

RIVISTA TRIMESTRALE
ANNO VI, N. 3/2016



OSSERVATORIO ISFOL

data science
data science

fabbisogni di competenze
fabbisogni di competenze

active ageing
active ageing

work-based learning
work-based learning

congedo di maternità
congedo di maternità

inclusione sociale
inclusione sociale

digital storytelling
digital storytelling

ricerca di lavoro
ricerca di lavoro

Rubbettino

Osservatorio ISFOL

Rivista trimestrale, anno VI, n. 3/2016

Rubbettino

Tipologia di documento	Rivista
Titolo	<i>Osservatorio Isfol</i>
Editore	Rubbettino
ISSN	03947432
Data di pubblicazione	2011-
Lingua	Italiano, Inglese
Paese	Italia
Target	Istituzioni territoriali, nazionali e comunitarie. Esperti ed operatori di settore. Comunità scientifica
Circolazione	Mailing list, abbonamento, librerie
Descrizione	<i>Osservatorio Isfol</i> è la rivista storica dell'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori). Si pone come luogo di confronto e dibattito nella comunità scientifica sui temi legati ai sistemi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali
Nota storica	La rivista nasce nel 1975 con il titolo <i>Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni</i> . Dal 1986 al 2006 diventa <i>Osservatorio Isfol</i> . Con struttura e contenuti rinnovati, la rivista riprende le pubblicazioni nel 2011 con lo stesso titolo
Ambito tematico	Lavoro, formazione, politiche sociali
Periodicità	Trimestrale
Contatti	Segreteria di redazione: osservatorio@isfol.it tel 06 85447700 - fax 06 85447358

Testi chiusi in redazione il 31 ottobre 2016

Iscrizione al Tribunale di Roma n. 420/2010 del 21.10.2010

© Isfol
00198 Roma
Corso d'Italia 33
tel + 39 06854471
www.isfol.it

© 2016 - Rubbettino Editore
88049 Soveria Mannelli
Viale Rosario Rubbettino, 10
tel (0968) 6664201
www.rubbettino.it

Printed in Italy

ISBN 978-88-498-5021-5

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un ente nazionale di ricerca che opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali. Svolge attività di studio, consulenza e assistenza tecnica, ponendosi a supporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come delle altre istituzioni nazionali, regionali e locali che intervengono nei sistemi del mercato del lavoro, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e dell'inclusione sociale.

L'Istituto collabora con organismi sia pubblici che privati, fa parte del Sistema Statistico Nazionale e svolge il ruolo di assistenza tecnico-scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo. È Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Commissario straordinario: *Stefano Sacchi*

Direttore generale: *Paola Nicastro*

Osservatorio Isfol

Direttore editoriale

Stefano Sacchi

Direttore responsabile

Marco Benadusi

Redazione

*Chiara Carlucci, Valeria Cioccolo (coordinamento editoriale),
Simona Sperindè*



LABORATORIO

- 9** La ricerca del lavoro tra strategie sbagliate e congiunture sfavorevoli: storia di un'occasione mancata
di Giuseppe Di Battista e Roberto Landi
- 37** Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia
di Roberto Angotti e Corrado Polli
- 59** Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte
di Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi
- 83** La maternità, dalla tutela alla valorizzazione. Un'analisi comparata
di Valeria Viale e Rosita Zucaro

OFFICINA

- 109** I fabbisogni professionali degli occupati nel settore dei servizi al Sud
di Massimiliano Franceschetti
- 131** Ricerca di lavoro e metodologie di web data mining
di Achille P. Paliotta

151	Immigrazione e povertà <i>di Silvana Bombardieri</i>
165	Gli Stati generali dell'esecuzione penale per l'inclusione socio-lavorativa dei detenuti <i>di Lucilla Di Rico, Antonietta Maiorano, Giampaolo De Amicis, Cristina Lolli</i>
183	I-Learning, Digital Storytelling and health care <i>di Lavinia Bianchi, Mario Cusmai, Maria Grazia Proietti, Antonella Punziano, Alberto Quagliata</i>
	TECHE
193	Rassegna
205	Recensioni
213	Novità Isfol
219	English abstract
223	Autrici e autori
229	Per collaborare alla rivista

LABORATORIO

La ricerca del lavoro tra strategie sbagliate e congiunture sfavorevoli: storia di un'occasione mancata

di Giuseppe Di Battista e Roberto Landi*

Abstract: Una serie di fotografie scattate a distanza di tempo dalla conclusione di azioni formative finalizzate all'inserimento occupazionale mostrano l'evoluzione della condizione lavorativa e professionale degli individui che vi hanno preso parte. I dati, ottenuti dall'Indagine Nazionale Placement dell'Isfol, realizzata nel 2013 e con un'estensione panel nel 2014, evidenziano che, al momento della seconda indagine, un terzo dei partecipanti è ancora disoccupato. Tra questi è rilevante la quota di chi ha cercato lavoro ininterrottamente per tutto questo tempo, ritrovandosi ora ai margini del mercato del lavoro. Lo studio si concentra su questo target molto vulnerabile. A partire dai percorsi professionali, di ricerca di lavoro e di interazione con le istituzioni del mercato del lavoro di queste persone si è arrivati a codificare strategie, atteggiamenti, stratagemmi messi a punto da ciascun individuo per ottimizzare l'azione di ricerca di lavoro e a far emergere, di riflesso, comportamenti poco virtuosi o scarsamente efficaci. Incrociando questa serie di informazioni si è ricostruito il profilo delle categorie più esposte al rischio di marginalizzazione nel mercato del lavoro, cioè propense allo scoraggiamento, e difficilmente intercettabili dai Servizi per l'impiego e dalla Formazione.

Parole chiave: Categorie vulnerabili; Pianificazione dei percorsi individuali; Ricerca di lavoro

* Giuseppe Di Battista è autore dei paragrafi "Introduzione", "Le caratteristiche socio-anagrafiche delle persone in cerca di lavoro" e "Ricostruzione dei comportamenti individuali: le dimensioni d'analisi". Roberto Landi è autore dei paragrafi "Le strategie cognitive adottate durante la fase di ricerca occupazionale", "Le categorie di popolazione più a rischio di marginalizzazione lavorativa" e "Considerazioni finali".

Introduzione

In questo studio vengono presentati i risultati di un approfondimento dell'Indagine Nazionale Placement basata sull'osservazione dell'evoluzione della condizione occupazionale e professionale, nonché sulle modalità di ricerca di lavoro adottate da individui che hanno partecipato ad interventi formativi conclusi tra gennaio 2008 e dicembre 2009 finalizzati all'inserimento occupazionale¹.

Punto di partenza dell'analisi qui proposta è il dato relativo alla condizione occupazionale dei partecipanti raccolto al momento della seconda rilevazione (2014), vale a dire a 5 anni di distanza dalla conclusione degli interventi formativi. L'indagine mostra, infatti, come al volgere del periodo considerato (2009-2014) soltanto il 56,8% di essi risulta occupato, mentre il 34% è in cerca di occupazione e circa il 9% inattivo o studente. Più di un terzo dell'universo considerato quindi, pur essendo alla ricerca di lavoro da così tanto tempo, risulta ancora disoccupato e, nei casi problematici, si ritrova ai margini del mercato del lavoro: in quest'ultimo caso si tratta di persone che non hanno mai trovato lavoro, pur avendolo ininterrottamente cercato.

È proprio su questo target più vulnerabile che intende concentrarsi lo studio in questione, un segmento di popolazione tanto più interessante e complesso quanto più si considera che l'analisi è riferita a un periodo assai critico per il mercato del lavoro italiano, caratterizzato da un raddoppio del tasso di disoccupazione generale², un incremento della popolazione denominata NEET³ ed un conseguente notevole aumento e diversificazione della domanda di servizi rivolta alle istituzioni del mercato del lavoro e della formazione.

¹ L'Indagine Nazionale Placement è un'indagine statistica campionaria di natura retrospettiva condotta con tecnica CATI. Inclusa nel Piano Statistico Nazionale (Codice PSN: ISF-00045), essa ha come obiettivo la misurazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal FSE attraverso i Programmi Operativi Regionali. Nel biennio 2013-2014 sono state realizzate due edizioni dell'Indagine. L'edizione del 2013 ha riguardato interventi conclusi tra gennaio 2008 e dicembre 2009 e ha preso in considerazione un campione di 12.800 individui, rappresentativo di una popolazione di oltre 73.000 persone. L'edizione 2014 costituisce un'estensione longitudinale dell'Indagine 2013 e osserva l'evoluzione della condizione occupazionale e professionale, nonché le modalità di ricerca di lavoro adottate dagli individui intervistati nella precedente edizione a distanza di un anno di tempo. Nella seconda edizione, il campione è stato costituito da circa 10.800 persone già coinvolte nella precedente edizione e che si sono rese disponibili per una nuova intervista. Il piano di campionamento di entrambe le edizioni è stato costruito in maniera tale da garantire significatività a livello regionale delle stime delle principali variabili statistiche oggetto di studio.

² Negli ultimi anni, i dati ISTAT attestano che il tasso di disoccupazione è salito dal 6,7 all'11,9% (2007-2015). Segnatamente, nel periodo preso a riferimento dall'Indagine (2009-2014) esso è passato dal 7,8 al 12,7%, con un incremento di 1,3 milioni di unità; quello femminile è salito dal 9,3 al 13,8%. Parimenti, il tasso di disoccupazione giovanile è cresciuto dal 25,4% (2009) al 40% (2014), con un più che raddoppio per la componente maschile 15-24.

³ La componente dei NEET (non occupati né in istruzione di età 15-29 anni), sempre secondo i dati ISTAT, è cresciuta nel periodo 2009-2014 del 25,4%, con un incremento di poco meno di mezzo milione di individui, attestandosi a 2,4 milioni di persone. Nel 2015 i NEET 15-29enni sono stati 2,35 milioni.

La popolazione in cerca di occupazione⁴ (Tab. 1) che costituisce il target d'indagine risulta piuttosto variegata e di non facile decifrazione, presenta differenti stadi di interazione con il territorio e le istituzioni preposte alle politiche attive (per es. i Servizi per l'impiego), ed è fortemente eterogenea sia per quanto riguarda le motivazioni che le aspettative personali. Una piccola percentuale, pari al 5,6%, durante l'intervallo di tempo preso in esame ha rifiutato offerte di lavoro ritenendo inadeguati il tipo di mansione, la retribuzione e/o la tipologia di contratto proposti. Una larghissima parte, invece, non considera un ostacolo la mobilità geografica (82,6%), sebbene all'interno di un perimetro molto differenziato che vede prevalere una propensione al trasferimento all'estero (35%) su tutte le altre forme di mobilità. Vi è comunque un 17% circa che dichiara di non volersi spostare e un 24,5% che intende rimanere all'interno della propria città o al massimo della propria provincia. Una piccolissima percentuale, infine, condiziona il consenso a un'eventuale proposta lavorativa alla disponibilità nelle sedi di lavoro di nidi per l'infanzia o alla vicinanza di scuole materne pubbliche per i propri figli, oppure, in alternativa, alla possibilità di beneficiare di orari ridotti e flessibili, ecc.

Tabella 1. La ricerca di lavoro presso gli “attualmente in cerca di lavoro” (%)

<i>Nell'ultimo anno ha ricevuto proposte di lavoro:</i>	
No	87,6
Si, ma proposte per lavori da iniziare nel futuro	6,8
Si, ma ho rifiutato	5,6
<i>Ha rifiutato perché:</i>	
Il lavoro offerto non si adattava alle mie aspirazioni	22,9
Retribuzione scarsa	22,6
Il lavoro offerto non si adattava alle mie competenze	13,5
Impossibilità di conciliare il lavoro con le esigenze familiari	13,4
Richiedeva un trasferimento	8,2
<i>Tipologia del lavoro cercato:</i>	
Lavoro dipendente	54,8
Attività in proprio	3,9
Qualsiasi	41,2
Sarebbe disposto a trasferirsi per lavorare	82,6
<i>di cui:</i>	
Si anche all'estero	35,5
Si anche in altre regioni italiane	15,8
Si ma a pochi chilometri di distanza dalla mia città di residenza	15,2
Si ma nella stessa regione di residenza	6,8

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

⁴ Ci si riferisce agli individui che al momento della seconda rilevazione dell'Indagine Nazionale Placement risultavano non occupati e alla ricerca attiva di lavoro. D'ora in avanti indicati genericamente anche con il termine “in cerca di lavoro” o “attualmente in cerca di lavoro”.

Caratteristiche molto diverse si riscontrano anche osservando i percorsi professionali o di vita seguiti dalle stesse persone attualmente in cerca di occupazione, fin dalla conclusione degli interventi formativi⁵. L'analisi mostra, infatti, la presenza di traiettorie personali e distinte attraverso le quali poter osservare il target, fornendo una chiave di lettura interpretativa sulle modalità di interazione mostrate nel tempo da ciascun individuo con il mondo esterno (canali e soggetti istituzionali, mondo delle imprese, ecc.).

Sulla base delle combinazioni delle condizioni occupazionali nelle quali gli individui si sono ritrovati nell'arco del periodo di tempo osservato, la platea di individui "attualmente in cerca di lavoro" è stato suddiviso in cinque sottogruppi:

- *sempre occupati*: quanti risultavano disoccupati e in cerca di lavoro al momento della seconda rilevazione (2014), ma sono sempre stati occupati dalla conclusione dell'intervento formativo;
- *sempre in cerca di lavoro*: coloro che non hanno mai lavorato (neppure occasionalmente) e sono sempre stati in cerca di lavoro durante l'intero periodo considerato dall'indagine;
- sempre nell'area dell'*inattività* o in quella degli *studenti*;
- *hanno alternato stati di occupazione a disoccupazione*;
- *hanno alternato stati di inattività/studenti a quella di attività*⁶.

La tabella successiva indica per ogni sottogruppo considerato la consistenza numerica e percentuale rispetto all'insieme della popolazione "attualmente in cerca di lavoro".

⁵ La base informativa raccolta grazie alla realizzazione di una doppia tornata di indagine – una campionaria sugli esiti formativi e una longitudinale a distanza di 12 mesi per verificare l'evoluzione delle condizioni dei medesimi soggetti a distanza di un anno di tempo – ha permesso di abbracciare una prospettiva storica, in grado cioè di ricomporre comportamenti, atteggiamenti e azioni che i singoli individui hanno espresso muovendosi all'interno del mercato del lavoro e della formazione, nell'arco di un quinquennio (2009-2014).

⁶ Si tratta in oltre otto casi su dieci di persone che hanno abbandonato l'area degli inattivi o degli studenti (la componente maggioritaria), nella quale si trovavano 12 mesi dopo la conclusione dell'esperienza formativa, per transitare in quella degli «attivi» sul mercato del lavoro al momento della prima intervista nel 2013: in larga parte si è trattato di una transizione verso la ricerca di lavoro tout court, poiché meno di una persona su quattro risultava occupata. Poco meno di due persone su dieci hanno compiuto il percorso inverso, transitando dagli «attivi» agli «inattivi» nell'arco del quadriennio 2009-2013.

Tabella 2. Individui “attualmente in cerca di lavoro” per tipo di percorso pregresso

	Percorso pregresso	v.a.	%
Attualmente in cerca di lavoro	Sempre occupati	1.192	4,5
	Sempre in cerca di lavoro	4.522	17
	Sempre inattivi o studenti	963	3,6
	Hanno alternato occupazione/ disoccupazione	16.202	61
	Hanno alternato inattività (studenti)/attività	3.672	13,8
	Totale	26.551	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

Come illustrato nel paragrafo successivo esiste una forte correlazione tra la condizione occupazionale, i tempi di ingresso nel mercato del lavoro, la durata dello stato di transizione da/verso occupazione/disoccupazione, e variabili quali per esempio l'età, il titolo di studio, la composizione del nucleo familiare, la cittadinanza ecc.. Nondimeno, vi sono ulteriori aspetti legati alla sfera comportamentale dell'individuo (grado motivazionale, attitudini personali, caratteristiche caratteriali, ecc.) che rappresentano variabili non secondarie per il consolidamento delle traiettorie di sviluppo professionali. Tali variabili, se osservate in una prospettiva di medio-lungo termine, consentono infatti di ricostruire le strategie cognitive adottate dagli individui durante la fase di ricerca occupazionale, evidenziando il peso specifico di alcune capacità mostrate dalle stesse persone nel corso della loro carriera. Con questa finalità, sulla base delle informazioni raccolte nel corso della prima e della seconda *wave* dell'Indagine Nazionale Placement, sono stati quindi ricostruiti i comportamenti individuali delle persone in cerca di lavoro attraverso l'identificazione di alcune variabili comportamentali, che in forma aggregata costituiscono le dimensioni e le sottodimensioni di analisi:

- la strategia di ricerca di lavoro;
- la pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro;
- l'investimento realizzato (in termini di tempo dedicato, disponibilità al trasferimento, ecc.);
- la continuità dell'azione di ricerca e il supporto delle istituzioni (in particolare dei Servizi per l'impiego).

L'obiettivo, come anticipato, è affiancare alla tradizionale ripartizione dell'universo d'indagine basata unicamente sulla condizione occupazionale e socio-anagrafica degli individui, uno sguardo inedito che tenga conto dei percorsi professionali, di ricerca di lavoro e di interazione con le istituzioni del mercato del lavoro condotti dagli stessi individui, al fine di codificare la strategia, gli atteggiamenti, gli stratagemmi messi a punto da ciascuno per ottimizzare l'azione di ricerca finalizzata all'inserimento occupazionale. Le dimensioni d'analisi, le sottodimensioni e le variabili considerate fanno riferimen-

to, per semplificazione, a tre principi/qualità generali del modo di agire individuale che si ritiene siano particolarmente funzionali durante l'attività di ricerca lavorativa, a prescindere dalle caratteristiche socio-anagrafiche che, indubbiamente, influiscono in maniera decisiva sull'esito finale. Il primo a cui ci si riferisce è il principio di selettività per cui, tra i molti impulsi che si ricevono dall'esterno, si è opportunamente portati a selezionare solo quelli pertinenti all'azione che intendiamo svolgere, ottimizzando la ricezione e l'analisi delle informazioni utili provenienti da soggetti istituzionali, dai media, dal mondo delle imprese, dal territorio, e perfino dallo stesso nucleo familiare. Nel caso specifico di individui in cerca di lavoro, tale qualità si può tradurre nella capacità di individuare percorsi professionali che sappiano incrociare interessi e attitudini personali con la domanda di professionalità espressa dal mercato del lavoro locale. Il secondo, invece, attiene al principio di anticipazione probabilistica per cui, dopo aver ripetuto nel tempo una serie di attività e comportamenti, e immagazzinato esperienza in un determinato campo, siamo in grado di prevedere cosa potrebbe accadere in seguito a una nostra determinata azione. Nella ricerca di lavoro, questo principio si traduce nella capacità di acquisire e disporre di strumenti idonei alla ricerca, sia a carattere orientativo (per fare il punto della propria situazione: grado di competenze acquisite, attitudini, interessi e motivazioni personali), sia operativo (saper scrivere dopo vari tentativi un curriculum, una lettera di presentazione, utilizzare internet, social network o i media, pianificare le azioni di ricerca, ecc.). Il terzo infine si può riferire, sempre con buon grado di approssimazione, al principio della rappresentazione coerente, per cui grazie al sistema di informazioni da noi possedute siamo in grado di conoscere e servirci del supporto di strutture preposte all'erogazione del servizio di cui intendiamo usufruire. Nel caso specifico, si fa riferimento al supporto delle strutture pubbliche o private che erogano servizi di orientamento e *matching* tra domanda e offerta di lavoro e, quindi, alla possibilità di beneficiare al massimo delle potenzialità dei Centri per l'impiego⁷, dei Centri di orientamento al lavoro⁸ e delle Agenzie private per il lavoro.

Nella parte finale dello studio, infine, strategie, atteggiamenti e modalità di ricerca attuate dai cinque sottogruppi ("sempre occupati", "sempre in cerca di lavoro", "sempre nell'area dell'inattività o in quella degli studenti", "in alternanza tra stati di disoccupazione e occupazione", "in transito dall'area dell'inattività a quella dell'attività" o viceversa) sono stati messi a confronto, allo scopo di far emergere comportamenti poco virtuosi o scarsamente efficaci. Intersecando questo tipo di informazioni con le caratteristiche socio-anagrafiche degli individui più vulnerabili è stato possibile ricostruire l'identikit delle categorie più esposte al rischio di marginalizzazione lavorativa, cioè quelle propense allo scoraggiamento e sempre più difficilmente intercettabili in futuro dalle istituzioni del mercato del lavoro e della formazione.

⁷ Tramite colloqui individuali finalizzati alla stipula del Patto di servizio, in cui vengono definite le azioni da intraprendere per la ricerca del lavoro.

⁸ Attraverso percorsi individuali di orientamento e pratiche di consulenza quali il bilancio di competenze, individuali e/o di gruppo.

Le caratteristiche socio-anagrafiche delle persone in cerca di lavoro

Il profilo medio delle persone “attualmente in cerca di lavoro” pur rispecchiando le proporzioni dell’universo di riferimento dell’Indagine Nazionale Placement presenta dei tratti peculiari, in particolare nella prevalenza di genere (59% donne), nella marcata incidenza dei target di età più giovane (il 50,1% sono meno che 30enni) e nella prevalenza di titoli di studio particolarmente bassi (ben il 50% ha appena la licenza media). Non trascurabile (13,2%) la componente straniera, pur a fronte di una stragrande maggioranza di persone di nazionalità italiana. Per ciò che riguarda la condizione familiare, nel complesso, un quarto dei disoccupati è sposato o convivente e un quinto ha figli, mentre in un caso su sei (15,9%) si registra la compresenza di entrambe le condizioni (v. tabella seguente).

Tabella 3. Individui “attualmente in cerca di lavoro” per tipo di percorso pregresso e caratteristiche socio anagrafiche (val.%)

Attualmente in cerca di lavoro, caratteristiche socio-anagrafiche	Tipo di percorso pregresso					Totale
	Sempre occupati	Sempre in cerca di lavoro	Sempre inattivi o studenti	Hanno alternato occupazione / disoccupazione	Hanno alternato inattività (studenti)/attività	
Genere						
Uomini	45,8	34,5	29,3	42,5	41,4	40,7
Donne	54,2	65,5	70,7	57,5	58,6	59,3
Età in classi						
meno di 25 anni	23,2	18,9	40,4	31,5	35,8	29,9
25-29 anni	20,8	16,6	28,2	19,4	26,2	20,2
30-34 anni	13,3	12,6	9,3	13,0	17,6	13,5
35-39 anni	16,9	9,9	3,4	12,8	7,3	11,4
40-44 anni	8,1	12,9	7,2	9,9	7,5	9,9
45 anni e oltre	17,7	29,1	11,4	13,4	5,7	15,1
Età media	33,4	36,2	29,5	32,0	29,4	32,3

Attualmente in cerca di lavoro, caratteristiche socio-anagrafiche	Tipo di percorso pregresso					Totale
	Sempre occupati	Sempre in cerca di lavoro	Sempre inattivi o studenti	Hanno alternato occupazione / disoccupazione	Hanno alternato inattività (studenti)/attività	
Titolo di studio						
Nessun titolo licenza elementare	1,5	2,5	1,0	0,9	0,4	1,2
Licenza media	47,6	50,5	48,9	51,6	49,6	50,9
Diploma di qualifica 2-3 anni	4,0	6,4	7,2	6,7	5,7	6,4
Diploma di scuola secondaria superiore	30,3	32,3	37,5	27,1	32,0	29,2
Titolo universitario	16,7	8,3	5,4	13,6	12,3	12,3
Cittadinanza italiana						
Si	89,5	88,3	88,3	86,4	85,4	86,8
No	10,5	11,7	11,7	13,5	14,6	13,2
apolide	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Condizione familiare						
Coniuge/convivente	31,1	33,1	20,6	23,5	21,3	25,0
Figli (propri e/o del coniuge/convivente)	27,0	28,1	15,7	18,3	17,9	20,2
Vive da solo	11,0	9,1	5,7	7,8	4,7	7,6
Coniugato/convivente con figli	21,1	22,7	11,5	14,4	13,8	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

Osservati secondo le diverse tipologie di percorso pregresso, gli “attualmente in cerca di lavoro” mostrano profili specifici. Ad esempio, tra coloro che in passato sono risultati «sempre occupati», si osserva un profilo anagrafico mediamente più maturo rispetto al complesso delle persone attualmente in cerca di lavoro, non soltanto in termini di età media (33,4 anni contro 32,3), ma anche in termini di concentrazione in classi di età: il 51% di questi individui, infatti, è concentrato nelle classi tra 25 e 39 anni (45% la media). Analogamente, questo gruppo si distingue, dal punto di vista del titolo di studio, per un profilo marcatamente medio-alto o alto, soprattutto per l’incidenza dei laureati (oltre il 16% contro 12,3% in media) e per l’incidenza di condi-

zione socio-famigliari direttamente riconducibili ad un contesto lavorativo e retributivo abbastanza strutturato o, quanto meno, costante (31% sposati o conviventi, 27% con figli, 21,1% con entrambe le condizioni).

Un profilo simile del contesto familiare caratterizza anche il sottogruppo avente un percorso del tutto opposto a quello testé osservato, costituito cioè da persone che, a partire dalla conclusione dell'esperienza formativa, sono state «sempre in cerca di lavoro». Si tratta di un gruppo avente una forte caratterizzazione di genere (65,5% donne) e composto per circa un terzo da persone sposate o conviventi, con figli (28,1%) o che presentano entrambe le condizioni (22,7%, rappresenta la quota più elevata nei vari sottogruppi). Oltre alla caratterizzazione di genere, tale profilo familiare può essere spiegato con l'elevata incidenza, soprattutto presso la popolazione femminile, di nuclei familiari nei quali è presente un coniuge che lavora (oltre 9 casi su dieci tra i «sempre in cerca di lavoro»). Al di là di questo singolare tratto in comune, i due profili tendono a divergere quando si osservano le caratteristiche legate all'età e al titolo di studio. Le persone che sono state «sempre in cerca di lavoro» infatti hanno un'età media più elevata di tutti gli altri gruppi (36,2 anni) e presentano una distribuzione anagrafica con una «pancia» del 51,9% concentrata dai 35 anni in poi, e una componente assai matura (ultra 45enni) pari al 29,1%: un'incidenza doppia, rispetto alla composizione media delle persone attualmente disoccupate e più che doppia rispetto agli altri sottogruppi. Ad accentuare il profilo problematico di questo gruppo concorre, infine, il dato relativo al titolo di studio, assai sbilanciato verso i livelli bassi o medio bassi: ben il 50,5% di coloro che, dopo la fine dell'esperienza formativa, hanno sempre cercato lavoro senza successo, dispone appena di una licenza media ed un altro 32,3% dispone di un diploma di scuola secondaria. Modesta la quota di laureati, pari a poco più dell'8%. In buona sostanza, questo gruppo – che rappresenta il 17% delle persone in cerca di lavoro – comprende individui che concentrano gli elementi più critici sul piano del profilo socio anagrafico: età matura, bassa o comunque modesta scolarizzazione, combinazione di età matura e genere (ad es. in questo gruppo la concentrazione di donne ultra quarantenni è del 49,3% contro il 30% dell'insieme delle persone in cerca di lavoro). Altresì, a tali caratteristiche associa una forte presenza di condizioni familiari strutturate (presenza di figli, dipendenza da un solo reddito, quello del coniuge o del convivente). Il tutto si staglia su uno sfondo di disoccupazione di lunghissima durata.

Il terzo gruppo è costituito da coloro che, dal termine dell'esperienza formativa, sono «*sempre rimasti in una condizione di inattività, ovvero hanno proseguito gli studi*», restando al di fuori delle forze di lavoro. Questa platea presenta al suo interno una robusta componente studentesca che incide sulle caratteristiche complessive: giovane età (il 68,8% ha meno di 29 anni, l'età media è di 29,5), media scolarizzazione (licenza media e una proporzionalmente alta concentrazione di diplomati superiori) e scarsa presenza di laureati (appena il 5,4%). Elevatissima è la concentrazione di genere: 7 persone su 10 sono donne. Tutto questo a fronte della presenza, certo più bassa ma niente affatto trascurabile di condizioni familiari strutturate, con un 20,6% di persone coniugate o conviventi (nella quasi totalità dei casi con persone che hanno un reddito), un 15,7% con figli ed un 11,5% dei casi nei quali entrambe queste condizioni sono contemporaneamente osservabili.

Chi ha, in questi ultimi 6 anni circa, “*alternato periodi di occupazione a periodi di disoccupazione*” rappresenta il 61% delle persone in cerca di lavoro e, con tutta evidenza, incarna il profilo medio dell’intero insieme osservato. Per costoro si ripetono le brevi considerazioni effettuate nella descrizione delle persone attualmente in cerca di lavoro: forte polarizzazione di genere (57,5% donne), età media di 32 anni (contro 32,3 dell’intero insieme) ed una buona metà della popolazione (50,9%) di età non superiore ai 29 anni: in questa fascia di età la composizione di genere è leggermente a favore della componente maschile. A partire dai 30 anni in su, la componente femminile è numericamente pari a due volte quella maschile. È anche in questi dettagli che si possono scorgere potenzialità e criticità di questo target, nonché peculiarità in termini di domanda di servizi rivolta alle istituzioni del mercato del lavoro. Tra le potenzialità è possibile scorgere il fatto che si tratta di persone non inoccupate, vale a dire che hanno comunque effettuato esperienze lavorative e che non si sono collocate ai margini del mercato del lavoro, entrando e uscendo dallo stato di disoccupazione più di una volta. Tra le criticità è possibile cogliere la presenza di una robusta componente femminile in età più che matura, nonché l’elevata concentrazione di giovani under 25, due tra i profili più critici nel nostro mercato del lavoro. A conferma di tale mix di elementi critici e di potenzialità, tra queste persone, è l’incidenza di bassi titoli di studio (51,6% appena con la licenza media), pur a fronte di un 27% di diplomati e di un 13,6% di laureati, dato più elevato della media delle persone in cerca di lavoro e secondo soltanto a quello del sottogruppo dei «sempre occupati». A conferire un tratto di grande eterogeneità e multiformità di situazioni presenti nel gruppo delle persone che «hanno alternato occupazione/disoccupazione» concorre altresì il dato relativo alle condizioni familiari: poco meno di un quarto di questa popolazione convive o ha un coniuge, poco più di un sesto (il 18,3%) ha figli, 7,8% di essi sono single e il 14,4% convive o è sposato ed ha figli.

L’ultimo sottogruppo osservato è composto da persone che, a partire dalla conclusione dell’esperienza formativa, ha “*alternato la condizione di inattività a quella di attivo*” sul mercato del lavoro. Si tratta di studenti che hanno cercato lavoro per un periodo di tempo, che in taluni casi lo hanno trovato, ovvero di persone in cerca che hanno lasciato il mercato del lavoro attivo per dedicarsi agli studi o, come si è accennato nelle pagine introduttive, per sopraggiunte motivazioni familiari. La composizione anagrafica sbilanciata verso la giovane età (con un’età media di 29,4 anni ed un 62% di under 29) sottende, invero, una diversa distribuzione per genere: la componente maschile risulta più giovane di quella femminile, tanto che tra gli uomini l’81% di questa porzione di popolazione è di età inferiore ai 29 anni (48,1% tra le donne), mentre dai 30 anni in su, la popolazione femminile è pari a 3 volte quella maschile. Rispetto ai «sempre inattivi o studenti» è più marcata la componente universitaria (12,3%) ed è comunque robusta quella con basso titolo di studio (49,6%). La forte componente femminile (e come si è visto di età anche matura), fa da preludio ad un quadro relativo alla condizione familiare non dissimile, per consistenza, a quello già osservato negli ultimi due gruppi, con un quinto di individui sposati o conviventi, con figli (17,9%) e con famiglie non mononucleari (13,8%).

Ricostruzione dei comportamenti individuali: le dimensioni d'analisi

Come anticipato nell'introduzione, la ricostruzione dei comportamenti individuali è stata compiuta grazie alle informazioni raccolte nell'Indagine Nazionale Placement, in due rilevazioni realizzate a un anno di distanza l'una dall'altra. Più in dettaglio, le informazioni fanno riferimento a cinque distinti fasi temporali:

1. al momento dell'iscrizione al corso = T0;
2. alla conclusione dell'esperienza formativa = T1;
3. a 12 mesi dalla conclusione dell'esperienza formativa = T2;
4. al momento della prima tornata di indagine (4,34 anni dalla conclusione dell'esperienza) = T3;
5. al momento della seconda tornata di indagine (5,63 anni dalla conclusione dell'esperienza) = T4.

Per ricomporre comportamenti, atteggiamenti e azioni che i singoli individui hanno espresso e testimoniato nel corso delle indagini, muovendosi all'interno del mercato del lavoro e della formazione, sono stati esaminati quattro dimensioni di analisi (si veda Fig. 1), a loro volta articolate in sottodimensioni in grado di circoscrivere i comportamenti tenuti, le variabili motivazionali, i vincoli oggettivi sopportati. Ciascuna sottodimensione è, a sua volta, corredata dalle variabili utilizzate, dagli indicatori attraverso i quali i dati restituiti dall'indagine sono stati posizionati nel quadro della presente osservazione e, infine, da una colonna relativa alle note. Le dimensioni osservate sono le seguenti:

- *Strategie di ricerca di lavoro*: sono osservate due sottodimensioni, una relativa alla gamma degli strumenti utilizzati e/o delle azioni di ricerca effettuate dal singolo individuo nell'ambito di ciascuna unità di tempo (comprese tra T1 e T4) nelle quali esso si è trovato nella condizione di persona in cerca di lavoro; l'altra relativa alla capacità di diversificare la strategia adottata in caso di ricerche di lavoro plurime o prolungate nel tempo. Si assume, in linea di massima, che una propensione all'utilizzo di un ampio numero di canali di ricerca sia indice di una certa capacità di iniziativa personale. Allo stesso tempo e nel caso di coloro che effettuano una ricerca di lavoro prolungata nel tempo⁹, si considera indice di una buona capacità di adattamento al contesto e di reazione alle azioni precedenti non andate a buon fine, la propensione a diversificare le azioni di ricerca poste in essere, vale a dire a non utilizzare sempre gli stessi canali (al netto dei Servizi per l'impiego, considerati a parte in ciascuna osservazione). Il grado di combinazione di queste due attitudini, all'interno delle strategie di ricerca osservate, è a sua volta indice della presenza, nelle persone, di una certa visione critica e selettiva nello svolgimento delle attività osservate (richiamando almeno in parte il già citato principio di anticipazione),

⁹ Perché nel periodo T0-T4 hanno o alternato occupazione a disoccupazione, ovvero sono stati sempre in cerca di lavoro o ancora perché hanno alternato inattività alla condizione di attivo sul mercato del lavoro

ovvero di una visione più conservativa e consuetudinaria della ricerca di lavoro, circoscritta allo stesso set di canali utilizzati nel tempo. In posizione intermedia, si ritaglia un'area che su un nocciolo consuetudinario (sempre gli stessi canali nel tempo) innesta di volta in volta il ricorso ad ulteriori intermediari (formali e informali) che dilata sostanzialmente la numerosità complessiva dei canali utilizzati (si veda infra tabb. 4 e 6).

- *Pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro*: prende in considerazione, anzitutto, l'esistenza, al momento della scelta dell'esperienza formativa svolta, di una qualche forma di pianificazione del proprio percorso personale e professionale che suggerisca la presenza di una consapevole valutazione del disallineamento dei propri bisogni e della propria condizione rispetto al contesto nel quale si vive e si ricerca lavoro. Questa consapevole valutazione è, ad esempio, presente in quelle persone che hanno addotto motivazioni di scelta del corso esplicitamente legate al bisogno di completare il proprio percorso formativo, ovvero di colmare lacune tecnico-professionali, aggiornare/manutenere le proprie competenze, etc. All'opposto essa risulta più labile in presenza di motivazioni di carattere futuribile ma meno puntuale (come: trovare un lavoro, interesse personale, ri-attivarsi dopo un periodo di inattività) o di carattere strumentale/materiale (accedere a rimborsi spesa o borse di studio). In secondo luogo, si tiene conto della successiva valutazione operata dall'individuo in merito all'esperienza svolta. In questo caso si osserva se essa è stata di stimolo alla ricerca successiva di lavoro o se, al contrario, è risultata del tutto indifferente o addirittura di ostacolo ad essa, fermo restando il concorso delle condizioni e della congiuntura del mercato del lavoro locale. La combinazione delle due sottodimensioni (motivazioni e valutazione) in una matrice, consente di isolare tre livelli di pianificazione: "rispondente" nel caso di compresenza di una consapevole progettualità e di una ricaduta stimolante dell'attività svolta nel prosieguo dell'azione di ricerca; "parziale" nel caso di disallineamento tra le due sottodimensioni (progettualità generica o astratta e ricaduta positiva, ovvero progettualità consapevole ma ricadute interlocutorie); "non rispondente" in presenza di un allineamento tra una progettualità generica e ricadute indifferenti o negative dell'esperienza fatta.
- *Investimento*: sono osservate sottodimensioni che attengono alla disponibilità della singola persona a sobbarcarsi degli oneri materiali e immateriali connessi alla scelta di un corso di formazione, nonché alla propensione a dare – in costanza di disoccupazione – una continuità nel tempo alle esperienze formative o di riqualificazione. Quanto l'investimento nella formazione costituisce una variabile indipendente alla quale si è disposti a subordinare l'organizzazione dei propri tempi di vita, di gestione della famiglia, delle proprie relazioni? E fino a che punto? A tali quesiti si cerca di rispondere con un buon livello di approssimazione utilizzando alcune variabili osservate nella prima tornata d'indagine: la disponibilità alla mobilità geografica per partecipare a un corso di formazione e il tempo di spostamento necessario per poter prendere parte all'intervento formativo rappresentano due chiavi di osservazione "limite", perché da un lato prendono in considerazione la disponibilità a fronteggiare un periodo disagiata riguardo molti aspetti della vita quotidiana,

pur di poter frequentare “quel” corso di formazione; da un altro lato, prendono in considerazione una dimensione certamente più quotidiana e meno gravida di implicazioni personali che nella mobilità geografica, attenendo ai tempi di spostamento. Laddove si rileva la disponibilità ad una certa mobilità geografica, e dove si sono osservati tempi di spostamento elevati, comunque sopportati dalle persone, per frequentare il corso, si può stimare una certa propensione all’investimento in formazione quale variabile indipendente rispetto a quelle di ordine materiale. Quanto più si osserva la frequentazione di corsi “a meno di mezz’ora da casa”, tanto più appare evidente che la prossimità geografica abbia costituito un criterio non indifferente nella formulazione della scelta individuale riguardo l’esperienza formativa da effettuare. Infine, viene osservata anche la propensione ad investire nuovamente nella formazione, a distanza di tempo dalla conclusione dell’esperienza formativa iniziale e durante le fasi di ricerca attiva di lavoro.

- *Continuità dell’azione di ricerca e utilizzo del supporto delle Istituzioni (Servizi per l’impiego)*: quest’ultima dimensione comprende due sottodimensioni, una che osserva la propensione alla conduzione di comportamenti proattivi sul mercato del lavoro da parte dell’individuo durante la frequentazione del corso di formazione ed una che si concentra sulla ricerca di lavoro *tout court*, vale a dire dopo la conclusione dell’esperienza formativa. In questa seconda sottodimensione si tiene conto del ricorso al supporto dei Centri per l’impiego durante le attività di ricerca nelle quali l’individuo è risultato impegnato a partire dalla conclusione dell’esperienza formativa. Nelle due tornate dell’Indagine Nazionale Placement l’osservazione delle azioni di ricerca di lavoro e quella dell’utilizzo dei Centri per l’impiego procedono sempre in parallelo, talché ogni persona che ha svolto attività di ricerca è chiamata *comunque* (anche se il CPI non rientra nella rosa di opzioni di ricerca effettuate) ha pronunciarsi sul suo ricorso alle Istituzioni del mercato del lavoro. L’indicatore di riferimento è dato dal rapporto tra numero di contatti con i CPI nel tempo T1 – T4 e numero di ricerche effettuate, evidenziando così non tanto la numerosità dei contatti quanto piuttosto la continuità del rapporto con i Servizi per l’impiego in corrispondenza dei momenti di reale bisogno del loro supporto. Naturalmente il rapporto con i CPI osservato nel corso dell’indagine non è un “rapporto quale che sia”, non si osservano i “contatti” con i CPI ma l’interazione con essi ai fini della esplicita ricerca di un’occupazione. È nel modo in cui si presenta il “grado di continuità” che possiamo intravedere un primo profilo del principio della rappresentazione coerente, inteso come capacità dell’individuo di saper valorizzare o completare le informazioni in proprio possesso durante l’attività di ricerca, attraverso il supporto delle Istituzioni preposte.

Figura 1. Ricostruzione dei comportamenti individuali: le dimensioni d'analisi. Quadro sinottico

Dimensione	Sottodimensione	Variabili utilizzate	Indicatori	Note	Area
Strategie di ricerca	Ampiezza e gamma degli strumenti di ricerca utilizzati	Quota di formati che ha svolto poche (meno di 2) / molte (più di 2) azioni di ricerca per unità di tempo	Percentuale di allievi che utilizza una gamma ampia di strumenti di ricerca e che, nel caso di ricerca di lavoro prolungata nel tempo, diversificati le strategie di ricerca (ad es. non utilizzando sempre gli stessi canali)	Numerosità delle azioni di ricerca svolte nell'unità di tempo indice di minor dipendenza dai singoli canali, maggiore capacità di iniziativa personale Diversificazione delle azioni di ricerca nel corso del tempo, indice di capacità di anticipazione da parte dell'individuo	Principio di anticipazione
	Diversificazione della strategia di ricerca nel tempo	Quota di formati che ripete/non ripete le medesime azioni di ricerca nel tempo			

Dimensione	Sottodimensione	Variabili utilizzate	Indicatori	Note	Area
Pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro	Consistenza delle motivazioni alla base della scelta dell'esperienza formativa (completamento percorso di istruzione, colmare proprie e riconosciute lacune tecnico/professionali, aggiornare competenze/ conoscenze, acquisire punteggi utili ai fini della carriera lavorativa) rispetto all'obiettivo della ricerca di lavoro	Percentuale di allievi che, al tempo T0, hanno scelto il corso per completare il percorso di istruzione, colmare proprie e riconosciute lacune tecnico professionali, aggiornare competenze, etc. su totale allievi	Percentuale di allievi che, al tempo T0, ha scelto il corso per completare il percorso di istruzione, colmare proprie e riconosciute lacune tecnico professionali, etc. ed ha considerato, al tempo T1, l'attività formativa come uno stimolo per la ricerca di lavoro	Rispondente = pianificazione basata su motivazioni puntuali e consapevoli rispetto alla scelta dell'intervento formativo + coerenza tra aspettative e attività formativa conclusa; Parziale = pianificazione basata su motivazioni puntuali ma bassa coerenza tra aspettative e attività formativa ovvero pianificazione astratta o generica ma alta coerenza tra aspettative e attività formativa;	Principio di selettività
	Coerenza tra aspettative e attività formativa conclusa	Percentuale di allievi che, al tempo T1, considera l'attività formativa uno stimolo per la ricerca di lavoro		Non rispondente = pianificazione generica o bassa coerenza	

Dimensione	Sottodimensione	Variabili utilizzate	Indicatori	Note	Area
	Disponibilità alla mobilità geografica per partecipare a formazione	Formati disponibili alla mobilità geografica per partecipare ad un'esperienza formativa	Quota di formati che, al tempo T0, si sono dichiarati disponibili alla mobilità geografica per la formazione sul totale dei formati		
Investimento	Disponibilità a sostenere tempi di spostamento impegnativi per partecipare alla formazione	Tempo di spostamento per raggiungere la sede del corso di formazione	Quota di formati che, al tempo T0, hanno affrontato tempi di spostamenti >1h, sul totale dei formati		Mista (p. di selettività e p. della rappresentazione coerente)
	Partecipazione o iscrizione a ulteriori attività formative	Percentuale di formati che ha partecipato ad ulteriori attività formative	Quota di formati che, al tempo T3, hanno partecipato a ulteriori attività formative, sul totale dei formati		

Dimensione	Sottodimensione	Variabili utilizzate	Indicatori	Note	Area
Continuità dell'azione di ricerca e utilizzo del supporto delle Istituzioni preposte all'erogazione dei servizi per l'impiego	Svolgimento di azioni di ricerca di lavoro durante l'attività formativa	Formati che hanno svolto attività di ricerca di lavoro durante l'attività formativa	Quota di formati che, al tempo T0-T1, ha svolto attività di ricerca di lavoro, sul totale dei formati	Maggiore propensione ad un comportamento attivo in presenza di forme di ricerca di lavoro anche durante l'attività formativa (nel tempo compreso tra T0 e T1), oltre che a partire dal tempo T1	Principio della rappresentazione coerente
	Utilizzo delle Istituzioni pubbliche nelle attività di ricerca osservate	Numero di contatti con i CPI al tempo T1, T3 e T4	Rapporto tra n. contatti con CPI e n. di azioni di ricerca svolte tra il tempo T1 e T4	Elevato/esclusivo=il n. contatti con CPI è > al n. di azioni di ricerca svolte nel periodo di tempo; Costante=tanti contatti con CPI quante azioni di ricerca svolte; Basso= il n. di contatti con CPI è < alle azioni di ricerca svolte; Assente: nessun contatto con i CPI	
		N. di azioni di ricerca svolte tra il tempo T1 e T4			

Le strategie cognitive adottate durante la fase di ricerca occupazionale

Il target delle persone “attualmente in cerca di lavoro”, come si è visto, è composto per circa l’80% da persone che hanno avuto lunghi periodi pregressi di ricerca di lavoro, in larga parte alternandoli a momenti di occupazione più o meno lunghi e, in altra parte, senza soluzione di continuità dalla conclusione dell’esperienza formativa frequentata. Una parte minoritaria (circa il 4,5%) è stata sempre occupata prima d’ora.

L’intera popolazione osservata è accomunata dal fatto di collocarsi largamente nell’area di criticità convenzionalmente identificata per ciascuna dimensione, vale a dire quell’area di inefficacia o parziale inefficacia dei comportamenti, inefficienza delle scelte opzionate oppure, nel caso del rapporto con le istituzioni, di sfiducia verso i pivot principali del mercato. In sostanza, il profilo medio dell’individuo “attualmente in cerca di lavoro” risultante dall’analisi effettuata è quello di una persona che ha alle proprie spalle un percorso professionale intermittente e movimentato, che si svolge in massima parte nella sfera delle forze di lavoro *tout court*. Questo percorso appare caratterizzato dalla combinazione, largamente minimalista e blanda in termini qualitativi, di strategie, criteri di scelta, motivazioni all’investimento nella scelta formativa effettuata e capacità di orientarsi nel rapporto con le istituzioni pubbliche.

Osservando i dati di sintesi riportati nella tabella 4 è possibile ricostruire i contorni del profilo testé tracciato. Gli “attualmente in cerca di lavoro”, nel complesso, hanno seguito fin qui delle strategie di ricerca di lavoro largamente improntate sulla quantità delle azioni di ricerca contestualmente esperite e sulla scarsa selettività delle stesse in funzione degli esiti ottenuti. Al netto di coloro che fino ad ora sono stati «sempre occupati», due persone su tre hanno usato molti canali e ripetuto nel corso del tempo questa stessa scelta. Solo il 14,2% del totale effettua un vero e proprio turn-over tra le azioni esperite pur attingendo tra una varietà abbastanza ampia di canali. Si tratta di un comportamento che consente, in ciascuna ricerca, di attenuare l’effetto di dipendenza da un solo canale e di rimarcare, pur in una condizione difficile e di marcata inferiorità, la sfera di autonomia e di gestione delle proprie scelte individuali.

La pianificazione del percorso formativo è risultata di gran lunga modesta o addirittura scarsa. Una buona metà degli “attualmente in cerca di lavoro”, infatti, pur partendo da una certa capacità di visione delle proprie necessità e dei propri obiettivi formativi nel breve-medio termine – tanto da indicare motivazioni puntuali e concrete alla base della scelta dell’esperienza svolta – valuta tale esperienza *del tutto indifferente* ai fini della ricerca di lavoro. Alla stessa valutazione, inoltre, perviene un ulteriore 38,2% della popolazione che sconta una pianificazione del percorso formativo basata su una visione troppo generica e astratta delle proprie aspettative e degli obiettivi individuali. Peraltro, i dati dell’Indagine Nazionale Placement evidenziano che questa delicatissima fase è stata effettuata da quasi il 60% degli attualmente in cerca di occupazione praticamente *in proprio*, vale a dire attraverso la mediazione di reti informali (amici, parenti, conoscenti per il 35,9%) o attraverso i mass media (22,5%): dunque attraverso *forme di auto-orientamento*. La mediazione “istituzionale”, che presupporrebbe forme di socializzazione ed accompagnamento del singolo individuo verso una scelta più consa-

pevole, realistica e presumibilmente efficace, ha invece coinvolto porzioni più modeste di popolazione: un 9,6% è avvenuta tramite CPI o Centri di Formazione/Orientamento o Agenzie per il lavoro (Apl), un 19% attraverso la Scuola (16%) o l'Università (3%). Non a caso, le migliori performances in termini di capacità di pianificazione si osservano in corrispondenza dei canali di rinvio alla formazione costituiti dall'università (33,9% di pianificazione "Rispondente" alle finalità di ricerca di lavoro), nonché dalla scuola, dagli stessi Enti di Formazione e dalle Apl (tra il 15 ed il 19%). Questi canali istituzionali, tuttavia, presi assieme, hanno mediato la scelta dell'esperienza formativa di appena il 22,1% degli "attualmente in cerca di lavoro".

Tabella 4. Individui "attualmente il cerca di lavoro": comportamenti osservati

Strategie di ricerca di lavoro (*)		
	Ampiezza gamma di canali	
	<i>usa pochi canali</i>	<i>usa molti canali</i>
Diversificazione delle azioni nel tempo		
<i>Non ripete le stesse azioni di ricerca</i>	14,7	14,2
<i>Ripete le stesse azioni di ricerca</i>	5,4	65,7
Pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro		
Non rispondente	38,2	
Parziale	50	
Rispondente	11,8	
Investimento per il rafforzamento delle competenze		
Disponibilità alla mobilità geografica per frequentare corso di formazione	9,5	
Tempo di spostamento per partecipare a formazione <30m	66,1	
Tempo di spostamento per partecipare a formazione >1h	6,2	
Formazione durante la disoccupazione	12,6	
Utilizzo delle istituzioni pubbliche nelle attività di ricerca di lavoro svolte		
Nessun utilizzo	20,6	
Utilizzo basso o parziale	45,5	
Utilizzo costante	33,1	
Utilizzo elevato/esclusivo	0,8	

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014 (*) esclusi i «sempre occupati»

Modesto, se letto a posteriori, è risultato il grado di investimento personale e materiale nella esperienza formativa fatta: al momento dell'iscrizione al corso solo il 9,5% delle persone era disposta a sobbarcarsi di una qualche forma (anche minima) di mobilità geografica pur di frequentare una specifica esperienza formativa. Ancor più modesta (il

6,2%) è stata la componente che si è sobbarcata effettivamente di tempi di spostamento un po' impegnativi (almeno un'ora di viaggio) per frequentare il corso, a testimonianza dell'incidenza effettiva che, nell'immaginario di queste persone, ha avuto fin dai tempi dello svolgimento del corso, il criterio della prossimità geografica. Infine, durante il periodo di ricerca di lavoro, solo una persona su otto (il 12,6%) ha effettuato altre esperienze di formazione. Questo a voler indicare non solo la scarsa propensione a considerare la formazione come uno strumento che possa accompagnare costantemente l'attività di ricerca di lavoro e non a rappresentare uno stadio precedente alla disoccupazione *tout court*, ma anche la presenza di un ampio spazio di intervento per le istituzioni pubbliche del mercato del lavoro e della formazione nella sensibilizzazione delle persone verso comportamenti virtuosi e, in vista dell'obiettivo lavorativo, senz'altro più efficienti.

