Impiego come piattaforme digitali pubbliche nelle quali i lavoratori inseriscano le proprie domande e le imprese le richiama, in un complementare sistema di interazione con le banche dati esistenti. L'altro passo riguarda l'insegnamento, sin dalle scuole primarie, delle c.d. *soft skills*. Si tratta, ad esempio, del pensiero computazionale, della capacità di modellazione, delle abilità logico-matematiche, della capacità di lavorare in team, del *project management*, della capacità di progettare un'infrastruttura data center, di realizzare applicazioni per l'intelligenza artificiale, di identificare e configurare le modalità di connessione di sensori, *device embedded* e *device intelligenti*. Il Fondo Nuovo Competenze, preordinato al *reskilling*, introdotto con il decreto Rilancio (n. 34 del 2020) con una dotazione di 700 milioni di euro, è sicuramente un'opportunità in tal senso. **Non serve proprio la formazione per chi già lavora ma l'occupazione è a rischio?** La formazione è, infatti, anche uno dei migliori strumenti per l'*outplacement*, cioè per la ricollocazione del lavoratore fuoriuscito dall'azienda. Ma ad una condizione: che si passi dall'attuale logica dell'assistenzialismo fatta di sussidi a quella di "*workfare*", ovvero di misure di sostegno preordinate alla ripresa. Si tratta di riscoprire il valore del lavoro in sé, quella cultura del lavoro che rende il lavoro viatico della sviluppo della persona umana e strumento di autorealizzazione. In questa prospettiva, uno strumento utile potrebbe essere un "contratto unico per la ripresa" con costi fiscali e contributivi bassi, diritti e tutele certi, mansioni flessibili, alto potenziale tecnologico. **Ci sono nel mondo occidentale dei modelli da prendere come esempio?** In Germania e nei Paesi Scandinavi il tempo di ricollocazione sul mercato del lavoro è di massimo 6 mesi. In Germania, in particolare, una volta fuoriusciti, i lavoratori possono essere istradati su corsie formative che, in genere, ne determinano la ricollocazione. Inoltre, i lavoratori che rinunciano offerte di lavoro congruo perdono il diritto all'indennità di disoccupazione. Si tratta dei frutti della *Hartz Kommision*, voluta dal governo *Schröder* negli anni 2000. È la logica a cui guarda l'assegno di ricollocazione che, nel nostro Paese, stenta a decollare. Anche in Francia, il sistema della formazione è molto forte. È stato implementato nella forma attuale nei primi anni '70. Esso coinvolge i consigli regionali, lo Stato, le imprese, le organizzazioni di formazione e private, le organizzazioni professionali, i sindacati. **Ritiene valido e qualificante il sistema delle agenzie di lavoro interinale?** Purtroppo no. L'ulteriore irrigidimento della disciplina della somministrazione partorito con il Decreto Dignità (legge 96 del 2018) porta molte imprese a scartare l'opzione del lavoro interinale. Ed anzi, ha favorito la nascita di cooperative che, in realtà, somministrano illecitamente manodopera (cosiddetta interposizione fittizia di manodopera), il proliferare di distacchi, anche internazionali, fittizi (che il d.lgs. n. 136 del 2016 cerca di contrastare), ma anche di aree grigie in cui prosperano i *virus* del caporalato e, più in generale, dello sfruttamento della manodopera. È vero anche che questa situazione è la risposta all'elevato costo del lavoro italiano, il cosiddetto "cuneo fiscale", e ad un sistema retributivo che non tiene conto dei differenti costi della vita sul territorio nazionale. Banalmente, il potere di acquisto di uno stipendiato del costoso Nord Italia non è uguale a quello di uno stipendiato del più economico Sud. Occorrono, in definitiva, riforme meditate e, quindi, illuminate. È il momento dei *servant leader*, che ascoltano, risanano conflitti, ma soprattutto costruiscono vere comunità. Tutti gli interventi dell'inchiesta sul lavoro nel [focus on line](#). [Nel numero di Febbraio 2021 di Città Nuova](#) una lunga inchiesta di analisi e proposte sulla disoccupazione giovanile.