Infine, il ricorso alle istituzioni pubbliche durante le attività di ricerca svolte è risultato largamente concentrato verso l'assenza di utilizzo (20,6%) e l'utilizzo saltuario o parziale (45,5%) dei Centri per l'impiego. Questi numeri non sono influenzati dalla presenza, pur minima, di una componente di "attualmente in cerca di lavoro" che, nel passato è stata sempre occupata. Anzi. Deve far riflettere come, in un target formato dall'80% di persone che già sono state in cerca di lavoro e che in buon parte¹⁰ si sono rivolte ai Servizi per l'impiego dopo il termine del corso di formazione, ciò che sia venuto a mancare è stata la *continuità di relazione con l'Istituzione preposta*: se non per "pigrizia" dell'individuo, per lo meno per l'assenza di opportuni comportamenti volti al coinvolgimento e alla attivazione dell'individuo stesso da parte dei CPI.

Le categorie di popolazione più a rischio di marginalizzazione lavorativa

Tra le persone "attualmente in cerca di lavoro", i risultati dell'indagine mostrano la vulnerabilità del sottogruppo composto dai soggetti che a partire dalla conclusione dell'esperienza formativa sono state «sempre in cerca di lavoro». I dati, infatti, evidenziano come rispetto alle altre componenti osservate questi abbiano espresso dei comportamenti poco efficaci (per esempio riguardo la pianificazione del percorso formativo) o poco virtuosi (riguardo la pianificazione della ricerca di lavoro), benché costanti e ripetuti nel tempo. Questi comportamenti, peraltro, si sono verificati in corrispondenza di tutte le dimensioni osservate.

Nel dettaglio (Tab. 5), per ciò che attiene la pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro, questo target mostra la più bassa coerenza tra aspettative iniziali, percorso formativo seguito e condizione attualmente osservabile sul mercato del lavoro. Sono gli stessi «sempre in cerca di lavoro» a dichiarare di valutare in modo negativo la funzionalità del corso di formazione svolto rispetto all'obiettivo di cercare un'occupazione, più di quanto non facciano gli altri sottogruppi degli "attualmente in cerca di lavoro" (47,7 contro una media di 38,2).

¹⁰ Cfr. Di Battista G., Landi R., *Il ruolo dei Cpi nell'intermediazione dell'utenza debole verso l'offerta formativa*, in Osservatorio Isfol n. 1-2/2014, pp. 27-44

Tabella 5. Individui “attualmente in cerca di lavoro” e precedente percorso occupazionale-pianificazione del percorso formativo

Attualmente in cerca di lavoro per precedente percorso occupazionale	Pianificazione del percorso formativo in funzione della ricerca di lavoro		
	Non rispondente	Parziale	Rispondente
Sempre occupati	18,6	69,6	11,7
Sempre in cerca di lavoro	47,7	44,1	8,2
Sempre inattivi o studenti	26,1	50,4	23,6
Hanno alternato occupazione/ disoccupazione	38,2	50,9	10,9
Hanno alternato inattività (studenti)/ attività	36,3	46,3	17,4
Totale persone attualmente in cerca di lavoro	38,2	50	11,8

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

Anche l’analisi dei comportamenti di ricerca di lavoro (Tab. 6) denota per il «sempre in cerca di lavoro» un utilizzo poco efficace dei canali di ricerca, evidenziando una propensione superiore alla media al ricorso ad una ristretta rosa di canali peraltro reiterata nel tempo (9,6% contro 5,5%). Allo stesso tempo la percentuale di essi che effettua comportamenti virtuosi, vale a dire improntati al ricorso ad un ampio numero di canali e ad un loro avvicendamento nel corso delle attività di ricerca (bassa ripetizione degli stessi canali), è più bassa della media (12,2% contro 14,9%).

Tabella 6. Individui “attualmente in cerca di lavoro” per precedenti condizioni occupazionali e strategie di ricerca adottate

Attualmente in cerca di lavoro per precedente percorso occupazionale	Diversificazione delle azioni nel tempo	Ampiezza gamma di canali	
		usa pochi canali	usa molti canali
Sempre occupati	Non ripete le stesse azioni di ricerca	33,4	31,2
	Ripete le stesse azioni di ricerca	6,0	29,3
	Totale	39,5	60,5
Sempre in cerca di lavoro	Non ripete le stesse azioni di ricerca	7,8	12,2
	Ripete le stesse azioni di ricerca	9,6	70,4
	Totale	17,4	82,6

Attualmente in cerca di lavoro per precedente percorso occupazionale	Diversificazione delle azioni nel tempo	Ampiezza gamma di canali	
		usa pochi canali	usa molti canali
Sempre inattivi o studenti	Non ripete le stesse azioni di ricerca	60,4	31,2
	Ripete le stesse azioni di ricerca	1,9	6,5
	Totale	62,3	37,7
Hanno alternato occupazione/ disoccupazione	Non ripete le stesse azioni di ricerca	12,3	12,3
	Ripete le stesse azioni di ricerca	4,8	70,6
	Totale	17,1	82,9
Hanno alternato inattività (studenti)/ attività	Non ripete le stesse azioni di ricerca	21,4	20,6
	Ripete le stesse azioni di ricerca	4,2	53,8
	Totale	25,6	74,4
Totale persone Attualmente in cerca di lavoro	Non ripete le stesse azioni di ricerca	15,5	14,9
	Ripete le stesse azioni di ricerca	5,5	64,1
	Totale	21,0	79,0

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

L'analisi della terza dimensione (Tab. 7) mostra, rispetto alle variabili considerate, per tutti i sottogruppi analizzati un basso investimento per il rafforzamento delle competenze, sia in termini di disponibilità a modificare i tempi di vita per partecipare all'intervento formativo (mobilità geografica, distanza, etc.), sia in termini di programmazione del proprio percorso di inserimento lavorativo (effettiva partecipazione ad ulteriori corsi durante la disoccupazione). Più in dettaglio, la tabella seguente evidenzia come il tempo di spostamento per partecipare agli interventi formativi sia stato mediamente inferiore ai 30 minuti (66,1% dei casi). Soltanto nel 6,2% dei casi si registra una distanza superiore ad un'ora tra luogo di residenza e sede del corso. Nel caso specifico dei «sempre in cerca di lavoro», la percentuale sale al 71,6% per spostamenti inferiori ai 30 minuti e scende al 3,7% per quelli superiori all'ora. Questo dato evidenzia per tutti, e in particolare per i «sempre in cerca di lavoro» e gli «inattivi», una forte relazione tra scelta dell'esperienza formativa e prossimità geografica della sede di svolgimento, tanto da far sembrare che una delle variabili più «pesanti» nella scelta del percorso formativo possa essere stata quella di prossimità geografica. Un altro elemento da sottolineare è costituito dalla scarsa partecipazione ad ulteriori interventi formativi durante la ricerca di lavoro. Questo dato fa riflettere soprattutto per la categoria dei «sempre in cerca di lavoro», composta da individui che da almeno 5 anni si trova ininterrottamente in questa condizione, e al cui interno soltanto il 16,3% ha frequentato nuovi corsi per rafforzare la propria presentazione sul mercato

del lavoro (il dato relativo a questo sottogruppo, benché superiore alla media, non è molto distante rispetto a quello di individui che hanno deliberatamente scelto di alternare momenti di inattività o studio alla ricerca di lavoro).

Tabella 7. Individui “attualmente in cerca di lavoro”: investimento per il rafforzamento delle competenze

Attualmente in cerca di lavoro e precedente percorso occupazionale	Disponibile a mobilità geografica per frequentare corso di formazione	Tempo di spostamento per partecipare a formazione <30m	Tempo di spostamento per partecipare a formazione >1h	Formazione durante la disoccupazione
Sempre occupati	13,0	57,1	6,8	-
Sempre in cerca di lavoro	9,6	71,6	3,7	16,3
Sempre inattivi o studenti	7,5	81,0	3,6	-
Hanno alternato occupazione/disoccupazione	9,1	63,2	6,6	13,1
Hanno alternato inattività (studenti)/ attività	10,2	71,0	8,3	13,6
Totale persone attualmente in cerca di lavoro	9,5	66,1	6,2	12,6

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

Infine, l’ultima dimensione osservata (Tab. 8) riguarda la propensione all’utilizzo delle istituzioni pubbliche (Centri per l’impiego in particolare) in corrispondenza delle azioni di ricerca di lavoro svolte nel periodo osservato. Dalla lettura dei dati, per i «sempre in cerca di lavoro» si ricava un utilizzo saltuario (basso o parziale) dei CPI superiore alla media (50,5% contro 45,5%) e, al tempo stesso, un utilizzo costante nel tempo solo per il 29,5% della popolazione che costituisce il sottogruppo (contro invece una media del 33,1%). Il dato va interpretato non soltanto come una deliberata e poco virtuosa scelta personale, ma anche alla luce di una effettiva mancanza di offerta di lavoro o di politiche attive da parte delle strutture pubbliche. Infatti, circa i due terzi dei «sempre in cerca di lavoro» (una percentuale molto superiore rispetto a tutti gli altri sottogruppi) si è rivolta ai CPI subito dopo la fine dell’esperienza formativa iniziale con l’evidente intento di cercare un lavoro attraverso il supporto delle istituzioni. Non essendo tuttavia pervenuta nessuna offerta, né alcuna successiva riconvocazione per la proposta di altri percorsi di politica attiva (ovvero può esser pervenuta un’offerta di lavoro *non congrua*, che è stata rifiutata), essi hanno dichiarato di non aver più utilizzato tale canale nelle loro successive ricerche, oppure di esservi ritornati solo a distanza di anni, nell’intervallo dei quali la loro condizione di disoccupati è rimasta invariata.

Tabella 8. Individui “attualmente in cerca di lavoro” e precedente percorso occupazionale - Utilizzo delle Istituzioni pubbliche nelle attività di ricerca osservate

Attualmente in cerca di lavoro e precedente percorso occupazionale	Utilizzo delle Istituzioni pubbliche nelle attività di ricerca osservate			
	Nessuno	Basso o parziale	Costante	Elevato/esclusivo
Sempre occupati	31,0	39,4	29,4	0,2
Sempre in cerca di lavoro	19,5	50,5	29,5	0,5
Sempre inattivi o studenti	50,1	7,1	41,8	1,0
Hanno alternato occupazione/disoccupazione	17,3	49,2	32,5	1,0
Hanno alternato inattività (studenti)/ attività	25,3	35,5	38,6	0,6
Totale persone attualmente in cerca di lavoro	20,6	45,5	33,1	0,8

Fonte: ISFOL, Indagine Nazionale Placement, 2014

Un profilo non troppo dissimile da quello osservato hanno le persone che sono transitate dallo stato di occupazione a quello di disoccupazione. In questo caso, tuttavia, l’incidenza dell’utilizzo costante dei CPI risulta più elevato (32,5%) dai “sempre in cerca” ed appena inferiore alla media, a testimonianza di come i CPI risultino un poco più attrattivi o appetibili per quelle utenze che, avendo effettuato esperienze lavorative ancorché intermittenti, si ritrovano senz’altro meno marginalizzate ed escluse tanto dal mercato del lavoro quanto dal contesto formativo e lavorativo (considerando l’esperienza lavorativa comunque un’occasione di aggiornamento e adeguamento di competenze e presentazione sul mercato del lavoro per l’individuo) di quanto non risultino le persone «sempre in cerca di lavoro».

Considerazioni finali

A più di cinque anni di distanza dalla conclusione degli interventi formativi più di un terzo degli individui osservati non è ancora occupato. L’indagine mostra come, nel corso di questi anni, i percorsi professionali o di vita seguiti da queste persone siano stati piuttosto diversificati: alcuni hanno sempre lavorato prima di trovarsi nell’attuale condizione di disoccupazione; altri, hanno alternato stati di occupazione a stati di disoccupazione; altri hanno sempre gravitato nell’area dell’inattività o in quella degli studenti; altri, infine, sono transitati dall’area dell’inattività a quella dell’attività o viceversa. Una quota di individui non marginale (17%), però, pur restando in tutto questo tempo attivamente alla ricerca di un’occupazione, non ha mai svolto nessun tipo di esperienza lavorativa, neppure per brevi periodi o in forma saltuaria.

Dal punto di vista socio-anagrafico, tra tutta la popolazione “in cerca di lavoro”, la categoria dei “sempre in cerca” costituisce quella dai connotati più problematici: rispetto agli altri sottogruppi, infatti, ci troviamo di fronte ad individui di età più elevata (più della metà supera i 35 anni e circa un terzo è ultra 45 enne: un’incidenza più che

doppia rispetto agli altri sottogruppi), vetustà delle competenze acquisite, fortissima componente di genere in età matura (la concentrazione di donne ultra quarantenni è del 49,3% contro una media del 30%) e con carichi famigliari, modesti titoli di studio (più della metà dispone appena di una licenza media).

Dal punto di vista dei comportamenti, si conferma tale connotazione critica: assenza di forme di aggiornamento/manutenzione delle competenze (solo il 16,3% ha frequentato corsi ulteriori, un dato poco rilevante considerato il lungo periodo considerato), insuccesso nella ricerca continuativa di lavoro (ricorso ad una ristretta rosa di canali reiterati nel tempo), intermittente o blando rapporto con le Istituzioni (spesso in conseguenza di una delusione originatasi dal primo contatto con i CPI), preminenza di forme artigianali di orientamento pur partendo da un contesto socio-anagrafico così modesto da far apparire del tutto necessaria un'attività di supporto nelle fasi di transizione da un passaggio all'altro della vita professionale (formazione-lavoro). Anche da questo punto di vista, dunque, si può dire che questa sottopopolazione rappresenti la zona più critica del target osservato, i cui comportamenti oscillano tra una blanda attività e un limitare sulla soglia dello scoraggiamento, senza tuttavia possedere la coerenza della convinzione del target composto per esempio dagli inattivi-studenti o da coloro che hanno alternato inattività ad attività, per motivi di studio o di famiglia. Al contrario di questi ultimi, infatti, l'insieme dei comportamenti espressi dalle persone "sempre in cerca" delinea una condizione nella quale, man mano che passa il tempo, si assiste ad un affievolimento della percezione della propria critica condizione nel mercato del lavoro, o se si vuole ad una *condizione di rassegnazione ad essa*. Tale condizione risulta probabilmente diluita all'interno degli equilibri raggiunti da ogni singolo individuo all'interno delle altre dimensioni della propria vita, che nel frattempo si sono consolidate con la costruzione di una famiglia, oppure con la scelta di accudire figli e/o famigliari, ecc.; nello stesso tempo, la stessa condizione tende a cronicizzare per l'assenza di altre prospettive o di stimoli di carattere formativo, presenti invece nel caso della componente studentesca.

Emerge in conclusione d'indagine un profilo generico di popolazione più esposta al rischio di marginalizzazione lavorativa, propensa allo scoraggiamento e, con il trascorrere del tempo, sempre più difficilmente intercettabile dai radar degli operatori del mercato del lavoro e della formazione. Tale ritratto corrisponde a quello di donne, in età avanzata (over 40), con alle spalle carichi familiari (almeno un figlio, in alcuni casi più di uno), modesti titoli di studio (al massimo licenza media), e in alcuni casi di origine straniera. Questo target di popolazione presenta una scarsa propensione a seguire forme di aggiornamento delle competenze e, in linea di massima, una modesta capacità di pianificazione delle attività di ricerca, in parte anche a causa di impegni o impedimenti familiari (cura dei figli, assistenza ai parenti, ecc.). Per le stesse ragioni, è spesso vincolato a selezionare proposte di lavoro che non prevedono un'eccessiva mobilità geografica oppure orari lavorativi part time. A fronte di un quadro già molto complesso e problematico, questo target mostra enormi difficoltà a diversificare l'offerta dei canali di accesso al mercato del lavoro, e una tendenza a ripetere costantemente nel tempo le stesse azioni e gli stessi atteggiamenti, nonostante in passato si siano rilevati inutili e poco efficaci.

Infine, l'elemento che suscita maggiore preoccupazione è costituito dal rapporto con le Istituzioni del mercato del lavoro e della formazione, risultato assai blando e infruttuoso e caratterizzato da un profondo senso di sfiducia da parte di questi individui: molto probabilmente ciò è dovuto a causa del primo inconcludente contatto verificatosi nella prima fase di ricerca di lavoro al termine del corso, nonché della modesta capacità di offerta e di proposta di opportunità, espressa successivamente dai CPI stessi.

La condizione abbastanza marginale dei CPI nel corso del tempo può essere letta da due versanti: il primo è legato alle condizioni di generale contrazione del mercato del lavoro proprio nel periodo nel quale le due tornate di indagine sono state svolte; si può pensare che ciò abbia ulteriormente ridotto la già bassa capacità di intermediazione diretta e che abbia condizionato in negativo – per assenza di domanda di lavoro generale – la capacità di intermediazione indiretta dei Servizi per l'impiego.

Il secondo versante attiene al perimetro dell'azione delle Istituzioni pubbliche. Queste ultime, operando in un contesto di forti vincoli di risorse umane, strumentali ed economiche esprimono una capacità funzionale limitata o, rispetto all'entità e alla qualità della domanda di servizi, "selettiva". Ciò significa che a beneficiare dell'entità dei servizi disponibili sono anzitutto (e soprattutto) le componenti meno passive (se non più proattive) dell'eterogeneo gruppo delle "persone attualmente in cerca di lavoro". Proporzionalmente, infatti, i CPI risultano più in grado di attrarre quelle porzioni di popolazione che non sono rimaste ai margini del mondo del lavoro e, più in generale, che hanno potuto comunque contare agli inizi del percorso qui osservato su un rapporto non occasionale con altre istituzioni, soprattutto afferenti al mondo dell'Istruzione. Il riferimento va, nel primo caso alle persone che «Hanno alternato occupazione e disoccupazione», le quali si sono ritrovate senz'altro meno marginalizzate ed escluse tanto dal mercato del lavoro quanto dal contesto formativo e lavorativo (considerando l'esperienza lavorativa comunque un'occasione di aggiornamento e adeguamento di competenze e presentazione sul mercato del lavoro per l'individuo) di quanto non è stato osservato per le persone «sempre in cerca di lavoro». Nel secondo caso, il riferimento è alle porzioni di popolazione che hanno potuto orientarsi nella pianificazione del proprio percorso formativo e poi di ricerca di lavoro servendosi anche dell'apporto di altre istituzioni (scuola, università in primis), ovvero che hanno continuato negli anni le attività di studio e formazione, talvolta inframmezzandole con periodi di ricerca di lavoro o di vera e propria occupazione («Sempre inattivi o studenti», persone che «Hanno alternato inattività ad attività»). In questo caso, sia pure numericamente ridotto in rapporto all'ampiezza del target complessivo delle persone «attualmente in cerca di lavoro», è possibile intravedere il ruolo delle altre Istituzioni (scuola, università, formazione) nell'indirizzare le persone verso canali istituzionali e nel favorire comportamenti virtuosi anche nel lungo periodo.

Tutto ciò va a detrimento della fascia di popolazione più debole, meno dotata di capacità di iniziativa, in quanto progressivamente più rassegnata e dunque sempre meno in grado di formulare una domanda progettuale e di tradurla in azioni efficaci di ricerca di lavoro. Questa fascia di popolazione richiederebbe una capacità ed una intensità di azione che i CPI e le Istituzioni pubbliche non sembrano esser state in grado di fornire se, come si è potuto osservare, proprio i sottogruppi che più direttamente costituisco-

no i destinatari principali dei servizi offerti dai CPI, esprimono le quote di più elevata frequentazione occasionale degli stessi. La combinazione di questi fattori organizzativi con le caratteristiche ed i comportamenti osservati presso le fasce di popolazione più a rischio di emarginazione, finisce con il relegare tali porzioni di popolazione in una sorta di “zona grigia”, ai margini del perimetro operativo delle Istituzioni stesse, nella quale la capacità di intervento delle istituzioni preposte e la portata di tale intervento risulta frammentaria e di corto raggio, tanto più in un periodo di forte contrazione del mercato del lavoro e di richiesta di manodopera specialistica come quello a cavallo del quale si è svolta la presente indagine.

Per citare questo articolo: Giuseppe Di Battista e Roberto Landi, *La ricerca del lavoro tra strategie sbagliate e congiunture sfavorevoli: storia di un'occasione mancata*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 9-35.

Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia

di Roberto Angotti e Corrado Polli

Abstract: La combinazione fra effetti prodotti dalla crisi e da tendenze di medio-lungo periodo, come quella del progressivo invecchiamento della forza lavoro, rischia di provocare gravi danni di tipo occupazionale e sociale nei confronti di determinate categorie di lavoratori, soprattutto nelle aree più svantaggiate del Paese. Questo articolo propone un'analisi originale su una delle categorie maggiormente colpite dalla crisi: gli occupati over 50 a bassa qualificazione (*Older low-skilled workers*). Nello studio, vengono identificati i fattori che influenzano la probabilità di partecipare ad attività di formazione e di diventare disoccupati di questa categoria di lavoratori. L'analisi trasversale e longitudinale, sviluppata attraverso quattro modelli di regressione logistica ed effettuata su dati LFS (Eurostat), ha permesso di comprendere l'importanza di questo target e la necessità di sviluppare una strategia integrata di *policy*, finalizzata a promuovere l'invecchiamento attivo attraverso interventi formativi mirati a colmare il *gap* di competenze chiave e a proteggere i livelli occupazionali dei lavoratori adulti meno qualificati.

Parole chiave: Employment; Skills; Active ageing

Introduzione

Negli ultimi decenni si è manifestato, anche nel nostro Paese, un significativo processo di invecchiamento della forza lavoro, causato da un più generale invecchiamento della popolazione. L'ampliamento delle coorti più anziane, prodotto dalle trasformazioni demografiche, rende necessario prolungare la vita lavorativa delle persone, per rendere sostenibile la struttura attuale del welfare state (European Commission 2004, 2006, 2007, 2009).

Per vivere e lavorare nel terzo millennio, in quella che è ormai definita società della conoscenza, occorre non solo acquisire ma anche attivare ed esser capaci di utilizzare competenze elevate (MLPS-MIUR, 2014). Un'efficace distribuzione di competenze è considerata centrale per lo sviluppo economico e sociale. Le competenze sono definite come un insieme di conoscenza e capacità che possono essere apprese e che permette agli individui di eseguire con successo compiti e attività (OECD, 2012). Il possesso di competenze di base rappresenta un elemento di cittadinanza per gli individui. La loro bassa diffusione nella popolazione adulta in Italia (OECD 2013) accresce il rischio di esclusione sociale nelle fasce più disagiate. In particolare, vi è un forte rischio di deterioramento progressivo della qualità del capitale umano fra gli occupati che si avvicinano all'età del pensionamento (over 50), che si manifesta a seguito del fisiologico declino delle capacità cognitive individuali che colpisce questa fascia di popolazione. Se non arginato con interventi preventivi, questo si può tradurre in obsolescenza delle competenze e, quindi, in un maggior rischio di perdita dell'occupazione per i lavoratori che possiedono un insufficiente bagaglio culturale e che svolgono attività lavorative a bassa qualificazione (de Grip, Zwick, 2004; Zwick, 2012; Picchio, 2015).

In questo quadro, l'accesso e la partecipazione ad opportunità di istruzione e formazione, purché coerenti con un approccio mirato a favorire il *lifelong learning*, diventano essenziali per la realizzazione personale degli individui, in particolare per la fascia di popolazione anziana, e per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e occupazione di un Paese. Il prolungamento della vita lavorativa richiede infatti che la forza lavoro sia sempre più qualificata e adeguata alle esigenze di competitività del paese (OECD 2015).

Le politiche europee enfatizzano oggi l'importanza di avviare una strategia ad ampio raggio finalizzata a promuovere l'invecchiamento attivo della popolazione e della forza lavoro, attraverso un forte incremento dell'offerta di opportunità formative, finalizzate a rafforzare le competenze dei lavoratori anziani secondo un approccio *lifelong* (European Commission, 2010b). La comunicazione della Commissione *Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* (European Commission, 2010a) sottolinea l'importanza per l'Unione di promuovere l'invecchiamento sano e attivo della popolazione. Per potenziare e adattare le competenze degli adulti è infatti necessario incrementare i livelli di istruzione e formazione al fine di colmare i gap culturali nella diffusione di competenze di base e per favorire la diffusione di competenze elevate. È inoltre necessario adattare i sistemi di apprendimento permanente alle esigenze di una manodopera più anziana. La comunicazione *Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro: un contributo europeo verso la piena occupazione* (European Commission, 2010c) pone tra l'altro la necessità di accompagnare, con adeguate politiche di gestione del capitale umano, la valorizzazione di una forza lavoro matura, nell'ambito della quale gli Stati membri dovrebbero promuovere le politiche per l'invecchiamento attivo. È necessario quindi che il processo di invecchiamento della popolazione sia accompagnato da misure di politica attiva, prima fra tutte quella mirata ad un generale rafforzamento delle competenze della forza lavoro e della popolazione adulta.

In generale, il *lifelong learning* e la formazione svolta sul posto di lavoro sono considerate di grande rilevanza nello sviluppo del capitale umano, che rappresenta uno dei principali fattori di progresso economico e sociale. In letteratura è stato analiz-

zato l'impatto della formazione sull'occupabilità dei lavoratori over 50, riscontrando effetti positivi quando i programmi formativi sono definiti per incontrare i specifici bisogni di apprendimento dei lavoratori e se sono combinati con altre misure. Si ritiene quindi necessaria una strategia integrata, capace di agire contemporaneamente sui fronti dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione, accompagnando con interventi formativi l'introduzione delle innovazioni organizzative e tecnologiche, al fine di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori anziani, attenuando così gli effetti dello "skill-biased technological change".

Anche le *skills policies*, definite a livello internazionale (soprattutto da OECD) e sviluppate a livello nazionale dagli Stati, sottolineano l'importanza di promuovere lo sviluppo delle competenze degli *older workers* per fronteggiare i disallineamenti negli stock di competenze disponibili a causa dell'invecchiamento della forza lavoro. In questo contesto, l'Italia ha accumulato un forte ritardo, a causa di una serie di condizioni di debolezza strutturale dell'economia. Nel nostro Paese i livelli di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro adulta sono tuttora molto bassi, soprattutto fra gli *older workers*.

Una struttura della forza lavoro con tali caratteristiche implica una bassa propensione da parte delle imprese ad accrescere le competenze professionali, a causa del timore di bassi ritorni dell'investimento in formazione verso i lavoratori anziani. In tale quadro, i maggiori rischi di disoccupazione riguardano la componente dei lavoratori anziani *low-skilled*, che rischiano di rimanere intrappolati in un circolo vizioso di lavori a bassa qualificazione, con una ridotta capacità di crescita della retribuzione e con un maggior rischio di disoccupazione e di permanenza in una condizione di bassa qualità del lavoro. Per favorire il mantenimento dell'occupazione per gli *older low-skilled workers* occorre ridurre il rischio di obsolescenza delle competenze attraverso forti investimenti, da parte dello Stato e delle imprese, in formazione iniziale e, soprattutto, in formazione continua, per innalzare i livelli di istruzione, diffondere le competenze chiave e adeguare le competenze dei lavoratori alle richieste del mercato del lavoro.

L'obiettivo dell'articolo è di illustrare i risultati di uno studio¹ che analizza le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza (*older low-skilled workers*) nel periodo che va dal 2009 al 2014, caratterizzato dalla fase più acuta della crisi economica. Viene, in primo luogo, descritto lo stato a cui è giunto il processo di invecchiamento della popolazione nel 2014, attraverso la presentazione dei principali indicatori demografici e, successivamente, si mostra la composizione interna della popolazione degli occupati, distribuiti per livello di competenza delle professioni. Vengono quindi presentate le caratteristiche socio-economiche degli occupati, sempre per livello di competenza e, infine, si dà conto dei risultati dell'analisi attraverso cui sono stati ricercati alcuni fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e altri che incidono sulla probabilità di diventare disoccupati.

¹ Lo studio è stato realizzato nell'ambito delle attività del Gruppo di ricerca "Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione" di ISFOL, con la collaborazione del Servizio statistico e di coordinamento delle banche dati.

L'analisi mette in evidenza la rilevanza assunta da questo target, finora poco studiato in Italia, e la necessità di pianificare una forma di intervento finalizzata allo sviluppo delle loro competenze favorendone l'invecchiamento attivo, attraverso un aumento degli investimenti pubblici e privati miranti ad accrescere l'offerta formativa, all'interno di una strategia integrata di *policy* finalizzate allo sviluppo della conoscenza e dell'innovazione nei luoghi di lavoro.

Background teorico

In letteratura è ampiamente dimostrato l'impatto positivo della formazione sulle performance aziendali, in termini di produttività e innovazione, così come sulle traiettorie individuali (Guerrazzi 2016, Angotti 2011), ad esempio sull'occupabilità dei lavoratori anziani (Bulgarelli, 2012), soprattutto se i programmi formativi sono definiti per incontrare i loro specifici bisogni di apprendimento (Picchio, 2015) e se sono combinati con altre misure (Behaghel, Caroli, Roger, 2011). In particolare, la formazione aziendale svolta sul posto di lavoro viene considerata di grande rilevanza nello sviluppo del capitale umano, che rappresenta uno dei principali fattori di progresso economico e sociale (Rossi, 2015). Per tali motivi, essa è diventata una priorità nella strategia di Europa 2020 della Commissione europea: se conoscenza e innovazione rappresentano i presupposti di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tali obiettivi richiedono l'azione di una strategia integrata finalizzata a migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione, accrescere gli investimenti in attività intangibili, potenziare la ricerca, promuovere l'innovazione e il trasferimento tecnologico. Molti analisti (Lazzarini, 2010; Rullani, 2004; Malerba, 2000) hanno dimostrato l'influenza dei fattori intangibili (capitale umano, innovazione, ricerca e sviluppo) sui processi di crescita delle imprese e dell'economia.

Un approccio di questo tipo è peraltro motivato dalla necessità di accompagnare con interventi formativi l'introduzione delle innovazioni organizzative e tecnologiche sul luogo di lavoro. Ciò al fine di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori anziani. Lo "*skill-biased technological change*", prodotto dalla combinazione di innovazioni organizzative e tecnologiche (Caroli, Van Reenen, 2001), infatti aumenta in modo crescente la complessità del lavoro. Se le innovazioni, le ICT (*Information and Communication Technologies*) e l'uso di Internet producono per lo più effetti negativi sui lavoratori anziani, è anche vero che gli investimenti in formazione riducono il turnover e proteggono i lavoratori formati. La formazione contribuisce infatti a compensare gli effetti negativi delle innovazioni sui lavoratori anziani in quanto tende a proteggerli in termini occupazionali e retributivi. Tuttavia, anche se la formazione ha un impatto positivo sull'occupazione e sulle retribuzioni dei lavoratori anziani, essa offre prospettive limitate nel migliorare la loro occupabilità, in un contesto dove le innovazioni organizzative e tecnologiche tendono a svilupparsi rapidamente. Per incrementare l'occupabilità dei lavoratori anziani non si può fare solo affidamento sulla formazione. Se si vuole mantenere i lavoratori più anziani in un mondo del lavoro dove le tecnologie si espandono e il ritmo con cui la popolazione invecchia è crescente, occorre aiutare i lavoratori

anziani ad adattarsi ai nuovi metodi di produzione mantenendo elevate le competenze e introducendo sistemi premiali (Behaghel, Caroli, Roger, 2011).

Nel quadro delle attuali *skills policies* promosse in ambito internazionale, è stato messo in evidenza come, a seguito dell'invecchiamento della forza lavoro, possano verificarsi carenze o disallineamenti negli stock di competenze a disposizione (OECD, 2011, 2012; European Commission, 2010b). *Skills strategies* definite a livello nazionale, mirate a tradurre le competenze in migliori *outcomes* economici e sociali, sono attualmente in fase di implementazione da parte degli Stati membri dell'Unione europea e dei paesi dell'area OECD. La *Skills Strategy* è finalizzata ad accompagnare lo sviluppo di un approccio strategico, a livello nazionale, per costruire, mantenere e utilizzare il capitale umano e rafforzare l'occupazione e la crescita economica, promuovendo la partecipazione e l'inclusione sociale. Ciò dovrebbe essere realizzato attraverso lo sviluppo delle competenze più rilevanti per il contesto socio-economico e demografico e l'attivazione di un'offerta più efficiente di competenze nel mercato del lavoro (per esempio, sviluppando politiche finalizzate all'integrazione dei gruppi maggiormente vulnerabili nel mercato del lavoro e identificando la domanda di competenze di lungo periodo, per allineare l'offerta con la domanda).

A tale riguardo occorre tuttavia evidenziare che, rispetto ad altre economie avanzate, l'Italia ha accumulato un forte ritardo nello sviluppo di queste politiche, a causa di una serie di condizioni di debolezza strutturale dell'economia italiana e dell'assetto del sistema produttivo, che si sono ulteriormente aggravate nel corso della lunga fase di recessione avviata nel 2008. Molti indicatori (ad es. la produttività totale dei fattori, la produttività del lavoro, gli investimenti in innovazione e R&S) mostrano infatti come negli ultimi due decenni i tassi di crescita sono sempre stati inferiori a quelli dell'area Euro. In questo quadro, è soprattutto la carenza nella dotazione di capitale umano a rappresentare uno dei principali ostacoli strutturali che andrebbe abbattuto per tornare a una crescita economica stabile e sostenuta sociale (Rossi, 2015). L'investimento in conoscenza delle imprese italiane appare infatti ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono soprattutto le grandi imprese collocate nelle aree settentrionali del Paese e i lavoratori ad alta qualificazione.

In generale, in Italia i livelli di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro adulta sono ancora molto bassi (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS, 2016). A ciò deve aggiungersi che in generale, fra gli occupati, il segmento della popolazione con età 50-64 anni, presenta tassi di partecipazione formativa inferiori alla media. Si tratta di una tendenza presente in tutti i paesi, anche se in Italia è più accentuata rispetto ai paesi del Nord Europa (Cedefop 2015). Le fonti statistiche europee e nazionali relative alla formazione degli adulti e degli occupati (LFS, AES, CVTS, INDACO) segnalano come l'età si configuri spesso come un fattore di discriminazione piuttosto che di inclusione.

Diversi studi hanno dimostrato che una struttura della forza lavoro con tali caratteristiche implica una bassa propensione da parte delle imprese ad accrescere le competenze professionali dei propri addetti. Le imprese infatti temono i bassi ritorni che un investimento in formazione può produrre verso i lavoratori anziani, a causa di stereotipi legati all'età e della presunta minore durata del beneficio dell'investimento dei lavoratori anziani che sono più vicini alla pensione (Picchio 2015, Heckman 1999).

A differenza dell'investimento in istruzione, realizzato in un periodo iniziale, l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle competenze alternato al lavoro, realizzato nel corso della vita, produce reddito differito nel tempo. Il reddito presenta una funzione crescente solo per un periodo di tempo limitato, dopo il quale tende a decrescere. Ciò in quanto l'investimento in formazione iniziale non è sufficiente a evitare il deprezzamento del capitale umano nel tempo ed è quindi necessario compensare questo effetto spostando tempo dall'attività lavorativa a quella dedicata all'apprendimento. Tuttavia, nel ciclo di vita individuale, la produzione di reddito differito è resa più difficoltosa dalla progressiva restrizione dell'orizzonte temporale di lavoro, utile ai fini della produzione di reddito, e dalla rapida obsolescenza delle competenze (Becker 1994, Ben-Porath 1970, Hashimoto 1981). Alcuni studi empirici consentono, tuttavia, di fare una parziale riflessione su tali acquisizioni teoriche. Un primo studio ha infatti trovato che i ritorni economici degli investimenti formativi dei lavoratori meno istruiti sono positivi e non differiscono significativamente da quelli dei lavoratori con alti livelli di istruzione (Fouarge, Schils, de Grip 2010). Inoltre, sulla base dei risultati della recente Indagine ISFOL "Intangible Assets Survey", è stato possibile stimare la durata prevista degli effetti economici degli investimenti in formazione per le imprese italiane in poco più di due anni, mentre per altri investimenti in asset immateriali essa sarebbe pari a: quattro anni, nel caso degli interventi in ricerca e sviluppo; tre anni e mezzo nel caso degli investimenti in software e di organizzazione aziendale; tre anni per il design (Angotti, Tersigni 2015).

In ogni caso, i maggiori rischi di disoccupazione non riguardano la platea generica degli occupati o dei lavoratori over 50 ma la componente più debole della popolazione degli occupati, quella costituita dai lavoratori a bassa scolarizzazione, specie se vicini all'età del pensionamento. Alcuni autori (i.e. Dennis, Snower, 1994) hanno dimostrato come nei paesi (o nei settori) in cui una gran parte delle forze lavoro non è in possesso di competenze adeguate, le imprese non sono incentivate ad offrire lavori qualificati, che richiedono alti livelli di competenze e di retribuzione. Se le opportunità occupazionali ad alta qualificazione sono poche, a loro volta i lavoratori non sono incentivati ad acquisire competenze più elevate. Ciò contribuisce alla diffusione di lavori a bassa qualificazione e comporta un maggior rischio di disoccupazione e di permanenza in una condizione di bassa qualità del lavoro.

A questo riguardo, si deve osservare come il grave deficit di domanda di lavoro qualificato presente in alcuni Paesi, come l'Italia produce non solo poche opportunità di lavoro qualificato ma anche un rischio di sotto-inquadramento dei più qualificati che, per ottenere la stabilità di un contratto a tempo indeterminato, si trovano costretti ad accettare impieghi con qualifiche inferiori a quelle che potrebbero offrire e diventano *over-skilled*² (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS, 2016; ISTAT, 2015). Le evidenze che

² Occorre ricordare che attualmente in Italia fra i giovani si registra sia una quota elevata di sotto-qualificati (seconda posizione su scala OECD) che di sovra-qualificati (settima posizione). In Italia la quota di lavoratori con un titolo di studio superiore a quello mediamente richiesto dal posto di lavoro occupato è superiore al 20% del totale (OECD WISE). Si veda anche il progetto di ricerca triennale recentemente lanciato dalla Università Bocconi "New Skills at Work: employment and productivity in Italy".

emergono dai dati disponibili sembrano confermare queste ipotesi per il nostro Paese evidenziando come la componente maggiormente a rischio sia quella costituita dai lavoratori anziani over 50 a bassa qualificazione (*older low-skilled workers*).

Nel medio-lungo periodo, mantenere l'occupazione sarà sempre più difficile per i *low-skilled workers*, soprattutto per gli *older*, perché da una parte essi hanno livelli di istruzione inferiori rispetto ai lavoratori con media o alta qualificazione, dall'altra hanno bassi livelli di partecipazione al *lifelong learning* e le imprese tendono ad investire meno in loro. Ma le innovazioni tecnologiche e organizzative richiedono che essi partecipino maggiormente alla formazione per combattere l'obsolescenza delle competenze.

Sarebbe pertanto necessario che gli Stati definissero delle strategie di policy orientate a realizzare massicci investimenti nelle competenze chiave (comunicazione, *literacy*, *numeracy*, *problem solving*, ecc.) e che le imprese riceversero incentivi (sussidi, *paid training leave*, *tax levies*, etc.) per offrire corsi di formazione continua (de Grip, Zwick, 2004). Riguardo al tipo di attività formativa da offrire agli *older low-skilled workers*, diversi autori sostengono che sia utile realizzare interventi più flessibili e basati su canali di tipo informale, basati sul *learning by doing*, ossia l'*informal* e il *non formal learning* (*training on the job*, seminari, auto-apprendimento, ecc.) piuttosto che sul formale (Angotti, Belmonte, 2012, che analizzano dati dell'Indagine ISFOL-INDACO AES, e Picchio, 2015; mentre Fouarge, Schils e de Grip, 2010, citano i risultati di un'indagine olandese che non rileva differenze fra *formal* e *informal learning* con riferimento ai *low-educated workers*). Secondo Weiss (2009) se lo scopo è prevenire l'obsolescenza delle competenze, l'apprendimento è più efficace quando è continuo. La partecipazione regolare ad attività formative da parte di persone di tutte le età è essenziale. Ciò include non solo la partecipazione ad attività formali ma anche non-formali e informali, in quanto soprattutto l'*informal learning* svolge un ruolo fondamentale per gli *older workers*. Infatti l'*informal learning* agevola il trasferimento di conoscenza e di know-how fra le generazioni, e consente di acquisire più velocemente competenze pratiche (Stamov-Roßnagel and Hertel, 2010) assicurando l'inclusione, soprattutto per gli *older workers*, e opportunità relazionali che aiutano la partecipazione attiva alla vita sociale.

Dati e metodologia

Lo scopo del presente articolo è di studiare le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza nel periodo caratterizzato dalla crisi economica in Italia. In primo luogo, vengono presentate le loro caratteristiche socio-demografiche in relazione agli altri lavoratori italiani; in secondo luogo, sono stati ricercati alcuni fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e, successivamente, alcuni fattori che incidono sulla probabilità di diventare disoccupati dopo un anno dalla prima intervista.

A tale scopo sono stati selezionati i lavoratori over 50 con bassi livelli di competenza professionale, i cosiddetti *older low-skilled workers*, e presi in considerazione gli anni 2009 e 2014. I dati utilizzati provengono dalla rilevazione nazionale della *Labour Force Survey* di Eurostat, effettuata in Italia dall'ISTAT con il nome "Rilevazione continua delle forze

di lavoro”. Il disegno campionario prevede una rotazione trimestrale in cui le stesse famiglie vengono incluse nel campione quattro volte nel corso di 15 mesi. Esse vengono intervistate per due trimestri consecutivi, escluse per due trimestri e intervistate nuovamente per altri due trimestri prima di uscire definitivamente dal campione. Tale disegno campionario permette la costruzione di database che garantiscono analisi sia di tipo trasversale che di tipo longitudinale.

Di seguito vengono descritte le variabili dipendenti utilizzate: la partecipazione formativa viene misurata attraverso la stima ufficiale dell'indicatore europeo “Partecipazione degli adulti al lifelong learning”. Il questionario della “Rilevazione continua delle forze di lavoro”, tra le altre informazioni, contiene una specifica sezione dedicata alle attività di istruzione e formazione frequentate nelle 4 settimane precedenti l'intervista. Con riferimento agli individui di età 25-64 anni, l'indagine produce le stime ufficiali di tale indicatore, che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia “*Education and Training*” (ET 2020) che l'Unione europea ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell'istruzione e della formazione dei cittadini europei. Nel primo modello, quindi, la variabile dipendente è una variabile di tipo bernoulliano che assume valore 1 se l'individuo ha partecipato ad attività formative e 0 se non vi ha partecipato nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Per quanto riguarda la seconda variabile dipendente, essa rileva la condizione occupazionale ad un anno di distanza dalla prima intervista e viene misurata utilizzando i dati longitudinali; in tale modello, la variabile dipendente, sempre di tipo bernoulliano, assume valore 1 se l'individuo è divenuto disoccupato o inattivo (sono stati esclusi dal campione coloro che sono usciti dal mercato del lavoro perché pensionati) e 0 se sono ancora occupati al momento dell'intervista.

Di conseguenza, per individuare i fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e sulla probabilità di diventare disoccupati dopo un anno dalla prima intervista, sono stati realizzati quattro modelli di regressione logistica riferiti agli anni 2009 e 2014, per il primo modello, e ai panel 2009/2010 e 2013/2014 per il secondo modello.

Di seguito vengono descritte le variabili indipendenti utilizzate nei modelli: Il genere è stato ricodificato e vale 0 per i maschi e 1 per le femmine. L'area geografica di residenza presenta quattro modalità ed essa vale 0 se il lavoratore risiede nelle regioni del Nord-Ovest; le altre modalità sono il Nord-Est, il Centro e il Sud e Isole. La cittadinanza si distingue in cittadini italiani, cittadini dei paesi dell'unione europea a 15, cittadini provenienti dagli altri paesi dell'UE e infine i cittadini extra UE. Il titolo di studio presenta nella classificazione più dettagliata 5 modalità: il titolo di licenza elementare, media, il diploma di durata 3-4 anni, il diploma di scuola secondaria superiore e i titoli universitari. Infine sono state prese in considerazione alcune variabili di tipo economico: la dimensione aziendale distinta in micro, piccola, media e grande impresa (tale variabile è disponibile solo per i lavoratori dipendenti e si riferisce all'unità locale in cui il lavoratore è impiegato); la tipologia di contratto (permanente, temporaneo e autonomo) e la tipologia di orario di lavoro (tempo pieno, tempo parziale). Al fine di misurare operativamente i livelli di competenza

delle professioni, sono stati aggregati i grandi gruppi della classificazione CP2011³. In particolare, le professioni classificate nei gruppi 1-3 (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; Professioni tecniche) vengono considerate “*high-skilled*”; le professioni classificate nei gruppi 4-5 (Professioni esecutive nel lavoro d’ufficio; Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) vengono considerate “*medium-skilled*”; le professioni classificate nei gruppi 6-7 (Artigiani, operai specializzati e agricoltori; Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli) vengono considerate “*medium low-skilled*” mentre le professioni classificate nel gruppo 8 (Professioni non qualificate⁴) vengono considerate “*low-skilled*”. Dall’analisi è stata escluso il gruppo 9 (Forze armate) a causa del suo alto livello di eterogeneità.

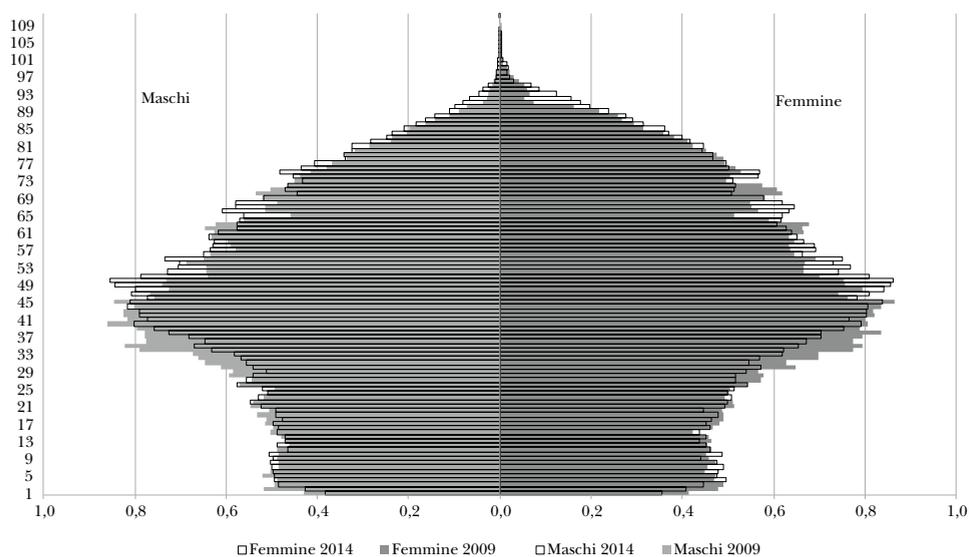
Risultati

Nel periodo compreso fra il 2009 e il 2014 è proseguito il processo di progressivo invecchiamento della popolazione italiana, con la riduzione percentuale delle coorti più giovani e un aumento di quelle anziane. Le piramidi dell’età in figura 1 consentono di avere una visione d’insieme del processo di invecchiamento nel periodo considerato. Come si può notare in tabella 1, la popolazione nella fascia di età compresa fra i 50 e i 64 anni rappresenta un quinto della popolazione italiana ma il suo peso specifico cresce di oltre un punto percentuale, passando dal 20% nel 2009 al 21,3% nel 2014.

³ Le professioni considerate sono quelle presenti nella Classificazione delle professioni ISTAT (CP2011), che utilizza un sistema classificatorio articolato su 5 livelli gerarchici di aggregazione: il primo livello è composto da 9 grandi gruppi professionali; il secondo comprende 37 gruppi; il terzo, 129 classi professionali; il quarto, 511 categorie; il quinto, 800 unità professionali che corrispondono alle professioni esistenti nel mercato del lavoro. La CP2011 considera 4 livelli di competenza o *skill*, definiti operativamente considerando la natura del lavoro che caratterizza la professione, il livello di istruzione formale (come descritto dalla classificazione internazionale ISCED97) e l’ammontare di formazione o di esperienza richieste per eseguire in modo adeguato i compiti previsti (ISTAT, 2013; ISFOL, 2007).

⁴ L’ottavo grande gruppo comprende le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l’impiego di utensili manuali, l’uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell’esecuzione dei compiti. Tali professioni svolgono lavori di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, nei servizi alla produzione, nei servizi di istruzione e sanitari; compiti di portierato, di pulizia degli ambienti; svolgono attività ambulanti e lavori manuali non qualificati nell’agricoltura, nell’edilizia e nella produzione industriale. Il Grande gruppo è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni: 8.1 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi; 8.2 - Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali; 8.3 - Professioni non qualificate nell’agricoltura, nella manutenzione del verde, nell’allevamento, nella silvicoltura e nella pesca; 8.4 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell’estrazione di minerali e nelle costruzioni (ISTAT, 2013).

Figura 1. Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra anno 2009 e 2014, %)



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

L'entità dell'invecchiamento della popolazione può essere descritto attraverso la lettura dei principali indici demografici. Come si può notare, l'indice di dipendenza della popolazione, che rappresenta il rapporto tra popolazione inattiva (0-15 anni e 65 e più) e quella in età lavorativa (15-64 anni), aumenta di circa due punti percentuali, passando da 52,4 a 54,6 fra il 2009 e il 2014. Allo stesso modo, cresce il peso della popolazione anziana rispetto alla forza lavoro (dal 30,9 al 33,1), misurato attraverso l'indice di dipendenza degli anziani. Nello stesso periodo, l'indice di vecchiaia, che rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione, come rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni, cresce di ben 10 punti percentuali, passando da 144,1 a 154,1 in soli cinque anni. L'età media della popolazione, calcolata come rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente, aumenta di 1 anno (da 43,2 a 44,2).

La tabelle 2-3 mostrano la composizione interna degli occupati per livello di competenze e le relative variazioni congiunturali nel periodo considerato. Nel 2014 il peso dei lavoratori ad alta qualificazione rispetto al totale degli occupati è pari al 34,7% mentre nel 2009 era del 35,5%. Il peso dei lavoratori a bassa qualificazione nel 2014 è pari al 11% contro il 9,7% del 2009.

Tabella 1. Indici di struttura della popolazione

	2009	2014
Indice di dipendenza della popolazione	52,4	54,6
Indice di dipendenza degli anziani	30,9	33,1
Indice di vecchiaia	144,1	154,1
Età media della popolazione	43,2	44,2
Popolazione 0-15	15,1	14,9
Popolazione 16-49	45,9	43,8
Popolazione 50-64	20,0	21,3
Popolazione 65+	19,0	20,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

Tabella 2. Distribuzione degli occupati per livello di competenza delle professioni e anno (Italia, %, per il totale v.a. in migl., 2009-2014)

Livello di competenza della professione	2009	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	35,5	34,8	34,1	34,1	34,7	34,7
Medium-skilled	27,9	28,5	29,8	30,4	30,5	30,6
Medium Low-skilled	26,9	26,5	26,0	25,0	24,0	23,7
Low-skilled	9,7	10,3	10,1	10,6	10,8	11,0
Totale	100	100	100	100	100	100
Totale (escl. forze armate)	22.450	22.269	22.358	22.299	21.948	22.041

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

Tabella 3. Variazione percentuale annuale degli occupati per livello di competenza delle professioni (2010-2014)

Livello di competenza della professione	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	-2,9	-1,5	-0,4	0,1	0,5
Medium-skilled	1,5	4,8	1,9	-1,3	0,7
Medium Low-skilled	-2,5	-1,2	-4,4	-5,2	-0,9
Low-skilled	4,9	-1,3	4,6	0,6	2,6

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

L'andamento appare molto diversificato fra i gruppi: infatti mentre i lavoratori high-skilled diminuiscono nel primo biennio, il gruppo dei lavoratori medium-skilled si riduce costantemente in modo piuttosto rilevante, a fronte di un aumento consistente dei *low-skilled* (Tabella 3). Questo sembra confermato, dal lato delle imprese, dalle previsioni di assunzione rilevate nel 2014, che infatti si concentrano sulle figure a basso livello di qualificazione (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS 2016).

La tabella 4 mostra la distribuzione dei lavoratori over 50 per livello di competenza.

È interessante notare la composizione per genere del gruppo dei lavoratori *medium low-skilled*, prevalentemente composto da uomini, e dei *medium-skilled*, in cui prevalgono invece le donne.

I *low-skilled* hanno un peso relativo maggiore nelle regioni meridionali, una quota di lavoratori stranieri molto alta (pari a circa il 20% del totale) e un titolo di studio mediamente più basso degli altri gruppi, anche se sono presenti quote di laureati e diplomati in misura maggiore dei *medium low-skilled*. Presentano inoltre un tasso di partecipazione formativa inferiore alla media, lavorano prevalentemente nelle microimprese mentre gli addetti nelle grandi imprese sono poco numerosi, hanno una quota molto alta di contratti temporanei, una minore presenza di lavoro autonomo e una maggiore quota di part-time.

In generale, nel 2014, se consideriamo la quota sul totale di ogni singola caratteristica, si assiste ad un complessivo miglioramento dei livelli di istruzione (più marcato fra i *low-skilled* e i *medium low-skilled*), ad una crescita dei lavoratori immigrati, soprattutto extracomunitari, e di quelli con contratto part-time.

Rispetto agli anni precedenti, nel 2014 si verifica un interessante incremento nei livelli di partecipazione formativa: cresce il volume della partecipazione, che consente all'indicatore europeo di *benchmark*⁵ di arrivare a una quota mai raggiunta prima (8%), sebbene sia ancora largamente insufficiente. Tuttavia permane una distribuzione delle opportunità formative che penalizza l'accesso di alcune categorie svantaggiate, fra cui i *low-skilled* e i residenti nelle regioni meridionali. (Camera dei Deputati-ISFOL-MLPS 2016)

⁵ Tasso di partecipazione formativa della popolazione adulta, con riferimento ai soli individui di età 25-64 anni. L'indicatore misura la partecipazione degli adulti ad attività educative e formative rispetto all'obiettivo del coinvolgimento annuale, a partire dal 2020, di almeno il 15% della popolazione adulta in età lavorativa, a prescindere dalla condizione occupazionale, con età 25-64 anni, in qualsiasi tipo di attività formativa fruito sulla base di un processo intenzionale di apprendimento. L'indagine *Labour Force Survey* di Eurostat (in Italia "Rilevazione continua delle forze di lavoro") produce infatti le stime ufficiali dell'indicatore europeo "Partecipazione degli adulti al *lifelong learning*", che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia "Education and Training" (ET 2020) che l'Europa ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell'istruzione e della formazione dei cittadini europei.

Tabella 4. Caratteristiche socio-demografiche degli occupati con diversi livelli di competenze (N = 54730, 61227) (età 50-64 anni, %)

	2009					2014				
	High-skilled	Medium-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Totale
Maschi	60.2%	48.7%	84.2%	47.4%	62.2%	58.1%	40.7%	86.3%	48.4%	58.4%
Femmine	39.8%	51.3%	15.8%	52.6%	37.8%	41.9%	59.3%	13.7%	51.6%	41.6%
Nord ovest	28.3%	27.6%	28.6%	22.7%	27.6%	28.9%	27.8%	29.2%	25.9%	28.3%
Nord est	19.5%	19.4%	23.3%	18.1%	20.3%	19.9%	21.7%	24.7%	16.4%	21.0%
Centro	21.7%	23.2%	19.9%	19.3%	21.3%	22.9%	23.2%	20.0%	21.5%	22.2%
Sud e Isole	30.5%	29.7%	28.3%	40.0%	30.8%	28.4%	27.2%	26.2%	36.2%	28.5%
Cittadinanza italiana	99.1%	98.4%	96.5%	80.5%	96.4%	98.8%	93.0%	95.3%	79.7%	94.2%
Cittadinanza straniera EU-15	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%
Cittadinanza straniera altri paesi EU	0.1%	0.3%	0.9%	4.4%	0.8%	0.2%	2.0%	1.2%	3.6%	1.3%
Cittadinanza straniera extra-UE	0.4%	1.1%	2.6%	15.0%	2.6%	0.5%	4.8%	3.4%	16.5%	4.2%
Istruzione elementare	2.4%	11.5%	30.0%	32.0%	14.6%	0.6%	4.8%	15.4%	18.5%	7.1%
Licenza media	10.8%	36.9%	48.3%	45.2%	30.0%	7.8%	35.2%	56.8%	53.5%	31.5%
Diploma 3-4 anni	5.1%	9.2%	8.8%	5.6%	7.0%	4.1%	10.1%	10.2%	8.8%	7.6%
Diploma superiore	43.2%	38.4%	12.3%	14.5%	31.3%	45.7%	44.6%	16.9%	16.9%	35.6%
Laurea e oltre	38.6%	3.9%	0.6%	2.7%	17.1%	41.8%	5.4%	0.7%	2.3%	18.1%

segue

	2009					2014				
	High-skilled	Medium-skilled	Medium-Low-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Medium-Low-skilled	Low-skilled	Totale
Assenza di partecipazione formativa	91.9%	97.3%	98.9%	99.2%	95.7%	86.6%	94.9%	96.9%	97.9%	92.5%
Partecipazione formativa	8.1%	2.7%	1.1%	0.8%	4.3%	13.4%	5.1%	3.1%	2.1%	7.5%
Occupato in Micro imprese	19.4%	31.8%	35.2%	46.8%	29.3%	19.5%	39.4%	36.9%	44.5%	31.9%
Occupato in Piccole imprese	30.4%	30.5%	32.6%	29.9%	30.9%	29.1%	26.9%	29.8%	29.4%	28.6%
Occupato in Medie imprese	31.2%	22.7%	18.9%	14.9%	24.4%	28.2%	19.0%	18.5%	15.5%	22.0%
Occupato in Grandi imprese	19.0%	14.9%	13.2%	8.4%	15.4%	23.2%	14.8%	14.8%	10.5%	17.5%
Occupazione permanente	68.6%	69.1%	59.7%	71.9%	66.8%	71.1%	72.2%	57.5%	78.4%	69.3%
Occupazione temporanea	1.6%	3.2%	3.6%	16.0%	4.0%	1.8%	3.7%	5.4%	13.5%	4.5%
Occupazione autonoma	29.8%	27.7%	36.7%	12.1%	29.2%	27.1%	24.1%	37.1%	8.0%	26.2%
Tempo pieno	92.6%	87.3%	92.4%	75.1%	89.5%	91.5%	81.4%	92.1%	65.2%	85.7%
Tempo parziale	7.4%	12.7%	7.6%	24.9%	10.5%	8.5%	18.6%	7.9%	34.8%	14.3%

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

In tabella 5 sono presentati i risultati delle analisi di regressione logistica sulla probabilità di partecipare ad attività formative, da parte dei lavoratori adulti con basso livello di competenze. Come è possibile notare, il genere non è statisticamente significativo sia nel 2009 che nel 2014.

Nel 2009 essere residente in una regione meridionale implica una propensione minore di partecipare ad interventi formativi rispetto a chi era residente nelle regioni del Nord Ovest. Tale andamento si deteriora con gli anni della crisi e diminuisce ancora (l'*odds ratio* passa da 0,56 a 0,38). Inoltre peggiora la situazione del Centro; a parità di condizioni, un lavoratore del centro ha una propensione pari allo 0,56 di effettuare un corso di formazione rispetto a un lavoratore del Nord Ovest.

Sempre nel 2009, possedere un titolo di studio più elevato aumentava progressivamente la probabilità di partecipare ad un percorso formativo. Avere la licenza media, implicava una propensione maggiore alla formazione di 3,43 volte rispetto a chi possedeva la sola licenza elementare. Chi possedeva la laurea aveva una probabilità superiore di oltre 10 volte. Anche in questo caso, gli anni della recessione hanno inciso su questa tendenza. Infatti tale propensione crescente sembra essersi attenuata e la laurea non è più statisticamente significativa.

La cittadinanza suggerisce sempre una minore propensione da parte dei cittadini stranieri ad effettuare formazione. In entrambi gli anni le stime sono significative ed appare però esserci un lieve miglioramento nel periodo post-crisi.

Lavorare in una grande impresa, nel 2009, aumentava la probabilità di fare formazione. Tale tendenza non viene confermata nel periodo post-crisi, segno evidente di un minore investimento da parte delle imprese su questo target di lavoratori.

Tabella 5. Modelli di regressione logistica (*Odds ratio* e SE) - Se il rispondente ha frequentato un corso di formazione e/o d'istruzione durante le quattro settimane precedenti l'intervista (N = 8714, 10503) (Lavoratori adulti a bassa qualificazione 50-64 anni)

	2009		2014	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Genere, base=Maschio				
Femmina	1.16	0.32	0.84	0.14
Età	0.92***	0.02	1.00	0.01
Macro-regione di residenza, base=Nord ovest				
Nord Est	1.02	0.34	0.94	0.19
Centro	0.82	0.33	0.56**	0.12
Mezzogiorno	0.56*	0.18	0.38***	0.08

	2009		2014	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Istruzione, base=Licenza Elementare				
Licenza media	3.43*	2.46	1.81	0.65
Diploma 3-4 anni	3.95*	3.31	2.7**	1.14
Secondaria superiore	10.59***	7.78	2.85**	1.11
Laurea/Diploma universitario	3.98	4.32	2.26	1.69
Cittadinanza, base=Cittadinanza italiana				
Cittadinanza straniera EU-15	(Empty)		(Empty)	
Cittadinanza straniera altri paesi EU	0.08***	0.06	0.45**	0.2
Cittadinanza straniera extra-UE	0.12***	0.09	0.45***	0.13
Dimensione impresa, base=Occupato in Micro impresa				
Occupato in Piccola impresa	0.91	0.33	1.13	0.21
Occupato in Medie Imprese	1.6	0.63	1.30	0.28
Occupato in Grandi imprese	2.68**	1.14	0.81	0.24
Costante	0.16	0.27	0.01	0.01

* $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT RCFL "Rilevazione continua forze di lavoro"

Nella tabella 6 vengono riportati i risultati delle analisi di regressione logistica sulla probabilità di diventare disoccupati o inattivi dopo un anno dall'intervista.

Analogamente alle analisi precedenti, il genere non risulta essere statisticamente significativo in entrambi i periodi considerati. Nel periodo pre-crisi, i lavoratori avevano un rischio progressivamente più basso di perdere il lavoro al crescere del titolo di studio. I titoli di studio sono tutti statisticamente significativi; possedere una licenza media o un diploma di scuola superiore comportava un rischio inferiore pari rispettivamente allo 0,53 e 0,43 rispetto a chi possedeva la sola licenza elementare. Avere la laurea comportava un rischio fortemente inferiore (0,04) di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori in possesso della licenza elementare. Gli effetti della crisi hanno probabilmente attenuato tale andamento. Infatti solamente coloro che sono in possesso della licenza media hanno un rischio inferiore rispetto a coloro che possedevano la licenza elementare. Si può ipotizzare che la crisi economica, che ha colpito le aziende portandole spesso alla chiusura, abbia provocato l'espulsione di lavoratori indipendentemente dal titolo di studio da essi posseduto.

La cittadinanza non sembra influire sulla probabilità di perdere lavoro mentre essere residenti nel Sud e Isole comporta un rischio più elevato rispetto a chi risiede nel Nord Ovest. Nel periodo post-crisi tale situazione appare essersi deteriorata e anche i lavoratori residenti nelle regioni del Centro hanno un rischio più elevato (1,53) di quelli residenti nel Nord Ovest di perdere l'occupazione. Tali risultati possono essere interpretati congiuntamente a quanto visto nei modelli che analizzavano la parteci-

pazione formativa. Sembra che esserci un legame, per cui nelle regioni in cui c'è minore propensione a ricevere formazione da parte dei lavoratori aumenterebbe il rischio di perdita del lavoro.

Tabella 6. Modelli di regressione logistica (*Odds ratio* e *SE*) – Se il rispondente è diventato disoccupato o inattivo dopo un anno dalla prima intervista – prima e dopo la recessione (N=3975,4579) (Lavoratori adulti a bassa qualificazione – 50-64 anni)

	Panel 2009/10		Panel 2013/14	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Genere, base=Maschio				
Femmina	1.23	0.22	0.89	0.14
Macro-regione di residenza, base=Nord Ovest				
Nord Est	0.95	0.31	1.34	0.34
Centro	0.66	0.24	1.53*	0.36
Mezzogiorno	2.18***	0.52	1.81***	0.38
Istruzione, base=Licenza elementare				
Licenza media	0.53***	0.09	0.67**	0.12
Diploma di scuola superiore	0.43***	0.11	0.67	0.15
Laurea/diploma universitario	0.04***	0.03	0.78	0.45
Cittadinanza, base=Cittadinanza italiana				
Cittadinanza straniera EU-15	(Empty)			
Cittadinanza straniera altri paesi EU	2.00	0.90	1.14	0.38
Cittadinanza straniera extra-UE	1.34	0.36	1.16	0.23
Settore, base=Agricoltura				
Industria	1.28	0.39	1.04	0.24
Servizi	0.47***	0.10	0.56**	0.12
Contratto di lavoro, base=Lavoro a tempo Indeterminato				
Lavoro a tempo determinato	2.73***	0.54	3.26***	0.63
Lavoro autonomo	1.49	0.46	1.10	0.30
Orario di lavoro base=Lavoro a tempo pieno				
Lavoro a tempo parziale	2.14***	0.43	2.65***	0.40
Costante	0.05	0.01	0.05	0.01

* $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL "Rilevazione continua forze di lavoro"

Per quanto riguarda i settori, i lavoratori dei comparti dei servizi hanno un rischio inferiore dei lavoratori dell'agricoltura di perdere il lavoro in entrambi i periodi analizzati.

Infine, coloro che avevano un contratto di lavoro temporaneo hanno avuto un rischio superiore di diventare disoccupati rispetto a coloro che avevano un lavoro stabile. Nel periodo post-crisi tale dinamica negativa si è confermata con un peggioramento (il rischio è passato dal 2,73 al 3,26). Per ultimo, i lavoratori con contratto part time hanno una propensione maggiore alla perdita d'impiego in entrambi i periodi considerati. Nel periodo pre-crisi essi avevano un rischio di 2,14 volte maggiore di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori full-time. Tale rischio cresce al 2,65 nel periodo post-crisi.

Conclusioni

Nel presente articolo sono state analizzate le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza, nel periodo precedente e successivo alla crisi economica italiana, al fine di individuare i fattori che incidono, da una parte, sulla probabilità di partecipare ad attività formative, dall'altra, sulla probabilità di diventare disoccupati. L'analisi, sia di tipo trasversale che di tipo longitudinale, è stata effettuata su dati *Labour Force Survey* di Eurostat e ha consentito di elaborare quattro modelli di regressione logistica, riferiti agli anni 2009 e 2014 e ai panel 2009/2010 e 2013/2014.

Dai dati emerge che, nel periodo della crisi, l'invecchiamento della popolazione italiana è proseguito con ritmi molto alti, producendo un considerevole aumento delle coorti anziane. Nello stesso periodo, si è ridotta la domanda di competenze di *high-skilled workers* a fronte di un aumento consistente di quelle di *low-skilled*. I *low-skilled* sono presenti in maggior misura nelle regioni meridionali, fra di essi è presente una quota di lavoratori stranieri molto alta e prevalgono titoli di studio bassi (ma sono presenti quote di laureati e diplomati). I *low-skilled* hanno un tasso di partecipazione formativa inferiore alla media, lavorano prevalentemente nelle microimprese, hanno per lo più contratti temporanei e, una maggiore quota di part-time. Nel 2014 migliorano nel complesso i livelli di istruzione dei lavoratori italiani, anche fra i *low-skilled*, crescono i lavoratori extracomunitari, quelli con contratto part-time, e cresce la partecipazione formativa, tranne per i *low-skilled* e i residenti nel Sud.

Le analisi di regressione logistica mostrano che nel quinquennio 2009-2014 questa situazione peggiora ulteriormente mentre cresce anche la probabilità di perdere l'occupazione o di rimanere inattivi, soprattutto per chi risiede nelle regioni meridionali. In particolare, già nel 2009, vi era una bassa propensione a partecipare ad attività formative da parte dei lavoratori adulti con basso livello di competenze di nazionalità straniera e di quelli residenti nel Sud (situazione che peggiora negli anni successivi anche per i residenti nel Centro Italia). Viceversa, chi lavorava in una grande impresa o chi possedeva un titolo di studio più elevato aveva una maggiore propensione a partecipare ad un percorso formativo. Ma anche in questo caso, gli anni della recessione hanno inciso negativamente sia nei confronti degli addetti delle grandi imprese che verso i laureati. Nel 2014 il livello di competenza non sembra essere più in grado di agire come fattore di protezione rispetto al rischio di diventare disoccupati o inattivi. Essere residenti nel Sud inoltre comporta un rischio ancora più elevato. Proprio nelle

aree del Paese in cui è minore la propensione a ricevere interventi formativi aumenta il rischio di perdita del lavoro.

A fronte di questi risultati, sembra confermato che la componente degli *older low-skilled workers* andrebbe tenuta maggiormente sotto osservazione, in quanto presenta degli elementi di debolezza strutturale che rischiano di peggiorare ulteriormente nel medio-lungo periodo, generando una crescita del rischio di perdita dell'occupazione e di riduzione della qualità del lavoro.

Per combattere il rischio di obsolescenza delle competenze, prodotta dalle innovazioni tecnologiche e organizzative, è necessario accrescere i livelli di partecipazione formativa. Sarebbe pertanto necessario che gli Stati definissero delle strategie integrate di policy orientate a realizzare massicci investimenti nelle competenze chiave (comunicazione, *literacy*, *numeracy*, *problem solving*, ecc.), con un focus su questo specifico target, e che le imprese ricevessero incentivi (sussidi, *paid training leave*, *tax levies*, etc.) e aumentassero gli investimenti privati per sviluppare maggiormente l'offerta di formazione aziendale per i propri addetti, non solo attraverso l'erogazione di corsi ma anche di iniziative mirate a favorire l'*informal* e il *non formal learning* nonché l'apprendimento inter-generazionale.

Riferimenti bibliografici

- Angotti R., *Benefits of VET*, in Cedefop, *Research National Refernet Report 2009. The key issues of vocational education and training in Italy*, Isfol, Roma, 2011 <<http://goo.gl/JTSWNY>>.
- Angotti R., Tersigni V., *Capitale umano, conoscenza, innovazione. Gli investimenti intangibili delle imprese italiane nei risultati della Intangible Assets Survey*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 3 <<http://goo.gl/9v0WNh>>.
- Angotti R., Belmonte S., *Investigating the learning-age gap in Europe and Italy: attractiveness and benefits of learning later in life*, in: Cedefop, *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<http://goo.gl/6sUGl9>>, 2012.
- Becker G.S., *Age, earnings, wealth, and human capital*, in *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, Chicago, 1994, pp. 228-244.
- Behaghel L., Caroli E., Roger M., *Age-biased Technical and Organizational Change, Training and Employment Prospects of Older Workers*, IZA, 2011 (Discussion Paper No. 5544, March).
- Ben-Porath Y., *The production of human capital over time*, in W. Lee Hansen (a cura di), *Education, Income, and Human Capital. 1968 Conference on Education and Income, Conference on Research in Income and Wealth*, University of Wisconsin, Cambridge (Mass.), 1970 (Studies in Income and Wealth).
- Bulgarelli A., *Il lifelong learning come risposta al declino delle skills*, "Osservatorio Isfol", II (2012), n. 2.
- Camera dei Deputati, ISFOL-MLPS, *Relazione sulla formazione continua in Italia. Anni 2014 e 2015*, trasmessa alla Presidenza il 23 gennaio 2016, Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (*XVI Rapporto sulla formazione continua. Annualità*

- 2014-2015. Vol. II. *Le dimensioni della formazione per I lavoratori e le imprese*), Doc. XLII, n. 3, Roma, 2016, <<http://goo.gl/YXRC1K>>.
- Caroli E., van Reenen J., *Skill Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments*, “Quarterly Journal of Economics”, n. 116, 2001, pp. 1449-1492.
- Cedefop, *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015 (Research paper n. 48).
- de Grip A., Zwick T., *The employability of low-skilled workers in the knowledge economy*, Unpublished Manuscript, Maastricht, the Netherlands, 2004 <http://rlab.lse.ac.uk/lower/final_papers/grip.pdf>.
- Dennis J., Snower L., *The Low-Skill. Bad-Job Trap*, IMF, 1994 (Working Paper, July).
- European Commission, *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Communication from the Commission of 3 March 2007 [COM(2010) 2020 final].
- European Commission, *Staff Working Document Ex-Ante Evaluation Accompanying Document to the Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing (2012)*, COM(2010), SEC(2010), 1002 final del 06/09/2010, 2010b.
- European Commission, *An Agenda for New Skills and Jobs. A European Contribution towards Full Employment*, COM(2010)682 del 23/11/2010, 2010c.
- European Commission, *Dealing with the impact of an ageing population in the EU (2009 Ageing Report)*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 29 April 2009 [COM(2009) 180 final], 2009.
- European Commission, *Promoting solidarity between the generations*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, [COM(2007) 244 final], 2007.
- European Commission, *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Commission Communication of 12 October 2006 [COM(2006) 571 final], 2006.
- European Commission, *Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market*, Communication from the Commission of 3 March 2004 [COM(2004) 146 final], 2004.
- Fouarge D., Schils T., de Grip A., *Why Do Low-Educated Workers Invest Less in Further Training?*, IZA, Bonn, 2010 (DP, No. 5180), <<http://goo.gl/A22A2g>>.
- Guerrazzi, M., *The effect of training on Italian firms’ productivity: microeconomic and macroeconomic perspectives*, “International Journal of Training and Development”, n. 20, 2016, pp. 38–57,.
- Guerrazzi M., *Workforce ageing and the training propensity of Italian firms: Cross-sectional evidence from the INDACO survey*, “European Journal of Training and Development”, 2014, vol. 38, Iss: 9, pp. 803-821..
- Hashimoto M., *Firm Specific Human Capital as a Shared Investment*, “American Economic Review”, n. 71, 1981, pp. 475-482.
- Heckman, J., *Policies to Foster Human Capital*, Cambridge, NBER, 1999 (Working Paper 7288).

- ISTAT, *Rapporto annuale 2015 – La situazione del Paese*, Roma, 2015, <<http://goo.gl/G9EEhd>>.
- ISTAT (2013), *La Classificazione delle professioni*, Roma, 2013 <<http://goo.gl/9kASBG>>.
- ISFOL, *Nomenclatura e classificazione delle Unità professionali*, ISFOL, Roma, 2007, <<http://fabbisogni.Isfol.it/>>.
- Lazzarini, G., *L'asset intangibile dell'azienda. Investire sul capitale umano per affrontare le sfide della ripresa*, Gruppo 24 ore, Milano, 2010.
- Malerba, F., *Economia dell'innovazione*, Carocci, Roma, 2000.
- MLPS-MIUR, *Migliorare le competenze degli adulti italiani*, Rapporto della Commissione di esperti sul Progetto PIAAC, Roma, 2014, <<http://goo.gl/Pmcgp0>>.
- OECD, *The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth and Well-Being*, OECD Publishing, Paris, 2015, <<http://goo.gl/MYUBA8>>.
- OECD, *Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, 2013, <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>>.
- OECD, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, Paris, 2012, <<http://goo.gl/4ZRDE1>>.
- OECD, "Helping Older Workers Find and Retain Jobs", in *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, 2011 <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en>.
- Picchio M., *Is training effective for older workers? Training programs that meet the learning needs of older workers can improve their employability*, IZA, 2015 (World of Labor, 121), <<http://goo.gl/2MIYva>>.
- Rossi S., *Conoscenza, innovazione, rilancio dell'economia*, Lectio magistralis, Almo Collegio Borromeo, Pavia, 17 marzo 2015.
- Rullani, E., *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma, 2004.
- Stamov-Roßnagel, C., Hertel, G., *Older worker's motivation: against the myth of general decline*, Management decision, Vol.48, No 6, 2010, pp. 894-906..
- Weiss, R., *Ausgelernt? Befunde, Interpretation und Empfehlungen zum lebensbegleitenden Lernen älterer Menschen* ["Done with learning? Findings, interpretations and recommendations on lifelong learning for older people"], in: Staudinger, U., Heidemeier, H. (eds), *Altern Bildung und lebenslanges Lernen, Altern in Deutschland*, 2, Stuttgart, Wissenschaftliche Verlags gesellschaft, Nova Acta Leopoldina Neue Folge, Vol. 100, 2009.
- Zwick T. *Training effectiveness – Differences between younger and older employees*, in: Cedefop (2012), *Working and ageing. The benefits of investing in a ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.

Per citare questo articolo: Roberto Angotti e Corrado Polli, *Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 37-57.

Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte

di Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi

Abstract: L'integrazione di momenti di apprendimento in contesti lavorativi (*work-based learning* - WBL) nei percorsi di qualificazione è un obiettivo chiave della strategia *Europa 2020* e dei processi di riforma del mercato del lavoro e dei sistemi educativi e formativi che l'Italia sta realizzando (in particolare Jobs Act e Buona Scuola). D'altro canto, l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa in una logica di rafforzamento del *matching* rispetto ai bisogni del mercato del lavoro e di *work-based learning* costituisce uno degli obiettivi prioritari di intervento dei Programmi comunitari *Lifelong Learning-Leonardo da Vinci* prima ed *Erasmus+ 2014-2020* oggi. Partendo da una panoramica sulle evoluzioni delle *policies* europee e nazionali in materia, e sulla base delle numerosissime esperienze di WBL realizzate nei Programmi, attraverso l'azione di *Mobilità* e con le azioni di sperimentazione formativa e di networking, il presente contributo approfondisce gli *acquis*, i nodi critici, le sfide aperte e le possibili piste di lavoro per lo sviluppo e la promozione dell'apprendimento *work-based* nei sistemi e nelle prassi.

Parole chiave: Formazione; Programmi europei; Work-based learning

Il quadro di riferimento

Per *work-based learning* (WBL) si intende l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso lo svolgimento di compiti in un contesto professionale, cui segue una riflessione sulle attività realizzate; il WBL può avvenire sia sul luogo di lavoro (ad esempio attraverso la formazione in alternanza), sia in un istituto di istruzione e formazione professionale (Cedefop, 2011). Il termine inglese, tradotto in italiano come "apprendimento basato sul lavoro" o "apprendimento in contesti lavorativi", si riferisce non soltanto ad un processo di acquisizione di competenze in ambito non formale (sul

luogo di lavoro), ma a qualsiasi forma o programma di apprendimento che integri una dimensione lavorativa ed esperienziale nel percorso educativo o formativo.

La metodologia del *work-based learning* può essere utilizzata nella formazione iniziale dei giovani (a livello sia secondario superiore che post-secondario) e nella formazione continua dei lavoratori. Il focus della nostra analisi sarà principalmente l'apprendimento *work-based* nell'ambito dell'I-VET (*Initial Vocational Training*), dove questo approccio rappresenta uno strumento chiave per sostenere l'occupabilità dei giovani, attraverso l'acquisizione di competenze rilevanti per il mercato del lavoro, e per innalzare al contempo la qualità dei percorsi educativi e formativi.

Secondo l'Unione europea, i modelli principali di WBL sono tre (Commissione europea, 2013):

- l'apprendistato, nelle sue diverse articolazioni;
- l'integrazione di forme di apprendimento in contesti lavorativi nei programmi scolastici e formativi;
- lo svolgimento di periodi di formazione *on-the-job* in azienda.

Nelle definizioni comunitarie, per "apprendistato" si intende una formazione sistematica, di lungo termine, che alterni periodi di apprendimento sul luogo di lavoro a periodi svolti in un istituto educativo o formativo; l'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro e riceve una remunerazione (salario o indennità) ed il datore di lavoro è responsabile per l'erogazione all'apprendista di contenuti formativi connessi ad una specifica occupazione (Cedefop, 2011). Nel sistema italiano, come noto, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani.

Con l'integrazione del WBL nei programmi scolastici e formativi, la Commissione europea si riferisce a tutti quegli strumenti (dalle forme più strutturate di alternanza scuola-lavoro, alla previsione di laboratori, workshop, incubatori di impresa, progetti imprenditoriali, fino alla modalità più "soft" delle imprese simulate), che la scuola o il centro di formazione utilizzano con il fine di creare ambienti lavorativi reali o virtuali per consentire lo sviluppo di competenze attraverso la pratica. In Italia, per alternanza scuola-lavoro (ALS) si intende una modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese e con le associazioni di rappresentanza, che assicuri ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro. L'alternanza è nata ed è stata disciplinata non come canale scolastico distinto, ma come metodologia didattica per l'implementazione dei percorsi del secondo ciclo - fondata su una combinazione di attività scolastica e di esperienze assistite sul posto di lavoro (o in situazioni lavorative simulate); ricade sulla scuola (o sul centro di formazione), seppure in collaborazione con gli attori del mondo del lavoro, la responsabilità principale di creare i contesti lavorativi pertinenti per un adeguato apprendimento.

Infine, i periodi di formazione *on-the-job* per la UE includono *internship*, *work placement* e tirocini, inseriti, come elemento obbligatorio o opzionale, in programmi formativi che si concludono con il rilascio di una qualificazione formale (Commissione europea, 2013).

Nel nostro sistema, il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante ed il tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Può essere curricolare, se previsto all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, oppure extracurricolare (se non integrato in una qualificazione formale) e non costituisce rapporto di lavoro.

L'analisi che segue si concentrerà esclusivamente sui tre istituti sinora menzionati ed esaminerà:

- le recenti linee di sviluppo delle politiche europee e nazionali;
- la declinazione di tali linee nell'architettura e nella documentazione strategica dei Programmi LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 ed *Erasmus+* 2014-2020;
- il contributo delle esperienze rilevanti realizzate nell'ambito dei progetti finanziati da LLP ed *Erasmus+*.

Tale analisi si propone di fare il punto sullo stato dell'arte dell'apprendimento basato sul lavoro, a livello di *policy*, di programmi e di pratiche attuative, evidenziando i progressi compiuti nell'attuazione dell'agenda europea, i fattori di criticità presenti e gli ambiti di ulteriore sviluppo possibile nei sistemi educativi e formativi, secondo la visuale offerta dall'esperienza di gestione di LLP-Leonardo da Vinci ed *Erasmus +* Ambito istruzione e formazione.

Le politiche europee sul work-based learning

Il 2020 è dietro l'angolo. Per quell'anno, l'Europa dovrà raggiungere ambiziosi target quantitativi in materia di occupazione, istruzione e formazione¹ (Commissione europea, 2010) e garantire una graduale e significativa estensione delle opportunità di mobilità transnazionale, affinché i periodi di apprendimento all'estero diventino una regola piuttosto che l'eccezione (Consiglio dell'Unione europea, 2009). Per quella data, dovranno inoltre aver realizzato un'esperienza di mobilità all'estero per studio o per formazione almeno il 20% dei laureati nello Spazio europeo dell'Istruzione superiore (Ministri dell'istruzione superiore UE, 2009) ed almeno il 6% dei 18-34enni con una qualifica professionale iniziale (Consiglio e Commissione europea, 2011).

La promozione di opportunità di apprendimento *work-based* può essere letta come un *fil rouge* che lega le politiche europee in materia e che sta assumendo un ruolo sempre più strategico per il raggiungimento degli obiettivi comuni di incremento dell'occupazione, soprattutto giovanile, di innalzamento dei livelli di qualificazione, di contrasto all'abbandono scolastico e formativo ed alla marginalizzazione.

¹ In particolare *Europa 2020* prevede: l'innalzamento al 75% del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni; la riduzione del tasso di abbandono scolastico al 10%; l'incremento al 40% della quota di popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni con titolo di istruzione superiore.

La transizione scuola-lavoro risulta infatti del 14% più veloce per i giovani che hanno seguito programmi di apprendimento *work-based* rispetto agli studenti in uscita dai percorsi tradizionali; al di là delle differenze tra paesi, in generale tale passaggio risulta più agevole in quei sistemi caratterizzati da forti connessioni tra scuola ed apprendimento basato sul lavoro (Cedefop, 2013). Notoriamente, un'esperienza di tirocinio, soprattutto se svolta all'estero, facilita l'acquisizione di competenze essenziali per il mercato del lavoro odierno e che difficilmente si sviluppano in aula: adattabilità, flessibilità, capacità relazionali e comunicative (anche in una lingua straniera), *problem solving*, capacità di lavoro in team ed in contesti multiculturali e, non ultima, consapevolezza di sé e dei propri mezzi (Commissione europea, 2016).

A livello europeo, due apprendisti su tre, vengono assunti al termine dell'esperienza (Ecorys, IES, IRS, 2013); l'utilizzo degli apprendisti ha effetti positivi sulla singola realtà economica, poiché oltre a contribuire alla creazione di una "cultura della formazione" in azienda, consente a ciascuna impresa di beneficiare di un patrimonio di competenze modellato sulle esigenze specifiche del proprio contesto organizzativo e produttivo. Peraltro, l'apprendimento *work-based* rappresenta una valida alternativa di percorso non accademico di sviluppo professionale: nel 2025, stando alle previsioni (Cedefop, 2016), circa il 40% dei posti di lavoro richiederà skills di medio livello, tipicamente acquisite attraverso i percorsi di istruzione e formazione professionale, che più degli altri integrano la dimensione *work-based*.

In quest'ottica, sin dal 2010 l'Agenda sulla cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale tra parti sociali europee, Commissione e Stati membri ha previsto un forte *commitment* sulla promozione del WBL, insistendo sulla necessità di sviluppare modelli di cooperazione tra istituti di IFP ed imprese/organizzazioni professionali, generalizzare l'apprendimento basato sul lavoro nei corsi dell'IFP iniziale, incrementare la formazione attraverso l'apprendistato, realizzare modalità di formazione flessibili ed aperte a tutti i tipi di apprendimento (incluso il WBL), supportare la transizione scuola-lavoro attraverso servizi di orientamento integrati.

Da allora, molte iniziative sono state avviate dall'Unione europea in materia, essenzialmente lungo tre direttrici:

- lo sviluppo di schemi per il finanziamento delle politiche e delle iniziative concrete di promozione del *work-based learning* nell'ambito della programmazione 2014-2020 attraverso l'istituzione di nuovi dispositivi o il rinnovo di quelli già esistenti, con eventuale integrazione di nuovi ambiti di sostegno (es: la *Youth Employment Initiative* - YEI varata dalla Commissione europea nel quadro del Pacchetto per l'Occupazione Giovanile nel 2012²; lo strumento della *Garanzia Giovani*, adottato dal Consiglio dell'Unione europea nel 2013 e che include il WBL tra le misure offerte ai giovani

² La YEI ha carattere di complementarità rispetto ad iniziative realizzate a livello nazionale (incluse quelle supportate dal Fondo sociale europeo) e dispone di una propria linea di finanziamento (6,4 miliardi di Euro per il periodo 2014-2020) per sostenere finanziariamente in particolare l'offerta di apprendistati, tirocini, *job placement*, od ulteriori percorsi educativi volti all'acquisizione di una qualificazione, rivolti a giovani NEET.

NEET; la programmazione del Fondo sociale europeo 2014-2020; l'iniziativa *Your First Eures Job*³; l'istituzione del Programma *Erasmus+ 2014-2020*; il progetto pilota *Erasmus Pro*⁴; l'iniziativa *European Pact4Youth* tra istituzioni europee ed attori del mercato del lavoro⁵);

- la creazione di “infrastrutture” per il dialogo ed il *networking* tra decisori politici, *stakeholder*, strutture tecniche, attori dell'IFP, parti sociali ed imprese (es: l'Alleanza europea per gli apprendistati⁶, il network “NETWBL - Work Based Learning and Apprenticeships”⁷);
- la definizione di parametri qualitativi comuni per l'apprendimento in contesti lavorativi, che gli Stati membri si sono impegnati ad applicare, e l'elaborazione di strumenti di *soft law* a supporto dell'implementazione del WBL a beneficio degli *stakeholder*, sulla base di ricognizioni di modelli efficaci e buone pratiche potenzialmente trasferibili da un contesto ad un altro (es. la Raccomandazione su un quadro di qualità dei tirocini, adottata dal Consiglio nel 2014, il lavoro preparatorio su un analogo e più complesso quadro di qualità degli apprendistati, le linee guida della Commissione su tirocini ed apprendistati).

L'evoluzione del quadro normativo e di *policy* a livello europeo e nazionale e le molteplici iniziative sin qui realizzate hanno certamente consentito un progresso sulla strada degli obiettivi comuni. Grazie all'Unione europea, esistono oggi diversi ausili a sostegno della sperimentazione del WBL e quindi autorità competenti degli Stati membri, *stakeholder* ed operatori dispongono di fondi, di luoghi reali e virtuali di incontro e di strumenti operativi attraverso i quali confrontarsi, scambiare esperienze, trasferire pratiche su tale tema.

Tuttavia c'è ancora molto lavoro da fare. Dalla prospettiva dei Programmi LLP ed *Erasmus+* si osserva che gli schemi di finanziamento sono numerosi ma in parte sovrapposti, i fondi disponibili non sono pienamente utilizzati, il dialogo tra i diversi attori è ancora difficile e spesso non efficace, i cambiamenti nei sistemi sono lenti e su questi molto raramente si innestano le sperimentazioni finanziate. Il percorso dagli approcci teorici proposti a livello comunitario all'applicazione pratica nei sistemi non è pienamente compiuto. Ne è la prova che ad oggi, solo un quarto dei discenti di percorsi di istruzione e formazione professionale segue programmi *work-based* e questa opzione risulta ancora più limitata nei percorsi di educazione generale e di istruzione superiore. Attualmente, solo il 10% degli studenti europei del segmento dell'istruzione superiore realizza un'esperienza di apprendimento all'estero di almeno tre mesi; per gli studenti dei percorsi di formazione

³ <<https://ec.europa.eu/eures/public/your-first-eures-job-js>; <http://www.yourfirsteuresjob.eu/en/home>> (consultati il 05/08/2016).

⁴ L'iniziativa, finanziata con i fondi del Programma *Erasmus+*, intende sostenere la concezione e la sperimentazione di schemi per la mobilità di lungo termine degli apprendisti con l'obiettivo di promuovere sia un più ampio accesso di questo target alle opportunità di tirocinio all'estero sia un progressivo allungamento della durata media delle esperienze di mobilità (oggi infatti quasi il 75% dei tirocini finanziati in Europa con *Erasmus+* ha durata inferiore ad un mese, mentre solo lo 0,4% supera i 6 mesi, dati Commissione europea 2016).

⁵ <<http://www.csreurope.org/pactforyouth>> (consultato il 05/08/2016).

⁶ <<http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance>> (consultato il 05/08/2016).

⁷ <<http://www.net-wbl.eu>> (consultato il 05/08/2016).

iniziale, dove l'aspetto professionalizzante dovrebbe risultare centrale, il valore si attesta appena al 3% (Commissione europea, 2016). La cooperazione scuola-impresa è ancora tutta da costruire in molti contesti e la distanza tra i due mondi resta forte: il 74% degli istituti di istruzione e formazione considera di aver adeguatamente preparato i propri studenti per il mondo del lavoro, mentre solo il 38% dei giovani ed il 35% dei datori di lavoro hanno la stessa percezione (Mourshed, Patel, Suder, 2014).

“*More work-based learning*” resta dunque una delle parole d'ordine della recente revisione delle priorità strategiche di Istruzione e Formazione 2020 (Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, 2015). La promozione del WBL in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, rappresenta anche la prima delle cinque aree prioritarie identificate dalle Conclusioni di Riga (Ministri responsabili dell'istruzione e formazione degli Stati membri UE, dei paesi candidati e degli Stati dello Spazio economico europeo, 2015). Il tema viene rilanciato poi dalla New Skills Agenda (Commissione europea, 2016), che insiste sull'importanza di promuovere i percorsi IFP come prima scelta (oggi sono percepiti come una seconda *chance*), rafforzandone la componente *work-based*, ove possibile integrata con esperienze all'estero.

Le politiche nazionali su apprendistato, alternanza scuola-lavoro e tirocini

L'Italia è tra i paesi europei con il più elevato tasso di disoccupazione giovanile. A giugno 2014, la quota di giovani disoccupati nella fascia di età compresa tra 15 e 24 anni rispetto al totale di quelli attivi (occupati e disoccupati) era pari al 42,4% (ISTAT, 2014).

Nel valutare il programma nazionale di riforma sottoposto dal nostro paese per il 2014, il Consiglio dell'Unione europea raccomandava all'Italia “il rafforzamento e l'ampliamento della formazione pratica” nel ciclo di istruzione secondaria superiore e terziaria, “aumentando l'apprendimento basato sul lavoro e l'istruzione e la formazione professionale” – aspetti ritenuti cruciali per assicurare una transizione agevole dalla scuola al lavoro e per sostenere l'occupabilità e l'inserimento professionale dei giovani.

Nell'ultimo biennio, i vari istituti di *work-based learning* operanti nel nostro sistema hanno vissuto profondi interventi di riforma, la cui portata innovativa è certamente di immediato e notevole valore ed il cui impatto in termini di occupabilità è già evidente e potrà dispiegarsi pienamente nel medio e lungo termine.

L'apprendistato è stato oggetto di numerosi interventi normativi nel corso del tempo. Da ultimo, il Decreto legislativo n. 81 del giugno del 2015, attuativo del Jobs Act, rappresenta il nuovo quadro di riferimento generale dell'istituto e contiene diverse novità applicative⁸.

La riforma conferma che l'istituto è da considerarsi un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed all'occupazione, e costituisce dunque il principale strumento per l'inserimento professionale dei giovani (in particolare quelli

⁸ La disciplina dell'apprendistato è ora contenuta nel Capo V (artt. 41-47) di tale decreto, che ha abrogato il precedente testo unico in materia (Dlgs. 14 settembre 2011, n. 167).

di età compresa tra i 15 ed i 29 anni). Il Decreto n. 81 sancisce con maggiore enfasi che esso deve organicamente integrare le due componenti di formazione e lavoro in un sistema duale, aprendo la strada ad un modello italiano, che in prospettiva, grazie un partenariato attivo tra imprese ed istituzioni formative, potrà consentire ai giovani di conseguire una qualifica, un diploma ed anche una laurea, con un percorso di qualificazione svolto per la metà in impresa.

Profonde modifiche subisce poi l'articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato, in particolare: l'apprendistato di primo livello viene notevolmente ampliato, consentendo di acquisire anche i titoli di scuola secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore dei percorsi IFTS; di contro, l'apprendistato di terzo livello si concentra esclusivamente sulla formazione universitaria, sulla ricerca e sul praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Ulteriori novità della riforma riguardano le responsabilità relative all'elaborazione del piano formativo che, nell'apprendistato di primo e terzo livello compete all'istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'impresa. Per rendere inoltre l'istituto più attraente per le imprese sono stati introdotti profondi cambiamenti nella struttura della retribuzione degli apprendisti, da cui viene sottratto tutto il monte ore formativo esterno all'azienda. Un successivo decreto attuativo interministeriale ha poi definito gli standard formativi dell'apprendistato, dando quindi ulteriore sostanza all'impostazione duale.

L'intervento del legislatore mira a rilanciare l'istituto che storicamente nel nostro paese ha sempre stentato a decollare. I rapporti di lavoro in apprendistato attivi in Italia sono mediamente circa 410.000 in un anno (dati provvisori 2015), di cui il 95% (oltre 390.000) rappresentati dall'apprendistato professionalizzante, utilizzato come una forma di contratto di inserimento lavorativo (ISFOL ed INPS, 2016). Restano ai margini le modalità contrattuali a finalità prevalentemente formative (apprendistato di primo e terzo livello). L'età media degli apprendisti è di 25 anni (dati 2015), con una tendenza al progressivo innalzamento, a causa sia del più tardivo ingresso nel mercato del lavoro dei giovani italiani, che al limitato utilizzo nel nostro sistema delle tipologie di apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione. Gli apprendisti sono un target privilegiato di *Erasmus+*, purtroppo ad oggi ancora non considerato dagli operatori.

Per quanto riguarda l'alternanza scuola-lavoro, un deciso intervento di riforma dell'istituto è rappresentato dalla Legge sulla "Buona Scuola" del 2015. L'atto si propone di incrementare l'alternanza nel secondo ciclo di istruzione e, a tal fine, prevede l'obbligo delle attività di alternanza per gli studenti di tutti gli ordini di studi, in particolare nel secondo biennio e nell'ultimo anno per gli Istituti tecnici e professionali e nel triennio per i licei. L'alternanza costituisce parte integrante del curriculum e viene inserita nel Piano triennale dell'offerta formativa; la legge prevede un numero minimo obbligatorio di ore da realizzare (400 per gli Istituti tecnici e professionali e 200 per i licei). L'attività può essere svolta durante i periodi di sospensione della didattica, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata; inoltre può avvenire anche all'estero (ad esempio utilizzando il Programma *Erasmus+*).

In attuazione della riforma, è stato istituito presso le Camere di commercio un registro delle imprese in alternanza, cui le scuole possono riferirsi⁹. La Legge prevede

⁹ <<http://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>> (consultato il 05/08/2016).

inoltre l'adozione di un apposito regolamento contenente la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza.

Gli ultimi dati disponibili sul monitoraggio dell'alternanza (Indire, 2015), ci dicono che nell'anno scolastico 2013-2014 questa metodologia didattica è stata utilizzata dal 43,5% circa delle scuole secondarie di secondo grado (pari a circa 2.400 istituti); tra questi prevalgono gli istituti professionali (43,4% del totale), seguiti dagli istituti tecnici (37,3%) e dai licei (13,3%). Dei quasi 10.300 percorsi in alternanza attivati hanno beneficiato oltre 211.000 studenti, pari al 10,7% della popolazione scolastica della scuola secondaria di secondo grado. Solo una percentuale molto esigua di tali percorsi (3,6%) ha previsto uno stage all'estero – opzione sulla quale la Buona Scuola invita invece ad investire ulteriormente. Con le innovazioni introdotte dalla nuova legge, queste cifre sono destinate peraltro ad aumentare.

A questo quadro deve aggiungersi la sperimentazione del Sistema duale, introdotta attraverso un accordo in Conferenza Stato-Regioni del settembre 2015 e successivi protocolli di intesa tra Ministero del Lavoro e Regioni di gennaio 2016. Tale sperimentazione coinvolge circa 60.000 giovani, che conseguiranno un titolo di studio con percorsi in alternanza, attraverso i contratti di apprendistato di I livello oppure attraverso l'alternanza rafforzata introdotta dalla Buona Scuola.

I tirocini, infine, trovano la loro principale e più recente disciplina normativa nella Legge n. 92/2012 e nelle successive Linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni nel gennaio del 2013, in attuazione del dettato legislativo ed applicate nei contesti regionali attraverso appositi atti di ricezione. Le Linee Guida disciplinano esclusivamente i tirocini extracurricolari e non si applicano pertanto alle fattispecie previste all'interno di percorsi formali di istruzione o di formazione, né ai tirocini realizzati nell'ambito dei programmi comunitari (Programma di Apprendimento permanente - LLP, Programma Erasmus+).

I tirocini extracurricolari sono essenzialmente di due tipi: tirocini formativi e di orientamento, finalizzati ad agevolare la transizione scuola-lavoro e rivolti a soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio, entro e non oltre 12 mesi dalla qualificazione; tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, finalizzati a percorsi di integrazione o reintegrazione nel mondo del lavoro, rivolti principalmente a disoccupati (anche in mobilità) ed inoccupati, oppure a soggetti svantaggiati.

Le Linee guida definiscono gli standard minimi di riferimento, in materia di tipologie di soggetti promotori ed ospitanti, durata massima, modalità di attivazione ed attuazione, garanzie assicurative, tutoraggio, attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite, indennità di partecipazione.

Secondo gli ultimi dati del Sistema Informativo Excelsior, i tirocini e gli stage ospitati dalle imprese nel 2014 ammontavano in valore assoluto a 320.100 unità (di cui 235.000 nel settore dei servizi), con una prevalenza delle esperienze attivate nel Centro-Nord (60%, rispetto al 20% del Centro ed al 18,8% del Sud ed Isole) e nelle imprese con meno di 10 dipendenti (oltre il 46%). L'utilizzo dell'istituto registra negli ultimi anni un lieve ma costante incremento¹⁰ (Unioncamere, Ministero del Lavoro, 2015).

¹⁰ I tirocini ospitati dalle imprese ammontavano complessivamente a 310.540 nel 2013 ed a 306.580 nel 2012.

Infine, occorre menzionare gli strumenti della programmazione 2014-2020 in materia di capitale umano, occupabilità, istruzione, formazione e mercato del lavoro. Sia il PON “Sistemi di politiche attive per l’occupazione”, sia il PON “Per la Scuola – competenze ed ambienti di apprendimento”, nonché i diversi POR adottati a livello regionale, intervengono in maniera significativa sull’ampliamento degli istituti di apprendimento basato sul lavoro nei sistemi di istruzione e formazione professionale del ciclo secondario superiore e sul rafforzamento dell’istruzione terziaria professionalizzante. Inoltre, in attuazione della Raccomandazione sulla Garanzia Giovani, il nostro paese ha previsto l’adozione di un PON dedicato, “Iniziativa Occupazione Giovani”, che fissa azioni dirette a favore di giovani NEET – tra cui in particolare, per quanto di nostro interesse, il sostegno all’apprendistato ed al tirocinio extracurricolare anche in mobilità geografica.

Le recenti riforme introdotte nel nostro sistema, ed il consistente investimento in materia di apprendimento basato sul lavoro sono di grande ed innovativa portata. Nella consapevolezza che gli effetti strutturali potranno pienamente misurarsi solo nel medio e lungo termine, tuttavia si possono già registrare importanti impatti positivi: ad esempio, nella rilevazione mensile dell’ISTAT di luglio 2016, il tasso di disoccupazione dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni risulta pari al 36,5%, con un calo di ben 5,5 punti percentuali rispetto all’analogo dato 2015.

Il work-based learning nei Programmi IIP - Leonardo da Vinci 2007-2013 ed Erasmus + 2014-2020

I Programmi Europei in materia di Istruzione e Formazione, in particolare IIP - *Apprendimento permanente 2007-2013* ed *Erasmus+ 2014-2020* rappresentano fondamentali strumenti finanziari a sostegno del raggiungimento degli obiettivi di Europa 2020 e del programma di lavoro Istruzione e Formazione ET2020.

La rilevanza del tema del *work-based learning* nei Programmi viene qui analizzata su quattro livelli:

- negli obiettivi dei dispositivi, come enunciati nei rispettivi atti istitutivi;
- nelle tipologie di azioni finanziabili e nei target di riferimento;
- nelle priorità di intervento declinate negli Inviti annuali a presentare proposte e nella Guida per la predisposizione delle candidature;
- nei progetti finanziati nei due periodi di programmazione 2007-2013 e 2014-2020.

Con il *Programma di Apprendimento permanente 2007-2013* l’Unione si prefiggeva di promuovere una società basata sulla conoscenza in grado di favorire uno sviluppo sostenibile, nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Gli obiettivi specifici del Programma, contenuti nella Decisione istitutiva, ponevano l’accento su una serie di elementi, quali: la qualità dell’offerta formativa; l’accessibilità delle opportunità di apprendimento; la promozione della creatività, della competitività, dell’occupabilità e dell’imprenditorialità; il contributo dell’apprendimento permanente alla coesione ed all’inclusione sociale, nonché alla cittadinanza attiva, al dialogo intercul-

turale ed alle pari opportunità. Tra gli obiettivi peculiari del sottoprogramma *Leonardo da Vinci*- dedicato all'istruzione ed alla formazione professionale -vi erano, tra gli altri: il sostegno a coloro che partecipano ad attività di formazione professionale iniziale e continua nell'acquisizione di conoscenze, competenze e qualificazioni funzionali all'occupabilità ed alla partecipazione al mercato del lavoro europeo; l'incremento dell'attrattività della formazione e della mobilità per i datori di lavoro e per i singoli individui.

I riferimenti al *work-based learning* erano dunque piuttosto sfumati nelle finalità del Programma e facevano leva soprattutto sui più ampi temi della curvatura professionalizzante dei percorsi educativi e formativi e della connessione con il mercato del lavoro.

Il finanziamento ad iniziative di *work-based learning* avveniva dunque sostanzialmente secondo due modalità: un sostegno diretto, attraverso l'azione di mobilità, alla realizzazione di esperienze di formazione e lavoro all'estero per studenti inseriti in percorsi di formazione iniziale¹¹ e per giovani disponibili sul mercato del lavoro¹² (principalmente NEET, nella delicata fase di transizione tra la conclusione dei percorsi formali di qualificazione e l'inserimento stabile nel mercato del lavoro); un sostegno mediato, attraverso il contributo alla realizzazione di progetti pilota di sviluppo e trasferimento dell'innovazione formativa su ambiti tematici connessi all'apprendimento basato sul lavoro, come declinati nelle priorità strategiche di intervento dei bandi annuali.

Nel corso degli anni di implementazione del Programma di Apprendimento Permanente e, soprattutto, mano a mano che gli effetti della crisi economica si avvertivano sempre più gravi, tale declinazione delle priorità si è aperta a contenuti e tematiche sempre più focalizzati sul tema dell'occupabilità, del sostegno ai giovani, soprattutto NEET, della cooperazione fra il mondo dell'IFP e del lavoro, della messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesti formali, non formali ed informali e della transizione scuola-lavoro.

Con riferimento alla *Mobilità Leonardo da Vinci*, già nel 2008 l'Invito dava priorità ai progetti volti ad organizzare "la mobilità per i tirocinanti, ovvero per le persone inserite in un sistema duale di apprendistato o in altro sistema di istruzione professionale basato sulla formazione in alternanza o sul luogo di lavoro", identificando dunque un target ulteriore e prioritario rispetto a quelli definiti nella Decisione istitutiva del Programma. Dal 2009, gli apprendisti sono ancor più esplicitamente menzionati nel Bando come possibili destinatari della Mobilità IVT, accanto ai tradizionali studenti di percorsi di formazione iniziale¹³: si tratta di un'apertura fortemente voluta dal Parlamento europeo per consentire anche a questa tipologia di utenti di usufruire delle opportunità di mobilità offerte dal Programma.

Per quanto riguarda invece l'azione di *Trasferimento dell'innovazione*, dal 2009 le priorità annuali di Leonardo hanno incluso riferimenti sempre più marcati allo sviluppo di competenze professionali basate sulle esigenze del mercato del lavoro, di nuove *skill* per nuove professionalità, di competenze chiave per l'inserimento o reinserimento

¹¹ Azione Mobilità IVT – Initial Vocational Training.

¹² Azione Mobilità PLM – People on the Labour Market.

¹³ Nel sistema italiano, gli apprendisti non sono studenti ma titolari di contratti di lavoro; tuttavia, a livello del Programma, viste le diverse possibili articolazioni dell'istituto dell'apprendistato nei diversi paesi, si è scelto di considerare gli apprendisti nel target degli studenti di *Initial Vocational Training*.

lavorativo, nonché alla cooperazione tra il sistema educativo e formativo ed il mondo del lavoro ed alla partecipazione delle imprese (in particolare le PMI) nel disegno e nella realizzazione di percorsi di apprendimento. Dal bando 2011, in particolare, sono stati introdotti riferimenti espliciti alla necessità di promuovere “ulteriori attività connesse al lavoro nei programmi di IFP, ivi inclusi modelli innovativi di esperienza lavorativa, apprendimento sul lavoro ed apprendistato”, indirizzi poi confermati nei successivi Inviti. In parallelo, per tutto l’arco programmatico 2007-2013, Leonardo ha sostenuto attraverso priorità dedicate il tema della trasparenza delle competenze ed in particolare dei risultati dell’apprendimento conseguiti in contesti non formali (quale è per definizione il *work-based learning*) ed informali.

Con il *Programma Erasmus+ 2014-2020* si fa ancora più decisa l’attenzione all’apprendimento in contesti lavorativi quale strumento chiave per lo sviluppo di competenze rilevanti per il mercato del lavoro, per l’innalzamento della qualità dei sistemi educativi e formativi, per il contrasto all’abbandono scolastico e per il sostegno all’inserimento professionale. La nuova fase di programmazione si è aperta in un contesto macro-economico molto difficile, caratterizzato da una pesante crisi economico-finanziaria, un elevato livello di disoccupazione, soprattutto giovanile e di lungo termine, con diffusi fenomeni di impoverimento, esclusione sociale e marginalizzazione ed un progressivo invecchiamento della popolazione. L’investimento nel capitale umano e nell’innovazione dei sistemi educativi e formativi diventa una leva decisiva per il rilancio dell’economia e della competitività dell’Europa a livello globale. Tale innovazione passa necessariamente attraverso una maggiore apertura dell’offerta di istruzione e formazione ai fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro.

Così, il *Regolamento istitutivo di Erasmus+* richiama innanzitutto in diversi *consideranda* iniziali l’importanza degli strumenti di apprendimento in contesti lavorativi e della cooperazione scuola-impresa, ai fini dell’occupabilità e della lotta alla disoccupazione giovanile. Individua poi esplicitamente e distintamente (per la prima volta a livello di atto istitutivo) gli apprendisti tra i target dell’azione di mobilità individuale¹⁴, escludendo però le persone disponibili sul mercato del lavoro (PLM) che sono state prese in carico dal Fondo sociale europeo in una chiave di razionalizzazione degli ambiti di intervento tra i diversi dispositivi comunitari.

Pur con la sua diversa platea di potenziali destinatari, sul *Programma Erasmus+* si è molto investito come strumento per la realizzazione degli obiettivi di *Europa 2020* e dei relativi target quantitativi. Tra gli obiettivi specifici del dispositivo, vi è il miglioramento del “livello delle competenze e delle abilità chiave, con particolare riguardo alla loro rilevanza per il mercato del lavoro”, da realizzarsi anche attraverso “maggiori opportunità di mobilità a fini dell’apprendimento e grazie ad una cooperazione rafforzata tra mondo dell’istruzione e della formazione e mondo del lavoro”.

¹⁴ Come già evidenziato, il precedente *Programma LLP – Leonardo da Vinci* non menzionava espressamente gli apprendisti tra i destinatari, riferendosi genericamente a “coloro che seguono un qualsiasi tipo di istruzione e formazione professionale, eccettuato il terzo livello” (art. 24 *Decisione istitutiva di LLP*); il riferimento agli apprendisti tra i possibili beneficiari era intervenuto solo in una fase successiva ed a livello di Inviti a presentare proposte.

Come per LLP, il finanziamento all'apprendimento basato sul lavoro è possibile sia direttamente attraverso la Mobilità (Azione chiave 1), che mediante il finanziamento di iniziative progettuali sperimentali di sviluppo e trasferimento di strumenti, modelli e metodologie rilevanti (Azione chiave 2 – Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche).

La nuova Mobilità di *Erasmus+*, in confronto al Programma predecessore, risulta ancora più focalizzata su un approccio *work-based*, per diversi aspetti: si rivolge esplicitamente non solo agli studenti ma anche agli apprendisti; può avere una durata maggiore rispetto al passato (massimo 12 mesi, rispetto ai 10 precedenti); privilegia partenariati che coinvolgono direttamente le imprese ospitanti piuttosto che organismi intermediari, favorendo la partecipazione degli attori del mondo del lavoro già nella fase di progettazione; sostiene una più ampia strategia di internazionalizzazione degli organismi partecipanti, promuovendo la creazione di reti stabili a supporto della mobilità¹⁵. I soggetti partecipanti devono formalmente impegnarsi a garantire la messa in trasparenza dei risultati di apprendimento acquisiti all'estero: dall'attestazione delle attività svolte durante il tirocinio il focus si sposta decisamente verso il riconoscimento dei *learning outcomes* raggiunti.

Per quanto riguarda l'Azione chiave 2 ed in particolare i Partenariati strategici, con la programmazione di *Erasmus+* si è rafforzata l'attenzione al tema della *labour market relevance* dell'offerta educativa e formativa, in coerenza con gli obiettivi strategici di Europa 2020. Nel 2014, anno di lancio del Programma, questa linea di indirizzo ha trovato espressione ancora generale nella definizione di alcuni obiettivi da perseguire: tra questi, in particolare, innalzare la capacità dei sistemi educativi e formativi e dei percorsi di qualificazione di rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, rafforzando le connessioni e la cooperazione tra i diversi attori rilevanti; facilitare la transizione dei discenti tra i diversi livelli e percorsi di istruzione e formazione e tra i diversi contesti di apprendimento (formale, non formale ed informale).

Coerentemente con la revisione delle linee strategiche di Istruzione e formazione 2020, nelle annualità successive il tema dell'apprendimento basato sul lavoro ha trovato più puntuale focalizzazione nel Programma, attraverso l'introduzione di priorità tematiche dedicate che le candidature sono state chiamate ed esplorare. In particolare, nel 2015 tra le priorità specifiche settoriali dell'ambito istruzione e formazione professionale vi sono infatti: il sostegno allo sviluppo di un sistema di IFP di qualità con una forte componente di apprendimento basato sul lavoro, compresi i tirocini ed i modelli di apprendimento duale; la promozione dell'innalzamento delle competenze di insegnanti e formatori, con particolare attenzione all'insegnamento in *setting* lavorativi ed ai partenariati e scambi di esperienze tra docenti della scuola e formatori aziendali.

Nel 2016, gli spazi di progettualità possibile sul tema si ampliano ulteriormente, con l'introduzione di una priorità trasversale a tutti gli ambiti del Programma, sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori in funzione di un'adeguata preparazione

¹⁵ *Erasmus+* introduce la Carta della Mobilità, una sorta di certificato rilasciato per consentire a organismi o consorzi che vantano una lunga e proficua esperienza nei progetti di Mobilità una procedura di accesso semplificato ai finanziamenti.

all'insegnamento in contesti *work-based*. A questa si aggiungono due priorità settoriali specifiche dell'ambito istruzione e formazione professionale: la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione alla formazione in apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le aziende e gli organismi che erogano IFP e stimolando innovazione ed imprenditorialità; il sostegno all'accesso generalizzato alle opportunità di *lifelong learning*, promuovendo in particolare l'apprendimento sul lavoro in azienda a beneficio dei soggetti già occupati.

Il quadro strategico ed operativo dei Programmi LLP ed *Erasmus+* offre quindi un grande ventaglio di piste di lavoro possibili e di opportunità di finanziamento a sostegno dello sviluppo e della diffusione di sistemi *work-based* nei contesti educativi e formativi dei paesi partecipanti.

I progetti rilevanti

Il quadro ormai definitivo delle Mobilità realizzate con LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 (Tab. 1), ci consente di evidenziare la massa critica di esperienze di apprendimento *work-based* che i giovani italiani hanno potuto realizzare all'estero nell'arco del settennio: si tratta di oltre 40.000 tra studenti di percorsi di formazione iniziale (IVT) e giovani neoqualificati, inoccupati o disoccupati (PLM).

Tabella 1. Numero di mobilità individuali realizzate nel Programma Leonardo da Vinci 2007-2013 – Misure IVT¹⁶ e PLM

Annualità di selezione	Mobilità LdV realizzate Misura IVT	Mobilità LdV realizzate Misura PLM	Mobilità LdV realizzate IVT + PLM
2007	2.789	2.007	4.796
2008	2.680	2.270	4.950
2009	2.506	2.229	4.735
2010	3.431	2.575	6.006
2011	3.437	3.096	6.533
2012	3.618	3.626	7.244
2013	3.965	4.394	8.359
Totale	22.426	20.197	42.623

Fonte: Agenzia Nazionale *Erasmus+* ISFOL

¹⁶ La misura IVT nel Programma LLP non prevedeva una sotto-articolazione tra tirocini in azienda ed esperienze di apprendimento presso istituti e centri di formazione professionale: il dato riportato pertanto deve intendersi cumulativo. Sebbene non misurabile empiricamente, dalla valutazione dei rapporti finali dei progetti finanziati è emersa una netta prevalenza di mobilità in azienda.

Nell'ambito dei primi 3 anni di attuazione di *Erasmus+*, il quadro si articola differentemente. La mobilità si rivolge solo a studenti dei percorsi di istruzione e formazione professionale, a neoqualificati entro un anno dalla qualificazione ed apprendisti. Le misure sono organizzate per categorie di destinatari diverse (*Learner* e *Staff*) e tra i *Learner* si distingue tra tirocini in azienda ed esperienze di apprendimento in istituti e centri di formazione professionale all'estero: sono soprattutto i primi a rilevare direttamente in materia di *work-based learning*.

Tabella 2. Numero di mobilità individuali realizzate nel Programma Erasmus + 2014-2020 (annualità 2014-2016) – Learner Mobility¹⁷

Annualità di Selezione	VET learners traineeships in companies abroad	VET learners traineeships in vocational institutes abroad	VET learners traineeships Totale
2014	7.770	610	8.380
2015	6.949	321	7.270
2016	7.880	75	7.955
Totale	22.599	1.006	23.605

Fonte: Agenzia Nazionale Erasmus+ ISFOL

Sebbene sotto il profilo quantitativo il numero di beneficiari delle mobilità finanziate dai Programmi LLP ed *Erasmus+* sia molto più contenuto rispetto a quello delle altre forme di *work-based learning* nazionali già descritte in precedenza, le esperienze transnazionali presentano un evidente valore aggiunto.

Innanzitutto, con i programmi comunitari la mobilità si realizza all'estero e dunque si arricchisce di ulteriori fattori di sviluppo di competenze tecniche (ad esempio, linguistiche) e trasversali (comunicative, relazionali, di *problem solving*) ed offre ai partecipanti opportunità e reti in un mercato del lavoro più ampio di quello del proprio contesto di origine. Tali mobilità inoltre sono da intendersi aggiuntive e non necessariamente alternative rispetto a quelle offerte a livello nazionale e territoriale. È sulla creazione delle necessarie sinergie tra tutti i dispositivi di finanziamento alla mobilità esistenti che i decisori politici e gli stakeholder dovrebbero concentrare gli interventi. Ad esempio, gli apprendisti sono un target di *Erasmus+* (sebbene quasi inesplorato nei progetti italiani) e dunque potrebbero legittimamente arricchire la propria esperienza formativa e di lavoro, svolgendone una parte all'estero; questo però richiede che i datori di lavoro considerino questa opportunità come un investimento a beneficio sia dell'apprendista che dell'impresa. La Buona Scuola consente all'esperienza di alternanza di svolgersi

¹⁷ I dati riportati sono quelli relativi alle mobilità previste come risultanti all'atto della contrattualizzazione dei progetti selezionati.

all'estero e dunque le scuole dovranno imparare ad utilizzare il dispositivo in maniera funzionale alla realizzazione dell'ALS.

Rispetto invece all'Azione *Transfer of innovation* del *Programma LLP-Leonardo da Vinci*, l'analisi dei bandi annuali, incrociata con le candidature finanziate nell'intero ciclo di programmazione evidenzia le tematiche di interesse su cui gli operatori IFP nazionali hanno concentrato la loro azione. La tabella 3, di seguito riportata, sintetizza per ciascuno dei bandi annuali le priorità riconducibili all'apprendimento basato sul lavoro, su cui le iniziative finanziate in Italia hanno lavorato e da cui emerge un forte interesse degli operatori nazionali nei confronti dei bisogni formativi di docenti, formatori e mentori, priorità sempre presente sebbene declinata diversamente nei diversi bandi annuali. Ulteriori ambiti di interesse sono stati il tema della trasparenza ed il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche e quello della promozione della qualità e dell'attrattiva dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

Tabella 3. Programma LLP-Leonardo da Vinci: descrizione delle priorità rilevanti per annualità

Annualità	Numero e descrizione priorità
2007	n° 2.- Promuovere la formazione continua di insegnanti e formatori
2008	n° 1.- Sviluppare le capacità e le competenze di insegnanti, formatori e tutor operanti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale
	n° 3.- Promuovere la trasparenza ed il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche
2009	n° 2.- Sviluppare la qualità e l'attrattiva dei sistemi e delle prassi di istruzione e formazione professionale
	n° 4.- Sviluppare le competenze della formazione professionale tenendo presenti le esigenze del mercato del lavoro
2010	n° 4.- Sviluppare le capacità e le competenze di insegnanti, formatori e tutor operanti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale
	n° 2.- Sviluppare la qualità e l'attrattiva dei sistemi e delle prassi di istruzione e formazione professionale
2011 e 2012	n° 1.-Promuovere le cooperazione tra l'IFP e il mondo del lavoro
	n° 2.- Sostenere la formazione iniziale e continua di insegnanti, formatori, tutor dell'IFP e dirigenti degli istituti di IFP
2013	n° 1.- Promozione delle cooperazione tra l'IFP e il mondo del lavoro

Dall'analisi delle candidature presentate nell'azione Partenariati strategici nelle prime annualità di *Erasmus+* emerge un'attenzione crescente degli operatori IFP sul tema del *work-based learning*.

Come già ricordato, nel 2014 non erano previste priorità tematiche di intervento e pertanto la performance non è misurabile. Nel 2015, invece, la tematica era trattata solo a livello generale e i due ambiti di intervento ad essa riconducibili hanno raccolto un numero significativo di iniziative progettuali (oltre il 16% dei progetti presentati ha scelto di lavorare sullo sviluppo della qualità dell'IFP attraverso il rafforzamento della componente di apprendimento basato sul lavoro; circa l'8% invece ha riguardato la formazione dei formatori legata all'insegnamento in *setting* lavorativi). Se invece analizziamo i progetti approvati in questa annualità, il 37,5% di essi lavora su queste due tematiche. Nel 2016, gli spazi di progettualità possibile sul tema si sono ulteriormente ampliati, con l'introduzione di una priorità trasversale a tutti gli ambiti del Programma, sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori in funzione di un'adeguata preparazione all'insegnamento in contesti *work-based* (scelta come ambito di intervento principale dal 3% dei candidati). A questa si aggiungono due priorità specifiche per il settore IFP: la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione alla formazione in apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le aziende e gli organismi che erogano IFP e stimolando innovazione ed imprenditorialità (10% dei candidati); il sostegno all'accesso generalizzato alle opportunità di *lifelong learning*, promuovendo in particolare l'apprendimento sul lavoro in azienda a beneficio dei soggetti già occupati (9% dei candidati). Se invece analizziamo i progetti approvati in questa annualità, quasi il 22% di essi lavora su queste due tematiche.

A livello comunitario, tra gli ambiti di interesse intercettati dai progetti finanziati dal 2007 ad oggi, si segnalano in particolare:

- la costruzione ed il mainstreaming di modelli ed approcci efficaci per la *governance* dei sistemi di apprendimento in contesti lavorativi;
- il consolidamento di reti partenariali stabili tra attori dell'*education* e del mondo del lavoro;
- l'adeguamento delle competenze degli operatori a vario titolo coinvolti (insegnanti, formatori, mentor, tutor aziendali, supervisor ecc.) e la definizione dei relativi standard di qualificazione;
- la progettazione condivisa tra scuola ed impresa di curricula e programmi didattici con componenti *work-based* (fruibili anche attraverso la mobilità transnazionale);
- l'assicurazione di qualità dei percorsi stessi;
- la messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesto lavorativo e la validazione dei relativi *learning outcome*;
- la promozione e diffusione, in una logica di marketing, dei benefici dell'apprendimento *work-based* sia per i discenti che per le imprese.

Ciò è quanto è emerso dal lavoro di raccolta ed analisi condotto dal team di Agenzie Nazionali ex LLP e ora Erasmus+ partecipanti al progetto di networking tematico "NetwBL - Work Based Learning and Apprenticeships", cui l'Agenzia nazionale italiana ISFOL ha partecipato come responsabile dell'attività di ricerca. Finalità dell'iniziativa, finanziata dalla Commissione europea, è stata quella di promuovere e capitalizzare i risultati delle esperienze progettuali incentrate sull'apprendimento *work-based* dal

2007 ad oggi. I prodotti rilevanti realizzati nell'ambito di tali esperienze sono confluiti nel *WBL Toolkit*¹⁸: si tratta di una piattaforma, rivolta a decisori politici, parti sociali ed organizzazioni attive nell'ambito dell'IFP e dell'alta formazione, che si presenta come una vera e propria "cassetta degli attrezzi", mettendo a disposizione degli utenti in modalità *open source* un ampio ventaglio di strumenti utili a progettare, attuare e valutare esperienze di apprendimento basato sul lavoro.

Il *set* di risorse contenute nel *toolkit* include: guide, manuali, strumenti di orientamento, *curricula*, moduli e programmi didattici *work-based*, corsi per la formazione di operatori IFP sull'insegnamento in contesti lavorativi casi di studio, modelli di *Memo-randa of Understanding* e *Learning Agreements* che stabiliscono responsabilità, diritti ed obblighi di ciascuna parte rispetto all'insieme dell'esperienza, dalla progettazione al riconoscimento dei relativi risultati di apprendimento.

Qualche esempio concreto di prodotti realizzati dai progetti a titolarità italiana può essere a questo punto utile per comprendere il contributo del Programma allo sviluppo del *work-based learning*.

Il progetto *Vet&Work*¹⁹ ha realizzato un manuale per l'alternanza scuola-lavoro. Tale strumento descrive le fasi chiave di pianificazione, erogazione, valutazione e orientamento di un percorso di apprendimento basato sul lavoro nel settore legno ed arredamento, mettendo a disposizione linee guida per l'attuazione di un'esperienza di alternanza e per la valutazione dell'apprendimento condivisa tra scuola ed impresa. Il manuale evidenzia, inoltre, come l'alternanza scuola-lavoro possa aumentare la preparazione dei giovani sia per l'ingresso nel mercato del lavoro che per la prosecuzione degli studi, offrendo un set di strumenti e *framework* adattabili o trasferibili per l'utilizzo in altri contesti di apprendimento o diversi settori economici.

Parimenti interessanti dal punto di vista della manualistica a supporto dell'attuazione di esperienze di *work-based learning* sono le iniziative *Go&Learn*²⁰ e *Go&Learn*²¹, focalizzate sulla formazione non formale dei "facilitatori dell'apprendimento", ovvero dei diversi professionisti a vario titolo coinvolti nelle esperienze di apprendimento (formatori, insegnanti, tutor, *counselors*, *coaches*), e sul *networking* tra realtà educative e formative e realtà economiche locali e regionali. Il primo progetto ha realizzato un catalogo di seminari tematici da realizzarsi in azienda, con riferimento a realtà produttive di sei diversi Paesi (Italia, Belgio, Germania, Ungheria, Slovenia e Turchia); il secondo ha invece sviluppato un manuale a supporto dei professionisti responsabili delle visite di studio in azienda, utile per la pianificazione delle tematiche, delle tipologie e delle

¹⁸ Il *toolkit* online è accessibile al link <<http://www.wbl-toolkit.eu>> (consultato il 05/08/2016).

¹⁹ "VET&WORK – Sperimentazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro per l'evoluzione della didattica e l'efficace inserimento lavorativo nel settore legno-arredo" - Istituto d'Istruzione Superiore per l'Industria e l'Artigianato indirizzo Arredi e forniture d'interni "Giuseppe Meroni" di Lissone (MB) - 2012-1-IT1-LEO05-02846.

²⁰ L'iniziativa "Go&Learn - International catalogue of study visits in SMEs" 517780-LLP-1-2011-1-IT-LEONARDO-LNW.

²¹ "Go&Learn - Manuale per l'impresa ospitante" esito del progetto "Go&LearnNet - Go & Learn for educational trainers" - Regione Friuli Venezia Giulia - Direzione Centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e Università - 2013-1-IT1-LEO05-03971.

tempistica delle visite in contesti lavorativi dove è potenzialmente applicabile il *work-based learning*. La piattaforma sviluppata dal secondo progetto²², inoltre, mette a disposizione informazioni sulle opportunità di *study visits* e seminari in azienda disponibili per studenti e lavoratori, e rappresenta un'esperienza interessante, e potenzialmente replicabile, di valorizzazione della capacità formativa delle imprese, promozione della mobilità transnazionale di discenti e lavoratori e supporto allo sviluppo di stabili reti partenariali tra tutti gli attori coinvolti.

Il progetto *Sword*²³, finanziato ad avvio del Programma *Erasmus+*, promuove la modellizzazione del *dual learning* nei contesti nazionali. Il modello di transizione realizzato, attento alla valorizzazione delle esperienze di intreccio tra formazione in aula e formazione in impresa, sostiene lo sviluppo di professionalità destinate ad operare in ambiti lavorativi e di ricerca innovativi, promuovendo la creazione di una filiera integrata scuola-formazione-lavoro, che vuole "avvicinare" in modo strutturato scuola, alta formazione e ricerca al sistema produttivo anticipando, già durante il percorso formativo, la conoscenza dei luoghi di lavoro e, quindi, facilitando l'inserimento occupazionale dei giovani. Il focus dell'analisi è sui meccanismi di passaggio tra i percorsi scolastici e formativi, soprattutto di tipo tecnico e professionale e il mondo del lavoro, affinché i sistemi di *education & training* si orientino sempre più a fornire una risposta adeguata alla domanda di competenze e professionalità espressa dal mondo economico e produttivo, in particolare del contesto territoriale di riferimento.

Il progetto *Vet@Work*²⁴ si concentra invece sulla messa in trasparenza nei *curricula* dei risultati di apprendimento conseguiti in esito a un percorso *work-based*. L'iniziativa risponde all'esigenza di riconoscimento e di validazione delle competenze e delle qualificazioni acquisite in particolare attraverso esperienze di alternanza scuola-lavoro. Il riconoscimento e la formalizzazione dell'apprendimento basato sul lavoro avvengono attraverso l'elaborazione di Piani di Apprendimento Individuali, sulla base dei quali si può costruire la certificazione delle competenze acquisite. Tali Piani rispondono agli indirizzi di *policy* volti al contrasto all'abbandono scolastico e puntano sul rafforzamento della motivazione dei discenti, attraverso la promozione di percorsi di alternanza flessibili, costruiti con la collaborazione scuola-impresa per garantire il riconoscimento dell'esperienza nel curriculum. Parimenti utili le linee guida per la formazione dei professionisti coinvolti a supporto della certificazione delle competenze acquisite dai discenti nel luogo di lavoro e del coerente aggiornamento dei *curricula*, in un'ottica di riconoscimento e valorizzazione dei relativi apprendimenti.

Le esperienze citate rappresentano solo alcuni esempi delle iniziative sul *work-based learning* realizzate o in corso di attuazione con il sostegno dei Programmi LLP-Leonardo da Vinci ed *Erasmus+*. Si tratta di sperimentazioni che possono contribuire, *bottom up*, all'avanzamento dell'agenda europea sul WBL, soprattutto laddove i risultati ed i prodot-

²² <<http://www.goandlearn.eu/goandlearn/>> (consultato il 05/08/2016).

²³ "SWORD - School and work-related dual learning" - Provincia Autonoma di Trento Dipartimento della Conoscenza - 2014-1-IT01-KA200-002432.

²⁴ "Vet@Work - Recognize and validate skills and qualifications gained by alternating school and work experience at national and european level" - Istruzione Superiore "Leonardo da Vinci" di Firenze - 2014-IT01-KA202-002629.

ti messi a punto vengano progressivamente e stabilmente integrati nelle pratiche degli organismi partecipanti ed auspicabilmente trasferiti, in una logica di *mainstreaming*, nei rispettivi sistemi educativi e formativi.

Alcune considerazioni conclusive

“*More work-based learning*” chiede l’Unione europea. Sono ormai molteplici gli strumenti e le infrastrutture creati in ambito comunitario per la cooperazione in materia di *work-based learning* e di apprendistato. Il passaggio successivo sta nel tradurre il meta-livello del quadro di riferimento dell’UE al livello concreto dell’implementazione dei paradigmi teorici nei sistemi degli Stati membri (*the walking further to the talking*).

Ma più apprendimento basato sul lavoro significa investire in una pluralità di dimensioni: consolidare il quadro di *governance*, coinvolgendo tutti gli attori rilevanti, incluse le parti sociali; costruire partenariati stabili scuola-impresa per la progettazione e l’attuazione condivisa di percorsi di apprendimento, per aumentare la capacità di risposta della *training provision* ai bisogni del mercato del lavoro e ridurre il *mismatch* di competenze; estendere le opportunità ad una platea più vasta di utenti, giovani e adulti; inserire stabilmente elementi di WBL nei programmi didattici a tutti i livelli ed in tutti i segmenti dell’offerta educativa e formativa; adottare approcci sistematici alla formazione di insegnanti, formatori e mentori, con particolare riguardo all’insegnamento in *setting work-based*; definire standard qualitativi condivisi per l’apprendimento basato sul lavoro, assicurando, al contempo, i risultati di *placement* attesi; disegnare ed applicare sistemi, metodologie e strumenti per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l’esperienza di lavoro, in una logica di progressiva accumulazione dei risultati dell’apprendimento e di sempre maggiore qualificazione.

Rispetto a queste piste di lavoro, i Programmi di Apprendimento Permanente LLP-Leonardo da Vinci 2007-2013 ed *Erasmus+* 2014-2020 rappresentano uno strumento fondamentale a supporto dell’attuazione delle politiche europee per la promozione e lo sviluppo dell’apprendimento basato sul lavoro in tutti i suoi aspetti chiave. In particolare, i progetti da essi finanziati agiscono lungo tre direttrici:

1. la creazione di una “massa critica” di esperienze di apprendimento basato sul lavoro attraverso la partecipazione dei giovani alle mobilità transnazionali. Sebbene costituisca ancora un’opportunità “di nicchia” perché numericamente limitata, la mobilità dei Programmi comunitari ha comunque acquisito nel tempo una notevole rilevanza. Innanzitutto per la prospettiva europea che offre in un mercato del lavoro sempre più globale e per gli elevati standard qualitativi che mediamente assicura ai discenti; in secondo luogo, per gli schemi realizzativi che ha costruito in circa trent’anni di applicazione e che sono potenzialmente trasferibili ad altri dispositivi di applicazione del *work-based learning* di più recente introduzione (si pensi, ad esempio, alla mobilità transnazionale offerta da Garanzia Giovani o all’alternanza scuola-lavoro all’estero prevista dalla Buona Scuola); infine, ma non da ultimo, per la sua notevole popolarità, che ne fa un potente veicolo di promozione del WBL in generale;

2. la costruzione ed il consolidamento di reti di partenariato transnazionali tra istituzioni educativo-formative di diversi segmenti e livelli, imprese e parti sociali, amministrazioni pubbliche nazionali e territoriali. La formalizzazione di questi network multiattoriali è un prerequisito per la partecipazione al Programma, un vincolo che si è tradotto in una straordinaria opportunità di internazionalizzazione per gli organismi partecipanti. Grazie ai progetti comunitari, questi soggetti hanno potuto entrare in contatto con partner nazionali e di altri paesi, conoscersi, lavorare insieme e costruire modelli ed approcci condivisi;
3. lo sviluppo e la sperimentazione di soluzioni innovative finalizzate alla modernizzazione dei sistemi educativi e formativi. In materia di WBL, tali soluzioni hanno contribuito: ad integrare l'apprendimento non formale e *work-based* nei percorsi tradizionali di qualificazione; ad aggiornare le competenze di docenti, formatori, tutor aziendali e mentor rispetto alla moltiplicazione dei *setting* formativi, alla prospettiva del *lifelong learning*, alle evoluzioni sempre più rapide dei fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro; ad elaborare modelli e strumenti per la messa in trasparenza delle competenze acquisite nei contesti non formali di apprendimento.

A questo punto del percorso, restano ancora diversi passaggi da portare a compimento. Ad esempio:

- è necessario un maggiore *commitment*, in particolare da parte degli attori istituzionali, finalizzato non più soltanto a stabilire sulla carta obiettivi ambiziosi, ma anche e soprattutto a definire modalità realistiche e strumenti concreti per assicurarne il raggiungimento. Alle raccomandazioni adottate e agli impegni presi è seguita l'azione riformatrice, che deve essere a questo punto accompagnata da un adeguato monitoraggio e valutazione degli effetti delle misure prese nei contesti di applicazione;
- sarebbe opportuna una convergenza di tutte le linee di intervento finora adottate, sia a livello comunitario che nazionale, in un unico piano di azione. Non è necessario varare ulteriori iniziative, occorre invece razionalizzare i dispositivi esistenti, favorendo le sinergie possibili, identificando le aree di sovrapposizione ed i bisogni non ancora soddisfatti. A tal fine, l'interoperabilità tra piattaforme, oggi del tutto utopistica, potrebbe essere invece una pista di lavoro su cui investire; sarebbe altresì auspicabile che nei gruppi di lavoro attivati siedano soggetti rappresentativi degli adeguati livelli decisionali (comunitari, nazionali, territoriali, settoriali) e con sufficienti capacità di attuazione e diffusione degli esiti degli incontri nei propri contesti di riferimento;
- per quanto riguarda le sperimentazioni realizzate con le azioni pilota dei Programmi LLP ed *Erasmus+*, è indispensabile l'attivazione di un circuito virtuoso tra politiche e pratiche, in una logica di *mainstreaming* dei risultati delle esperienze progettuali di successo nei sistemi educativi e formativi. Nonostante la valorizzazione e la messa a regime degli esiti delle iniziative finanziate siano obiettivi ribaditi in ogni programmazione, resta radicata la tendenza a far viaggiare riforme istituzionali e pratiche sperimentali su due binari paralleli che solo raramente, e spesso del tutto

occasionalmente, si incontrano e si combinano. Per creare efficaci sinergie, non è sufficiente che i partenariati diffondano *in itinere* ed *ex post* i risultati dei propri progetti; serve invece un coinvolgimento diretto ed *ex ante* degli attori istituzionali nelle iniziative progettuali, anzi ancor di più: sarebbe strategico che questi si facessero essi stessi promotori degli interventi ed utilizzassero i dispositivi europei a sostegno dei percorsi nazionali di riforma;

- per quanto riguarda l'incremento del numero dei partecipanti a percorsi di apprendimento con componenti *work-based* e ad esperienze di mobilità all'estero, perché questo sia possibile è necessario certamente rendere i sistemi più *WBL-friendly*, ma servono soprattutto più risorse. Si può calcolare che la mobilità in un altro paese europeo per un periodo di sei mesi costi indicativamente 10.000 euro a partecipante²⁵: per coinvolgere un milione in più di partecipanti (sui circa 30 milioni di studenti di cui si è detto), servono 10 miliardi di euro. Con un quadro finanziario pluriennale già definito, i margini di manovra sono assai limitati: occorre certamente razionalizzare gli interventi europei, ma anche integrare le fonti di sostegno, complementando i fondi comunitari (in particolare *Erasmus+*, che comunque sta incrementando la propria dotazione da qui al 2020 ad un ritmo di oltre il 10% annuo) con quelli nazionali e territoriali e combinando entrambi con schemi di partenariato pubblico-privato;
- il coinvolgimento diretto delle imprese alle iniziative e l'apertura della mobilità al target degli apprendisti sono passaggi chiave per il successo del WBL. In questo caso, non si tratta solo di promuovere l'utilizzo di un'opportunità, ma di sostenere uno sviluppo della cultura di impresa in cui l'arricchimento delle competenze dei propri lavoratori sia percepito come un investimento, in grado di offrire un concreto ritorno in termini di competitività e produttività, piuttosto che come un mero costo non sostenibile. Bisognerebbe pertanto innanzitutto identificare risorse di sistema per consentirne la realizzazione: le imprese, soprattutto se di piccole dimensioni, hanno difficoltà a distogliere i propri apprendisti dal lavoro ordinario per consentire loro un'esperienza di apprendimento all'estero e per poterlo fare, devono essere sostenute con adeguati meccanismi di incentivazione e premianti. Inoltre, occorrerebbe sciogliere alcuni nodi burocratici che il contratto di lavoro, che lega l'apprendista all'impresa, porta con sé (es: assicurazione).

Questi sono, a nostro avviso, alcuni dei passi da compiere. Il cammino è stato avviato, ora occorre arrivare alla meta!

²⁵ Il calcolo è assolutamente spannometrico, dal momento che i costi della mobilità variano significativamente in relazione al paese di destinazione ed ai massimali di spesa adottati da ciascun paese partecipante al Programma in rapporto ai parametri di riferimento dell'Unione europea.

Riferimenti bibliografici

- Accordo in Conferenza Stato-Regioni-Province autonome, 24 gennaio 2013, *Linee guida in materia di tirocini*, Premessa e Principi comuni.
- Cedefop, *Quality in education and training*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2011, pp. 11, 203.
- Cedefop, *Labour market outcomes of vocational education in Europe, Evidence from the European Union Labour Force Survey*, Publications Office of the European Union, 2013.
- Cedefop, *Skills forecast*, 2016.
- Commissione europea, *Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*, COM (2010) 2020 definitivo del 03/03/2010.
- Commissione europea, *Erasmus Impact Study Regional Analysis*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2016.
- Commissione europea, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*, COM (2016) 381 final del 10/06/2016.
- Commissione europea, *Staff Working Document - Analytical underpinning for a New Skills Agenda for Europe*, SWD (2016) 195 final del 10/06/2016.
- Commissione europea, Direzione Generale Istruzione e Cultura, *Work-Based learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, giugno 2013.
- Commissione europea, Direzione Generale Istruzione e Cultura, *Erasmus+ Programme Guide*, 2014, 2015 e 2016.
- Commissione europea, Direzione Generale Occupazione, Affari sociali ed inclusione, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key success factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013.
- Commissione europea, Direzione Generale Occupazione, Affari sociali ed inclusione, *High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles*, 2015.
- Consiglio dell'Unione europea, *Conclusioni del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET2020")*, (2009/C 119/02) del 12/05/2009.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani*, (2013/C 120/01) del 22/04/2013.
- Consiglio dell'Unione europea, *Council Declaration European Alliance for Apprenticeships*, doc. 14986/13 del 15/10/2013.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini*, (2014/C 88/01) del 10/03/2014.
- Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione dell'8 luglio 2014 sul programma nazionale di riforma 2014 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2014 dell'Italia*, (2014/C 247/11)
- Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, *Progetto di Relazione congiunta del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione ("IF 2020") Istruzione e formazione in un'Europa intelligente, sostenibile e inclusiva*, doc. 18577/11 del 20/12/2011.

- Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea, *2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European Cooperation in education and Training (ET 2020) – New priorities for European cooperation in Education and training*, 2015/C 417/04 del 15/12/2015.
- Decreto interministeriale dei Ministeri del Lavoro, dell'Istruzione, e dell'Economia e finanze 12 ottobre 2015, *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*.
- Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 77, *Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.
- Delors J., Enderlein H., Larry P., Letta E. et alia, *Erasmus Pro: for a million Young European Apprentices by 2020*, Jacques Delors Institute, 2015.
- ECORYS, IES, IRS, *Apprenticeships and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success factors*, 2013.
- INDIRE, *Esiti monitoraggio nazionale Alternanza scuola lavoro a.s. 2013/2014*, 2015.
- ISFOL ed INPS, *Verso il sistema duale - XVI Monitoraggio sull'apprendistato in Italia*, I Libri del Fondo Sociale europeo ISFOL, 2016
- ISTAT, *Statistiche flash*, Serie storiche (dati destagionalizzati) 2014 e 2015: <<http://www.istat.it/it/archivio/189631>> (consultato il 05/08/2016).
- Legge 28 marzo 2003, n.53, *Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*, Art. 4.
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Art.1, commi 34, 35 e 36.
- Legge 13 luglio 2015, n. 107, *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*.
- Ministero del Lavoro ed Assessori regionali alla Formazione *Protocolli di intesa del 13 gennaio 2016 per l'attuazione della sperimentazione concernente il sistema duale*.
- Ministri europei per l'Istruzione superiore, *Comunicato della Conferenza di Lovanio*, 28-29/04/2009.
- Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale, parti sociali europee e Commissione europea, *Comunicato di Bruges su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale*, del 07/04/2010.
- Ministri per l'istruzione e la formazione professionale degli Stati membri dell'Unione europea, dei paesi candidati e degli Stati dello Spazio economico europeo, *Riga Conclusions on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020 as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, del 22/06/2015.
- Mourshed M., Patel J., Suder K., *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*, McKinsey Center for Government, 2014.
- Parlamento europeo e Consiglio, *Decisione n. 1720/2006/CE che istituisce un programma di azione nel campo dell'apprendimento permanente*, del 15/11/2006.

Parlamento europeo e Consiglio, *Regolamento (UE) N. 1288/2013 che istituisce “Erasmus+”:* il programma dell’Unione per l’istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga le decisioni n. 1719/2006/CE, n. 1720/2006/CE e n. 1298/2008/CE, dell’11/12/2013.

Parti sociali europee, Commissione europea e Presidenza lituana del Consiglio dell’Unione europea, *Dichiarazione congiunta European Alliance for Apprenticeships*, del 02/07/2013.

Unioncamere-Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior - Sintesi dei principali risultati*, novembre 2015.

Per citare questo articolo: Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi, *Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 59-82.

La maternità, dalla tutela alla valorizzazione. Un'analisi comparata

di Valeria Viale e Rosita Zucaro

Abstract: la maternità è un diritto, non solo della donna, ma ha anche funzione sociale, in ordine ad esempio agli equilibri demografici. In Italia i tassi demografici sono sconcertanti, e lo configurano come un paese vecchio, a rischio di sostenibilità. Inoltre, continua ad ampliarsi il divario di genere. Per affrontare quello che viene definito il *motherhood gap* bisognerà tener conto di un approccio più ampio, che non si limiti alla protezione del posto di lavoro della donna in congedo di maternità, ma che preveda politiche di conciliazione in grado di riequilibrare i carichi tra i genitori, alimentandone la condivisione, includendo quindi nel disegno anche i congedi parentali e di paternità. L'approccio delineato dovrà essere omnicomprensivo: misure nazionali supportate da iniziative europee. Sarà determinante, poi, collegare le nuove iniziative alle politiche esistenti soprattutto nell'ambito della partecipazione femminile al mercato del lavoro e alle disposizioni sui congedi. Al fine di individuare nuove chiavi di lettura e buone prassi da strutturare, si è condotta un'analisi comparata in tema di tutela della maternità, e sul congedo nello specifico, che riguarda tutti e 28 i paesi dell'Unione europea.

Parole chiave: Maternità; Congedo di maternità; Occupazione femminile

Posizione del problema. Maternità e lavoro

Gli ultimi vent'anni sono stati segnati da significativi progressi in termini di parità di genere, sia nel lavoro che nella società. Globalmente il tasso di partecipazione femminile nella forza lavoro è al 50%, quello maschile al 76% (ILO, 2016). Nonostante in alcuni paesi si abbia un declino del *gender gap* nei tassi di partecipazione nella forza lavoro, avere un maggior numero di donne nel mercato del lavoro non è ancora sufficiente. Ai tassi correnti il *gender gap* non potrà essere superato prima del 2086.

Nell'UE la proporzione delle donne tra i 15-64 anni che sono occupate è cresciuta, come si vedrà, in modo stabile. Nel 2014 i dati Eurostat (UE *Labour Force Survey*) rilevano nell'UE28 un tasso di occupazione pari al 64,9%.

Tra gli Stati membri i tassi di occupazione hanno raggiunto livelli elevati in Austria, Regno Unito, Danimarca, Paesi Bassi e Germania (dal 71% al 74%), con un picco del 74,9%, che si è registrato in Svezia. In altri però, i dati sono anche al di sotto del 60%: dal 55,7% dell'Italia sino al 49,4% registrato in Grecia (*Eurostat, Employment rate, age group 15-64, 2004-14*, giugno 2016). Tra l'inizio e la fine della crisi economico-finanziaria e il 2014 (sulla base degli ultimi dati disponibili) ci sono, quindi, considerevoli differenze nelle *performance* dei singoli mercati del lavoro.

I tassi di occupazione, poi, sono più bassi tra le donne e i lavoratori anziani. Nel 2014 nell'UE28 il tasso di occupazione maschile era stabile al 70,1% comparato al 59,6% per le donne. Se si effettua una comparazione su un arco temporale a più lungo termine, nel 2004 il tasso di occupazione maschile era al 70,3%, più o meno stabile rispetto al 2014. Si evidenzia, così, che il tasso di occupazione femminile dal 2004 al 2014 ha subito un incremento di 4,1 punti percentuali passando dal 55,5% del 2004 al 59,6% del 2014.

Tabella 1. Tasso occupazione femminile 15-64

	Male, age group 15-64			Female, age group 15-64			Older workers (55-64 years)		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014	2004	2009	2014
EU-28	70.3	70.6	70.1	55.5	58.3	59.6	40.6	45.9	51.8
Euro area (EA-19)	71.3	70.8	69.0	54.8	58.1	58.8	38.7	45.1	51.7
Belgium	67.9	67.2	65.8	52.6	56.0	57.9	30.0	35.3	42.7
Bulgaria (*)	57.9	66.9	63.9	50.6	58.3	58.2	32.5	46.1	50.0
Czech Republic (*)	72.3	73.8	77.0	56.0	56.7	60.7	42.7	46.8	54.0
Denmark	79.7	78.0	75.8	71.6	72.7	69.8	60.3	58.2	63.2
Germany (**)	70.8	75.4	78.1	59.2	65.2	69.5	41.8	56.1	65.6
Estonia	65.7	64.3	73.0	60.7	63.2	66.3	53.0	60.3	64.0
Ireland (*)	75.9	66.5	66.9	56.5	57.4	56.7	49.5	51.3	53.0
Greece	73.0	73.0	58.0	45.2	48.9	41.1	39.9	42.4	34.0
Spain (*)	73.6	66.5	60.7	48.8	53.3	51.2	41.2	44.0	44.3
France (*)	69.4	68.3	67.7	58.2	59.8	60.9	37.8	39.0	47.0
Croatia	61.8	65.2	59.1	47.8	53.7	50.0	30.1	39.4	36.2
Italy	70.2	68.5	64.7	45.5	46.4	46.8	30.5	35.6	46.2
Cyprus (*)	79.8	76.3	66.0	58.7	62.3	58.6	49.9	55.7	46.9
Latvia	65.3	60.3	66.4	57.2	60.4	64.3	46.6	52.5	56.4
Lithuania	65.2	59.3	66.5	58.3	60.4	64.9	47.3	51.2	56.2
Luxembourg (*)	72.8	73.2	72.6	51.9	57.0	60.5	30.4	38.2	42.5
Hungary	63.1	60.7	67.8	50.7	49.6	55.9	31.1	31.9	41.7
Malta (*)	75.1	71.9	74.9	32.7	38.0	49.3	31.5	29.1	37.7
Netherlands (*)	80.2	82.4	78.1	65.8	71.5	68.1	45.2	55.1	59.9
Austria	73.3	75.5	75.2	59.7	65.2	66.9	27.1	39.4	45.1
Poland (*)	57.2	66.1	68.2	46.2	52.8	55.2	26.2	32.3	42.5
Portugal (*)	74.0	70.8	68.8	61.5	61.5	59.6	50.2	49.7	47.8
Romania (*)	63.4	65.2	68.7	52.1	52.0	53.3	36.9	42.6	43.1
Slovenia	70.0	71.0	67.5	60.5	63.8	60.0	29.0	35.6	35.4
Slovakia (*)	63.2	67.6	67.6	50.9	52.8	54.3	26.8	39.5	44.8
Finland	69.7	69.5	69.5	65.6	67.9	68.0	50.9	55.5	59.1
Sweden (*)	73.6	74.2	76.5	70.5	70.2	73.1	69.1	70.0	74.0
United Kingdom	77.9	74.9	76.8	65.6	64.9	67.1	56.2	57.5	61.0
Iceland	85.8	80.0	84.0	78.8	76.5	79.3	81.8	80.2	83.6
Norway	77.9	78.3	77.0	72.2	74.4	73.4	65.8	68.7	72.2
Switzerland (*)	84.4	84.4	84.4	70.3	73.6	75.1	65.2	68.3	71.6
FYR of Macedonia	-	52.8	56.1	-	33.5	37.4	-	34.6	38.6
Turkey	-	64.5	69.5	-	24.2	29.5	-	28.2	31.4
Japan	80.0	80.2	81.5	57.4	59.8	63.6	63.0	65.5	68.7
United States	77.2	72.0	73.5	65.4	63.4	63.0	59.9	60.6	61.3

(*) 2009-14: break in series.

(**) 2004-09: break in series.

Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Fonte: EUROSTAT, Employment and activity by sex and age - annual data, 2016

Nonostante l'incremento dell'occupazione femminile, nell'arco del decennio 2004-2014, i dati Eurostat (2016) dimostrano che i tassi di occupazione maschile sono stati costantemente più elevati rispetto a quelli femminili in tutta l'UE.

L'incremento occupazionale nel decennio citato è motivato dal fatto che l'occupazione femminile è stata condizionata dalla crisi economica in misura inferiore, poiché la maggior perdita di posti di lavoro si è riscontrata, come già ribadito (Panzeri, Viale 2015) nei settori manifatturiero e delle costruzioni, e maggior resilienza hanno, invece, avuto i settori dei servizi e dell'educazione, caratterizzati da un'occupazione tipicamente femminile. Questi numeri possono comunque aiutare a misurare le differenze tra uomini e donne nell'ambito del mercato del lavoro e costituiscono l'identificativo per produrre e disseminare la realtà in cui le donne e gli uomini vivono e a individuare le *policy* che si collegano all'uguaglianza di genere. Il tasso di occupazione è considerato essere uno degli indicatori chiave per analizzare l'andamento del mercato del lavoro. Per raggiungere il target del 75%, stabilito dalla strategia *Europa 2020*, è però fondamentale che la partecipazione femminile al mercato del lavoro continui a crescere nei prossimi anni.

Con una popolazione, che invecchia e il declino della crescita produttiva, l'Europa si trova ad affrontare una seria sfida. A questa vanno aggiunte le sfide che, come emerge dalla lettura dei dati, si concentrano a vario titolo nell'ambito delle disuguaglianze di genere che ancora si presentano nel mercato del lavoro. Potrebbe, in questo contesto, una più ampia uguaglianza di genere nel mercato del lavoro mitigare il lento potenziale di crescita europeo?

Uno degli obiettivi della *2030 Agenda for Sustainable Development* è quello di "garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore" (*Sustainable Development Goal 8*, target 8.5). La revisione della *Beijing Declaration and Platform for Action (Beijing + 20)* ha portato rinnovata attenzione alla situazione delle donne nel mondo del lavoro e la necessità di ridurre il divario di genere. Nonostante i cambiamenti intercorsi, le donne continuano a dover superare ostacoli significativi per poter entrare nel mercato del lavoro e nella progressione di carriera. Barriere alla partecipazione, persistente segregazione occupazionale e settoriale, e una squilibrata condivisione dei lavori di cura, impediscono di avere le stesse opportunità di accesso nonostante rispetto ai passati decenni siano stati raggiunti livelli di istruzione elevati. Tutto ciò limita le scelte economiche, pesa sullo status sociale e, infine, frena la crescita e lo sviluppo socio-economico. Sono perciò importanti le misure volte a innalzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e aumentare le opportunità occupazionali, al fine di migliorare lo status sociale, raggiungere livelli più elevati, ridurre la povertà e la disuguaglianza reddituale.

Aumentare l'occupazione femminile è diventato un tema chiave specialmente nelle economie sviluppate che si trovano a dover fronteggiare l'invecchiamento e la contrazione della forza lavoro. Accrescere i tassi di occupazione femminile può diventare un passaggio fondamentale per quelle economie che continuano a registrare aspettative di crescita di medio lungo periodo ancora basse (ILO, 2016).

In un recente studio (McKinsey, 2015), sono stati monitorati 15 indicatori di uguaglianza di genere per 95 paesi. L'analisi ha evidenziato che se le donne partecipassero

all'economia di un paese, allo stesso livello di un uomo, si avrebbe un incremento del PIL mondiale sino al 26% annuo; l'impatto sarebbe equivalente all'attuale misura delle economie statunitense e cinese.

Comparata a quella degli uomini, l'occupazione femminile è condizionata da una serie di fattori tra cui il minor impegno *full-time* delle donne, bassi salari e minori opportunità di carriera. In molti stati membri, poi, un'importante barriera alla crescita dell'occupazione femminile sono la maternità e la mancanza di servizi per l'infanzia convenienti e di qualità. Gli obiettivi di Barcellona sono stati adottati proprio per aumentare i servizi per l'infanzia nell'UE. Questi sono stati raggiunti da alcuni stati con difficoltà e le diseguaglianze tra genitori uomini e donne sono ancora elevate, tant'è che rimane un dilemma in ordine al come conciliare il lavoro con le responsabilità familiari.

Tra le donne, le lavoratrici madri sono ancora più a rischio occupazione, soprattutto se paragonate alle donne senza figli e agli uomini. Il rapporto tra occupazione e genitorialità è differente per uomini e donne: in generale i padri sono occupati in misura più elevata. A livello di UE27 (European commission, 2014) le madri hanno un tasso di occupazione più basso rispetto alle non madri, anche se il dato a livello europeo è estremamente variegato in quanto influenzato dalle politiche per la famiglia o da parametri economici che innalzano il tasso di occupazione. Nonostante ciò lo studio della Commissione europea evidenzia che il tasso di occupazione non è il solo parametro sufficiente per comprendere l'eterogeneità della popolazione occupata, è necessario evidenziare altre dinamiche che intercorrono, come part-time e orari di lavoro. In Europa la proporzione dei lavoratori part-time tra i non genitori è più elevata per le donne che per gli uomini e questa proporzione tende ad aumentare per le lavoratrici madri. Altro indicatore rilevante è l'orario di lavoro, in termini di ore di lavoro si rileva una certa omogeneità tra i paesi dell'Unione. La maternità è correlata a orari di lavoro, che variano dalle 20 alle 39 ore settimanali, rispetto alle tradizionali 40 ore settimanali. Per gli uomini la situazione nei paesi europei è più variegata, anche se l'associazione paternità/orario di lavoro è generalmente poco rilevante.

La differenza di genere riguardo i tassi di occupazione e l'orario di lavoro è rafforzata dal divario di genere, riguardo le interruzioni lavorative e i congedi parentali. In media nell'UE27 più del 40% delle madri (European commission, 2014), contro il 2% dei padri, riferiscono di interruzioni lavorative per carichi di cura di bambini piccoli, oltre quella del congedo di maternità.

Dai dati tratti dal *OECD Family Database* (2015) il tasso di occupazione delle madri con almeno un bambino nella fascia di età 0-14 nei paesi OCSE è pari al 66,8%, contro il 71,8% delle donne 25 - 54. Si evidenziano anche delle differenze tra paesi: in Svezia, Danimarca, Slovenia, Paesi Bassi e Austria più del 75% delle madri con figli 0-14 sono nel mercato del lavoro con punte del 83,1% e 81,9% rispettivamente di Svezia e Danimarca. In sette altri paesi (Spagna, Repubblica Slovacca, Italia, Ungheria, Grecia e Messico) il tasso di occupazione delle madri con figli 0-14 è al di sotto del 60% ben sei punti percentuali in meno rispetto alla media dei paesi OCSE e circa undici punti se si prendono in considerazione le donne 25-54. In molti paesi OCSE il tasso di occupazione per le madri con figli 0-14 è più basso rispetto a quello delle donne 25-54.

Tabella 2. Tasso di occupazione (%) femminile (15-64) con almeno un bambino 0-14 e donne 25 -54

	Donne 25-54	Madri (15-64) con almeno un bambino 0-14
Svezia	82,7	83,1
Danimarca	79,0	81,9
Slovenia	79,3	79,4
Paesi Bassi	78,3	76,4
Austria	80,5	76,2
Finlandia	78,1	73,6
Portogallo	72,2	73,4
Francia	76,3	72,4
Belgio	74,0	71,9
Lettonia	76,1	71,8
Germany	78,6	69,0
Cipro (e,f)	71,1	67,9
Oecd-28	71,8	66,8
Irlanda	65,6	58,2
Spagna	61,2	57,5
Repubblica Slovacca	69,6	55,5
Italia	58,0	54,5
Ungheria	70,0	53,8
Grecia	51,4	51,0
Messico	53,5	45,0

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati OECD Family Database, 2015

Altro parametro da considerare: il numero dei figli. In molti paesi il tasso di occupazione delle madri decresce all'aumentare del numero dei figli. La più ampia dicotomia si registra se la madre ha tre o più figli tra 0-14; il tasso di occupazione delle madri con due figli è di 2,7 punti percentuali più basso rispetto alle madri che hanno un solo figlio e il tasso medio di occupazione delle madri con tre o più figli 0-14 è di circa 18 punti percentuali più basso (*OECD Family Database Maternal employment rates by number of children, 2015*).

Queste variazioni nei tassi di occupazione delle madri dipendono da numerosi fattori tra cui le condizioni economiche e del mercato del lavoro e subiscono anche l'influenza della facilità o meno con cui possono conciliare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari.

Sulla base dei dati illustrati sarebbe corretto pensare che le donne che non lavorano rimangono a casa ad occuparsi dei figli?

Dati recenti mostrano importanti differenze nella relazione tra tasso di occupazione femminile e tassi di fertilità. Questo suggerisce che ciascun paese si trova a differenti stadi di sviluppo sociale ed economico. Tradizionalmente i paesi dell'Europa meridionale sono caratterizzati da bassi tassi di partecipazione al mercato del lavoro, influenzando negativamente i tassi di fertilità che hanno registrato un decremento sin dagli anni '80, mentre i paesi del nord Europa la tendenza è contraria. Il tasso di fertilità nella maggior parte dei paesi OCSE è al di sotto di 2 figli per donna (*OECD Family Database Fertility Rates*, 2016). Prendendo esempio da paesi come la Norvegia e la Finlandia si evidenzia che le politiche adottate in tema di congedi e di servizi all'infanzia, hanno non solo favorito un numero maggiore di donne nel mercato del lavoro, ma anche un tasso di natalità più elevato rispetto a quello di altri paesi. È acclarato, poi, che strumenti come i congedi di maternità hanno un ruolo chiave nel pacchetto delle politiche a sostegno della donna nel mercato del lavoro e sono condizione per favorire la conciliazione tra la vita privata e il lavoro. Sintomatica di ciò la considerazione che proprio la maternità è tornata al centro del dibattito europeo sulle politiche di genere e di pari opportunità, come si vedrà più nel dettaglio nel prossimo paragrafo.

Il quadro normativo europeo

Prima di procedere con le ultime novità nel quadro europeo, relativamente alla maternità, si ritiene utile un breve *excursus* delle principali tappe normative sul punto. La fase fondamentale si ha negli anni Novanta del secolo scorso. È del 1992, infatti, la Direttiva 92/85/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Passaggio prodromico all'analisi più nel dettaglio della citata normativa è la necessità di interpretarne il testo, avendo chiaro che la parità di trattamento tra uomo e donna, e il correlato divieto di discriminazione, costituiscono principio fondante dell'Unione europea¹.

La direttiva rileva, infatti, la particolare vulnerabilità dello stato di salute di tale tipologia di lavoratrici, esposte a rischi specifici e per questo motivo svantaggiate nel mercato del lavoro e necessitanti una protezione legale che prenda atto delle relative peculiarità.

¹ Tra le varie inoltre il collegamento diretto tra il principio di parità di retribuzione e il trattamento di maternità si può osservare nella direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, la quale nell'art. 5, par. 3, e stabilisce che "in ogni caso i costi inerenti la gravidanza e la maternità non determinano differenze nei premi e nelle prestazioni individuali". Questa disposizione è stata introdotta per sottolineare il fatto che un trattamento meno favorevole delle donne in virtù della gravidanza o della maternità è considerato una forma di discriminazione diretta basata sul sesso e viene vietato anche nel settore di sicurezza sociale e servizi finanziari collegati. I naturali costi del datore di lavoro riguardanti il rischio della gravidanza o della maternità di una lavoratrice non possono quindi essere addossati ad un solo sesso.

Per quanto attiene ai contenuti, come evidenziato da autorevole dottrina sul punto, la direttiva può essere letta seguendo quattro direttrici². La prima attiene all'obbligatorietà in capo al datore di lavoro di attuare una specifica valutazione dei rischi, cui possono ritrovarsi esposte le gestanti, e predisporre misure idonee a evitare conseguenze dannose per la salute delle lavoratrici in gravidanza. In ragione di ciò il datore di lavoro è quindi tenuto a modificare temporaneamente le condizioni lavorative oppure l'orario di lavoro della lavoratrice. Nel caso in cui tale modifica sia impossibile, occorre assegnare la lavoratrice ad altre mansioni, e in caso della impossibilità a tale assegnazione, viene esonerata dalla prestazione lavorativa durante tutto il periodo necessario per la protezione del suo particolare stato. In virtù di ciò, la direttiva nell'allegato I contiene un elenco non tassativo, ma che può essere ulteriormente implementato, di agenti, processi e condizioni di lavoro che possono determinare un rischio particolare all'esposizione, di cui all'art. 4, par. 1.

La normativa *de quo* ha imposto altresì agli stati membri di adottare le misure necessarie per assicurare che le lavoratrici in stato di gravidanza, o nel periodo successivo al parto, non siano obbligate a svolgere un lavoro notturno, con la possibilità dell'assegnazione al lavoro diurno, oppure di una sospensione dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità, qualora non sia possibile tale assegnazione. La seconda direttrice è proprio in questa facoltà per le lavoratrici, in gravidanza o in fase di allattamento, di rifiutare l'esposizione a condizioni di lavoro pregiudizievoli o agli agenti nocivi indicati dalla normativa, nonché di essere esonerate dal lavoro notturno.

La terza direttrice riguarda invece la previsione di un congedo ad hoc di minimo di 14 settimane consecutive, di cui almeno 2 obbligatorie, prima o dopo il parto, e la previsione di sospensione della prestazione lavorativa, senza perdita della retribuzione, per effettuare esami clinici prenatali. Il limite minimo obbligatorio fissato a livello europeo è, quindi, inferiore a quello della maggior parte dei paesi membri (come si potrà verificare nel paragrafo successivo), i quali erano già tutti intervenuti in tal senso. In virtù di ciò, infatti, l'Unione europea ha cura di introdurre all'art. 1, comma 3, una clausola di salvaguardia, nella quale dispone il divieto di abbassamento dei livelli minimi di protezione delle lavoratrici. Infine, viene previsto il divieto di licenziamento dall'inizio dello stato di gravidanza al termine del congedo di maternità, posto che il datore di lavoro deve essere a conoscenza dello stato della lavoratrice. Si prevede inoltre la garanzia della retribuzione o del versamento di una adeguata indennità sostitutiva durante i periodi di sospensione dell'attività lavorativa per ragioni connesse alla gravidanza o alla maternità.

Nello specifico l'indennizzo deve essere rapportato ai "redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute". Tale associazione tra malattia e maternità è negativa e in contrasto con un'ottica promozionale della maternità, nella quale ne sia messo in luce il carattere di funzione sociale.

A partire dal 2008, la direttiva è stata oggetto di una proposta di emendamento da parte della Commissione europea (2008/0193 (COD)), che andava nella direzione di

² S. Sciarra (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Milano, 2010.

migliorare la protezione e i diritti in materia di occupazione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e di contribuire a una migliore conciliazione di vita professionale, privata e familiare. Nello specifico la proposta conteneva l'estensione del congedo di maternità dalle 14 alle 18 settimane, di cui 6 obbligatorie immediatamente dopo la nascita del figlio.

Nel 2010, il Parlamento europeo ha adottato il *First Reading*, nel quale è andato oltre la proposta della Commissione, proponendo un congedo di maternità di 20 settimane e uno di paternità, come diritto esclusivo del padre, pari ad almeno due settimane, incluse le lavoratrici domestiche, nonché rafforzando la protezione contro i licenziamenti. Nella proposta viene indicato anche che l'indennità di maternità deve essere il 100% della retribuzione per almeno 16 settimane. In ordine però alle modifiche proposte, non è stato raggiunto l'accordo, e la Commissione, quando ha presentato il proprio Programma di lavoro, relativo al 2015 (COM(2014) 910 final) ha dichiarato che se i negoziati non si fossero sbloccati, ciò avrebbe avuto quale conseguenza la necessità di un nuovo approccio in cui esaminare la questione in modo più ampio, data la realtà della società di oggi, e i progressi in questo campo a livello degli Stati membri.

Il tema continua a essere fortemente all'ordine del giorno nell'agenda dell'Unione Europea, il Parlamento UE torna infatti sul punto con la *Risoluzione del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale* (2016/2017(INI)), nella quale dichiara esplicitamente che: "la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti nello spirito della Carta dei diritti fondamentali, con misure che siano disponibili a ogni individuo [...] chiede l'introduzione di un quadro per garantire che tale diritto rappresenti un obiettivo fondamentale dei sistemi sociali e invita l'UE e gli Stati membri a promuovere sia nel settore pubblico che privato, modelli di welfare aziendali che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata; ritiene che tale diritto dovrebbe essere integrato in tutte le iniziative dell'UE che possano avere un impatto diretto o indiretto sul tema".

Nella risoluzione, il Parlamento europeo interviene nuovamente anche sulla proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità, ritirata dalla Commissione europea, chiedendo a quest'ultima l'avanzamento di una nuova proposta più articolata, redatta in collaborazione con le parti sociali e consultando la società civile, onde assicurare un migliore equilibrio vita-lavoro. Fornisce, poi, delle indicazioni specifiche alla Commissione e agli Stati membri, invitandoli a garantire che le donne siano retribuite e coperte dalla previdenza sociale durante il congedo di maternità, in modo da sostenere le famiglie e combattere le diseguaglianze, rafforzare l'indipendenza sociale ed economica femminile, nonché evitare che le donne siano penalizzate in quanto madri. In tale ottica sostiene in particolare che il congedo di maternità deve essere accompagnato da misure efficaci per proteggere i diritti delle donne in gravidanza, delle neomamme, delle madri che allattano e delle madri single, rispondendo alle Raccomandazioni dell'IL0 e dell'OMS. Invita, inoltre, a un maggior coordinamento tra le varie tipologie di congedo a livello di Unione europea e degli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali, atteso che un migliore accesso a differenti tipologie di congedo consentirebbe alle persone di disporre di formule maggiormente in grado di

rispondere alle varie fasi della vita e a incrementare la partecipazione all'occupazione, l'efficienza complessiva e la soddisfazione professionale. Attribuisce un particolare ruolo alle parti sociali che potrebbero farsi carico di definire nuove disposizioni o aggiornare quelle esistenti in materia di congedi, in particolare ove manchino disposizioni specifiche, o qualora quelle esistenti siano considerate insufficienti.

Il Parlamento evidenzia, poi, che occorre l'affermazione di un diritto esclusivo per ogni genitore a diversi tipi di congedo, legati alle cure genitoriali, nonché una specifica promozione del ruolo del padre nell'educazione dei figli, in quanto aspetti essenziali per giungere a una conciliazione vita-lavoro, che sia effettivamente un diritto garantito, con un equilibrio di genere e in linea con il conseguimento dell'obiettivo fissato da Europa 2020, in termini di occupazione.

In tale ottica invita anche la Commissione a proporre iniziative ben fondate e coerenti in ordine a:

- una direttiva sul congedo di paternità che preveda uno standard minimo di due settimane di congedo obbligatorio interamente retribuite;
- una direttiva sul congedo per i prestatori di assistenza che integri la prestazione di assistenza professionale, consentendo ai lavoratori di prendersi cura delle persone a carico e offra ai prestatori di assistenza una retribuzione e una protezione sociale adeguate. In tale ottica ritiene opportuna una flessibilità orientata al dipendente e incentivi sufficienti per indurre gli uomini ad avvalersi del congedo per i prestatori di assistenza;
- norme minime applicabili in tutti gli Stati membri per fronteggiare necessità specifiche di genitori e figli adottivi e sancire i medesimi diritti dei genitori naturali.

Il congedo di maternità nei 28 paesi dell'Unione europea

Delineato il contesto europeo, è ora possibile tracciare la panoramica delle previsioni degli stati membri in ordine alla tutela della maternità e in particolare ai relativi congedi, indennità e clausole di flessibilità.

La comparazione tra le normative nazionali tiene conto della varietà dei sistemi, e della considerazione che spesso le disposizioni riguardanti la protezione della maternità sono incluse in diversi testi normativi, dalle norme sul lavoro a quelle di sicurezza sociale (ILO, 2014). Ad esempio in tema di durata del congedo di maternità, l'ILO sostiene che dovrebbe essere innalzata da 14 a 18 settimane³, mentre gli Stati membri si dividono in due gruppi: quelli che già garantiscono 18 settimane di congedo di maternità e quelli che, invece, sono sotto lo *standard* minimo. Nello specifico, la maggior parte degli Stati membri si attengono già alla Raccomandazione (15 Stati membri), mentre 13 sono ancora sotto la soglia minima.

³ Recommendation 191 in connection with the Maternity Leave Convention (Convention 183) of 2000

Tabella 3. Congedi di maternità: durata, indennità e flessibilità

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Austria	16 settimane (obbligatorie): 8 prima e 8 dopo la nascita del bambino	100% del reddito degli ultimi tre mesi	non prevista
Belgio	15 settimane: la madre può usufruire del congedo da 6 settimane prima della nascita; 1 settimana prima della nascita e 9 seguenti sono obbligatorie	dipendenti pubblici: 100% del salario dipendenti privati: 82% (primo mese); 75% per il restante periodo con un tetto massimo di 133 € al giorno	L'inizio del congedo di maternità può essere differito sino ad una settimana prima della nascita; due settimane dopo la nascita possono essere utilizzate come <i>free day</i> estendendo il congedo per un periodo più lungo per consentire un rientro più graduale.
Bulgaria	410 giorni: i primi 135 giorni sono divisi in tre periodi. 45 giorni devono essere fruiti prima della nascita del bambino; 42 giorni dopo la nascita; gli ultimi 48 sono assegnati dal medico. I restanti 275 giorni possono essere utilizzati sulla base di un accordo scritto tra la lavoratrice e il datore di lavoro	90%	non prevista

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Cipro	18 settimane, 22 in caso di 2 gemelli, 26 settimane nascite plurigemellari: 11 settimane sono obbligatorie, 2 settimane devono essere fruito prima della nascita del bambino e le restanti dopo la nascita.	75% incrementato all'80%, 90% o 100% sulla base del numero delle persone a carico	non prevista
Croazia	28 giorni prima la nascita del bambino, fino al compimento dei 6 mesi di vita del bambino. Sono obbligatori 98 giorni di congedo senza interruzione (28 prima della nascita i restanti 70 dopo la nascita)	100%	Dopo il periodo obbligatorio se la madre acconsente il padre può usufruire del restante periodo di congedo.
Danimarca	18 settimane: 4 settimane prima della nascita e 14 settimane dopo la nascita. Le prime 2 settimane dopo la nascita sono obbligatorie	indennità pari all'ultimo reddito fino ad un massimo di €554 per settimana	non prevista
Estonia	140 giorni di calendario: tra i 30 e i 70 giorni devono essere fruiti prima della nascita del bambino. Se il congedo viene fruito per un numero di giorni inferiore a 30 viene ridotto di conseguenza.	100%	non prevista

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Finlandia	105 giorni di calendario: tra i 30 e i 50 giorni devono essere fruiti prima della nascita del bambino. È obbligatorio prendere due settimane prima e due settimane dopo la nascita del bambino	per i primi 56 giorni di congedo 90% della retribuzione, per i restanti giorni il 70%. Alle madri lavoratrici è concesso di lavorare durante il congedo di maternità (eccetto per il periodo obbligatorio di 2 settimane), in questo periodo ricevono un'indennità minima	non prevista
Francia	16 settimane (obbligatorie) almeno 2 settimane devono essere prese prima della nascita le altre a scelta	100% fino a un tetto massimo di € 3.170 mensili	2 settimane possono essere prese prima o dopo la nascita
Germania	14 settimane: 6 settimane prima della nascita e 8 settimane seguenti. Sono obbligatorie le 8 settimane dopo la nascita	100%	non prevista
Grecia	17 settimane: 8 settimane sono obbligatorie prima della nascita del bambino e 9 dopo la nascita	100%	non prevista
Irlanda	42 settimane: 2 devono essere fruiti prima della nascita	un'indennità settimanale di € 230 per 26 settimane; le rimanenti 16 settimane non sono retribuite	non prevista
Italia	20 settimane obbligatorie di cui 3 o 4 vanno fruiti dopo la nascita del bambino	80% per i dipendenti privati; 100% per i dipendenti pubblici	La madre può trasferire 2 giorni al padre

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Lettonia	70 giorni prima della nascita e 56 giorni dopo la nascita	80% l'indennità viene erogata prima e dopo la nascita del bambino solo se durante o dopo la gravidanza sono intercorsi problemi di salute	non prevista
Lituania	18 settimane (126 giorni di calendario; 70 giorni prima del parto e 56 dopo)	100% fino a un tetto massimo di € 1380	non prevista
Lussemburgo	16 settimane (8 settimane prima e 8 dopo)	100% fino a un tetto massimo € 9,614,82	non prevista
Malta	18 settimane (6 settimane devono essere prese prima obbligatoriamente, mentre 8 settimane possono essere prese sia prima che dopo, le restanti 4 invece dopo il parto, ed comunque obbligatorio prendere 6 settimane dopo il parto)	100% per le prime 14 settimane, indennità forfettaria pari al salario minimo (€ 166,26 a settimana) per le ultime 4	No, eccetto per le 8 settimane, che possono essere prese prima o dopo del parto
Paesi Bassi	16 settimane (deve iniziare 4 settimane prima del parto e fino a 6 settimane può essere preso prima, da 10 a 12 dopo il parto)	100% fino al tetto massimo equivalente all'indennità massima giornaliera prevista per la malattia (€ 202,17)	Il congedo può iniziare tra le 6 e le 4 settimane prima della data presunta del parto, ma le lavoratrici in stato di gravidanza sono obbligate a non lavorare 4 settimane prima e 6 settimane dopo il parto

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Polonia	20 settimane di cui 14 obbligatorie per le madri	20 settimane all'80% o al 100%; Se la madre decide per il 100%, il congedo parentale sarà pagato al 100% per le prime 6 settimane e al 60% per le restanti 26; se si opta per l'80% anche il congedo parentale verrà pagato all'80%	Due settimane prima dell'inizio del congedo, la lavoratrice deve dichiarare se vuole prendere l'opzione 80% per 52 settimane (combinando insieme congedo di maternità e parentale); dopo il periodo obbligatorio di 14 settimane, la restante parte può essere trasferita al padre.
Portogallo	120 o 150 giorni di calendario, 17 o 21 settimane (dipende se si opta per l'indennità all'80% o al 100%); Sono obbligatori comunque per la madre 42 giorni (sei settimane) dopo il parto. Mentre il rimanente periodo deve essere diviso dai genitori di comune accordo. È previsto inoltre il cosiddetto <i>sharing bonus</i> che consiste in ulteriori 30 giorni se entrambi i genitori condividono il congedo.	120 giorni al 100%; 150 all'80%; 150 al 100% e 180 all'80%, se i genitori soddisfano i criteri di condivisione di genere.	Le madri possono chiedere fino a 30 giorni prima del parto; le sei settimane subito dopo sono obbligatorie. Il congedo può essere preso nei modi seguenti: la madre (o il padre, dopo il periodo obbligatorio della madre) può prendere tutti i 120 giorni al 100% del reddito o 150 al 80%; entrambi i genitori possono condividere i 150 giorni al 100% del reddito a condizione che il padre prenda almeno 30 giorni consecutivi o due periodi di 15 giorni consecutivi

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
			<p>i genitori possono dividere tra loro i 180 giorni al 83% del reddito a condizione che il padre prenda almeno 30 giorni consecutivi o due periodi di 15 giorni consecutivi; durante il 5 mese, possono condividere massimo 30 giorni, al fine di rimanere a casa insieme, ma ogni genitore può rimanere a casa con l'altro per massimo 15 giorni. Questa possibilità di stare a casa insieme, comporterà una riduzione della quantità totale del tempo di congedo consentito, da 5 a 4 mesi e mezzo, o da 6 a 5 mesi e mezzo (il secondo caso è quello in cui c'è il bonus perché vengono soddisfatti i criteri di genere di condivisione)</p>

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Regno Unito	52 settimane. Una donna può iniziare il congedo 11 settimane prima la data presunta del parto. Sono obbligatorie invece le due settimane immediatamente successive al parto.	90% del reddito per 6 settimane. Un'indennità forfettaria di € 1812 o il 90% dei guadagni settimanali medio lordi per 33 settimane se inferiori. Le ultime 13 settimane non sono retribuite.	La madre può scegliere se iniziare il congedo 11 settimane prima del parto. La madre può decidere di tornare a lavoro dopo due settimane dal parto (4 se lavora in una fabbrica). Vi è il cosiddetto congedo di bi-genitorialità perché sia il padre che la madre possono gestire autonomamente 50 settimane, decurtate infatti solo le due obbligatorie che devono essere godute necessariamente dalla madre.
Repubblica Ceca	28 settimane. Da 6 a 8 prima del parto; da 20 a 22 dopo la nascita. Sono obbligatorie 14 settimane, includendone almeno 6 dopo il parto.	70% del reddito con un tetto di € 1171.	Il congedo può iniziare 6 od 8 settimane prima del parto. Dall'inizio della settima settimana dopo il parto, entrambi i genitori possono utilizzare il congedo. Il padre e la madre possono alternarsi nel congedo, senza alcuna restrizione. Il padre deve utilizzare almeno 7 giorni.
Romania	18 settimane.	85% del reddito.	
Slovacchia	34 settimane. Da 6 a 8 prima del parto; da 26 a 28 dopo.	65% del reddito con un tetto massimo di 1,5 volte il salario mensile medio nazionale	Il congedo può iniziare dalle 6 alle 8 settimane prima del parto.

Paese	Durata congedo	Indennità	Flessibilità
Slovenia	15 settimane: 4 settimane prima della nascita, 11 successivamente. Sono obbligatori 15 giorni.	100% del reddito medio base. Generalmente non c'è un tetto massimo, ma attualmente e fino all'anno successivo a quello in cui la crescita supera il 2,5% del PIL e l'aumento anno del tasso di occupazione della fascia 20-64 supera l'1,3 punti percentuali – il tetto massimo è 2 volte il reddito medio nazionale (€ 2863 al mese); il minimo è il 55% del salario minimo (€ 323, 54)	La parte non utilizzata prima della nascita può essere goduto dopo il parto, se la nascita è avvenuta prima della data presunta del parto.
Spagna	16 settimane: 6 settimane sono obbligatorie e devono essere prese prima del parto, mentre le rimanenti 10 possono essere prese prima o dopo.	100% del reddito fino a un tetto di € 3642	La data del congedo prima della nascita può variare. Le madri, incluse le lavoratrici autonome, possono optare per il part-time escluse le 6 settimane dopo il parto.
Svezia	14 settimane. Sono obbligatorie due settimane prima o dopo il parto.	77,6% del reddito con tetto massimo di € 35,611	Il congedo può essere utilizzato in qualsiasi momento nei primi 60 giorni dopo il parto.
Ungheria	24 settimane.	70% del reddito.	

Fonte: International Leave Network on Leave Policies, 2015 e per Bulgaria, Cipro e Lettonia siti istituzionali; ILO, Maternity and paternity at work, 2014; Eurofound, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

Dei 28 Stati membri tutti hanno un periodo di congedo di maternità obbligatorio la cui durata può variare sulla base delle legislazioni nazionali. Il congedo è retribuito nella maggior parte dei casi e spesso collegato al reddito percepito dalla lavoratrice madre. Un'eccezione è rappresentata dall'Irlanda e dalla Slovacchia in cui il congedo non è retribuito per coloro che hanno redditi elevati.

In merito, invece alla flessibilità, questa non è molto frequente, in quanto tutto il congedo, o una parte di esso, è sempre obbligatorio nella maggior parte degli stati membri. La flessibilità nell'uso attribuisce alla donna la facoltà di scegliere quando iniziare l'astensione e quanto tempo assentarsi dal lavoro, prima e/o dopo la nascita del bambino, consentendole una maggiore aderenza alle proprie effettive esigenze. In molti paesi, tra cui l'Italia, le donne possono usufruire di periodi di congedo più lunghi in caso di parto plurimo o di complicazioni mediche, come si vedrà più nel dettaglio nel prossimo paragrafo. Le madri belghe possono utilizzare le due settimane dopo la nascita come *free day* estendendo il congedo al fine di avere un rientro più graduale. Paesi come la Repubblica Ceca, la Croazia, l'Italia, la Polonia, il Regno Unito hanno introdotto una diversa dimensione di flessibilità: le madri possono trasferire parte del congedo di maternità ai padri.

L'approccio principale, che emerge tra le legislazioni nazionali, riguardo il congedo di maternità, rientra nel concetto tradizionale dello stesso intendendolo esclusivamente per la donna legato alla gravidanza, alla nascita del bambino, dandogli una connotazione di misura di welfare; l'obbligatorietà di almeno una parte del congedo di maternità in molti dei paesi riflette proprio questo orientamento.

Altre tipologie di congedo, come ad esempio quello parentale, sono aggiuntive e ugualmente disponibili per le donne e per gli uomini. Questo approccio conduce a una considerazione: sussiste una maggior copertura della donna rispetto all'uomo, a tutela della sua salute e di quella del nascituro.

Focus sul caso Italia

L'Italia costituisce punto di osservazione interessante, in quanto la maternità incide in modo fortemente negativo sull'occupazione femminile, nonostante vi sia una normativa, come si è visto, ben al di sopra dei minimi richiesti a livello europeo, e anche perché proprio la maternità è stata al centro della normativa in materia di *work-life balance*, adottata dall'ultima riforma del mercato del lavoro.

Secondo i dati ISTAT, in Italia il 73,8% degli inattivi è costituito da donne, e i due terzi di queste sono mamme, mentre i tassi di occupazione femminile sono tra i più bassi in Europa.

Alla luce di tale quadro, come accennato, l'ultima riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, dedica, nel D.lgs. n. 80 del 2015, in tema di conciliazione tra vita professionale e vita privata particolare attenzione alla tutela della maternità, ritenendola aspetto primario per favorire la promozione dell'occupazione femminile, anche in virtù del recente dibattito europeo sul punto. Infatti, all'art. 1, inerente l'oggetto e gli obiettivi, viene espressamente affermato che le misure introdotte sono "volte a

tutelare la maternità delle lavoratrici” - senza un riferimento anche alla paternità o a una più generale genitorialità - “e a favorire le opportunità di conciliazione per tutti i lavoratori”.

La maternità viene, pertanto, posta al centro delle politiche governative volte a favorire l’incremento dell’occupazione femminile. Con il Jobs Act il Legislatore interviene prevedendo: da una parte, l’estensione del campo di applicazione delle lavoratrici tutelate e le fattispecie oggetto di protezione; dall’altra rendendo il congedo di maternità più flessibile nel suo utilizzo. In recepimento anche degli orientamenti giurisprudenziali espressi sul punto dalla Corte costituzionale, viene previsto che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al congedo di maternità dopo tale evento, anche se la somma tra i due periodi oltrepassa il limite dei 5 mesi⁴.

Improntato sempre a consentire una maggiore flessibilità nell’utilizzo del congedo di maternità è il nuovo art. 16 *bis*, *Rinvio e sospensione del congedo di maternità*, che consente alla lavoratrice di sospendere il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, e di godere del congedo in tutto o in parte dalla data di dimissione del bambino (ovviamente previa idonea attestazione della compatibilità tra lo stato di salute della madre e la ripresa dell’attività lavorativa). Tuttavia, tale facoltà può essere esercitata una sola volta per ogni figlio. Nell’obiettivo, poi, di una totale equiparazione tra genitorialità naturale e genitorialità acquisita, l’art. 4 del decreto in commento, modifica l’art. 26, relativo al congedo di maternità, in caso di adozione e affidamento, prevedendo che la facoltà di sospensione si applichi anche a tali fattispecie.

Inoltre, il Legislatore con l’art. 3 del D.Lgs. n. 80/2015 ha modificato poi l’art. 24 del T.U. sulla tutela della maternità e della paternità, prevedendo la corresponsione dell’indennità, anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, derivante da colpa grave della lavoratrice, che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità. Tale fattispecie si aggiunge, quindi, a quelle già previste del licenziamento, in caso di cessazione dell’attività di azienda e di ultimazione della prestazione, per la quale la lavoratrice è stata assunta, o per scadenza del termine del rapporto.

Come accennato il Legislatore interviene anche ampliando la platea dei beneficiari dell’indennità per il periodo di congedo di maternità, non solo nel caso di lavoratrici dipendenti, ma anche per le autonome e le imprenditrici agricole.

In ordine a tali categorie le regole sull’indennità, disposte in caso di adozione e affidamento, vengono equiparate a quelle delle altre lavoratrici. Prima di tale intervento, infatti, la relativa disciplina si diversificava, sostanziosamente nel diritto all’indennità di maternità per i tre mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in famiglia, e a condizione che non avesse superato i sei anni di età (art. 67, comma 2, del D. Lgs. 151/2001).

⁴ Il Legislatore, inoltre, precisa che tale meccanismo di “recupero” si applica anche in caso di congedo prolungato per condizioni di lavoro pregiudizievoli di cui all’art. 17 del D. Lgs. n. 151/2001, il quale appunto prevede che l’astensione obbligatoria venga anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori, che in relazione all’avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi dannosi o pregiudizievoli.

In riferimento alle lavoratrici iscritte solo alla gestione separata dell'INPS, il nuovo art. 64 *bis* prevede che il diritto all'indennità di maternità venga loro riconosciuto per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia, secondo condizioni e modalità stabilite con decreto interministeriale, adottato ai sensi dell'art. 59, comma 16, della legge n. 449/1997, in materia di entità del contributo dovuto dagli iscritti alla gestione separata⁵.

Il Jobs Act introduce nel T.U. sulla maternità e la paternità anche il successivo art. 64 *ter*, che prevede l'estensione dell'automaticità dell'indennità di maternità, anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente. Pertanto ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata, per le prestazioni economiche di maternità, si estende la tutela a oggi prevista dall'art. 2116 Codice Civile per il prestatore di lavoro nel caso in cui il datore di lavoro abbia omissso di versare i contributi previdenziali e assistenziali. Come specificato nella relazione al D. Lgs. n. 80/2015, nella delega il riferimento era solo alle lavoratrici madri parasubordinate ma, correttamente al momento di attuazione del criterio direttivo, in base ad una lettura costituzionalmente orientata della norma, si è estesa la previsione anche ai padri, quando usufruiscano delle tutele per essi previste, in relazione alle cure genitoriali.

Ulteriore sostegno specifico alla maternità proviene dalla Legge di stabilità 2016, la quale dispone che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro venga computato ai fini della determinazione del premio di produttività.

Un'ultima osservazione in ordine al possibile incremento, a breve, di tutele per le lavoratrici madri, che non rientrino nella categoria del lavoro dipendente (che appare sempre più necessario), che dovrebbe avere luogo con lo Statuto dei lavoratori autonomi, al momento all'esame del Senato⁶. Attualmente il testo dedica al tema tre previsioni in particolare. Innanzitutto l'art. 8 riguarda il trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico). Il campo di applicazione riguarda in particolare le titolari di contratti di collaborazione in forma coordinata e continuativa e e le lavoratrici autonome di categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie. La novella di cui al presente art. 8 sopprime, ai fini del trattamento di maternità spettante (a carico della Gestione separata INPS) per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, il requisito dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'art. 9, invece, concerne nello specifico il congedo parentale, prevedendo per le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata dell'INPS, e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria, che l'indennità possa essere percepita per un massimo di sei

⁵Anche tale ipotesi costituisce la normazione di quanto statuito dalla Corte Costituzionale, la quale con la sentenza 22 novembre 2012 n. 257, consultabile in www.cortecostituzionale.it, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, del D.Lgs. 151/2001, come integrato dal richiamo al D.M. 4 aprile 2002, nella parte in cui, relativamente alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevedeva l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi, anziché cinque.

⁶ Il Disegno di legge, Atto Senato n. 2233 del 28 luglio 2016.

mesi e fruita entro i primi tra anni del figlio (avvicinando in parte la normativa a quella dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti)⁷. Si ricorda che la misura del trattamento economico è pari, per ogni giornata, al 30% di 1/365 del reddito assunto a riferimento con la corresponsione dell'indennità di maternità per le medesime lavoratrici.

All'art. 10, comma 1, viene poi previsto il diritto per i lavoratori autonomi che prestino la loro attività in via continuativa per il committente, alla conservazione del posto di lavoro (con sospensione del medesimo e senza diritto al corrispettivo) per un periodo non superiore a 150 giorni, per anno solare in caso di gravidanza, malattia o infortunio.

Brevi cenni conclusivi

Dall'analisi condotta emerge che in Europa si va sempre più affermando l'idea di intervenire sulla maternità modulando il quadro complessivo, a testimonianza di ciò anche la recentissima risoluzione del Parlamento europeo (13 settembre 2016). È evidente che l'assenza della donna dal posto di lavoro generi problemi organizzativi, ma questi possono essere arginati se si interviene con misure in grado di tutelare e bilanciare i vari interessi. Demandando, poi, le cure genitoriali quasi esclusivamente alla donna si crea uno squilibrio nel carico di cura, foriero di ripercussioni negative in ordine alla presenza femminile nel mercato del lavoro. In quest'ottica è essenziale, più che agire su un allungamento del periodo del congedo di maternità (atteso tra l'altro, poiché la quasi totalità dei paesi europei è al di sopra dello standard minimo richiesto), prevedere una riforma complessiva del sistema dei congedi, in cui si elabori un testo disciplinante tutta la materia, ossia una direttiva unitaria che comprenda al suo interno congedi parentali individuali e non trasferibili e un congedo di paternità di almeno due settimane obbligatorie.

Anche la Commissione europea, così come gli stati membri, dovrà garantire protezione sociale alla donna durante il congedo di maternità al fine di supportare le famiglie e combattere le disegualianze, rafforzare l'indipendenza sociale ed economica della donna ed evitare che sia economicamente penalizzata per il fatto di essere diventata madre.

Il congedo di maternità dovrebbe essere accompagnato da reali misure di salvaguardia dei diritti della donna in gravidanza, della donna madre, della donna che allatta e delle madri *single*.

Emerge una riflessione sul congedo di maternità in quanto si sta diffondendo una nuova idea dello stesso. Il congedo, ad esempio come attuato già in alcuni paesi europei, legato esclusivamente all'evento nascita, che può essere trasferito almeno in parte al padre, questo anche per andare incontro ai cambiamenti economici e sociali

⁷ La normativa attualmente in vigore dispone un trattamento economico per congedo parentale (a carico della gestione separata dell'INPS) limitato a un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione, o di affidamento, ovvero entro il primo anno di ingresso in famiglia).

che stanno investendo la vita dei cittadini europei, affinché la genitorialità non sia un'esclusiva femminile, ma una scelta condivisa di uomini e donne.

L'attenzione dovrà essere posta, poi, anche sui congedi parentali, ripensando non solo all'aumento del periodo, ma anche alla relativa flessibilità nell'uso. Sarebbe opportuno anche sostenere lo *smart working*, o lavoro agile, come approccio organizzativo che consente al lavoratore, flessibilità dei tempi e del luogo di lavoro, in modo da gestire meglio le proprie esigenze di conciliazione vita-lavoro e le cure genitoriali nello specifico. Le potenzialità dello *smart working* sono da sottolineare nell'ambito di una miglior conciliazione lavoro famiglia, in particolare per i genitori che rientrano sul mercato del lavoro, dopo il congedo di maternità o dopo aver usufruito del congedo parentale, spostando l'attenzione da una cultura della presenza fisica ad una della disponibilità e dell'obiettivo da raggiungere. Peraltro il lavoro agile, declinato in ottica di *work-life balance* inerente nello specifico le cure genitoriali e il rientro dal periodo di congedo, trova espresso riconoscimento anche nella risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016.

Dalle analisi condotte emerge il dato chiaro che è stato effettivamente avviato un percorso per l'affermazione della maternità come un valore collettivo e sempre più condiviso, ma i passi da percorrere per giungere alla compiuta realizzazione di ciò, non sono purtroppo ancora pochi.

Riferimenti bibliografici

- European Commission, *Parents at work: Men and Women participating in the labor force*, Short statistical report no. 2, aprile 2014.
- European Parliament, *European Parliament resolution of 13 September 2016 on creating labour market conditions favourable for work - life balance (2016/2017(INI))*.
- European Parliament, *REPORT on creating labour market conditions favourable for work-life balance (2016/2017(INI))*, 2.08.2016.
- European Parliament, *Maternity and paternity leave in the EU*, febbraio 2015.
- European Parliament, *Maternity, paternity and parental leave. Data related to duration, compensation rates in the European Union*. Study for the FEMM Committee, 2015.
- European Parliament, *Maternity leave*. European Parliament resolution of 20 May 2015 on maternity leave (2015/2655(RSP)).
- Eurofound, *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Eurofound, *Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe*, 2016.
- European Parliament, *Draft report on creating labour market conditions favourable for work-life balance (2016/2017(INI))*.
- Fondazione Studi dei consulenti del lavoro, *Mamme al bivio: la famiglia o il lavoro*, 2016.
- ILO, *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, Geneva, 2014.
- ILO, *Maternity protection in SMEs: an international review*, Geneva, 2014.
- ILO, *Women at work. Trends 2016*, Geneva, 2016.
- International Monetary Fund (IMF), *World Economic Outlook Database*, aprile 2016.

- International Monetary Fund (IMF), *Unlocking female employment potential in Europe: drivers and benefits*, 2016.
- International Network on Leave Policies, *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*.
- McKinsey Global Institute (MGI), *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (London, San Francisco and Shanghai, McKinsey and Company), 2015.
- OECD, *Maternal employment rates*, Family Database, 2015.
- OECD, *Key characteristics of parental leave systems*, Family Database, 2016.
- OECD, *Trends in parental leave policies since 1970*, Family Database, 2016.
- OECD, *Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*, Policy Brief,, marzo 2016.
- P. Panzeri, V. Viale, *Europa e conciliazione. Una proposta della CE per rilanciare l'occupazione femminile*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 1, pp. 101-117.
- S. Sciarra (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Milano, 2010.
- V. Viale, *Congedo di maternità: durata e indennità, quanto incidono sull'occupazione femminile?* Bollettino ADAPT, 5 settembre 2015.
- V. Viale, R. Zucaro, *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, "Working Paper Adapt" 10 aprile 2015, n. 175.
- V. Viale, *Tutela della maternità: la Corte di giustizia pone al centro il principio di pari opportunità (nota a C. giust. 6 marzo 2014, C595/12)*, Diritto delle Relazioni Industriali n. 3/2014 (Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro).
- R. Zucaro, *La conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, "Sviluppo & Organizzazione", n. 272, 2016.

Per citare questo articolo: Valeria Viale e Rosita Zucaro, *La maternità. Dalla tutela alla valorizzazione. Un'analisi comparata*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 83-105.

OFFICINA



I fabbisogni professionali degli occupati nel settore dei servizi al Sud

Conoscenze e competenze da aggiornare nel breve termine

di Massimiliano Franceschetti

Abstract: L'articolo fornisce informazioni per la pianificazione di percorsi di aggiornamento nonché suggerimenti utili per anticipare i futuri fabbisogni di competenze e conoscenze relativi alle professioni occupate nel settore dei servizi nelle regioni meridionali. Tali professioni sono state spesso analizzate da un punto di vista quantitativo, mentre in questa sede si concentra l'attenzione su aspetti qualitativi (fabbisogni di competenze e conoscenze), alla luce dei dati raccolti nell'ambito dell'indagine *Audit sui fabbisogni* (edizioni 2013 e 2014) realizzata da ISFOL. Il contributo si focalizza sull'aspetto del fabbisogno di conoscenze e di competenze da colmare nel breve termine, con particolare riferimento ad alcuni gruppi di professioni: tecnici, figure amministrative, altre professioni del commercio e dei servizi.

Parole chiave: Fabbisogni di competenze; Mezzogiorno; Settore dei servizi

Introduzione

Negli ultimi trent'anni il nostro Paese, come è noto, è stato interessato da trasformazioni che hanno inciso in profondità sulle caratteristiche del tessuto economico-produttivo, determinando una sostanziale ricomposizione del quadro occupazionale sia a livello settoriale che nell'ambito dei raggruppamenti professionali e incidendo in modo consistente anche sul contenuto del lavoro degli occupati e sulle dinamiche formative determinate da nuovi fabbisogni di conoscenze e competenze.

In tema di occupazione settoriale l'incidenza degli occupati in agricoltura sul totale è più che dimezzata in questi decenni, passando dall'11% del 1977 al 3,9% nel 2010. In modo analogo la fetta di lavoratori impiegati nell'industria ha registrato una significativa diminuzione passando dal 38,4% dell'occupazione totale nel 1977 al 28,5% nel 2010. Si è invece sviluppato in maniera esponenziale, nello stesso arco temporale, il

processo di terziarizzazione della nostra economia (crescita dei servizi) con l'occupazione lievitata fino al 67,6% del totale, ben diciassette punti percentuali in più rispetto alla metà degli anni Settanta.

In parallelo, sul versante della composizione dell'occupazione per professioni, la progressiva e imponente terziarizzazione della nostra economia, declinabile nei processi di sviluppo dei servizi avanzati alle imprese e alle persone e di costante innovazione di prodotto e tecnologica, ha determinato una crescita del numero di occupati delle professioni ad alto contenuto di conoscenza e competenza professionale (*high skilled occupations*, ad esempio tecnici e specialisti in tutti i rami settoriali) a scapito delle professioni caratterizzate invece da mansioni e compiti di tipo più routinario e ripetitivo, in particolare le figure impiegate ma anche numerose categorie operaie e artigianali in vari settori dell'industria, i cui compiti sono stati via via sostituiti dall'introduzione delle tecnologie informatiche. Nello stesso tempo sono aumentate anche le occupazioni elementari, in particolare quelle legate ai servizi alle famiglie e alle imprese (per esempio attività di assistenza e pulizia) e al commercio, settori economici caratterizzati da un basso impatto di sostituzione tecnologica.

Anche la lettura dell'andamento dell'occupazione negli ultimi anni, caratterizzati dalla crisi economica, registra segnali tutto sommato in linea di continuità con il passato. A scendere è soprattutto la tenuta occupazionale nel settore delle costruzioni (-13,6% nel quadriennio 2012-2015), è negativo anche l'andamento dell'industria (-0,4%) mentre migliora il settore agricoltura, silvicoltura e pesca (+1,2%) e tiene il macrosettore servizi che anzi fa registrare un lieve incremento (+0,9%), pur se le dinamiche interne allo stesso mutano in base alle specificità dei singoli settori economici che lo compongono e anche alla luce delle differenze territoriali. Nell'ultimo quadriennio, infatti, all'interno dei servizi il delta è negativo soprattutto per amministrazione pubblica e difesa (-5,6%), commercio (ingrosso e dettaglio) e riparazione di auto e moto (-4,1%) e trasporto e magazzinaggio (-1,2%), mentre è in crescita soprattutto per servizi di alloggio e ristorazione e servizi alle imprese che comprende attività immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche e noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese) (Tab. 1).

La tenuta dei servizi, a livello territoriale, è determinata soprattutto dalla buona performance del Centro e del Nord-Ovest (variazioni rispettivamente di +3,8% e +2,2% nel periodo 2012-2015) mentre nel Meridione la variazione è di segno negativo (-2,1%), pur se nel corso dell'ultimo biennio si registrano alcuni segnali incoraggianti con una variazione positiva che si attesta a +1,8%. (Tab. 2), praticamente di pari livello a quella registrata nelle regioni centrali.

Tabella 1. Occupati in Italia (15 anni e più) per settori di attività economica nei Servizi - Anni 2012 e 2015 (variazioni%)

Ateco 2007		
G	Commercio (ingrosso e dettaglio) e riparazione di auto e moto	-4,1
I	Trasporto e magazzinaggio	-1,2
H	Servizi di alloggio e ristorazione	7
J	Servizi di informazione e comunicazione	1,1
K	Attività finanziarie e assicurative	0,6
L, M, N	Servizi alle imprese	7
O	Amministrazione pubblica e difesa	-5,6
P, Q	Istruzione e sanità	1,1
R, S	Altri servizi collettivi e personali	3,9
Totale servizi Italia		0,9

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, Rilevazione continua forze lavoro

Tabella 2. Occupati in Italia (15 anni e più) per ripartizione geografica nei Servizi - anni 2012, 2014 e 2015 (variazioni%)

Nord-Ovest	2,2	0,8
Nord-Est	0,0	-0,3
Centro	3,8	1,9
Sud	-2,1	1,8
Italia	0,9	1,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, Rilevazione continua forze lavoro

Quest'ultima variazione positiva al sud nell'ambito dei servizi¹ è determinata da alcuni settori (soprattutto +8,6% per i servizi di alloggio e ristorazione e +4,2% per i servizi alle imprese ma vanno discretamente anche trasporto e magazzinaggio e servizi di informazione (Tab. 3).

¹ In generale in Italia "oltre il 90 per cento della crescita di occupati dell'ultimo anno è concentrata nei servizi, unico settore in cui i livelli occupazionali superano quelli del 2008. L'incremento interessa nel 2015 soprattutto le attività finanziarie e assicurative, gli alberghi e ristorazione e i servizi alle imprese, a fronte di riduzioni più consistenti nel commercio. Nel confronto con il 2008 si segnalano saldi positivi nei servizi alle famiglie, negli alberghi e ristoranti, nella sanità e assistenza sociale, nei servizi alle imprese e nel comparto dell'informazione e comunicazione". (ISTAT, Rapporto annuale 2016, capitolo 3 Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione).

Tabella 3. Occupati al Sud (15 anni e più) per settori di attività economica nei Servizi - anni 2014 e 2015 (variazioni%)

Ateco 2007		
G	Commercio (ingrosso e dettaglio) e riparazione auto moto	0,6
I	Trasporto e magazzinaggio	2,0
H	Servizi di alloggio e ristorazione	8,6
J	Servizi di informazione e comunicazione	2,9
K	Attività finanziarie e assicurative	-5,5
L, M, N	Servizi alle imprese	4,2
O	Amministrazione pubblica e difesa	2,4
P, Q	Istruzione e sanità	-0,3
R, S	Altri servizi collettivi e personali	1,9
Totale Servizi Mezzogiorno		1,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, Rilevazione continua forze lavoro

Il binomio Mezzogiorno-servizi può costituire, anche alla luce della variazione positiva dell'ultimo biennio, un'interessante area di analisi, anche in prospettiva futura. La crisi esplosa nel 2008 ha dimostrato, e ciò vale in modo particolare per il sud², come non esiste solo un problema di inserimento e accesso al mercato dell'occupazione (e ciò vale naturalmente soprattutto per le fasce più giovani di età) ma anche una questione legata al mantenimento e alla conservazione di un contratto di lavoro già siglato. Con particolare riferimento alla questione della difesa del posto di lavoro conquistato sono tante le ricette da considerare per evitare interruzioni nei percorsi lavorativi o peggio ancora vere e proprie espulsioni dal mercato del lavoro, con danni spesso irreparabili. Tra le più discusse e utilizzate ricette, da sempre, c'è la carta della formazione. L'aggiornamento professionale non può essere certo la panacea di tutti i mali, ma indubbiamente può aiutare, specialmente se finalizzato a soddisfare fabbisogni realmente espressi dal mondo imprenditoriale.

Nel solco di questo spunto di riflessione si inserisce questo contributo che, focalizzando l'attenzione sul territorio delle regioni meridionali e sui settori di attività economica del macrosettore servizi, intende fornire degli elementi concreti sul versante dell'analisi dei fabbisogni aziendali, a partire dai risultati dell'indagine *Audit sui*

² In generale, tuttavia, non bisogna mai dimenticare come il dato positivo dell'occupazione nel Meridione tra il 2014 ed il 2015 (+1,6%, per lo più determinato appunto dall'andamento positivo dei servizi) non deve comunque far perdere di vista la voragine che con l'avvento della crisi si è aperta nel mercato del lavoro meridionale. Mentre il centro-nord, infatti, con l'aumento dell'anno passato ha recuperato quasi completamente i livelli occupazionali pre-crisi, il sud resta assai distante, con quasi mezzo milione (482 mila) di occupati in meno rispetto al livello del 2008 (fonte: Svimez).

fabbisogni (edizioni del 2013 e del 2014), progettata e condotta dall'ISFOL³, su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso un campione⁴ nazionale di circa 35.000 imprese private con almeno un dipendente (con contratto a tempo indeterminato, a termine, di apprendistato e lavoro stagionale).

Le risposte fornite dagli imprenditori di tutti i settori economici interpellati dall'ISFOL aiutano a capire quali sono i fabbisogni di conoscenze e di competenze che bisogna soddisfare nel breve termine, rispetto alla forza di lavoro occupata, per stare al passo con le recenti evoluzioni del sistema economico-produttivo, rispondere con efficacia alle sfide imposte dalla crisi e migliorare le politiche e gli investimenti pubblici per la formazione dei lavoratori.

L'indagine, dunque, analizza in particolare i temi relativi alle conoscenze⁵ e alle skills⁶ fornendo elementi utili alla progettazione di percorsi formativi rispondenti agli effettivi fabbisogni espressi dalle imprese in merito alla forza lavoro attualmente occupata. Gli imprenditori, infatti, hanno risposto al questionario somministrato dall'ISFOL concentrandosi sul bagaglio di conoscenze e di competenze delle professioni operanti in azienda al momento dell'intervista.

Il ricco panorama informativo derivante dall'indagine *Audit sui fabbisogni* è consultabile in modo più dettagliato e articolato nell'ambito di diverse sezioni presenti sul

³ L'indagine è stata condotta in ISFOL dal gruppo Fabbisogni professionali e labour market intelligence, struttura Lavoro e professioni, Dipartimento Mercato del Lavoro e Politiche Sociali. Le informazioni prodotte con l'Audit dei fabbisogni professionali contribuiscono ad alimentare il portale Professioni, occupazione, fabbisogni (consultabile all'indirizzo web *professionioccupazione.isfol.it*), progettato e realizzato in questi anni sempre dall'ISFOL (gruppo Fabbisogni professionali e labour market intelligence) su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le informazioni registrate con questa indagine sono consultabili in forma anonima (senza alcun riferimento all'impresa che le ha fornite) anche nell'ambito delle pagine descrittive delle singole Unità Professionali (UP) navigabili all'interno della sezione Professioni, a partire dalla home page del sito. L'indagine è inoltre inserita nel Programma Statistico Nazionale. Sono state già realizzate due edizioni dell'indagine (anni 2013 e 2014).

⁴ Il campione di riferimento per l'indagine è costituito dalle imprese private con almeno un dipendente di tutti i settori economici, con esclusione dunque della pubblica amministrazione. Ogni edizione dell'indagine ha coinvolto un campione di circa 35 mila imprese distribuite su tutto il territorio nazionale. Le imprese appartenenti al campione sono state selezionate casualmente dai principali archivi statistici del Paese, in particolare da Asia (Archivio statistico imprese attive) gestito dall'ISTAT. Il campione è stato strutturato per fornire informazioni e dati sulle carenze di conoscenze e competenze a livello di settore economico, di dimensione aziendale e di ripartizione geografica. La stratificazione del campione di imprese rappresentativo dell'intera economia è stata articolata, in particolare, sulla base di 13 settori economici (individuati a partire dalla classificazione Ateco 2007 sulle attività economiche), 4 dimensioni di impresa (imprese con meno di 10 dipendenti, imprese tra 10 e 49 dipendenti, imprese tra 50 e 249 dipendenti e imprese con oltre 250 dipendenti) e 4 ripartizioni geografiche (nordovest, nordest, centro, sud e isole).

⁵ Le conoscenze, nell'ambito del sistema informativo ISFOL sulle professioni e sui fabbisogni sono definite come "insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza".

⁶ Le skills, nell'ambito del sistema informativo ISFOL sulle professioni e sui fabbisogni sono definite come "insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite".

portale professionioccupazione.isfol.it⁷, in particolare all'interno della sezione di navigazione denominata "Professioni". Le figure citate nell'ambito della rilevazione condotta dall'ISFOL sono infatti ricondotte ai codici presenti nella Classificazione delle professioni attualmente vigente nel nostro Paese (Classificazione delle professioni del 2011)⁸.

Il quadro concettuale di riferimento per l'indagine e le tassonomie di variabili utilizzate sono per lo più mutuato dal modello statunitense dell'*Occupational Information Network, O*Net* (online.onetcenter.org) già utilizzato in Italia nell'ambito dell'Indagine campionaria sulle professioni (prima e seconda edizione), realizzata congiuntamente da ISFOL e Istat.

Le esigenze delle imprese meridionali nel settore dei servizi

In Italia il 33% delle imprese con almeno un dipendente, poco più di mezzo milione di realtà imprenditoriali (circa 510 mila aziende), hanno dichiarato di avere almeno una figura per cui si registra un fabbisogno da soddisfare nell'arco dei prossimi mesi con specifiche attività di aggiornamento.

Il Mezzogiorno è il territorio dove si registra, in percentuale, il più alto tasso di imprese che registrano fabbisogni per la forza lavoro occupata (35,8%). In quest'area del Paese, dunque, è più arduo trovare lavoro ma è anche più difficile trovare, tra gli occupati, un corpo di conoscenze e competenze al passo con i tempi. Occorre formazione per gli occupati, con particolare riferimento a set specifici di conoscenze e skills. Ciò vale, in modo particolare, soprattutto per i servizi (37,2%). Le pagine seguenti si pongono dunque l'obiettivo di focalizzare l'attenzione sui fabbisogni di conoscenze e di competenze da aggiornare nelle imprese dei servizi al sud, approfondendo, in particolare, le necessità formative per gruppi di professioni (Tab. 4)

⁷ Il sito professionioccupazione.isfol.it nasce con l'obiettivo di creare un Sistema nazionale di osservazione permanente delle professioni e dei relativi fabbisogni. Il portale costituisce una risorsa conoscitiva per tutti gli attori istituzionali, economici e sociali interessati a comprendere la natura e le evoluzioni, in atto o tendenziali, delle professioni e del mondo del lavoro al fine di definire più mirate ed efficaci politiche del lavoro e della formazione, di sviluppo organizzativo e di gestione delle risorse umane. L'azione di sistema nasce dunque per supportare il lavoro e le scelte di lavoratori, imprenditori, decisori politici, ricercatori e studenti. Il sito si configura, di fatto, come l'interfaccia che consente la comunicazione tra sistema economico-produttivo e mercato del lavoro da un lato e sistema istruzione/formazione professionale dall'altro.

⁸ La CP 2011, l'attuale versione della Classificazione delle professioni del nostro Paese, recepisce le novità evidenziate dalla nuova Isco 2008, la Classificazione internazionale delle professioni (International Standard Classification of Occupations) e si articola su cinque livelli gerarchici riprendendo la struttura e il formato introdotti mediante la definizione della NUP (Nomenclatura delle Unità Professionali) costruita nel 2006 nell'ambito di una collaborazione istituzionale ISTAT-ISFOL. La NUP ha introdotto un ulteriore livello di dettaglio (quinto digit, unità professionale) nell'ambito della classificazione e ha previsto per ciascun livello una sintetica descrizione che delinea le principali caratteristiche del lavoro delle professioni.

Tabella 4. Imprese che registrano fabbisogni professionali in Italia per Industria e Servizi e ripartizione geografica - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle imprese con dipendenti)

	Totale economia	Industria	Servizi
Nord-Ovest	30,9	27,9	32,5
Nord-Est	33,0	31,1	33,9
Centro	31,0	29,7	31,6
Mezzogiorno	35,8	33,2	37,2
Italia	32,8	30,5	34,0

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Nelle regioni meridionali, infatti, i tassi percentuali più alti delle imprese che registrano fabbisogni si evidenziano proprio in quelle appartenenti ai servizi, come evidenziato nella tabella 5. Ciò vale soprattutto per i settori istruzione, sanità e servizi alle persone (la quota delle imprese con dipendenti che esprimono fabbisogni da aggiornare si attesta al 43,6% del totale), per il settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese (42%) e, in misura minore, per il settore commercio, trasporti e turismo (34,2%), sostanzialmente in linea con il dato che si registra nel Mezzogiorno per l'intera economia⁹.

In termini assoluti, come facilmente intuibile, considerando la natura del tessuto economico-produttivo del nostro Paese, sono soprattutto le piccole realtà imprenditoriali a manifestare un'esigenza di aggiornamento per le professioni presenti nell'ambito delle proprie strutture. Al sud le imprese del terziario che contano fino a 49 dipendenti con fabbisogni professionali sono complessivamente poco più di 115 mila, mentre le medio-grandi (con oltre 50 dipendenti) sono circa 750.

Il discorso cambia invece quando si presta attenzione alle dinamiche interne a ciascuna delle classi dimensionali considerate nell'ambito dell'indagine, come evidente sempre dalla tabella 5. In termini percentuali infatti, da questo punto di vista, nel Mezzogiorno, nei servizi, a esprimere un fabbisogno sono soprattutto le imprese di grandi dimensioni (quelle con almeno 250 dipendenti), ben il 71% di quelle riconducibili al

⁹ Come detto in una nota precedente la stratificazione del campione di imprese rappresentativo dell'intera economia è stata articolata sulla base di 13 settori di attività economica individuati a partire dalla classificazione Ateco 2007 sulle attività economiche. Tre di questi settori sono riconducibili al macrosettore dei servizi. Per comodità di lettura e di interpretazione dei dati contenuti in questo testo si specifica che questi tre settori del campione sono riconducibili a quelli indicati nella tabella 3 del presente contributo secondo la seguente modalità: settore commercio, trasporti e turismo riconducibile ai settori contrassegnati con le lettere G, I e H della tabella 3, settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese riconducibile ai settori contrassegnati con le lettere J, K, L, M e N della tabella 3, settore istruzione, sanità e servizi alle persone riconducibile ai settori contrassegnati con le lettere P, Q, R e S della tabella 3. Nella tabella citata appare anche il settore indicato con la lettera O (amministrazione pubblica e difesa) che non è stato indagato nell'ambito dell'indagine "Audit sui fabbisogni" che ha intervistato soltanto i responsabili delle imprese private con almeno un dipendente.

segmento economico comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese e circa il 63% di quelle legate al settore commercio, trasporti e turismo. La necessità di aggiornare conoscenze e skills delle figure presenti in azienda cresce dunque di pari passo con la complessità e la dimensione della realtà produttiva. Nell'ambito delle aziende di grandi dimensioni operanti nei servizi è insomma più frequente rintracciare situazioni di conoscenze e skills da rafforzare e irrobustire in una prospettiva temporale di breve termine. Questo discorso, tuttavia, non vale invece per il settore istruzione, sanità e servizi alle persone. In questo caso sono soprattutto le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49 a esprimere l'intensità di fabbisogno più alta (59,3%).

Tabella 5. Imprese che registrano fabbisogni professionali al Sud per settore di attività economica e dimensione di impresa - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle imprese con dipendenti)

	Totale	Meno di 10	10-49	Tra 50-249	249 e +
Estrattiva	25,5	24,9	32,4	0,0	50,0
Alimentare e tessile	31,7	30,8	40,9	45,0	66,7
Legno e carta	32,7	32,2	41,0	27,9	0,0
Chimica farmaceutica plastica	35,0	34,3	36,3	42,9	100,0
Minerali non metalliferi	30,1	29,6	35,8	28,6	100,0
Metalmecanica	33,2	31,6	46,8	53,8	50,0
Elettronica	39,2	36,6	52,5	57,5	100,0
Mobili e altro	38,1	37,2	49,4	34,1	40,0
Energia acqua rifiuti	38,1	37,1	39,5	49,0	50,0
Costruzioni	33,0	32,6	43,9	45,3	100,0
Commercio trasporti turismo	34,2	33,9	39,7	47,8	63,2
Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	42,0	41,9	39,0	60,7	71,0
Istruzione sanità e servizi alle persone	43,6	43,0	59,3	53,9	50,0
Totale economia	35,8	35,5	43,0	50,3	64,1

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

I dati sopra citati, tuttavia, non raccontano tutto. Ciò che è importante cogliere, alla luce delle dinamiche legate agli attuali scenari economici, sono anche i meccanismi di difesa che le imprese hanno cercato di mettere in moto per rispondere in modo efficace agli effetti della crisi economica. In altre parole è utile analizzare con attenzione i settori dove, anche nell'ambito dei servizi nel Meridione, le esigenze di formazione

riguardanti conoscenze e skills sono per lo più strettamente correlate al tentativo di fronteggiare le difficoltà economiche, produttive ed occupazionali degli ultimi anni mediante l'adozione di strategie di vario genere.

Con questo taglio di interpretazione dei dati si registrano, infatti, altre significative informazioni. Così la percentuale di imprese che evidenzia necessità di aggiornamento di conoscenze e competenze cresce in modo significativo e, in particolare per alcuni settori economici, acquista una rilevanza notevole, offrendo agli attori del sistema economico e agli operatori della formazione un set di informazioni ancora più utile a supportare politiche formative e progettazione di corsi al passo con i tempi. Insomma la crisi ha generato un disagio forte tra i responsabili di impresa, il disagio la necessità di una reazione e quest'ultima, sotto forma di iniziativa a supporto della competitività aziendale, determina fabbisogni da colmare con percorsi puntuali e tempestivi di aggiornamento. La tabella 6 mostra, di fatto, come la reazione alla crisi con nuove strategie aziendali genera nuovi fabbisogni da colmare con attività di formazione nel breve termine.

Un paio di esempi: le imprese che al sud si occupano di elettronica oppure di energia, acqua e rifiuti esprimono un fabbisogno che in generale si attesta rispettivamente al 39,2% e al 38,1%, di poco al di sopra della media nazionale, ma il discorso muta sensibilmente quando si va a identificare la quota di imprese che registrano fabbisogni sul totale delle imprese con dipendenti che hanno proposto nuovi prodotti o servizi per fronteggiare la crisi (in questo caso le percentuali salgono in modo significativo al 46,8% e al 48,3%) oppure la parte delle aziende che invece hanno puntato su nuovi impianti di produzione (numeri ancora più alti fino al 54% per l'elettronica e al 49,5% per il settore energia, acqua e rifiuti).

Questa considerazione, nel Meridione, vale a maggior ragione nell'ambito dei servizi dove alcuni settori fanno registrare quote di fabbisogno sensibilmente più rilevanti quando in gioco c'è l'adattamento dei lavoratori alle nuove regole imposte dalle strategie organizzative ideate contro la crisi. È il caso, tanto per citare l'esempio più eclatante, del settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese. In generale la quota di imprese che registra fabbisogni professionali in questo settore si attesta al 42%, ma quando si parla di quote percentuali sul totale delle imprese con dipendenti che hanno adottato misure per contrastare il periodo di crisi economica i numeri salgono di oltre dieci punti: 55,9% tra le aziende che hanno scommesso su nuovi prodotti o servizi, 62,3% per quelle che hanno puntato su nuovi impianti di produzione e 52,9% nel raggruppamento di quelle che hanno scelto nuove forme di organizzazione del lavoro (Tab. 6)

Tabella 6. Imprese che registrano fabbisogni professionali al Sud per settore di attività economica e misure adottate per fronteggiare la crisi - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle imprese con dipendenti)

	Nuovi prodotti o servizi	Nuovi impianti di produzione	Nuova organizzazione lavoro
Estrattiva	34,7	34,0	26,0
Alimentare e tessile	43,7	43,6	44,5
Legno e carta	40,8	41,1	40,6
Chimica farmaceutica plastica	42,8	50,3	45,2
Minerali non metalliferi	37,0	37,9	39,7
Metalmecanica	43,4	46,3	47,6
Elettronica	46,8	54,0	44,7
Mobili e altro	44,0	46,0	44,3
Energia acqua rifiuti	48,3	49,5	47,5
Costruzioni	46,4	48,5	44,0
Commercio trasporti turismo	47,6	48,1	47,9
Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	55,9	62,3	52,9
Istruzione sanità e servizi alle persone	53,3	47,4	49,1
Totale Mezzogiorno	48,5	48,7	47,5

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Le esigenze di aggiornamento delle imprese meridionali del macrosettore servizi, come prevedibile, hanno anche una precisa dislocazione geografica (vedi tabella 7). Nel settore commercio, trasporti e turismo le regioni dove si registra la più alta percentuale di aziende con esigenze formative sono il Molise e la Basilicata (rispettivamente 49% e 47,8%), nel settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese l'intensità si concentra soprattutto in Campania (57,8%) e Basilicata (50,9%) mentre nell'ambito delle attività di istruzione, sanità e servizi alle persone il fabbisogno più forte si segnala in Sardegna (60,7%) e, a seguire, con andamento sostanzialmente simile in Molise (55,4%), Basilicata (53,5%) e Puglia (51,3%).

Tabella 7. Imprese che registrano fabbisogni professionali al Sud per settori di attività economica nei Servizi e Regione - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle imprese con dipendenti)

	Commercio trasporti turismo	Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	Istruzione sanità e servizi alle persone
Abruzzo	26,0	38,0	33,5
Molise	49,0	48,4	55,4
Campania	39,1	57,8	40,1
Puglia	32,4	38,0	51,3
Basilicata	47,8	50,9	53,5
Calabria	27,2	18,6	26,0
Sicilia	31,5	31,9	39,5
Sardegna	38,3	49,2	60,7
Totale	34,2	42,0	43,6

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

L'intensità del fabbisogno espressa dalle aziende meridionali operanti nei servizi ha, come evidenziato nelle pagine precedenti, una precisa fisionomia in termini di settori di attività, dimensione d'impresa e distribuzione geografica.

Figure da aggiornare, conoscenze e competenze da sviluppare

Ma il fabbisogno professionale, ciò che occorre aggiornare nel breve termine, per essere compiutamente analizzato deve tradursi anche in un elenco di conoscenze e di competenze più sensibili al cambiamento, con particolare riferimento a gruppi di professioni. Il binomio professione-corpus di conoscenze e competenze è un altro aspetto, di particolare rilievo, su cui è possibile riflettere a partire dalle evidenze empiriche desumibili dall'indagine *Audit sui fabbisogni* progettata e realizzata dall'ISFOL.

L'analisi dei dati relativi alle figure e ai relativi fabbisogni (su conoscenze e competenze) citati nell'ambito dell'indagine può essere di particolare interesse per chi, a vario titolo, si occupa nel Mezzogiorno di programmazione di politiche formative, sviluppo delle risorse umane e del capitale umano, progettazione e realizzazione di percorsi formativi. Tutte le figure citate nell'ambito della rilevazione condotta dall'ISFOL sono analizzate alla luce delle conoscenze e delle skills che si ritiene indispensabile aggiornare nel breve termine con percorsi formativi.

Quali sono, dunque, i raggruppamenti professionali più coinvolti da esigenze di aggiornamento nel breve termine secondo il parere degli imprenditori meridionali? Quali sono le conoscenze e le competenze che occorre aggiornare nei prossimi mesi?

Nel complesso, rispetto al numero totale delle figure citate da più di 115 mila imprese che al sud esprimono un fabbisogno nel campo dei servizi, le professioni che registrano le esigenze più forti di aggiornamento sono quelle riconducibili ai grandi gruppi delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (34,4% sul totale delle figure citate), delle professioni esecutive nel lavoro di ufficio (21,8%), delle professioni tecniche (17%) e degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (10,9%). Dati che sono sostanzialmente in linea, per quanto riguarda i servizi, con le percentuali registrate a livello nazionale (Tab. 8)

Tabella 8. Fabbisogni professionali in Italia e al Sud per Grandi gruppi professionali nei Servizi - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle figure citate dalle imprese)

	Italia	Mezzogiorno
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,7	0,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,5	7,3
Professioni tecniche	19,6	17,0
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	21,5	21,8
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	33,9	34,4
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	10,9	10,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	2,8	4,3
Professioni non qualificate	2,9	4,1

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

I dati della tabella precedente vanno comunque integrati con quelli legati ai tre macro-settori di attività del macrosettore servizi già in parte analizzati. Questa scelta di approfondimento permette, infatti, di fare un passo più in profondità, di capire per i tre macro-settori dei servizi quali sono, in prospettiva, i raggruppamenti professionali che potrebbero essere più interessati da future azioni di formazione e rispetto a quali conoscenze e competenze.

Come si evidenzia dalla tabella 9 nell'ambito del settore commercio, trasporti e turismo il raggruppamento professionale per cui si registra la quota più alta di esigenze di aggiornamento è quello delle professioni qualificate nelle attività commerciali

e nei servizi¹⁰ (40% sul totale delle figure citate) e, in misura sensibilmente minore, tutti gli altri. I fabbisogni espressi dalle aziende attive nel settore della comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese mostrano invece una fisionomia più articolata. In questo ambito, infatti, sono due i gruppi di lavoratori più sensibili al cambiamento: professioni esecutive nel lavoro di ufficio¹¹ (44% sul totale delle figure citate) e professioni tecniche¹² (37,2%). Da ultimo il settore istruzione, sanità e servizi alle persone. Così come per le attività riconducibili a commercio, trasporti e turismo anche in questo caso le esigenze di formazione si concentrano, secondo l'opinione dei responsabili di impresa, sulle figure qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (46,4% su totale delle citazioni).

¹⁰ Il quinto Grande gruppo (“Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”) della CP 2011 classifica le professioni che assistono i clienti negli esercizi commerciali, forniscono servizi di ricezione e di ristorazione, servizi ricreativi e di supporto alle famiglie, di cura della persona; di mantenimento dell'ordine pubblico, di protezione delle persone e della proprietà. I loro compiti consistono nel gestire piccoli esercizi commerciali, ricettivi e di ristorazione e le relative attività; nell'assistere clienti e consumatori; nel trasmettere cognizioni pratiche per l'esercizio di hobby; nell'addestrare e custodire animali domestici; nel fornire servizi sociali e sanitari di base; nel gestire piccole palestre, cinema ed altri servizi ricreativi; nel fornire ausili nelle attività del tempo libero; servizi di igiene personale e di governo della casa, di compagnia e di assistenza della persona; supporto nello svolgimento di pratiche e di altri servizi legati al menage familiare; nel garantire l'ordine pubblico, la sicurezza delle persone e la tutela della proprietà. Tali attività richiedono in genere conoscenze di base assimilabili a quelle acquisite completando l'obbligo scolastico, o un ciclo breve di istruzione secondaria superiore o, ancora, una qualifica professionale o esperienza lavorativa.

¹¹ Il quarto Grande gruppo (“Professioni esecutive nel lavoro di ufficio”) della CP 2011 comprende le professioni che svolgono il lavoro d'ufficio con funzioni non direttive. I loro compiti consistono nell'acquistare, trattare, archiviare e trasmettere informazioni secondo quanto disposto da norme o da regolamenti e nella verifica e corretta applicazione di procedure. Amministrano il personale, applicano procedure che comportano la circolazione di denaro; trascrivono e correggono documenti; effettuano calcoli e semplici rendicontazioni statistiche; forniscono al pubblico informazioni e servizi connessi alle attività dell'organizzazione o dell'impresa per cui operano. Tali attività richiedono in genere conoscenze di base assimilabili a quelle acquisite completando l'obbligo scolastico o un ciclo breve di istruzione secondaria superiore o, ancora, una qualifica professionale o esperienza lavorativa.

¹² Il terzo Grande gruppo (“Professioni tecniche”) della CP 2011 comprende le professioni che richiedono conoscenze tecnico-disciplinari per selezionare e applicare operativamente protocolli e procedure – definiti e predeterminati – in attività di produzione o servizio. I loro compiti consistono nel coadiuvare gli specialisti in ambito scientifico, sanitario, umanistico, economico e sociale, afferenti alle scienze quantitative fisiche, chimiche, ingegneristiche e naturali, alle scienze della vita e della salute, alle scienze gestionali e amministrative; nel supervisionare, controllare, pianificare e garantire il corretto funzionamento dei processi di produzione e nell'organizzare i relativi fattori produttivi; nel fornire servizi sociali, pubblici e di intrattenimento; nell'eseguire e supportare performance sportive. Il livello di conoscenza richiesto dalle professioni comprese in questo grande gruppo è acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione secondaria, post-secondaria o universitaria di I livello, o percorsi di apprendimento, anche non formale, di pari complessità.

Tabella 9. Fabbisogni professionali al Sud per Grandi gruppi professionali e per settori di attività economica nei Servizi - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% sul totale delle figure citate dalle imprese)

	Commercio trasporti turismo	Comunica- zione, attività finanziarie e altri servizi imprese	Istruzione, sanità e servizi persone
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,2	0,5	0,4
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	5,7	6,8	12,7
Professioni tecniche	10,2	37,2	17,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	16,7	44,0	15,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	40,0	5,1	46,4
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	15,8	3,3	3,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	6,8	0,5	0,3
Professioni non qualificate	4,6	2,8	3,6

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

A questo punto è utile approfondire il tema delle conoscenze e delle competenze da aggiornare. Quali sono i fabbisogni più importanti da colmare per gli imprenditori? Come e quali variabili considerare prioritarie in sede di programmazione delle politiche formative o di messa a punto di un piano di addestramento aziendale? Le tabelle delle pagine seguenti evidenziano le indicazioni principali per i raggruppamenti sopra citati, quelli che registrano maggiore intensità di fabbisogno nell'ambito dei tre settori dei servizi al sud.

Prima di approfondire in dettaglio le necessità di aggiornamento di conoscenze e competenze per queste figure è utile fare un paio di considerazioni generali, in relazione a quelle che, trasversalmente ai tre settori considerati, appaiono come le priorità più urgenti da affrontare in termini di risposta formativa. Innanzitutto sul versante delle conoscenze c'è una forte polarizzazione del fabbisogno, nel senso che le risposte degli imprenditori si concentrano sostanzialmente su un paio di variabili che mostrano percentuali molto alte mentre una serie di altri fattori sono citati ma con numeri sensibilmente più bassi. Tra le conoscenze, in particolare, si rivela un'esigenza formativa molto forte per quella relativa ai servizi ai clienti e alle persone (soprattutto per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) e per l'informatica e l'elettronica (in particolare per le figure tecniche). In materia di skills, invece, le risposte fornite dagli imprenditori sul tema dei fabbisogni evidenziano una grande attenzione soprattutto per tre variabili, sempre più richieste da un'economia basata

sulla conoscenza e sull'integrazione delle fonti e dei contributi specialistici: risoluzione di problemi complessi e imprevisti, comprensione degli altri, gestione del tempo e orientamento al servizio.

Torniamo di nuovo ai tre settori del macrosettore servizi e ai raggruppamenti più citati dai responsabili d'impresa. Per quanto riguarda le figure qualificate nelle attività commerciali nel settore commercio, trasporti e turismo i fabbisogni si concentrano prevalentemente, per quanto riguarda le conoscenze, su servizi ai clienti e alle persone, commercializzazione e vendita, lingua straniera, lingua italiana e psicologia. (cfr. Tab. 10). Sul versante delle skills, invece, in prospettiva è importante migliorare le capacità di persuadere, comprendere gli altri, essere adattabili, gestire il tempo e orientamento al servizio. (cfr. Tab. 11)

Tabella 10. Conoscenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi nel settore Commercio, trasporti e turismo - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Servizi ai clienti e alle persone	76,2
Commercializzazione e vendita	63,2
Lingua straniera	43,4
Lingua italiana	42,2
Psicologia	28,6
Produzione e processo industriale	23,3
Matematica	20,4
Produzione agroalimentare	17,5
Amministrazione e gestione di impresa	14,8
Protezione civile e sicurezza pubblica	13,2

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

La situazione nell'ambito del settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese è invece più variegata, anche perché i raggruppamenti professionali più sensibili a possibili future attività di aggiornamento sono due. Da un lato ci sono le professioni esecutive nel lavoro di ufficio, su un altro versante invece ci sono le professioni tecniche.

Tabella 11. Competenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi nel settore Commercio, trasporti e turismo - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Persuadere	63,7
Comprendere gli altri	63,3
Adattabilità	58,8
Gestire il tempo	58,7
Orientamento al servizio	57,1
Negoziare	54,1
Parlare	49,8
Ascoltare attivamente	48,6
Valutare e prendere decisioni	46,3
Risolvere problemi imprevisti	46,2

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Per quanto riguarda il primo raggruppamento le necessità di formazione in tema di conoscenze, secondo il giudizio degli imprenditori, si concentrano su lavoro di ufficio, servizi ai clienti e alle persone, economia e contabilità, amministrazione e gestione d'impresa e informatica ed elettronica. (Tab. 12) Tra le competenze sembrano invece acquistare particolare importanza, in prospettiva nel breve termine, quelle relative a risolvere problemi complessi e imprevisti, comprendere gli atteggiamenti e le azioni degli altri, gestire il tempo nonché le tecniche di apprendimento attivo. (Tab. 13)

Tabella 12. Conoscenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni esecutive nel lavoro di ufficio nel Settore Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi imprese - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Lavoro di ufficio	74,2
Servizi ai clienti e alle persone	58,2
Economia e contabilità	57,3
Amministrazione e gestione di impresa	55,5
Informatica ed elettronica	54,3
Legislazione e istituzioni	44,1
Lingua straniera	42,9
Lingua italiana	33,7
Commercializzazione e vendita	20,5
Gestione del personale	20,2

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Tabella 13. Competenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni esecutive nel lavoro di ufficio nel Settore Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi imprese - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Risolvere problemi imprevisti	63,2
Comprendere gli altri	59,2
Gestire il tempo	58,4
Risolvere problemi complessi	54,0
Apprendimento attivo	51,0
Senso critico	50,7
Orientamento al servizio	50,7
Ascoltare attivamente	47,9
Adattabilità	45,4
Capacità di analisi	43,5

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Per le professioni tecniche del settore comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese gli scenari di possibile aggiornamento sono altri ancora. Se si guarda al tema delle conoscenze, per esempio, le risposte fornite dagli imprenditori convergono per lo più su informatica ed elettronica, economia e contabilità, servizi ai clienti e alle persone, amministrazione e gestione d'impresa e lavoro di ufficio (Tab. 14). Se il focus di attenzione si sposta invece sul versante delle competenze diventano evidenti le necessità di formazione per quelle relative alle capacità di risolvere problemi imprevisti, valutare e prendere decisioni, comprendere gli altri, gestire il tempo e orientarsi al servizio (Tab. 15).

Tabella 14. Conoscenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni tecniche nel settore Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi imprese - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Informatica ed elettronica	76,2
Economia e contabilità	52,3
Servizi ai clienti e alle persone	51,4
Amministrazione e gestione di impresa	50,2
Lavoro di ufficio	50,1
Lingua straniera	49,4
Lingua italiana	36,7
Legislazione e istituzioni	33,6
Commercializzazione e vendita	31,6
Gestione del personale	28,2

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Tabella 15. Competenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni tecniche nel settore Comunicazione, attività finanziarie e altri servizi imprese - Anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Risolvere problemi imprevisti	60,7
Valutare e prendere decisioni	58,5
Comprendere gli altri	58,0
Gestire il tempo	57,6
Orientamento al servizio	56,4
Risolvere problemi complessi	56,1
Senso critico	55,3
Parlare	53,5
Adattabilità	52,3
Scrivere	51,0

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Così come per il settore commercio, trasporti e turismo anche nell'ambito delle attività relative a istruzione, sanità e servizi alle persone le richieste di addestramento ulteriore si focalizzano sulle figure appartenenti al raggruppamento delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. I fabbisogni di conoscenze sono in particolare quelli relativi a servizi ai clienti e alle persone, lingua straniera, psicologia, lingua italiana e commercializzazione e vendita. (tabella 16) In tema di competenze, invece, le necessità di aggiornamento sono collegate soprattutto alle abilità relative a comprensione degli altri, adattabilità, orientamento al servizio, gestione del tempo e apprendimento attivo. (Tab. 17)

Tabella 16. Conoscenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi nel Settore Istruzione, sanità e servizi alle persone - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Servizi ai clienti e alle persone	62,2
Lingua straniera	46,8
Psicologia	38,6
Lingua italiana	34,8
commercializzazione e vendita	33,5
Chimica	27,7
Istruzione e formazione	27,4
Amministrazione e gestione di impresa	22,4
Gestione del personale	19,1
Sociologia e antropologia	17,5

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Tabella 17. Competenze da aggiornare nel breve termine al Sud per le Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi nel Settore Istruzione, sanità e servizi alle persone - anni 2013 e 2014, valore medio (quota% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese)

Comprendere gli altri	67,0
Adattabilità	66,9
Orientamento al servizio	59,6
Gestire il tempo	58,1
Apprendimento attivo	55,2
Risolvere problemi imprevisti	54,8
Ascoltare attivamente	54,4
Persuadere	53,0
Negoziare	52,2
Strategie di apprendimento	51,7

Fonte: ISFOL, *Audit sui fabbisogni professionali*

Conclusioni

Le analisi sui contenuti del lavoro svolte dall'ISFOL nell'ambito delle due edizioni dell'indagine *Audit sui fabbisogni professionali* (biennio 2013-2014) consentono di fare, con riferimento alle professioni operanti nell'ambito delle aziende impegnate nei servizi nel Mezzogiorno, alcune riflessioni di sintesi. Questa indagine di natura prevalentemente qualitativa si innesta nell'alveo di un mandato specifico che l'istituto di ricerca ha ricevuto negli ultimi anni dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'obiettivo di realizzare e implementare un sistema informativo su professioni, occupazione e fabbisogni professionali capace di intercettare e interpretare i principali cambiamenti del contenuto del lavoro di tutte le professioni e i mestieri del nostro mercato del lavoro. Di fatto una vera e propria azione di sistema progettata e sviluppata con il chiaro intento di agevolare le scelte di operatori dell'*education*, ma anche responsabili politici dei processi di programmazione e definizione delle politiche formative e del lavoro, studenti, famiglie e ricercatori.

Come già evidenziato nelle pagine precedenti innanzitutto è utile rilevare come a fronte di un andamento positivo nell'occupazione nei servizi al sud nel corso dell'ultimo biennio (+1,8% tra 2014 e 2015) esiste, in parallelo, anche una forte sensibilità al cambiamento e all'aggiornamento professionale da parte degli imprenditori operanti in questo segmento di mercato, il 37,2% delle imprese con almeno un dipendente segnala infatti almeno una figura occupata per cui si registra un fabbisogno da soddisfare nei prossimi mesi con specifiche attività formative. Insomma si tratta di un binomio interessante che intanto con questi numeri sembra dimostrare come laddove si creano nuovi posti di lavoro si registrano anche delle necessità di aggiornare le conoscenze e

le competenze del personale già impiegato, alla luce della spinta di un cambiamento (organizzativo, tecnologico, di posizionamento sul mercato) che incide tanto sulle dinamiche di ingresso nel mercato del lavoro (nuove occasioni, nuovi contratti) che su quelle di tenuta interna (fabbisogni da aggiornare nel breve termine).

La sfida che i livelli di *governance* devono essere in grado di cogliere consiste sostanzialmente nella capacità di individuare i fabbisogni di nuove conoscenze e competenze, in altre parole di anticipare il cambiamento, interpretando nel modo migliore le dinamiche della novità per fornire le giuste indicazioni al vasto mondo dell'*education*.

In questo senso le informazioni relative ai fabbisogni espressi dalle imprese dei servizi offrono indicazioni utili, almeno per un paio di motivi. In primo luogo è possibile riflettere in profondità sulla natura e sulle caratteristiche del fabbisogno, tendenzialmente più forte nelle aziende di grandi dimensioni. In secondo luogo si rileva poi come il fabbisogno sia principalmente focalizzato su alcuni grandi gruppi professionali operanti in specifici segmenti dei servizi e sia dunque anche riconducibile a specifiche filiere dell'*education*. I raggruppamenti di figure più interessati da future dinamiche di aggiornamento, secondo i responsabili d'impresa, sono quelli delle professioni tecniche (nel settore della comunicazione, attività finanziarie e altri servizi alle imprese), delle professioni esecutive nel lavoro di ufficio (sempre nel campo comunicazione e attività finanziarie) e di quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (nel campo commercio, trasporti e turismo nonché sul versante istruzione, sanità e servizi alle persone).

Riferimenti bibliografici

- Bulgarelli Aviana, *New Skills and Jobs*, "Osservatorio Isfol", I (2011), n. 3-4, pp. 11-30.
- Cedefop, *Skills Supply and Demand in Europe: Medium term forecast up to 2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- Istat, *La classificazione delle professioni*, Istat, Roma, 2013.
- Istat, *Mercato del lavoro: soggetti, imprese e territori*, in *Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*, Istat, Roma, 2015, capitolo 4.
- Istat, *Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione*, in *Rapporto annuale 2016. La situazione del Paese*, Istat, Roma, 2016, capitolo 3.
- La Rosa Michele, *Come e perché parlare di metacompetenze per la formazione*, "Sociologia del Lavoro", n. 103, 2006.
- Mereu Maria Grazia, Franceschetti Massimiliano, *Rappresentare il lavoro che cambia: una lettura per competenze e fabbisogni*, in *Descrivere, classificare, contare: le rappresentazioni del lavoro nello spazio pubblico*, a cura di Barbara Giullari e Marco Ruffino, "Sociologia del Lavoro", n.129, 2013, pp. 63-80.
- Mereu Maria Grazia, Scarnera Cataldo, *Esplorare le professioni*, "Osservatorio Isfol", I (2011), n. 1, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli, 2011, pp. 157-165.
- OECD, *Knowledge management in the learning society*, Parigi, 2000.
- Olivieri Elisabetta, *Il cambiamento delle opportunità lavorative*, *Questioni di economia e finanza* (occasional papers), Banca d'Italia, n.117, febbraio 2012.

Svimez, *Rapporto 2014 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna, 2014.
Svimez, *Rapporto 2015 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna, 2015.
Svimez, *Quale visione per la ripresa di una strategia nazionale di sviluppo?*, "Quaderno Svimez", n. 46, Roma, 2016.
<online.onetcenter.org> (consultato il 14 settembre 2016).
<professionioccupazione.isfol.it> (consultato il 14 settembre 2016).

Per citare questo articolo: Massimiliano Franceschetti, *I fabbisogni professionali degli occupati nel settore dei servizi al Sud. Conoscenze e competenze da aggiornare nel breve termine*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 109-129.

Ricerca di lavoro e metodologie di web data mining

Il profilo del Data scientist nelle inserzioni on-line

di Achille P. Paliotta

Abstract: La *Data science* (DS) è un fenomeno emergente, soprattutto negli Stati Uniti, tanto da essere considerata la professione simbolo dell'epoca attuale. In questo contesto, la richiesta di "Data scientist" sembra essere elevata, in costante crescita da alcuni anni, superando anche quella dello statistico (Google Trends), mentre in Italia si iniziano a vedere solo alcuni indizi embrionali nel campo della ricerca di personale qualificato *on-line*. Qui viene presentato uno studio di caso sperimentale di estrazione di dati, non strutturati, da un motore di ricerca verticale (Indeed.com) con l'obiettivo di individuare le competenze/abilità del profilo professionale del "Data scientist". Tale sperimentazione vuole essere la prosecuzione, con altre modalità, di una delle rilevazioni più datate dell'ISFOL, la *Domanda di lavoro qualificato* (DLQ). La metodologia utilizzata ha mostrato di essere efficace e può, pertanto, essere applicata a rilevazioni riguardanti una mole maggiore di dati. L'indagine ha permesso di individuare e ricostruire il profilo di "Data scientist" facendo uso del modello tripartito delle competenze ISFOL. I risultati ottenuti mostrano, infine, una significativa differenza tra annunci scritti in italiano e quelli in inglese soprattutto per quel che riguarda le competenze tecnico professionali.

Parole chiave: Annunci di lavoro on-line; Data science; Professioni innovative

"Data Scientist (n.): Person who is better at statistics than any software engineer and better at software engineering than any statistician"

Josh Wills, @josh_wills, 3 mag 2012

Introduzione

Nell'ottobre 2012 la rivista, nota a livello internazionale, "The Harvard Business Review" (Davenport & D.J. Patil, 2012) dedicava un articolo, che si sarebbe rivelato essere semi-nale, a una nuova professione, lo "scienziato dei dati" ("Data scientist"), il quale veniva così sommariamente descritto: "it's a high-ranking professional with the training and curiosity to make discoveries in the world of big data". La coniazione del termine veniva retrodatata al 2008 e accreditata a Jeff Hammerbacher e a D.J. Patil, i quali si fecero promotori dei primi gruppi di lavoro di *Data science* (DS) a Facebook Inc. e LinkedIn Inc., rispettivamente. Il titolo dell'articolo qui citato rimandava direttamente a una citazione di Hal Varian, il quale aveva "etichettato" lo "scienziato dei dati" "the sexiest job of the 21st century" e così articolava le sue convinzioni in materia. "I think statisticians are part of it, but it's just a part. You also want to be able to visualize the data, communicate the data, and utilize it effectively. But I do think those skills—of being able to access, understand, and communicate the insights you get from data analysis—are going to be extremely important. Managers need to be able to access and understand the data themselves"¹. Tale etichetta rimaneva, in seguito, strettamente legata alla professione, sia nell'immaginario collettivo sia nella pubblicitaria degli addetti ai lavori.

In questo brevissimo lasso di tempo, la DS diveniva un fenomeno emergente, soprattutto negli Stati Uniti, insieme ai *big data*, tanto da assurgere a iperbole comunicativa (alla stregua di un vero e proprio *hype*, e come tale recensito dalla Gartner Inc.)². Come conseguenza diretta di questo successo si iniziava a parlare, assai presto, della carenza di figure professionali adeguatamente formate (*skill shortage*) e, di conseguenza, dell'inevitabile investimento in attività formative³, al fine di poter far fronte alle richieste di reclutamento, oramai pressanti, da parte delle imprese (Provost & Fawcett, 2013; Bughin, 2016, p.12)⁴. Diverse ricerche svolte da primarie società di consulenza, tra altre, sembravano confermare, tali assunti.

In Italia, invece, la tematica solo adesso ha raggiunto la grande stampa di opinione e, aspetto sicuramente più rilevante, solo ora inizia ad essere considerata una delle

¹ Hal Varian on how the Web challenges managers in McKinsey & Company Insights & Publications, January 2009, http://www.mckinsey.com/insights/innovation/hal_varian_on_how_the_web_challenges_managers.

² Heather Levy, *What's New in Gartner's Hype Cycle for Emerging Technologies 2015*, 20 October, 2015, <http://www.gartner.com/smarterwithgartner/whats-new-in-gartners-hype-cycle-for-emerging-technologies-2015/>.

Cfr. anche, William Vorhies, *Big Data Falls Off the Hype Cycle*, 17 August, 2015, <http://www.datasciencecentral.com/profiles/blogs/big-data-falls-off-the-hype-cycle>.

³ I corsi di DS figurano al secondo posto nella graduatoria dei certificati rilasciati dalla più grande piattaforma di MOOC's al mondo, con 18 milioni di iscritti globali, Coursera Inc. «We dug into the professional skills learners were most eager to gain this year, as defined by the Specializations with the highest rates of course completers posting their Certificates to LinkedIn. The result is our first-ever list of the "Top 10 Most Coveted Coursera Certificates"», *Our Top 10 Most Coveted Certificates of 2015*, Coursera Blog, 16 dicembre 2015, <http://blog.coursera.org/post/135338805637/our-top-10-most-coveted-certificates-of-2015>.

⁴ «The major performance impact of big data resides in the close complementarity between big data IT investment and labour skills».

leve strategiche principali da parte delle imprese ma la situazione è, invero, tutta da indagare. Un passo significativo, dell'ultimo rapporto dell'Associazione italiana per l'Information Technology (Assinform), viene dedicato alla carenza dei profili nel settore e alla necessità di sviluppo di attività formative al riguardo. “La trasformazione digitale rischia infatti di esser frenata anche dalla carenza di competenze. Sta crescendo il *gap* tra domanda e offerta di profili specializzati nelle nuove tecnologie ICT e nei nuovi *business* digitali. Ci sono mezzo milione di posizioni di lavoro disponibili che non si riesce a coprire per mancanza di skills. È urgente intervenire sul sistema della formazione, creando così nuove opportunità non solo per il sistema, ma per centinaia di migliaia di giovani”⁵.

Delle tante verifiche empiriche che è possibile avere dell'emergenza di tale fenomeno una delle più attendibili rimane, senz'altro, quella del reclutamento di tale profilo, da parte del sistema produttivo nazionale. In questo modo, l'asserito *mismatch* può essere confermato o meno e, oggigiorno, una tale indagine può essere svolta anche in maniera davvero innovativa rispetto, ad esempio, alla tradizionale “Domanda di lavoro qualificato” (DLQ) dell'ISFOL (Paliotta, 2014), basata sulle inserzioni di lavoro a mezzo stampa, pubblicate sui principali quotidiani italiani. Grazie alla diffusione delle nuove tecnologie (e alle correlate inedite capacità computazionali dei processori attuali) nonché alla proliferazione dei siti di incontro tra domanda ed offerta di lavoro (Paliotta, 2015) si può applicare, a tale rilevazione sperimentale, tutta la panoplia dei nuovi strumenti analitici propri della DS. Per questa ragione si è deciso di rilevare le inserzioni di lavoro pubblicate sui siti *web*, facendo uso del maggiore motore di ricerca verticale, Indeed.com. Dopo aver estratto le informazioni utili dal sito si sono applicate tutte le tecniche di pulizia e trattamento dei dati al fine di identificare le caratteristiche distintive di tale profilo in termini di competenze/abilità. Riguardo al *framework* teorico, in questa sede, si farà uso del modello delle competenze tripartito messo a punto dall'ISFOL il quale distingue tra competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Nel corso di questo testo, di carattere prettamente esplorativo, si cercherà di rispondere, dunque, alle seguenti domande: 1) le tecniche automatizzate di estrazione dei dati dalla rete sono proficuamente utilizzabili per tale tipo di indagini?; 2) quali sono le competenze/abilità principali che le imprese stanno attivamente cercando per questi profili?; 3) vi sono differenze sostanziali tra il “Data scientist” e alcuni profili affini, quali il “Business analyst” e il “Data analyst”?.

Il testo è strutturato nel modo seguente. *In primis*, verrà delineata l'emersione di questa nuova figura professionale nel contesto statunitense, in quanto è ancora di carente diffusione in quello nazionale. Nel secondo paragrafo verrà descritta la metodologia dell'indagine di campo, soffermandosi soprattutto sulla fase di pulizia dei dati (*data cleaning*) mentre nel terzo si presenteranno i principali risultati.

⁵ Assinform, *Rapporto Assinform 2015*, Comunicato stampa, http://www.rapportoassinform.it/Rapporto-Assinform/Comunicati-Stampa/Mercato-Digitale-Italiano-15-Nei-Primi-Sei-Mesi-E-Previsioni-Riviste-Al-Rialzo-Per-L'intero-2015-Ma-Non-Basta-Per-La-Ripresa_1.kl.

Il rapido sviluppo della DS negli Stati Uniti

Si può sostenere che la DS sia sostanzialmente una diretta filiazione della *Computer science* (CS): una disciplina accademica, sviluppatasi intorno agli anni Sessanta, basata sui linguaggi di programmazione, sui compilatori, sui sistemi operativi, ecc.. Nel decennio successivo, gli algoritmi si aggiunsero, quale importante aspetto della teoria, con l'obiettivo di rendere "intelligenti" i primi *computers*. Nel corso degli ultimissimi anni, invece, grazie alla crescente disponibilità di enormi basi di dati, soprattutto grazie a fenomeni quali il *web 2.0*, alla nascita dei dispositivi mobili, al *cloud computing*, nonché ai *social networks*, ecc., pian piano iniziava a prendere forma una nuova area disciplinare. All'inizio il termine era piuttosto vago, già utilizzato da alcuni precursori, alquanto indeterminato, e veniva usato perlopiù per indicare molte cose giustapposte, spesso anche dissimili tra loro. L'argomentazione centrale di John Wilder Tukey (1915-2000) era che un'inedita area disciplinare chiamata "*Data analysis*" sarebbe presto divenuta una nuova *scienza* e non una mera branca della statistica. "For a long time I have thought I was a statistician, interested in inferences from the particular to the general. But as I have watched mathematical statistics evolve, I have had cause to wonder and to doubt... All in all I have come to feel that my central interest is in data analysis, which I take to include, among other things: procedures for analyzing data, techniques for interpreting the results of such procedures, ways of planning the gathering of data to make its analysis easier, more precise or more accurate, and all the machinery and results of (mathematical) statistics which apply to analyzing data" (Tukey, 1962:1).

Il baricentro semantico del termine "Data scientist" rimaneva, tuttavia, sempre fortemente centrato sul concetto di dato e su tutte le tecniche di trattamento dello stesso: la quantità di dati, disponibili per la manipolazione, costituisce il vero valore aggiunto rispetto agli anni precedenti. Non v'è dubbio alcuno, difatti, che oggi vi sia un "diluvio" di dati. Grazie ai sensori dei cellulari, ai dispositivi dell'*Internet of things* (IoT), alle "*data-driven apps*" e alle tecnologie indossabili (*wearables*) la rete è piena di dati "rilasciati" dagli utenti, in modo più o meno volontario, una sorta di "feedback loop", in cui questi ultimi contribuiscono allo sviluppo ulteriore dei prodotti utilizzati: è la nascita della DS secondo l'opinione di Mike Loukides⁶. In buona sostanza, grazie alla tecnologia "intelligente", il mondo viene sempre più "mappato", misurato, "registrato" in *bits* digitali, "immagazzinato" e sempre più una parte della vita quotidiana, di crescenti fasce di popolazione, trova una sua ragion d'essere nel mondo virtuale. E i dati disponibili sono un sottoprodotto di questa crescente, correlata, esistenza digitale. Un'enorme quantità di dati disponibili che è d'uopo chiamare, oggi, *big data* (O'Reilly, 2015). In questo contesto, molte imprese hanno compiuto elevati investimenti in nuove tecnologie per immagazzinare, analizzare, costruire *reports* e vi-

⁶ «The thread that ties most of these applications together is that data collected from users provides added value. (...) The users are in a feedback loop in which they contribute to the products they use. That's the beginning of data science. (...) Increased storage capacity demands increased sophistication in the analysis and use of that data. That's the foundation of data science», Mike Loukides, *An O'Reilly Radar Report. What is Data Science?*, http://cdn.oreilly.com/radar/2010/06/What_is_Data_Science.pdf.

sualizzare i dati ma, ancora oggi esse sono fortemente dipendenti da come tutti questi strumenti vengono utilizzati da esperti, in grado di estrarre le informazioni utili, a fini aziendali, da un'elevata congerie di dati.

Le evoluzioni più recenti si incentrano, per lo più, sul tentativo di arrivare, in tempi brevi, a soluzioni automatizzate, "scalabili", le quali possono interpretare i dati, trovare corrispondenze inedite tra i diversi fenomeni e metterli a disposizione delle strategie aziendali. L'intelligenza artificiale, la *deep learning*, il *web* semantico e intelligente (Shroff, 2013; Workman, 2016) sono tutti campi di sviluppo futuro, in questo senso, e dall'altro lato, ogni posizione organizzativa dove si spendono tempi considerevoli in compiti ripetitivi è la candidata ideale ad essere sostituita da dispositivi "intelligenti", ovvero a rischio di automatizzazione (Paliotta, 2016). Infine, i costanti progressi nel campo della generazione dei linguaggi naturali avanzati (*natural language processing*, NLP) porterà tali *smart machines* a una sorta di interazione sempre più personalizzata e quasi umana (*human-like intelligence*), di cui gli assistenti vocali attuali (Amazon Echo, Apple Siri, Google Now, Microsoft Cortana) costituiscono una mera fase embrionale: si arriverà, assai presto, a un'intersezione tra linguaggi naturali, *machine learning*, *big data* e *artificial intelligence* (AI).

In questo contesto di frontiera, si sviluppa, dunque, la figura professionale del "Data scientist", la quale negli Stati Uniti e nei paesi economicamente più sviluppati, costituisce oramai una realtà incontestabile. Secondo i dati di Google Trends la ricerca di informazioni su questo profilo professionale, a partire dal settembre 2013, per la prima volta, superava quello dello statistico⁷. Da qui i relativi fabbisogni professionali e i ricorrenti proclami di *mismatch* tra domanda ed offerta di lavoro. Tra i primi e più autorevoli, uno studio, molto citato, della McKinsey & Company Inc. prevedeva, nel 2011, che entro il 2018, gli Stati Uniti avrebbero dovuto affrontare una carenza di personale qualificato, da 140.000 fino a 190.000 unità, in possesso di "*deep analytic skills*" nonché di 1,5 milioni di "*managers*" e "*analisti*" con il *know-how* di base per utilizzare al meglio l'analisi derivante dai *big data*⁸.

Per quanto riguarda la situazione d'oltreoceano vale qui riportare anche alcune stime di Tara Sinclair relative alle informazioni desumibili dalle inserzioni *on-line* pubblicate dal più grande sito aggregatore di posti vacanti al mondo (*www.indeed.com*), un portale che è disponibile in oltre 150 paesi, in 28 lingue, un tipico motore di ricerca verticale, con più di 180 milioni di visitatori unici al mese. Ebbene, da questi dati si evince che, di fatto, tale professione, non solo non esisteva tre anni fa ma adesso è una delle occupazioni meglio pagate negli Stati Uniti (117.000 dollari di salario medio nel

⁷ <<https://www.google.com/trends/explore#q=statistician%2C%20data%20scientist>>.

⁸ «There will be a shortage of talent necessary for organizations to take advantage of big data. By 2018, the United States alone could face a shortage of 140,000 to 190,000 people with deep analytical skills as well as 1.5 million managers and analysts with the know-how to use the analysis of big data to make effective decisions», McKinsey & Company, *Big data. The next frontier for innovation, competition, and productivity* in McKinsey & Company Insights & Publications, January 2009, <http://www.mckinsey.com/business-functions/business-technology/our-insights/big-data-the-next-frontier-for-innovation>.

2015)⁹. Tale cifra trova conferme anche in un altro studio dove la retribuzione media del profilo (104.000 dollari) è tra le più alte all'interno della *software industry* (King & Magoulas, 2015:6)¹⁰.

L'indagine svolta da Indeed mostra come nell'ambito dei *software job titles*, il "Data scientist" occupa la prima posizione insieme al "Software architect", seguiti dal "Software engineer", dal "Mobile engineer" e dal "Mobile developer" (queste ultime tre con una retribuzione media di 102.000\$). I primi dieci posti di questa graduatoria sono completati dallo "UI/UX Developer" (99.000\$), dal "Software developer" e dal "Front-end developer" (ambidue con un salario medio di 95.000\$), dal "Web developer" (87.000\$) e buon ultimo, con un certo distacco, dal "Data analyst" (62.000\$).

Da un'iniziale analisi di tale graduatoria, sembrerebbe esserci una certa sovrapposizione tra le figure professionali che hanno come parola chiave *software* e che vengono qui declinate come "architetti", "ingegneri" e "sviluppatori" rispettivamente, ma le disuguaglianze salariali suggeriscono che si possono fare alcune distinzioni tra di esse. Le differenze principali sono che i "Software architects" sono più spesso coinvolti in attività di responsabilità, di gestione manageriale e di *leadership* complessiva dei progetti, e ciò spiega il loro stipendio più elevato, mentre i "Software engineers" e i "Software developers" apportano, in genere, il loro contributo solo su alcune parti di tali progetti. Ed ancora, nonostante le stime retributive simili, ci sono notevoli differenze tra i "Mobile engineers" e i "Mobile developers". I primi sono più propensi a costruire la struttura di *back-end* di un'applicazione mobile, mentre i secondi sono più focalizzati sul *front-end*. I primi si distinguono anche dai "Software engineers" in quanto, questi ultimi, fanno maggiormente uso di competenze tecnico professionali specialistiche quali i linguaggi di programmazione e quelli inerenti i *databases* mentre gli altri elaborano soprattutto sistemi operativi mobili quali iOS, Android ed altri.

Se questo è il contesto d'oltreoceano, cosa si può dire di quello italiano? Innanzitutto che mancano le informazioni per cui non è possibile fare una comparazione puntuale con i dati sulle retribuzioni su riportati ma sono insufficienti anche le informazioni generali relative alle caratteristiche demografiche, alla diffusione di tale profilo nel mercato del lavoro nazionale, allo *skill-set* posseduto e così via. Trattandosi di una figura innovativa ciò è anche comprensibile per cui, qui, per inferire qualche informazione di quadro generale, atta a contestualizzare la successiva indagine di campo, si farà ricorso alla piattaforma professionale LinkedIn e alla stima dei posti vacanti reperibili *on-line* su Indeed.com. Ebbene, facendo una ricerca generica riguardo a "Data scientist", sul sito statunitense di Indeed, al 18 febbraio 2016, si ottengono come risultato 22.178 posti vacanti mentre quelli ricavabili sul sito italiano sono 46 offerte di lavoro comprensive anche di *stages* e tirocini. Già solo questi semplici numeri dicono tutta la distanza tra i due mercati occupazionali, almeno per quanto riguarda tale profilo. Ma si può ve-

⁹ Tara Sinclair, *Beyond the Talent Shortage. How Tech Candidates Search For Jobs*, Indeed Report, <http://blog.indeed.com/hiring-lab/beyond-the-global-talent-shortage/>.

¹⁰ «The median annual base salary of the survey sample is \$91,000, and among us respondents is \$104,000. These figures show no significant change from last year. The middle 50% of us respondents earn between \$77,000 and \$135,000».

rificare se la stessa situazione si registra andando a visionare i profili degli addetti ai lavori pubblicati su LinkedIn. Sempre al 18 febbraio 2016, sul *network* professionale, erano presenti 30.235 “Data scientist”, ovvero il numero degli *accounts* che contengono, nella posizione lavorativa attuale, questo *job title* e non nel riepilogo (in questo caso i risultati sarebbero stati più numerosi). Riguardo ai vari paesi, gli Stati Uniti, come si può facilmente immaginare, vi giocano la parte del leone con 15.075 profili, di cui 4.064 a San Francisco Bay Area e 1.936 a New York City, seguiti dal Regno Unito (2.102) e dall’India (2.009). A livello continentale, la Francia è presente con 1.512 *accounts* seguita dalla Germania (913), dalla Spagna (638) e dall’Italia, con 362 profili.

Come si vede da questi scarni indizi la situazione italiana è connotata da una sostanziale carenza sia di profili, sia di informazioni conoscitive sul fenomeno oggetto di studio. Per tale ragione si è deciso di rilevare direttamente tali dati mediante uno studio di caso sperimentale così come verrà illustrato qui di seguito.

Metodologia e trattamento informatico del dato rilevato

La ricerca si è svolta mediante quattro fasi principali. La prima è stata quella della selezione dei siti di ricerca di personale e pur potendo fare diverse distinzioni tra gli stessi quali siti aziendali, siti istituzionali, *job boards*, ecc.. (Paliotta, 2015) ci si è avvalsi sostanzialmente di una sola tipologia, i motori di ricerca specialistici o verticali (*vertical job search engine*), stante il loro carattere onnicomprensivo. Questi siti raccolgono, difatti, annunci di lavoro da migliaia di siti, incluse le bacheche di lavoro, i quotidiani in rete, le società di intermediazione e le pagine lavoro delle imprese private. Tra tutti questi *job websites* si è scelto il più importante a livello globale, ovvero “Indeed.com”, analizzato nella sua versione italiana (www.it.indeed.com)¹¹.

La seconda fase è stata quella della raccolta delle informazioni relative alle inserzioni che contenessero la figura professionale del “Data scientist”. In generale, l’attività di *web data mining* si deve confrontare con diversi formati tecnologici (XML, JSON, HTML5, AJAX): nonostante gli ultimi formati del *web*, quali JSON e XML, permettano di estrarre dei dati “ben educati” vi sono ancora moltissimi siti scritti in linguaggi quali HTML e AJAX i quali necessitano di diverse operazioni con cui estrarli e predisporli in un formato adatto all’analisi. A questo scopo possono servire “librerie” come quelle di Beautiful Soup, scritta in Python, o altri “pacchetti”, scritti in R, per risolvere i problemi pratici dovuti alla strutturazione delle pagine *web*. Si è deciso, inoltre, di svolgere una ricerca “ristretta” di tale figura, ovvero tra apici “” in modo da restringere il campo a quelle

¹¹ La nota metodologica dell’indagine Indeed, citata in precedenza, è utile per circoscrivere tale fonte di dati, anche nel caso di studio qui indagato. «The job posting data on Indeed includes millions of jobs from thousands of sources. It is important to note that Indeed job postings do not reflect the precise number of jobs available in the labor market, as an opening may be listed on more than one website and could remain online for a period of time after it has been filled. Moreover, employers sometimes use a single job posting for multiple job openings. However, the data do represent a broad measure of each job title’s share of job openings in the labor market», <http://blog.indeed.com/hiring-lab/beyond-the-global-talent-shortage/>.

inserzioni che contenessero solo tale profilo. Dal sito italiano di Indeed.com si sono estratti, pertanto, tutti gli annunci pubblicati, in un determinato periodo (circa un mese), consultati il 12 febbraio 2016, ovvero 31 inserzioni, di cui 13 scritte in italiano e 18 redatte in inglese.

La terza fase è stata quella della pulizia del dato (*data cleaning*). Solo dopo aver effettuato delle tecniche di *scrapings* si è potuto iniziare ad affrontare il nodo della qualità dei dati. Gli annunci di lavoro, pubblicati in rete, costituiscono, difatti, un *corpus* molto vasto, solo in apparenza facilmente collazionabile ma non immediatamente fruibile per l'analisi, tanto che tale fase ha richiesto circa il 70% di tutto il lavoro complessivo. I dati provenienti dalla rete sono, difatti, caratterizzati da un'alta eterogeneità di contenuti e da un basso livello di strutturazione. Come visto, non vi sono solo problemi legati ai diversi formati tecnologici ma soprattutto dall'essere gli annunci espressi in linguaggio naturale e, dunque, di per sé poco formalizzati. I testi non strutturati necessitano, difatti, di essere pre-processati prima di essere trattati. In questa fase, si sono applicate tecniche di *text mining* quali la *tokenization*, l'eliminazione delle *stop-words* e la riscrittura degli errori di battitura (*spell-errors*). Gli spazi bianchi in eccesso, i caratteri speciali e i segni di punteggiatura sono stati eliminati durante la fase di tokenizzazione. I *tokens* ottenuti sono stati, poi, controllati con una lista di *stop-words* e, queste ultime, successivamente eliminate perché sono parti del discorso presenti frequentemente nei testi (articoli, pronomi, ecc.) ma non utili nell'analisi testuale e negli algoritmi di classificazione.

La quarta, ed ultima fase, è stata quella del trattamento del dato mediante vari *softwares* di analisi, tutti caratterizzati dall'essere *open source*. Oltre R e Python un'ulteriore fase dell'analisi è stata svolta mediante l'ausilio del pacchetto *software* *iraMuTeQ* (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)¹² il quale permette di indagare i “mondi lessicali stabilizzati” delle inserzioni mediante un metodo statistico di analisi dei dati. Da un *corpus* testuale, il *software* permette di effettuare una prima analisi dettagliata del suo vocabolario e di creare un dizionario delle parole con le loro radici e frequenze. In seguito, per frazionamenti successivi divide il testo in segmenti omogenei contenenti un numero sufficiente di parole e, quindi, procede ad una classificazione dei segmenti identificando le opposizioni più forti. Questo metodo permette di estrarre delle classi di senso, costituite dalle parole e dalle frasi più significative, le quali rappresentano le idee e i temi dominanti del corpo testuale, il quale è qui costituito dall'insieme delle inserzioni estratte dal *web*.

¹² *iraMuTeQ*, creato da Pierre Ratinaud, rappresenta, di fatto, la versione libera, *open source*, di *ALCESTE* (Analyse des Lexèmes Co-occurents dans les Enoncés Simples d'un Texte) sviluppato da Max Reinert.

In questo *software*, l'ultimo disponibile (version 0.7 alpha2), la lemmatizzazione avviene a partire dal proprio dizionario, senza disambiguazione e consiste nel riportare i verbi all'infinito, i nomi al singolare e gli aggettivi al maschile singolare. La maggior parte delle analisi effettua una distinzione tra forme “piene” (o forme attive, quali verbi, nomi, aggettivi, avverbi) e parole “outils” (o “forme supplementari”, quali pronomi, congiunzioni, certi avverbi e certi verbi frequenti). Solo le forme «attive» vengono utilizzate per alcune analisi come la classificazione.

L'unità di analisi presa in esame è stato il singolo annuncio di lavoro. Le inserzioni pubblicate in rete, con le correlate competenze richieste ai candidati (*job description*), da considerarsi alla stregua di un genere di "comunicazione organizzativa" (Yates & Orlikowski, 1992:323)¹³, ovvero degli "organizational artifacts" (Rafaeli & Oliver, 1998:343)¹⁴, costituiscono un'area di ricerca sempre più significativa grazie alla possibilità di far uso di una grande mole di dati. I metodi tradizionali di raccolta, difatti, non sono più sufficienti per un'analisi esaustiva di tali dati. Per questa ragione, nelle ultime due decadi, si è sviluppato, in maniera vieppiù crescente, sia il campo di ricerca disciplinare sia le applicazioni pratiche di *data mining*. Queste ultime si sono velocemente diffuse tra gli addetti ai lavori, e nel più generale campo della *business community*, portando all'estensione di tecniche di rilevamento che oggi possono riguardare, solo a titolo esemplificativo, i motori di ricerca *ad hoc* (*crawler*), la classificazione automatizzata di documenti *web*, l'analisi dei *web log*, la messa a punto di *query* intelligenti, l'implementazione di modelli predittivi, ecc.. Nel corso di questo lavoro si farà riferimento a una forma peculiare di tecnica, definibile come *web data mining*, usata per navigare attraverso pagine in rete per estrarre informazioni presenti, in forma non strutturata, negli annunci di lavoro.

Le informazioni desumibili dalle inserzioni *on-line* sono sostanzialmente le seguenti: 1) nome della posizione lavorativa; 2) definizione sintetica e riassuntiva; 3) livello gerarchico; 4) compiti principali (mansioni lavorative, in dettaglio); 5) caratteristiche richieste per svolgere i diversi compiti lavorativi, in termini di qualifiche, competenze, conoscenze, abilità, esperienze, tratti caratteriali, ecc..

Di tutte queste parti le più significative, ai fini dell'analisi, sono quelle relative alle competenze e abilità. In termini generali, la *competenza* può essere intesa come una comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, in situazioni di lavoro e nello sviluppo professionale e personale. La competenza può essere, poi, racchiusa all'interno del più generale costrutto di "ruolo lavorativo". Quest'ultimo si declina, difatti, in tre caratteristiche o "aspettative di ruolo" (competenze, obiettivi e compiti (*tasks*), che descrivono, con minuzia di particolari, le azioni da compiere di ogni singola attività professionale. Altre dimensioni possono essere incluse nel costrutto di ruolo lavorativo, ma tendono a risultare genericamente secondarie. Tra queste si possono includere i *pre-requisiti* del titolo di studio e degli anni di esperienza. In alcuni, rari, casi anche gli *atteggiamenti* possono risultare dimensioni richieste ad un candidato (ad esempio, la disponibilità, la pazienza, la cortesia, ecc..) nonché la motivazione. In quest'analisi, si farà uso, in una versione semplificata, del modello ISFOL delle competenze (Di Francesco, 1998), il quale distingue tra:

¹³ «Embedded social process that over time produces, reproduces, and modifies particular genres of communication».

¹⁴ «Employment ads can be seen as organizational artifacts that enact or celebrate organizational processes (...) Employment ads may therefore be a medium that connects individuals, groups, occupations, and organizations».

- *competenze di base* (conoscenze di carattere generale e capacità tecniche fondamentali per l'occupabilità e il diritto di cittadinanza che tutte le persone dovrebbero avere. Queste competenze fanno riferimento alla dimensione culturale generale di un individuo)¹⁵;
- *competenze tecnico professionali* (sono altamente specifiche, connesse ad un contenuto lavorativo e si identificano in mestieri e ambiti disciplinari. Sono costituite dalle conoscenze e dalle tecniche operative specifiche di una certa attività che il soggetto deve presidiare per poter “agire con competenza”);
- *competenze trasversali* (capacità trasversali, vale a dire non connesse a una specifica attività o posizione lavorativa e che possono essere, pertanto, applicate in più ambiti lavorativi e di vita. Queste competenze, quindi, appaiono come strategie generali, riferite all'ambiente, flessibili e modificabili)¹⁶.

Nel corso del testo, tale *framework* è stato applicato al *corpus* delle inserzioni, come griglia di analisi, sia per rintracciare alcune caratteristiche di fondo ma soprattutto, dopo aver svolto la fase di trattamento dei dati, per dar conto dei risultati della ricerca.

La rilevazione on-line delle job vacancies: Skills e Job description

Come detto in precedenza, dal sito italiano di Indeed.com si sono estratte 31 inserzioni, di cui 13 scritte in italiano e 18 redatte in inglese. Già solo da questo dato si vede come tale figura sia strutturalmente connotata dalla sua “matrice” anglofona, accertato che gli annunci pubblicati direttamente in lingua inglese sono più numerosi di quelli scritti in italiano, pur essendo riferiti a posti di lavoro con sede in Italia. Ciò dà conto dell'internazionalizzazione spinta dei mercati del lavoro nazionali sia perché le imprese, multinazionali o meno, operano in tutti i mercati sia perché la conoscenza della lingua inglese è oramai data per scontata in gruppi di lavoro globali. Anche il numero delle inserzioni stesse è molto ridotto rispetto a quanto si potesse preventivare all'inizio. A questo riguardo, v'è da aggiungere che sono state svolte anche *query* su altri importanti siti di ricerca *on-line* quali Monster, Adecco, InfoJobs, Randstad e i risultati sono stati anche minori (in alcuni casi non si è rilevata nessuna inserzione).

La localizzazione geografica degli annunci, distinti per regione, è la seguente: Lombardia (23); Piemonte (2); Lazio (2); Emilia Romagna (1); Veneto (1); Liguria (1); Estero (1). Ciò mostra, assai bene, come il segmento delle imprese innovative italiane, almeno per quanto riguarda questa figura, sia localizzata quasi esclusivamente a Milano e regione.

¹⁵ Nel dettaglio, esse sono: 1) lingua inglese; 2) informatica di base; 3) organizzazione aziendale; 4) diritto del lavoro e sindacale; 5) tecniche di ricerca attiva del lavoro; 6) economia di base.

¹⁶ Le competenze trasversali identificate da ISFOI sono: *diagnosticare* (le proprie competenze e attitudini; i problemi); *relazionarsi* (comunicare, lavorare in gruppo, negoziare); *affrontare* (potenziare l'auto apprendimento, affrontare e risolvere problemi, sviluppare soluzioni creative).

Le *competenze di base* riguardano essenzialmente la conoscenza delle lingue e qui ci si può solo riferire, almeno nel caso degli annunci redatti in italiano, alla conoscenza della lingua inglese la quale viene richiesta in 9 casi su 13. Per quel che concerne il *pre-requisito* del titolo di studio viene indicata la laurea, nelle seguenti discipline (con l'indicazione della relativa numerosità): Statistica (6); Matematica (6); Informatica (5); Ingegneria matematica (4); Ingegneria informatica (4); Fisica (4); Economia (2).

Per quel che concerne le inserzioni redatte in inglese, la lingua italiana e inglese viene considerata obbligatoria mentre per quel che riguarda il titolo di studio gli annunci fanno riferimento al Bachelor degree, al Master e al PhD nelle seguenti discipline: Statistics (5); Computer science (4); Mathematics (3); Engineering (2); Physics (2); Electrical engineering (1); Management engineering (1); Applied mathematics (1); Medicine (1); Actuaries (1); Biomedical engineering (1); Robotics (1), Organic chemistry (1); Biology (1); Food science (1). Rispetto alle inserzioni redatte in italiano qui i titoli di studio sono maggiormente dettagliati e coprono un'area disciplinare più ampia. Si può anche inferire, forse, che essi non riguardano solo le tradizionali aree della statistica, informatica e ingegneria ma altre che dicono relazione a diversi domini di conoscenza (*domain expertise*) a indicare un'estensione delle tecniche di DS ad altre e più numerose attività lavorative.

Le *competenze tecnico professionali* sono state articolate nelle seguenti aree specifiche: 1) *big data* e *cloud computing*; 2) *Databases*; 3) Pacchetti di analisi statistica; 4) OS e linguaggi di programmazione; 5) Altre (*machine learning*, *data mining*, pacchetti di Microsoft Office). A causa della loro rilevanza, nella vita professionale quotidiana del "Data scientist", ad esse è stato accordato uno spazio di approfondimento maggiore, rispetto alle altre due tipologie di competenze (di base e trasversali).

Come messo in luce dai risultati di quest'analisi, presentati in tabella 1, in generale, per quanto riguarda tutti gli annunci rilevati, il "Data scientist" deve necessariamente saper manipolare i dati. Oltre a saper lavorare con un pacchetto di analisi statistica (R (perlopiù nelle inserzioni in italiano), SAS, SPSS o Matlab), deve saper programmare in diversi linguaggi (Python (soprattutto negli annunci in inglese), Java (Javascript), C++, Scala, Perl), saper utilizzare un linguaggio di elaborazione dei dati connesso a un *database* (Structured query language (SQL) e saper utilizzare alcuni programmi quali MONGODB, Oracle, POSTGRESQL), deve saper far uso di tecniche di *machine learning*, *data mining* e NLP oltre ai tradizionali pacchetti Microsoft (Excel, Access, Office) e, infine, deve spesso confrontarsi con le problematiche connesse ai *big data* e al *cloud computing* (Hadoop, Spark, Hive, Cassandra, Impala, Pig, MapReduce, Cloudera, HBase).

È chiaro che un professionista con tutte queste competenze, possedute al massimo grado, può essere considerato una sorta di "unicorno" professionale, assai difficile da rintracciare e ancor meno da assumere. Ciò potrebbe ingenerare, poi, dall'altro lato, in chi non fosse in possesso di tutte queste *skills*, la percezione di non poter intraprendere una carriera in tale ambito lavorativo. Quello che si può dire, al riguardo, è che non bisogna essere altamente specializzati in tutte queste competenze tecnico professionali quanto piuttosto avere la flessibilità e la capacità di muoversi, in maniera "agile", tra di esse. Ad esempio, non si tratta di essere un "Database administrator" altamente qualificato quanto, piuttosto, di conoscere le funzioni basilari del linguaggio SQL; non

di essere un provetto programmatore quanto di essere bravo a scrivere, o almeno a recuperare dalla rete, uno *script* adeguato alla bisogna; non di padroneggiare tutte le tecniche statistiche quanto, piuttosto, di essere bravo ad applicare quelle relative al fenomeno oggetto di analisi.

Dalla tabella 1 si vede, molto bene, come vi sia una marcata differenza tra gli annunci redatti in lingua italiana e quelli in lingua inglese. Innanzitutto, in quelli in lingua inglese vi è un maggior dettaglio delle competenze richieste ai potenziali candidati mentre in quelli in italiano il ventaglio di tali *skills* si riduce all'essenziale. Potrebbe essere solo un caso, legato a queste inserzioni, le quali si sono rilevate in un determinato periodo, oppure potrebbe confermare quanto detto in precedenza, in riferimento ai titoli di studio, vale a dire di una maggiore ricchezza descrittiva ed espositiva degli annunci redatti in inglese.

Al momento di tirare le somme, di quanto sin qui sostenuto, in termini di individuazione delle *skills* tecnico professionali, si può dire che i “Data scientist” devono essere in grado, grazie al loro *set* di competenze/abilità di riuscire a concatenare insieme gli *scripts* di linguaggi diversi, di comprendere e maneggiare con destrezza i loro carichi di lavoro flessibili completando i diversi e complessi flussi di lavoro richiesti nelle fasi operative di un progetto. Devono essere in grado di costruire, manipolare ed interfacciarsi con piattaforme informative innovative quali le “information platforms or data-spaces” secondo la definizione di Jeff Hammerbacher le quali sono simili ai tradizionali *data warehouses* seppur strutturalmente differenti¹⁷. Devono riuscire a districarsi tra diversi *databases*, rendere le fasi lavorative “scalabili” con l’obiettivo di non rallentarle troppo, saper immagazzinare quantità enormi di dati e, dunque, conoscere i *databases* non relazionali (NoSQL) i quali sono ben rappresentati da Cassandra e HBase. Questo grande ammontare di dati presuppone, poi, altre tecnologie di *big data* quali Hadoop e Spark. All’inizio, lo stesso Hadoop è stato fondamentale nell’abilitare pratiche di lavoro “agili”¹⁸, termine che nello sviluppo del *software* viene utilizzato per indicare tempi di ciclo di produzione molto veloci e una più stretta interazione tra sviluppatore ed utente finale. La creazione di modalità *cloud* quali Amazon Elastic MapReduce ha permesso, infine, di poter far testare, in un tempo computazionale relativamente breve, e a costi sostenibili, molteplici *datasets* e diversi algoritmi favorendo così l’esplosione, nonché la susseguente volgarizzazione, di tecniche di *machine learning* oltre il ristretto confine degli specialisti.

¹⁷ «They expose rich APIs, and are designed for exploring and understanding the data rather than for traditional analysis and reporting. They accept all data formats, including the most messy, and their schemas evolve as the understanding of the data changes», citato in Mike Loukides, *What is data science? The future belongs to the companies and people that turn data into products*, 2 June 2010, <https://www.oreilly.com/ideas/what-is-data-science?log-in>.

¹⁸ «Hadoop goes far beyond a simple MapReduce implementation (of which there are several); it’s the key component of a data platform. It incorporates HDFS, a distributed filesystem designed for the performance and reliability requirements of huge datasets; the HBase database; Hive, which lets developers explore Hadoop datasets using SQL-like queries; a high-level dataflow language called Pig; and other components» (*ivi*).

Le competenze *trasversali* sono, invece, quelle che meno distinguono i due *datasets*, quello degli annunci in italiano e quello in inglese, essendo equamente distribuite anche per quanto riguarda la numerosità delle stesse, a dire il vero con numeri molto bassi. Si sono rintracciate, sostanzialmente, le competenze preventivabili in fase di impostazione della ricerca, ovvero le seguenti: capacità di analisi (analitiche); risoluzione dei problemi (*problem solving*); lavoro di squadra (*team*); lavoro per progetto; doti di *leadership*; orientamento al risultato; condivisione degli obiettivi; capacità comunicative, doti relazionali; gestione di progetti complessi, ecc..

Il *software* iRaMuTeQ è stato utilizzato al fine di avere una verifica, di carattere statistico-testuale, di quanto sin qui sostenuto. Dopo avere “importato” il *corpus* da analizzare, ovvero l’insieme delle inserzioni rilevate dalla rete, iRaMuTeQ ha generato le seguenti informazioni, definite statistiche generali: numero di testi: 31; occorrenze: 10.082; numero di forme: 2.398; *hapax*: 1.176 (11,66% di occorrenze; 49,04% di forme); media di occorrenza per testo: 325,23%¹⁹.

Dopo le statistiche generali²⁰ sono state prodotte le “forme attive”, ovvero quell’insieme di parole atte a rappresentare un “monde lexicaux stabilisés” (Reinert, 2008:983)²¹. Le “tracce del mondo lessicale” di questo *corpus*, inerente le inserzioni, basato sulle forme attive, vengono presentate nella tabella 2 così come la *word cloud* (Fig. 1). Senza poter approfondire tali aspetti, per ragioni di spazio, vale qui dire che tutte queste analisi confermano il quadro generale sin qui delineato, anzi hanno il pregio di rendere di più immediata comprensione tale lettura, grazie alla resa grafica delle stesse.

In ultimo, si vuole qui rispondere, almeno in prima battuta, alla domanda sulla reale innovatività e sulle differenze/similitudini del profilo del “Data scientist” con quelli, affini, del “Business analyst” e del “Data analyst”. Dopo aver svolto quest’indagine, di carattere prettamente esplorativo, pare verosimile affermare, nel caso della professione oggetto di studio, che si tratta di una nuova, ed emergente, professione di cui, ad esempio, non v’è ancora traccia nel pur completo, e assai dettagliato, *Occupational Outlook Handbook, 2014-15 Edition* (O*Net) del Bureau of Labor Statistics statunitense e, ancor meno, nell’italiana e più datata, Classificazione delle professioni cp2011

¹⁹ Le statistiche generali fornite dal *software* sono le seguenti: 1) il numero di testi (oppure dei segmenti di testo); 2) le occorrenze (il numero totale delle parole); 3) il numero delle forme presenti; 4) il numero di *hapax* (parole singole che sono presenti nel corpo testuale); 5) la media di occorrenza per testo: numero occorrenze/numero testi.

²⁰ Dal corpo testuale generale sono stati estratti 2 *sub corpus* relativi agli annunci in italiano e in inglese. Le statistiche delle inserzioni scritte in italiano sono le seguenti: numero di testi: 13; occorrenze: 2.783; numero di forme: 867; *hapax*: 459 (16,49% di occorrenze; 52,94% di forme); media di occorrenza per testo: 214,08%.

Si riportano anche le statistiche degli annunci in inglese: numero di testi: 18; occorrenze: 6.943; numero di forme: 1.512; *hapax*: 699 (10,07% di occorrenze; 46,23% di forme); media di occorrenza per testo: 385,72%.

²¹ Max Reinert ha così definito queste «tracce del mondo lessicale»: «Dans l’activité langagière, les mots pleins constituent, selon nos hypothèses, des traces possibles des contenus de nos activités. Ils ne sont pas les signifiants mais bien des traces possibles de ce contenu en acte» (*ivi*).

(con la correlata Nomenclatura e classificazione delle unità professionali, NUP06). La rilevanza acquisita oggi, poi, da tale profilo, quale figura paradigmatica presso la pubblica opinione e gli addetti ai lavori, è indubitabile. Essa è assai maggiore, ad esempio, anche di alcuni costrutti teorici, veri e propri modelli ideal-tipici, quali il “Symbolic analyst”, divulgato da Robert Bernard Reich (Reich, 1991) negli anni Novanta, oppure l’assai conosciuto, soprattutto in ambito scientifico e tra gli addetti ai lavori, “Knowledge worker” coniato da Peter Ferdinand Drucker (1909-2005) nel 1957 (Drucker, 1959, 1999:135)²².

Anche un veloce raffronto qualitativo, in termini di competenze/abilità, con i due *job titles* affini, “Business analyst” e “Data analyst”, fa emergere le caratteristiche distintive dello “scienziato dei dati”. Per quanto riguarda il confronto con il “Data analyst”, fino a poco tempo fa, queste due figure venivano spesso considerate un tutt’uno, nel linguaggio comune. Basti qui riportare solo questo *tweet*, del 16 novembre 2012, di Pierogi emoji (@edmundjackson), “What is a 'Data scientist'? An analyst who lives in California”. A parte l’ironia, lo “scienziato dei dati” emerge, invece, come un ruolo che comporta una gestione e una direzione strategica maggiore di quella del “Data analyst” e la presenza di tante competenze tecnico professionali, nel suo *skill-set*, quali algoritmi (relativi alle tecniche di *machine learning*, forse l’ambito più innovativo del 2015), *data mining*, linguaggi di programmazione (Python e Java ma anche R), *text mining*, *search personalization*, *neural network*, AI, *recommendation engines*, NLP, sembra confermare tale ipotesi. Si può mettere in evidenza, inoltre, che gli “analisti dei dati” provengono spesso da un *background* relativo all’ambito *business* mentre, nell’altro caso, gli “scienziati” sono maggiormente associati con la gestione di insiemi complessi di informazioni (*big data*) come sin qui sostenuto.

Se si vuole chiarire, invece, cosa distingue la DS dalla *Business intelligence* (BI) si può dire che quest’ultima si basa perlopiù sull’utilizzo di un *data warehouse* e su una qualche forma di reportistica, ovvero di cruscotto (*dashboard*). In questo senso, i dati servono ad alimentare continuamente il *database* aziendale e vengono utilizzati per rispondere ad una specifica questione, di solito legata a un tipico contesto di *management* mentre il concetto di DS è molto più ampio, non legato a una serie di tecniche specializzate, seppur implica una buona conoscenza delle stesse. Inoltre, nell’ambito della BI, gli “analisti” non si aspettano di utilizzare, a livello personale, le proprie analisi e i *data products* poiché questi sono sempre legati a un contesto aziendale.

Queste differenze, qui sinteticamente discusse, abbisognano, comunque, di maggiori approfondimenti, possibili solo con ulteriori ricerche di campo *ad hoc*, da svolgersi prossimamente, facendo uso della stessa metodologia, in modo da avere dei confronti maggiormente omogenei tra tutti e tre i profili professionali.

²² “The most valuable asset of a 21st-century institution, whether business or non-business, will be its knowledge workers and their productivity.” Qui non è possibile, per ragioni di spazio, approfondire tale tematica e neppure presentare una carrellata delle figure professionali proposte quali paradigmatiche nel corso dei decenni passati.

Conclusioni

I risultati ottenuti con questa rilevazione sperimentale sono stati diversi. A livello metodologico, la tecnica di estrazione dei dati non strutturati dal *web*, qui utilizzata, ha confermato tutta la sua efficacia e può, pertanto, essere applicata a rilevazioni riguardanti una mole maggiore di dati. Altri punti a favore di una rilevazione *on-line*, relativa alle *job vacancies*, è che la rete permette di tener conto della velocità del processo evolutivo dell'universo delle professioni sia riguardo al numero complessivo delle stesse – si assiste oramai quasi quotidianamente alla comparsa di nuove occupazioni, o quanto meno a una variazione nominalistica delle stesse – sia alle loro caratteristiche essenziali, in termini di competenze/*skills*, e questa è forse una caratteristica ancor più interessante. Entrambi questi aspetti sono possibili, al giorno d'oggi, perché si rinuncia a una classificazione *ex ante* e si decide, invece, di raccogliere in rete i dati relativi alla domanda di lavoro così come essa viene espressa dal sistema produttivo. In definitiva, ciò è quanto si è fatto, in questa rilevazione sperimentale, con una professione, innovativa ed emergente, quale il “Data scientist”. A questo riguardo, l'ulteriore sviluppo metodologico dovrà necessariamente riguardare quello della qualità dei dati raccolti in nome di una migliore capacità di estrarre delle informazioni di valore dalla rete. Del resto, con le tecniche di *machine learning* attuali, sempre più potenti e sofisticate, ci sarà ancora più spazio per tali strategie di classificazione automatizzata di testi estratti dalla rete. Altri sviluppi sono quelli della creazione, sempre maggiore, di *application program interface* (API) e dello sviluppo del *web*, semantico ed “intelligente”, sempre più funzionale all'estrazione dei dati in maniera appropriata.

Per quel che concerne la ricostruzione del profilo del “Data scientist” è da evidenziare un profondo iato tra gli annunci scritti in italiano e quelli in inglese. A livello di individuazione delle competenze di tale profilo, si è visto come il “Data scientist” sia connotato da uno *skill-set* inedito e innovativo. Si sono, poi, appena iniziate a delineare le principali differenze tra questi e le figure affini del “Business analyst” e del “Data analyst”, queste ultime da fare oggetto di prossime rilevazioni di campo.

A livello generale di diffusione e di rilevanza della DS appare chiaro come, nel contesto nazionale, la diffusione di tale tematica sia ancora in una fase embrionale, a differenza degli Stati Uniti. Nel contesto d'oltreoceano, difatti, il valore di mercato dello “scienziato dei dati”, dopo essere cresciuto tanto, anche a livello retributivo, sembra far registrare ulteriori segnali di crescita. In più, si inizia a considerare la DS al livello di un approccio sistemico grazie alla crescente diffusione dei dati (democratizzazione degli stessi, massificazione, volgarizzazione) e il conseguente accesso di ogni posizione organizzativa agli stessi (*marketing*, finanza, HR, aree della produzione). Ciò comporterà la necessità di avere personale qualificato con delle *basic skills* in questo campo. Ciò potrebbe portare, oltre che al reclutamento di “Data scientist” veri e propri, anche alla ricerca di personale in possesso di una basilare *data-driven culture*. A questo personale non verrà richiesto di avere competenze specializzate quanto di avere, nondimeno, le capacità “basiche” nel maneggiare e analizzare i principali dati inerenti il proprio lavoro, con un certo livello di competenza, e di fornire le risposte adatte agli *input* aziendali. Queste figure professionali avranno bisogno, pertanto, di essere ri-qualificate per poter avere una comprensione generale dei risultati derivanti dalle analisi condotte con le tecniche della DS.

Tabella 1. *Skills* tecnico-specialistiche negli annunci italiani e inglesi relative al “Data scientist”

Cloud Softwares	Inserzioni in italiano	Inserzioni in inglese
Apache Hadoop	2	8
Apache Spark	1	8
Apache Hive	1	6
Apache Cassandra	0	5
Cloudera Impala	0	5
Apache Pig	1	4
Redis	0	4
Apache Flink	0	4
MapReduce	1	1
Cloudera	1	1
Apache HBase	0	1

Databases	Inserzioni in italiano	Inserzioni in inglese
SQL	3	13
MONGODB (NOSQL)	1	6
Oracle	0	3
POSTGRESQL	0	1

Sw Statistica	Inserzioni in italiano	Inserzioni in inglese
R	6	3
SAS	4	3
MatLab	3	2
SPSS	2	1

OS e linguaggi di programmazione	Inserzioni in italiano	Inserzioni in inglese
Python	3	10
Java (Javascript)	5	5
C C++	3	3
Linux	0	2
Unix	0	2
Scala	0	2
Perl	1	1

Fonte: ISFOL, elaborazioni dell'autore

Tabella 2. Le prime 20 forme attive nelle inserzioni scritte in italiano e in inglese, rispettivamente

data_scientist	25	experience	60
conoscenza	23	datum	55
big_data	19	work	42
matematico	16	customer	38
informatico	15	business	37
esperienza	15	skill	35
dato	13	technology	34
candidato	13	analytics	33
analisi	13	solution	32
giorno	12	team	31
buono	12	knowledge	30
sede	11	support	27
ricerca	11	develop	27
requisito	11	product	26
processo	11	model	24
ingegneria	11	analysis	23
azienda	11	process	21
statistico	10	project	20
business	10	data_scientist	20
ambito	10	scientific	19

Riferimenti bibliografici

- Bughin Jacques, *Big Data, Big Bang?*, “Journal of Big Data”, vol. 3, art. 2, pp. 14, 2016.
- Davenport Thomas H., Jeanne G. Harris, Robert Morison, *Analytics at Work. Smarter Decisions, Better Results*, Harvard Business Review Press, Boston (MA), 2016.
- Davenport Thomas H., D.J. Patil, *Data Scientist. The Sexiest Job of the 21st Century*, “Harvard Business Review”, October, pp. 70-76, 2016.
- Di Francesco Gabriella (a cura di), *Unità Capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*, ISFOL, Franco Angeli, Milano, 1998.
- Peter Ferdinand Drucker, *The Landmarks of Tomorrow*, Harper and Row, New York (NY), 1959.
- Peter Ferdinand Drucker, *Management Challenges for the 21st Century*, Harper Collins, New York (NY), 1999.
- King John, Roger Magoulas, *2015 Data Science Salary Survey. Tools, Trends, What Pays (and What Doesn't) for Data Professionals*, O'Reilly, Sebastopol (CA), 2015.

- ISFOL, *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia*, Franco Angeli, Milano, 1994.
- McAfee Andrew, Erik Brynjolfsson, *Big Data. The Management Revolution*, "Harvard Business Review", October, 2012, pp. 60-68.
- Paliotta Achille Pierre, *Una serie storica lunga trent'anni. Caratteristiche distintive e peculiarità metodologiche* in Michele Cuppone, Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, Giulio Rauco, *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a modulo nel 2009. Trent'anni di rilevazioni ISFOL-CSA*, ISFOL, Research Paper, Roma, 2014, pp. 8-21.
- Paliotta Achille Pierre, *Where the Jobs Are. Diffusione, tipologie e caratteristiche dei job websites negli USA e in Italia*, "Osservatorio ISFOL", V (2015), n. 4, pp. 133-153.
- Paliotta Achille Pierre, *La "difesa" del lavoro dalle macchine intelligenti*, in "Il Sussidiario.net", quotidiano on-line, 12 febbraio 2016.
- Provost Foster, Tom Fawcett, *Data Science for Business. What You Need to Know About Data Mining and Data-Analytic Thinking*, O'Reilly, Sebastopol (CA), 2013.
- O'Reilly, *Big Data Now. 2014 Edition*, O'Reilly, Sebastopol (CA), 2015.
- Rafaëli Anat, Amalya L. Oliver, *Employment Ads. A Configurational Research Agenda*, "Journal of Management Inquiry", VII (1998), n. 4, pp. 342-358.
- Reich Robert Bernard, *The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*, Vintage Press, New York (NY), 1991.
- Reinert Max, *Mondes lexicaux stabilisés et analyse statistique de discours*, Paper JADT 2008. 9es Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles, Lyon (FR), March 12-14, 2008, pp. 981-993.
- Shroff Gautam, *The Intelligent Web. Search, Smart Algorithms, and Big Data*, Oxford University Press, Oxford (UK), 2013.
- Tukey John Wilder (1915-2000), *The Future of Data Analysis*, "The Annals of Mathematical Statistics", 1962, p. 67.
- Workman Michael (ed.), *Semantic Web. Implications for Technologies and Business Practices*, Springer International Publishing, Cham (CH), 2016.
- Yates JoAnne, Wanda J. Orlikowski, *Genres of Organizational Communication. A Structural Approach to Studying Communication and Media*, "The Academy of Management Review", v. XVII, n. 2, April, 1992, pp. 299-326.

Sitografia: Nel corso del testo sono riportati molti *links* a pagine *web* i quali non vengono qui riportati per non appesantire troppo la bibliografia: tutti questi, quando non espressamente indicato, sono stati visitati tra fine febbraio e inizio aprile 2016.

Per citare questo articolo: Achille P. Paliotta, *Ricerca di lavoro e metodologie di web data mining. Il profilo del Data scientist nelle inserzioni on-line*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 131-149.

Immigrazione e povertà

Differenze territoriali: tra rischio di esclusione sociale e disuguaglianze*

di Silvana Bombardieri

Abstract: La crisi che ha colpito l'Italia dal 2008 ha determinato un ampliamento delle disuguaglianze economiche, in particolare tra gli italiani e gli immigrati. L'obiettivo di questo lavoro è l'analisi del fenomeno della povertà tra gli immigrati prendendo come riferimento metodologico gli indicatori proposti dall'OCSE. Gli indicatori sono stati confrontati con i dati di contesto e analisi emersi da altri rapporti di ricerca che evidenziano il modo in cui alcuni fattori (come la distribuzione del reddito delle famiglie, il tasso di povertà, la povertà dei lavoratori e l'esclusione finanziaria) siano determinanti nell'individuazione della povertà tra gli immigrati. Un ulteriore approfondimento è stato fatto attraverso l'analisi delle disuguaglianze, evidenziando le differenze tra la povertà degli italiani e quella degli immigrati.

Parole chiave: Disuguaglianze; Esclusione sociale; Immigrazione

Contesto attuale

Il 2015 è stato un anno intenso per i flussi migratori in Italia (circa 170.000 arrivi via mare di profughi e altri migranti). Secondo il Centro Studi Idos a oggi risultano presenti in Italia circa 5.421.000 immigrati (Idos-2015); tra questi quasi il 30% è costituito da immigrati comunitari (circa 1,5 milioni). Pertanto, attualmente, l'incidenza degli immigrati sulla popolazione italiana residente risulta essere pari all'8,2%.

La crisi economica che ha colpito l'Italia negli ultimi anni, ha aggravato la condizione delle famiglie residenti e, in particolar modo, quella degli immigrati. Secondo

* Lo studio è stato condotto nell'ambito del progetto Isfol "Immigrazione. Integrazione, Lavoro sommerso e Politiche".

le stime della Banca d'Italia¹, la quota di famiglie povere nel periodo 1989-93 era del 9,3% tra quelle straniere² e del 10,5% per le italiane. Tale percentuale è rimasta simile tra le famiglie nel periodo 1995-2000 (13,1% italiane, 14,4% straniere), mentre inizia a diversificarsi negli anni successivi. Infatti, nel periodo 2002-2004, la quota di famiglie povere è dell'11,6% tra gli italiani e del 19,5% per gli immigrati. Nel 2006 il gap si mantiene negli stessi termini (10,8% tra gli italiani e 16,3% tra gli stranieri) per poi crescere in maniera rilevante con l'avvento della crisi.

Secondo il Rapporto OCSE (2015), il reddito mediano delle famiglie immigrate è inferiore del 13% rispetto a quello delle famiglie native nell'Unione europea e del 17% in meno nei paesi OCSE; ciò evidenzia una disuguaglianza rilevante nei diversi paesi europei e, in particolare, in Grecia, dove il reddito degli immigrati è solo leggermente più alto della metà di quella dei nativi, di per sé già ben al di sotto della media europea. Inoltre, l'OCSE rileva che nei paesi in cui vi è una forte disparità di reddito, questa risulta ancora più ampia tra gli immigrati.

Nei paesi OCSE il 16% degli immigrati rientra nel decile più basso di reddito, una percentuale che è leggermente più alta all'interno dell'Unione europea. La situazione peggiore per gli immigrati si riscontra in Belgio, in Finlandia e nella Repubblica Ceca, dove un quarto della popolazione immigrata è nel decile più povero.

Quanto fin qui rilevato evidenzia che la crisi ha determinato un ampliamento delle disuguaglianze economiche e questo probabilmente è frutto della condizione di marginalità e della scarsa coesione sociale.

Obiettivo di questo lavoro è analizzare il fenomeno della povertà tra gli immigrati prendendo come riferimento metodologico gli indicatori proposti dall'OCSE nel rapporto del 2015. L'utilizzo della metodologia OCSE permette confronti omogenei con i dati internazionali. Gli indicatori, calcolati per ripartizione geografica, sono confrontati con i dati di contesto e analisi emersi da altri rapporti di ricerca che evidenziano il modo in cui alcuni fattori siano determinanti nell'individuazione della povertà tra gli immigrati.

In quest'ottica saranno analizzati i seguenti aspetti:

- la distribuzione del reddito delle famiglie
- il tasso di povertà
- la povertà dei lavoratori
- l'esclusione finanziaria

Inoltre, attraverso l'analisi delle disuguaglianze, sarà fatto un ulteriore approfondimento per evidenziare le differenze tra la povertà degli italiani e la povertà degli immigrati.

¹ D'Alessio Giovanni-Banca d'Italia. "Disuguaglianze economiche e condizioni di salute", Corso su Health Equity, Bari 6-9 ottobre 2015 <<http://www.disuguaglianzedisalute.it/?p=1648>>.

² Sono considerate famiglie straniere quelle con capofamiglia con cittadinanza non italiana (Banca d'Italia).

La distribuzione del reddito delle famiglie

Nel 2013, il reddito mediano delle famiglie immigrate risultava di circa 14.096 euro pro capite per gli immigrati Ue, di 13.534 per gli immigrati extra-Ue e di 18.878 per gli italiani (tabella 1).

Si nota, quindi, rispetto a famiglie italiane, una differenza del reddito mediano del 25% in meno per gli immigrati UE e del 28% in meno per gli immigrati extra-UE.

Tabella 1. Reddito mediano per cittadinanza e ripartizione geografica. Valore mediano³

	Italiani	UE	Extra UE
Nord-ovest	21.732	16.345	13.345
Nord-est	21.708	16.633	14.661
Centro	19.481	11.626	12.957
Sud e isole	14.196	*	*
Italia	18.878	14.096	13.534

* Dato non calcolabile per l'insufficiente dimensione campionaria

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati EU-SILC 2013

L'esame dei redditi mediani evidenzia come gli immigrati complessivamente percepiscano redditi molto inferiori agli italiani.

Tale dato è confermato anche nello studio "Le disuguaglianze nei diritti e nelle condizioni di vita degli immigrati-2013" (Saraceno, 2013) che, evidenziando la differenza dei redditi tra italiani e stranieri, rileva che questa è particolarmente elevata nel caso del reddito familiare disponibile⁴: qui la disuguaglianza rispetto agli italiani quasi raddoppia. Tali differenze sono determinate dal rapporto più sfavorevole nei redditi da lavoro delle famiglie immigrate rispetto alle famiglie italiane, tra il numero di percettori e numero di consumatori familiari e, soprattutto, dalla minore disponibilità di redditi da lavoro autonomo e da capitale (praticamente nulli per oltre la metà delle famiglie con a capo un individuo nato all'estero). Questa situazione, come rileva lo studio della Saraceno sopra citato, rende elevata la vulnerabilità economica degli immigrati, per cui risulta che circa il 38% delle famiglie immigrate non dispone di una risorsa finanziaria netta liquidabile il cui valore possa assicurare, nel caso di perdita di ogni fonte di reddito, un tenore di vita al di sopra della povertà per i periodi successivi. Un elemento da evidenziare, inoltre, è che nelle famiglie immigrate la numerosità dei figli non contribuisce ad alzare ulteriormente il rischio di povertà, ma "solo" ad aumentarne l'intensità; questo

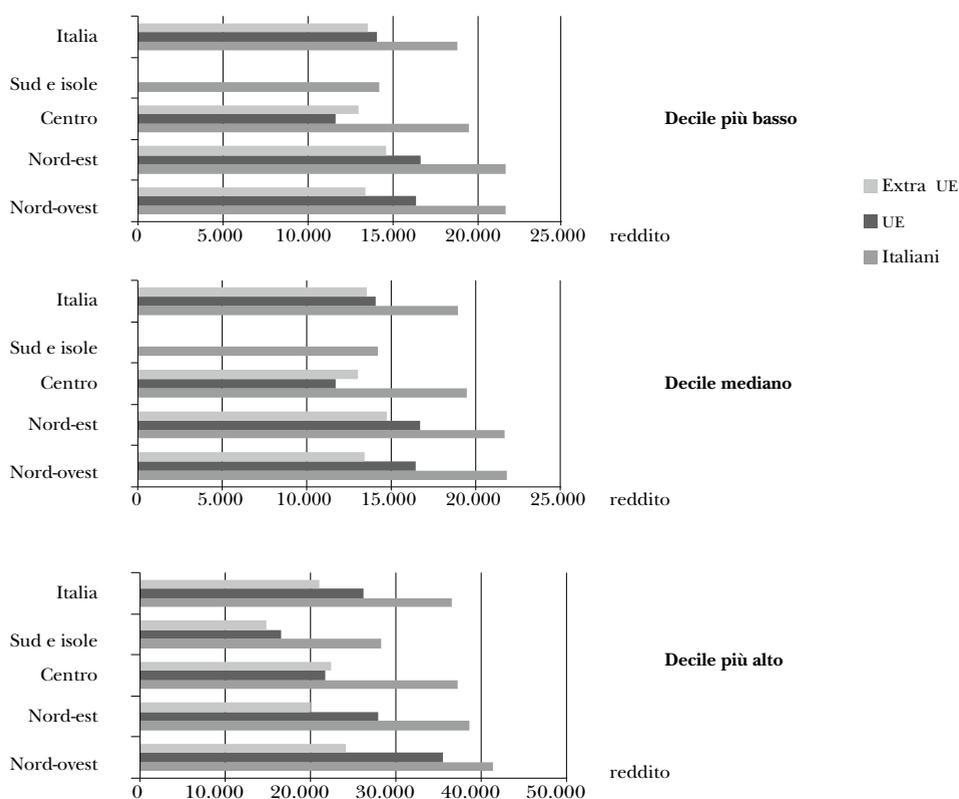
³ Tutti gli indicatori presenti in questo articolo sono stati calcolati da Aldo Rosano e da Corrado Polli.

⁴ Il reddito disponibile delle famiglie è determinato sommando tutti i redditi monetari (a prescindere dalla fonte, compresi redditi da lavoro, investimenti e prestazioni sociali) di ciascun componente della famiglia ai redditi percepiti a livello di famiglia e detraendo le imposte e i contributi sociali versati.

non significa che i minorenni immigrati siano più protetti degli italiani dalla povertà, al contrario, oltre la metà dei minori immigrati vive in famiglie povere. Inoltre, ulteriori studi (Caritas-Migrantes, 2014), evidenziano che più è alto il livello di reddito, più vi è un migliore stato salute e di istruzione, e, quindi, anche una maggiore partecipazione civica e coesione sociale. Al contrario, la povertà influenza negativamente il benessere degli immigrati nella società di accoglienza in vari modi, come, per esempio, le cattive condizioni abitative e l'impedimento dello sviluppo delle competenze.

Tale situazione di disparità economica tra le famiglie di immigrati e le famiglie italiane è confermata anche dall'osservazione della distribuzione dei redditi famigliari⁵. La figura 1 mostra, infatti, come i redditi delle famiglie immigrate siano concentrati nel decile più basso.

Figura 1. Distribuzione dei redditi famigliari per cittadinanza e ripartizione geografica



Fonte: Elaborazione ISFOL su dati EU-SILC 2013

⁵ La distribuzione dei redditi famigliare per decili di famiglia permette di capire quanta parte del reddito totale viene detenuta dalle famiglie più ricche e da quelle più povere.

Tasso di povertà

La crisi lascia in eredità all'Italia molte diseguaglianze e meno integrazione. Così, gli immigrati hanno dovuto condividere con gli italiani le difficoltà legate alla crescente disoccupazione che ha impoverito la popolazione ed allargato il gap tra i pochi che non hanno risentito della crisi economica ed i moltissimi che rischiano di cadere in una situazione di povertà ed esclusione sociale. Nel rapporto OCSE 2015, il tasso di povertà è stato calcolato prendendo in considerazione chi ha un reddito equivalente annuo⁶ inferiore al 60% della mediana nazionale della popolazione⁷. Questo indicatore, infatti, consente di individuare il "rischio" di povertà delle famiglie in termini relativi (rispetto alle condizioni generali prevalenti in un paese) sulla base del reddito disponibile delle famiglie, tenuto conto della composizione.

Tabella 2. Persone che vivono in famiglie in condizioni di povertà relativa per cittadinanza (valore%)

	Italiani	UE	Extra UE
Nord-ovest	10,2	18,1	24,3
Nord-est	9,1	17,1	14,2
Centro	13,4	41,3	30,6
Sud e isole	32,9	82,9	50,3
Italia	17,7	28,2	24,4

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati EU-SILC 2013

Risulta così che in media, nel 2013, più della metà dei nati all'estero sono poveri contro il 17% degli italiani. Questo perché una famiglia straniera ha un reddito annuo molto inferiore rispetto alla famiglia italiana (Tab. 1). Il perdurare della crisi ha, pertanto, determinato la caduta di circa 1.600.000 immigrati in una situazione di estrema precarietà, portando le famiglie immigrate a deprivazione materiale, scarsa scolarizzazione e disagio abitativo e configurandosi per loro il rischio concreto di cadere in una condizione di povertà e di difficoltà nell'accesso ai servizi fondamentali.

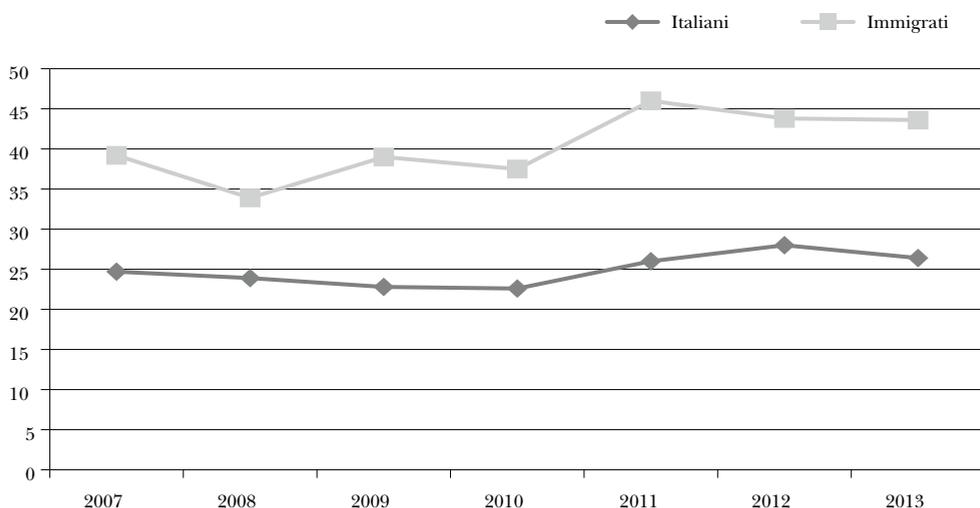
Infatti, come si rileva dalla figura 2, il 43,6% degli immigrati si troverebbe ad un passo dall'esclusione sociale, quattro punti sopra al valore del 2007 e quasi dieci punti sopra al valore del 2008, ma comunque meno rispetto al valore più alto, raggiunto nel 2011 (con il 46% degli immigrati a rischio di esclusione sociale). Da notare quanto i valori relativi agli immigrati siano molto più elevati di quelli calcolati sulla popolazione italiana, che ugualmente ha subito un forte impoverimento, ma non della stessa portata di quello degli immigrati. Difatti, tra il 2007 e il 2013 la quota di italiani a rischio

⁶ Il reddito equivalente è il reddito pro capite del nucleo familiare aggiustato per la radice quadrata del numero dei componenti della famiglia.

⁷ Il reddito equivalente annuo della famiglia è attribuito a ciascun individuo.

povertà ed esclusione è aumentata dell'1,7%, mentre tra gli immigrati è cresciuta di oltre 4 punti, ossia del 4,4%.

Figura 2. Popolazione di 18 anni e più a rischio povertà ed esclusione sociale per cittadinanza. Anni 2007-2013



Elaborazione ISFOL su Fonte EU-SILC 2013

La povertà dei lavoratori

Come è noto, il reddito da lavoro è la principale fonte di reddito disponibile per la maggior parte della popolazione; ma, anche se l'occupazione aiuta a ridurre il rischio di povertà, non sempre è sufficiente per proteggere completamente le persone dalla povertà, soprattutto se hanno figli a carico. In questo paragrafo si intende evidenziare, dunque, quanto sia importante avere un lavoro che offra una protezione contro la povertà.

L'OCSE calcola l'indicatore della povertà dei lavoratori prendendo in considerazione tutte le persone di età compresa tra i 16 anni e più, che vivono in un alloggio ordinario, e che sono state in servizio per almeno 7 mesi dell'anno⁸. In Italia, dopo un calo di quasi 2 p.p. tra 2008 e 2010, il tasso di occupazione nel 2013 si è stabilizzato al 55,5%, tasso che non si osservava da tempo nel nostro paese. Un dato sicuramente da evidenziare è quello dell'invecchiamento della popolazione italiana e dell'aumento del livello di istruzione dei giovani adulti italiani; tali fattori hanno determinato, in alcuni settori, come ad esempio, quello dei lavoratori domestici (dove alta è la presenza di immigrati),

⁸ Il reddito familiare equivalente annuo è attribuito a ciascun individuo.

la crescita della domanda di lavoratori poco qualificati. Pertanto, nonostante l'Italia rappresenti un'eccezione, con risultati relativamente favorevoli in termini di integrazione di lavoratori con bassi livelli di istruzione, il mantenimento dei posti di lavoro per gli immigrati poco qualificati, sul lungo termine, potrebbe richiedere una specifica attenzione. Infatti, la bassa qualità dell'impiego svolto dagli immigrati li colloca in un mercato del lavoro secondario. Risulta così che nel 2014 gli immigrati sovraistruiti (ossia che hanno un livello d'istruzione più elevato di quanto richiesto dal lavoro svolto) sono circa 940 mila (Idos, 2015). È un dato considerevole dal momento che riguarda il 41% del totale dell'occupazione straniera (il doppio rispetto a quella italiana).

Tale fenomeno, allora, va analizzato ulteriormente cercando di comprendere come, tale situazione dei lavoratori immigrati possa, nel tempo, esporli a maggiore rischio di povertà rispetto agli italiani. Difatti, come si nota dalla tabella 3, nel 2013 il tasso di povertà dei lavoratori nelle famiglie italiane è minore delle famiglie immigrate, con particolare incidenza per le famiglie extra-Ue, che risultano essere 3 volte più povere rispetto alle famiglie italiane. Sicuramente questo dato è determinato dall'alta incidenza di posti di lavoro poco qualificati; inoltre, la differenza nelle dimensioni del nucleo familiare (più numeroso) rispetto alle famiglie italiane, può, in parte, spiegare la ragione per la quale le famiglie immigrate sono più a rischio di vivere in povertà (le famiglie con bambini e un basso potenziale di guadagno sono particolarmente esposte a tale rischio).

Tale situazione di povertà risulta emergere ancora più chiaramente dai dati del rapporto Idos-2015 sull'immigrazione, che evidenziano come le condizioni lavorative più svantaggiate degli immigrati rispetto quelle degli italiani, determinino nel 2014 una retribuzione netta mensile degli immigrati inferiore del 28,5% rispetto a quella degli italiani (ossia 958 euro a fronte di 1.340 euro). Questa differenza risulta in crescita rispetto al 2013 e in crescente aumento a partire dal 2008. Tale posizione di svantaggio degli immigrati non sembra migliorare nemmeno nella carriera lavorativa. Risultano essere, inoltre, particolarmente svantaggiati, dal punto di vista salariale, gli immigrati più maturi, i quali non vedono accrescere il loro salario in corrispondenza dell'anzianità lavorativa.

Tabella 3. Tasso di povertà dei lavoratori nelle famiglie. Confronto tra famiglie italiane e famiglie degli immigrati

	Tasso			Rapporto	Rapporto Extra
	Italiani	UE	Extra UE	UE/IT	UE/Italia
Nord-Ovest	6,2	11,1	29,6	1,8	4,8
Nord-Est	5,3	17,5	13,3	3,3	2,5
Centro	8,7	34,7	35,9	4,0	4,1
Sud e Isole	21,8	-	65,9	4,4	3,0
Italia	10,1	26,5	30,2	2,6	3,0

Fonte: Elaborazione ISFOL su dati EU-SILC 2013

L'esclusione finanziaria

L'esclusione finanziaria è un importante indicatore di integrazione economica poiché nei paesi sviluppati non avere un conto in banca può rappresentare un ostacolo all'integrazione economica. Tale indicatore mette in luce le difficoltà incontrate dalle famiglie nei loro rapporti con le istituzioni finanziarie: i cittadini stranieri trovano spesso ostacoli nell'aprire un conto bancario o, quando ne hanno uno, capita di frequente che risulti "in sofferenza", rendendo così più complessa la loro partecipazione attiva al sistema economico e maggiormente problematico diviene il processo di inclusione sociale e l'accesso alle politiche pubbliche. L'immigrato, da questo punto di vista, è un soggetto privo di storia finanziaria e creditizia e di un patrimonio, e, dunque, ha una capacità reddituale inferiore alla media e un minor riconoscimento e valorizzazione delle competenze. Questi sono tutti elementi che espongono gli immigrati ad un maggior livello di precarietà economico-finanziaria e, quindi, ad un maggior rischio di esclusione finanziaria. Ciononostante, in questi ultimi anni, il processo di inclusione finanziaria dei cittadini immigrati in Italia è proceduto a ritmi sostenuti: nel 2010, infatti, solo il 61% degli immigrati adulti residenti era titolare di un conto corrente, tale percentuale risulta accresciuta del 13% nel 2013, ove risultano titolari di un conto corrente circa il 74% degli immigrati (CESPI-2015)⁹.

Tabella 4. Percentuale di immigrati che hanno un conto corrente bancario

Ripartizioni geografiche	Immigrati
Nord	92,1
Centro	85,4
Sud e Isole	39,7
Italia	74,3

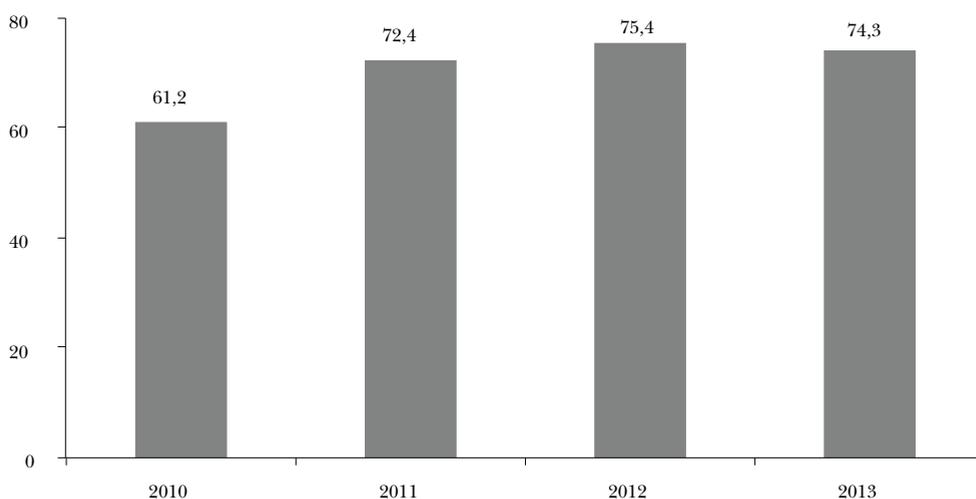
Fonte: CESPI 2013

Come risulta dal Rapporto CESPI (2015), in passato la bancarizzazione era legata all'accesso al mercato del lavoro (attraverso la riscossione o la domiciliazione del proprio stipendio), mentre negli ultimi anni, da parte degli immigrati, avere un conto in banca è divenuta una scelta più consapevole, questo perché la bancarizzazione costituisce uno strumento di integrazione necessario. Infatti, come si nota dalla figura qui sopra rappresentata, negli ultimi anni, si rileva un incremento della percentuale di conti correnti intestati ad immigrati. Al riguardo, occorre evidenziare che la popolazione più stabile ed "anziana" della migrazione, mostra caratteristiche di integrazione più avanzate; altro fattore di tale crescita è dovuto dall'aumento della percentuale di immigrati che destina una quota del proprio reddito al risparmio. Però, continuando

⁹ Si noti che i dati illustrati nel rapporto CESPI 2015 sono quelli del 2013 a causa della non disponibilità di dati ufficiali ISTAT aggiornati a 31/12/2014.

a prevalere tra gli immigrati il forte utilizzo del contante, l'impiego di altri strumenti finanziari (diversi dal contante), è ancora molto ridotto rispetto alla popolazione italiana; le carte di credito sono utilizzate solo dal 7,8% delle famiglie immigrate. Tutto ciò, però, non esclude il fatto che resta ancora molto margine di miglioramento sul fronte dell'inclusione finanziaria, poiché gli immigrati si trovano ancora in situazioni abitative precarie e faticano ad incrementare il reddito personale proprio e della propria famiglia. Il perdurare della crisi, inoltre, rischia di escludere i soggetti più vulnerabili, anche se in precedenza inclusi nel sistema finanziario e in fase di integrazione, interrompendo un processo che negli ultimi anni aveva visto un crescita del tasso di bancarizzazione degli immigrati. La crisi, dunque, potrebbe accrescere il rischio di esclusione dal sistema finanziario per gli immigrati già bancarizzati o di un aumento delle difficoltà di permanenza nel circuito dei servizi finanziari per quanti non ne siano ancora esclusi. In tal senso, l'accesso al credito per gli immigrati assume una valenza decisiva sia nel loro processo di integrazione, sia per far fronte a situazioni di momentanea difficoltà, evitando così di renderli più vulnerabili al rischio povertà ed esclusione sociale.

Figura 3. Indice di bancarizzazione popolazione immigrata – evoluzione 2010-2013



Fonte: CESPI 2013

Analisi delle disuguaglianze¹⁰

Le statistiche sulla povertà sono elementi chiave per valutare l'economia di un paese. La descrizione del fenomeno e la valutazione delle politiche di contrasto alla povertà richiedono che sia l'identificazione del collettivo delle persone povere, sia la misurazione dell'intensità della povertà, siano affrontati con grande cura. Tali misure, utilizzate più di frequente nel calcolare la dimensione del fenomeno della povertà in un contesto, hanno il pregio di essere facilmente quantificabili e di semplice interpretazione, ma non colgono alcuni aspetti fondamentali come la distribuzione del reddito nella popolazione e, in particolare, la distribuzione del reddito all'interno delle fasce di povertà.

A questo scopo sono stati proposti diversi indici, tra cui quello di Gini e quello di Sen. Come è noto, l'indice di Gini è la misura più conosciuta della disuguaglianza di una distribuzione. Tale indice, applicato alla distribuzione dei redditi, rivela quanto la ricchezza sia concentrata in poche mani. Valori bassi del coefficiente indicano una distribuzione omogenea, con il valore 0 che corrisponde alla completa equa distribuzione, ossia, la situazione in cui tutti percepiscono esattamente lo stesso reddito, mentre valori alti del coefficiente indicano una distribuzione più diseguale, con il valore 1 che corrisponde alla massima concentrazione, vale a dire la situazione dove una persona percepisce tutto il reddito del paese mentre tutti gli altri hanno un reddito nullo.

Nella figura 4 viene rappresentato l'andamento dell'indice di Gini dal 1975 al 2010, calcolato a partire dai dati dell'indagine Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie italiane. Dal 1990 tale indice è stato calcolato anche per le famiglie straniere. In primis, va precisato che, contrariamente alla fonte dell'indagine ISTAT Eusilc, che è alla base di tutti gli indicatori finora presentati, quella della Banca d'Italia si basa sui redditi. Il grafico evidenzia due elementi: i) un aumento della disuguaglianza nella distribuzione dei redditi in coincidenza con l'avvento dei periodi di crisi economica (1992 e 2008); ii) una maggiore disuguaglianza tra le famiglie immigrate, in crescita netta e costante fin dai primi anni della rilevazione.

L'indice di Sen¹¹ si ottiene combinando gli indici HCR (Head Count Ratio – Indice di diffusione) e, IGR (Income Gape Ratio - Indice di intensità) e l'indice di Gini sulla distribuzione dei redditi dei soli poveri.

¹⁰ di Aldo Rosano, Isfol.

¹¹ Amartya Sen (1976), per primo ha proposto un indice di povertà che combina HCR ed IGR con il rapporto di concentrazione di Gini. L'indice proposto da Sen analiticamente è il seguente $S = HCR [IGR + (1-IGR)Gq]$, dove è dove Gq è l'indice di Gini calcolato sui redditi inferiori alla linea di povertà. L'indice è costituito dal tasso di povertà HCR moltiplicato per il rapporto del divario di reddito IGR aumentato per il coefficiente di Gini (G) della distribuzione del reddito tra i poveri e ponderato per (1-IGR), quindi in base al rapporto tra il reddito medio dei poveri per il livello di reddito soglia di povertà. Un modo di intendere la sua logica è la seguente: IGR rappresenta la povertà in termini di divario proporzionale tra il reddito medio dei poveri e il reddito che costituisce la soglia di povertà. IGR ignora la distribuzione del reddito tra i poveri, e l'indice di Gini (G) fornisce queste informazioni. Oltre al divario di povertà del reddito medio dei poveri rappresentato da IGR, l'indice include il 'gap' derivante dalla distribuzione ineguale del reddito medio, che si riflette dal coefficiente di Gini (G) di tale distribuzione moltiplicato per il rapporto di reddito medio. La misura del gap di reddito così aumentata prende in considerazione

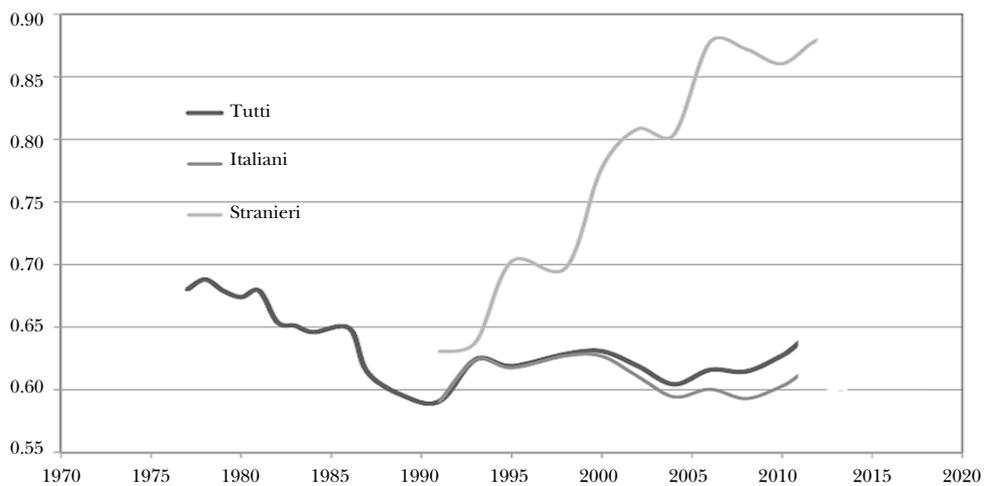
L'HCR è dato dal rapporto tra il numero di individui il cui reddito è al di sotto della linea di povertà ed il numero totale di individui della popolazione. Si tratta della percentuale di popolazione sotto la soglia di povertà, ed è convenzionalmente indicato come "tasso di povertà". Tale indice è ritenuto poco adatto per valutare gli effetti delle azioni di policy. Invece, un indice che tiene conto del grado di povertà dei soggetti situati al di sotto della linea di povertà, e quindi rileva la gravità della povertà, è l'IGR. Tale indice indica di quanto, in percentuale, il reddito dei poveri è inferiore alla linea di povertà e, quindi, identifica la quota di reddito che mediamente dovrebbe essere trasferita agli individui poveri per garantire loro un reddito pari alla soglia di povertà. Affinché possano emergere le differenze nei redditi di coloro che si trovano al di sotto della soglia di povertà, è necessario aggiungere anche l'informazione sulla disuguaglianza di reddito tra i poveri con l'indice di Gini.

Nella figura 5 viene rappresentato l'andamento dell'indice di Sen calcolato sui dati EUSILC, distintamente per italiani e immigrati. Si nota come l'indice sia in progressivo aumento dal primo anno di osservazione, il 2004, e che questo sia sempre superiore per gli immigrati. Si è detto che l'indice di Sen è uno strumento valido per la valutazione delle misure di contrasto alla povertà adottate. Gli andamenti descritti mostrano il fallimento di tali politiche, sia in termini di numerosità delle famiglie povere, sia in termini di distribuzione dei redditi tra le persone povere. Anche le componenti dell'indice, HCR e IGR, testimoniano l'andamento critico del fenomeno della povertà nel decennio 2004-2013. L'HCR, per gli italiani, è passato dall'11,3% nel 2004 al 12,3% nel 2013, mentre per gli immigrati è passato dal 10,7% al 13,5%. L'IGR è cresciuto nel periodo dal 33% del 2004 al 37% del 2013 per gli italiani, mentre per gli immigrati ha oscillato tra il 40 e il 45%. (dati non mostrati)

la disuguaglianza tra i poveri, cioè $IGR + (1-IGR) G$ e non considera il numero di persone al di sotto della soglia di povertà, che potrebbe essere piccolo o di grandi dimensioni. Moltiplicando quindi $[IGR + (1-IGR) G]$ per il tasso HCR si ha la misura composita proposta da Sen. (Sen, A.K. (1976a). 'Poverty: An Ordinal Approach to Measurement', *Econometrica*, 44(2): 219-31).

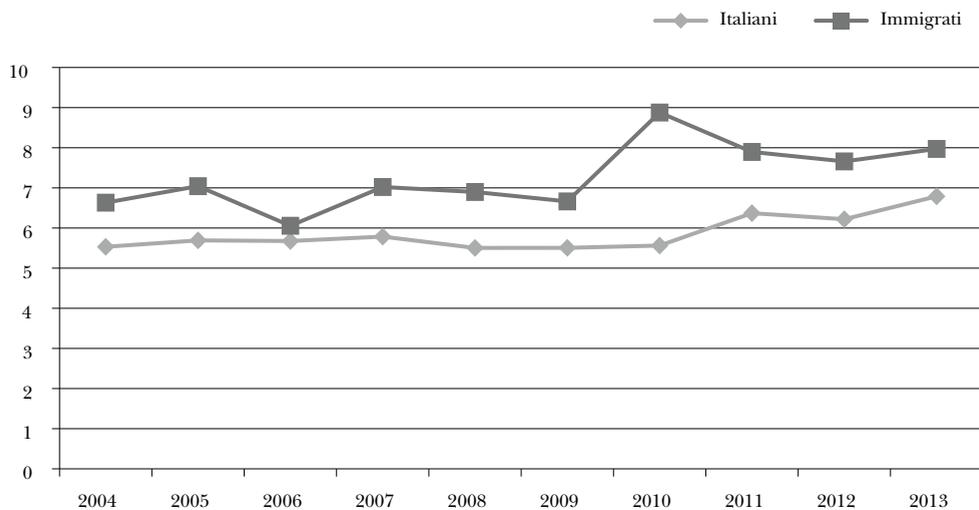
Tutti e tre gli indici che compongono l'indice di Sen variano tra 0 e 1. Sono uguali a 0 se tutti i nuclei familiari o gli individui hanno un reddito superiore alla linea di povertà, sono uguali a 1 se tutti i nuclei familiari hanno un reddito inferiore alla linea di povertà. Se invece tutti i poveri hanno lo stesso reddito, e $Gq=0$, allora S è uguale al valore di $HCR * IGR$, che rappresenta il valore minimo dell'indice di Sen. L'indice S diminuisce sempre se c'è un trasferimento progressivo tra poveri, e la disuguaglianza tra questi diminuisce. Al contrario, se l'indice aumenta, se intensità della povertà e disuguaglianza aumentano. Il maggior punto di forza dell'indice di Sen è che questo tiene conto variazioni a fronte di un trasferimento tra poveri tale da mantenere entrambi sotto la linea della povertà. (Prof. Massimo A. De Francesco, Università di Siena).

Figura 4. Indice di Gini della ricchezza netta delle famiglie nate in Italia e all'estero



Fonte: Banca d'Italia, 2015

Figura 5. Indice di Sen. Anno 2001-2013



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati EU-SILC 2013

Conclusioni

Dall'analisi dei dati relativi ai diversi studi e rapporti di ricerca sulla povertà degli immigrati finora citati, emerge che un terzo delle famiglie immigrate vive al di sotto della soglia di povertà e che, mediamente, i redditi degli immigrati sono nettamente inferiori a quelli degli italiani. Infatti, si è visto che nel 2013 in Italia risultava che il 46% delle famiglie immigrate vivevano a rischio povertà ed esclusione sociale, contro il 26% delle famiglie italiane. Tale situazione è determinata dal reddito medio annuo di una famiglia immigrata che è quasi la metà di quello di una famiglia italiana. Una possibile causa del fenomeno è lo scarso bagaglio di competenze in possesso degli immigrati residenti in Italia, oppure il mancato riconoscimento delle loro qualificazioni, o ancora, l'impiego in lavori di bassa qualità. Infatti, un quarto degli uomini immigrati e più di un terzo delle donne, occupa posti di lavoro poco qualificati. Il tasso di sovraqualificazione tra i lavoratori immigrati è particolarmente elevato sia rispetto agli standard internazionali che nei confronti degli italiani. Questo, come si è visto, determina un impoverimento del reddito familiare e il conseguente rischio di povertà relativa ed esclusione sociale.

Dal rapporto CESPI (2015) è possibile constatare il forte divario nella propensione al consumo: una famiglia immigrata spende mediamente più di quanto guadagna dovendo ricorrere a prestiti e indebitamenti e, come abbiamo visto, spesso è a rischio esclusione finanziaria per impossibilità di restituire quanto ricevuto.

Secondo la Banca d'Italia¹², due milioni di lavoratori immigrati, mediamente guadagnano circa un terzo in meno degli italiani; l'approccio utilizzato dalla Banca d'Italia per il calcolo della povertà attraverso l'analisi dei redditi differisce da quello impiegato dall'Istat, che, invece, si basa sui consumi delle famiglie. I dati della Banca d'Italia, però, permettono di indagare altri aspetti dei bilanci familiari. Si scopre, quindi, che la propensione al risparmio tra gli immigrati è quasi nulla, che il reddito familiare è la metà di quello delle famiglie italiane, che l'84% dei redditi degli immigrati deriva da lavoro dipendente e che il 27% del reddito familiare viene speso per il pagamento dell'affitto (dal momento che oltre il 70% delle famiglie prende in locazione abitazioni in aree soprattutto periferiche e che il 33% dei nuclei familiari vive in situazione di sovraffollamento).

Informazioni utili, ma non sufficienti, che tuttavia delineano un quadro di forte disuguaglianza e di grave disagio economico che investe le famiglie degli immigrati. Una disuguaglianza che, come mostrano importanti ricerche sul tema (Vecchi, 2011; Franzini, 2010; Pianta, 2012), sembra in progressivo e inarrestabile aumento e che colpisce soprattutto quanti lavorano alle dipendenze.

In conclusione, dunque, la povertà degli immigrati potrebbe essere connessa, oltre che ai diversi fattori evidenziati finora, anche alle oggettive difficoltà di integrazione in Italia, nonché alla disponibilità ad accettare difficoltà e instabilità nella speranza di miglioramenti futuri, da perseguire per sé e, eventualmente, per la propria famiglia, in Italia o nel paese di origine, attraverso il risparmio e l'invio di rimesse.

¹² D'Alessio Giovanni-Banca d'Italia, *Disuguaglianze economiche e condizioni di salute*, Corso su Health Equity, Bari 6-9 ottobre 2015. <<http://www.disuguaglianzedisalute.it/?p=1648>>.

Riferimenti bibliografici

- Banca d'Italia, D'Alessio Giovanni, *Disuguaglianze economiche e condizioni di salute*, Corso su Health Equity, Bari 6-9 ottobre 2015 <<http://www.disuguaglianzedisalute.it/?p=1648>>.
- Caritas-Migrantes, *Migranti, attori di sviluppo. XXIV Rapporto Immigrazione 2014*, 2015.
- CESPI. *Osservatorio Nazionale sull'Inclusione Finanziaria dei migranti in Italia. Quarto Rapporto*, CESPI, Frigeri Daniele (a cura di), 2015 <<http://www.cespi.it/osservatorio%20inclusione.html>>.
- Idos Centro Studi e Ricerche *Dossier Statistico Immigrazione*, 2015.
- Fondazione Censis, *Dossier di indagine su "Immigrazione: cosa ha lasciato la crisi e quali sono le questioni aperte"* presentato nell'ambito del convegno del 18 giugno 2015 organizzato dal Cnr "Una strategia per il futuro: politiche di governo multilivello per l'integrazione dei migranti"
- Franzini Maurizio, *Ricchi e poveri. L'Italia e le disuguaglianze (in)accettabili*, Università Bocconi, Milano, 2010 (Itinerari).
- Pianta Mario, *Nove su dieci. Perché siamo (quasi) tutti più poveri di dieci anni fa*, Edizioni Laterza Roma, 2012.
- OECD, *Indicators of Immigrant Integration*, OECD Europe Commission, 2015, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>
- Saraceno C.; Sartor N.; Sciortino G., *Stranieri e disuguali. Le disuguaglianze nei diritti e nelle condizioni di vita degli immigrati*, Il Mulino, Milano, 2013 (Fondazione E. Gorrieri Per Gli Studi Sociali).
- Vecchi Giovanni, *In ricchezza e in povertà*, Il Mulino, Bologna, 2011.

Per citare questo articolo: Silvana Bombardieri, *Immigrazione e povertà. Differenze territoriali: tra rischio di esclusione sociale e disuguaglianze*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 151-164.

Gli Stati generali dell'esecuzione penale per l'inclusione socio- lavorativa dei detenuti

di Lucilla Di Rico, Antonietta Maiorano,
Giampaolo De Amicis, Cristina Lolli*

Abstract: Occorre un ripensamento generale del sistema giustizia per superare definitivamente un modello di detenzione caratterizzato da passività e segregazione, partendo dai percorsi di formazione e lavoro, centrali nel trattamento rieducativo. Gli Stati generali dell'esecuzione penale, conclusisi nell'aprile 2016, hanno rappresentato un'occasione di dibattito e confronto in vista della riforma di questo sistema. L'articolo presenta quanto è emerso sui temi che maggiormente concorrono allo sviluppo di percorsi di inclusione socio-lavorativa di reclusi: formazione, orientamento, lavoro, istruzione, cultura e competenze degli operatori. Si tratta di proposte innovative che evidenziano l'importanza di percorsi individualizzati, di processi di responsabilizzazione/autoriflessione, di modelli sanzionatori di tipo reintegrativo, di attività di sensibilizzazione del territorio di appartenenza. Tali indicazioni sono state recepite dal Ministero della Giustizia nell'avvio di una importante sperimentazione di percorsi innovativi attraverso il progetto "Lavoro inframurario" finanziato dal PON Inclusionione 2014/2020 con il supporto tecnico scientifico dell'ISFOL.

Parole chiave: Detenuti; Inclusione sociale; Lavoro

* Attribuzione autoriale: pur condividendo complessivamente i contenuti dell'articolo, si segnala la seguente specifica attribuzione autoriale: Lucilla Di Rico è autrice di "La necessità di una riforma della giustizia in Italia" e di "Conclusioni", Antonietta Maiorano è autrice di "Formazione, orientamento e lavoro", Giampaolo De Amicis è autore di "Istruzione e cultura", Cristina Lolli è autrice di "Competenze degli operatori".

La necessità di una riforma della giustizia in Italia

Negli ultimi anni è emersa con sempre maggiore evidenza la necessità di intervenire con urgenza per risolvere l'emergenza carceraria in Italia, caratterizzata dal sovraffollamento degli Istituti di pena e dall'elevato costo sociale ed economico del crimine e della recidiva.

A quarant'anni dalla riforma dell'ordinamento penitenziario ed a seguito della condanna dell'Italia da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo per il trattamento inumano e degradante di persone detenute, si è reso necessario avviare una profonda azione riformatrice, non più rinviabile.

Occorre, infatti, un ripensamento generale del sistema giustizia per superare definitivamente un modello di detenzione caratterizzato da passività e segregazione, partendo dai percorsi di formazione e lavoro, centrali nel trattamento rieducativo per il reinserimento nella società di questa particolare utenza.

Recenti studi¹ dimostrano in modo inequivocabile, che per i soggetti che, durante il percorso in area penale, abbiano avuto opportunità di svolgere attività formative e lavorative il tasso di recidiva è molto inferiore rispetto agli altri.

I dati resi disponibili dal Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria² indicano che sono, invece, ancora troppo pochi i detenuti che lavorano: nel 2013 nei 205 istituti di pena italiani erano appena 14.546 su una popolazione carceraria di 62.536 unità. Tra i detenuti "attivi" 2.065 lavoravano in aziende esterne (ex artt.21 e 48 L.354/75), appena 945 in carcere per conto di imprese e cooperative sociali, mentre ben 10.104 erano addetti a servizi in Istituto (cucina, lavanderia, etc.), 725 alla manutenzione ordinaria dei fabbricati, 507 in lavorazioni direttamente gestite dall'Amministrazione penitenziaria, 200 nelle colonie agricole: questi ultimi, dunque, tutti "dipendenti" dello Stato e retribuiti con il meccanismo delle mercedi. L'art. 22 dell'Ordinamento Penitenziario afferma che «le mercedi per ciascuna categoria di lavoratori sono equitativamente stabilite in relazione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato, alla organizzazione e al tipo del lavoro del detenuto in misura non inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi».

In realtà, le risorse finanziarie per la remunerazione dei detenuti nelle attività quotidiane risultano del tutto inadeguate. La retribuzione dei detenuti non viene aggiornata dal 1993. Come sottolineato nella Relazione al Parlamento sull'attuazione della L.193/2000 - Anno 2015, purtroppo, questa situazione «ha innescato un proliferare di ricorsi ai giudici del lavoro davanti ai quali l'amministrazione è, naturalmente, soccombente» con «ulteriori aggravii per la finanza pubblica». Oltre a pagare le differenze retributive modulate sugli anni, lo Stato versa, infatti, anche gli interessi e le relative spese di giudizio.

¹ *Rapporto carcere-recidiva: indagine empirica sul carcere di Bollate, Ministero della Giustizia* in collaborazione con l'Einaudi Institute for Economics and Finance (Eief), il Crime Research Economic Group (Creg) e il Sole 24Ore, 2015; *La recidiva nei percorsi penali dei minori autori di reato*, Dipartimento Giustizia Minorile, Centro Europeo di Studi di Nisida, Gangemi Editore, 2013.

² *Statistiche sul lavoro penitenziario 2013*, Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio per lo sviluppo e la gestione del sistema informativo automatizzato - Sezione Statistica, 2014

Tutto ciò non consente l'affermazione di una cultura del lavoro all'interno degli istituti penali ed incide negativamente sulla qualità della vita della popolazione detenuta.

Vi è, dunque, un'evidente difficoltà a dare concreta attuazione al dettato costituzionale che assegna alla pena una funzione rieducativa di cui il lavoro rappresenta l'elemento fondante.

A ciò si aggiunge la difficoltà a fare sistema, a sviluppare un approccio integrato, a coinvolgere nella programmazione degli interventi i Servizi socio-assistenziali del territorio ed i Servizi per l'impiego, nonché il tessuto imprenditoriale. Eppure esistono strutture carcerarie con spazi esterni ed interni idonei, con dotazioni infrastrutturali e tecniche non utilizzate o poco utilizzate da poter riconvertire o potenziare per lo sviluppo di attività formative e lavorative sostenendo, in tal modo, l'occupazione dei detenuti in vista del loro reinserimento sociale e lavorativo, una volta tornati in libertà.

Per le ragioni sopra esposte, la dimensione lavorativa nel circuito penale a partire dalle attività inframurarie, extramurarie e di economia carceraria va affrontata con un nuovo approccio inter-istituzionale e sinergico, valorizzando il metodo della concertazione, potenziando le attività di sensibilizzazione e di coinvolgimento degli attori locali istituzionali e non, chiamati tutti a dare un prezioso contributo all'inserimento socio-lavorativo dei detenuti sia durante il percorso penale sia alla fuoriuscita dal circuito, al fine di restituire loro dignità, speranza ed opportunità di riscatto, operando in tal modo anche la costruzione di comunità centrata sul pieno esercizio di una cittadinanza attiva per tutti coloro che insistono su un determinato territorio inibendo così la recidiva di comportamenti devianti e garantendo politiche di sicurezza sociale (Di Rico, 2016).

Gli Stati generali dell'esecuzione penale, avviati dal Ministero della Giustizia nel maggio 2015 e conclusi nell'aprile 2016, hanno rappresentato una novità, un'occasione di dibattito e di confronto in vista della riforma del sistema Giustizia. Attraverso la costituzione di 18 tavoli tematici, composti da personalità esperte del sistema penitenziario e di diverse discipline, è stato attuato un lungo percorso di riflessione e di approfondimento che ha prodotto una serie di proposte d'intervento per un nuovo modello di esecuzione penale ed una migliore fisionomia del carcere, più dignitosa per chi vi lavora e per chi vi è ristretto. I temi affrontati sono stati: architettura e carcere, vita e responsabilizzazione del detenuto, donne e carcere, vulnerabilità e dipendenze, minorenni autori di reato, mondo degli affetti e territorializzazione della pena, stranieri, lavoro e formazione, istruzione e sport, salute e disagio psichico, misure di sicurezza, sanzioni all'interno della comunità, mediazione e tutela delle vittime dei reati, regole internazionali, formazione degli operatori penitenziari, ostacoli normativi al trattamento rieducativo, processo di reinserimento, organizzazione e amministrazione dell'esecuzione penale. Gli esiti di questo importante lavoro sono confluiti in un Rapporto finale pubblicato sul sito del Ministero della Giustizia e nel volume "Stati generali dell'esecuzione penale visti dall'Osservatorio carcere dell'Unione delle Camere penali italiane".

In questa sede si presenta quanto è emerso sui temi che maggiormente concorrono allo sviluppo di percorsi di inclusione socio-lavorativa del particolare target.

Formazione, orientamento e lavoro

Il tema della formazione professionale e del lavoro ha avuto, all'interno degli Stati generali dell'esecuzione penale, un ruolo di grande rilievo. Non è un caso che i vertici del Ministero della Giustizia ne parlino spesso sottolineando l'importanza di adottare un nuovo modello di lavoro inframurario e di promuovere nuove specializzazioni per il personale che a vario titolo opera in carcere. Con le nuove specializzazioni sarà possibile potenziare le attività già in essere quali, ad esempio, le produzioni agrarie ed alimentari, le attività laboratoriali per la produzione di beni e servizi di diversa natura, limitando il ricorso a forniture esterne da parte dell'Amministrazione penitenziaria³.

Il lavoro e la formazione della popolazione detenuta sono, dunque, il perno della riforma dell'esecuzione penale, ma necessitano di essere ripensati affinché si possa giungere a risultati concreti. L'obiettivo è modificare, quindi, la normativa relativa al lavoro dei detenuti e l'assetto organizzativo della gestione del lavoro e della formazione, incidendo anche sugli aspetti di gestione detentiva, tenendo insieme aspetti tra loro distanti, ma connessi.

Punto di partenza delle prospettate riforme è la necessità di adeguare la normativa nazionale in tema di lavoro dei detenuti agli standard internazionali suggeriti dal Consiglio d'Europa e dalle Nazioni Unite, in particolare dalle Mandela Rules del 2015⁴. In tale ottica, è stato sottolineato come il concetto di obbligatorietà del lavoro detentivo, presente nella legge italiana, sia da considerarsi anacronistico e debba essere sostituito dal concetto di "opportunità", al pari di tutti gli altri elementi del trattamento. Ciò si pone nel solco di una rinnovata visione dell'istituzione carceraria, intesa non più come struttura infantilizzante⁵, ma come luogo di responsabilità ove il detenuto opta, in base alle proprie inclinazioni, per un percorso di orientamento e formazione, compreso nell'offerta trattamentale. Ciò impone una adeguata valuta-

³ Un esempio significativo è quello dell'officina meccanica regionale realizzata presso l'Istituto penitenziario di Milano Bollate, che nell'offrire ai detenuti valide opportunità lavorative, spendibili sul libero mercato, ha consentito il recupero della piena efficienza del parco auto regionale con contestuale significativo risparmio di spesa. Gli importanti risultati conseguiti hanno suggerito di replicare l'iniziativa presso l'Istituto penitenziario di S. Angelo dei Lombardi, che contempla anche l'autocarrozzeria, e di prevedere la realizzazione di altre due auto officine e carrozzerie a Roma e a Catania, con l'auspicabile obiettivo di soddisfare anche, ove condiviso, le esigenze delle altre Forze di Polizia e degli Uffici Giudiziari.

⁴ Il 22 maggio 2015 la Commissione delle Nazioni Unite sulla prevenzione del crimine e sulla giustizia penale ha adottato gli standard minimi di tutela in materia di trattamento penitenziario dei detenuti, le *Mandela Rules*, in onore dell'ex Presidente del Sud Africa, Nelson Mandela. Il testo finale, approvato dalla Commissione, tra il 18 ed il 22 maggio 2015, nella sua ventiquattresima seduta, consta di 122 Rules ed è il risultato di un lunghissimo percorso di trattative e di negoziati durati cinque anni. Nella consapevolezza delle differenze strutturali e sistematiche proprie di ciascun ordinamento nazionale in tema di esecuzione della pena detentiva, il testo finale si limita a fissare una serie di principi fondamentali di civiltà e di rispetto della dignità della persona umana che dovrebbero uniformare il trattamento penitenziario dei detenuti in ciascun Stato membro". <www.giurisprudenzapenale.com/2015/07/19/lonu-adotta-le-mandela-rules-standards-minimi-di-tutela-dei-diritti-fondamentali-dei-detenuti/ (consultato il 10/08/2016).

⁵ "Modello infantilizzante" definizione di Mauro Palma, Garante nazionale dei detenuti, nell'intervento al Convegno "Il carcere, che pena" Firenze 15/03/2014.

zione del bilancio di competenze ed una maggiore trasparenza nella gestione delle opportunità, *rectius* del lavoro e dei percorsi professionali, da parte dell'Amministrazione penitenziaria.

Un'altra proposta emersa è l'abolizione del vetusto termine "mercede". Naturalmente non si tratta solamente di rinominare il salario del detenuto, ma di procedere, in modo determinato, verso una reale ed effettiva normalizzazione del lavoro penitenziario. Gli esperti hanno più volte fatto riferimento alla consolidata giurisprudenza – sia nazionale che sovranazionale – che afferma l'equipollenza tra la posizione del lavoratore detenuto e il lavoratore in libertà. Equipollenza che, se normativamente è sancita e riconosciuta, nella realtà è disattesa. Le cause di tale situazione sono state ben illustrate nella relazione conclusiva: pochi posti di lavoro disponibili rispetto alla totalità della popolazione detenuta, riduzione nel tempo della voce di bilancio dedicata al lavoro penitenziario, modelli di organizzazione del lavoro penitenziario non adeguati alle esigenze di mercato, problemi logistici e scarsa formazione dei detenuti. A ciò si aggiunga che attualmente le retribuzioni sono parametrate ai contratti collettivi del 1993 nella misura dell'88,2% per gli operai qualificati e dell'84,5% per quelli comuni, tra l'altro con la possibilità di ulteriore compressione per ragioni di equità. Il mancato aggiornamento della retribuzione dei detenuti è motivato da "carenza di risorse economiche". Risulta, pertanto, fondamentale garantire una retribuzione che consenta di identificare il lavoro come opportunità da offrire ai detenuti e non come mera attività per il loro sostentamento o peggio come loro sfruttamento. Inoltre, in tale ottica, si inserisce anche la necessità di limitare i prelievi sulla retribuzione, finalizzati a soddisfare le spese di mantenimento in carcere, il risarcimento del danno e le spese processuali, ad un quinto in luogo dell'attuale limite fissato ai due quinti (e anche oltre in alcune particolari circostanze).

Una tematica di carattere più operativo affrontata dagli esperti è quella relativa alla creazione di un organismo/ente per la formazione, il lavoro e il reinserimento dei detenuti. Punto di partenza di tale proposta è che, al netto della scarsità delle risorse destinate al lavoro penitenziario, l'aver affidato all'Amministrazione penitenziaria il monopolio della gestione del lavoro non ha prodotto i risultati sperati fondamentalmente perché l'amministrazione non possiede le competenze necessarie per organizzare all'interno degli istituti penitenziari attività lavorative realmente produttive, finendo per impiegare i detenuti solo in modeste attività di servizio all'interno del carcere. Il mancato sviluppo delle lavorazioni negli istituti penitenziari potrebbe essere superato rivolgendosi a professionisti esterni all'amministrazione penitenziaria dotati delle adeguate competenze in tema di marketing, conoscenza del mercato del lavoro, organizzazione produttiva, gestione del personale, etc. Considerata la complessità dei bisogni delle persone svantaggiate, quali i detenuti, si rende necessaria un'azione coordinata ed una collaborazione tra molteplici attori che lavorino alla realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali. Inoltre, è avvertita la necessità di superare la frammentazione che, nonostante una struttura organizzata gerarchicamente come il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, ha caratterizzato le esperienze produttive – talune delle quali anche positive – presso le singole carceri in materia di lavorazioni penitenziarie. Gli esperti

indicano come possibile esempio da seguire il CIRE, *Centre d'Iniciatives per a la Reinserció*, attivo in Catalogna⁶.

Altra proposta emersa concerne la possibilità dello scambio lavoro/libertà in alternativa allo scambio lavoro/retribuzione. Una tematica, questa, che ha visto sorgere alcune perplessità sia di carattere giuridico che etico. Un punto fermo è che non è configurabile alcuna ipotesi di lavoro gratuito dei detenuti perché ciò violerebbe principi costituzionali (art. 36 della Costituzione). Tuttavia, recentemente la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha ammesso la possibilità di prevedere in luogo della retribuzione il beneficio dello sconto di pena quale corrispettivo dell'attività lavorativa del detenuto. Gli esperti non hanno del tutto escluso tale possibilità prevedendo, in ogni caso, qualora trovasse attuazione, il rispetto di alcune regole a garanzia del detenuto e dell'equità del sistema: volontarietà del detenuto, tutela dei diritti previdenziali, riforma dei criteri di assegnazione al lavoro per evitare eccessivi margini di discrezionalità, limite massimo dei giorni di lavoro commutabili in giorni di libertà, revocabilità ed applicabilità condizionata dell'istituto e controllo giurisdizionale dello stesso.

Affinché avvenga l'effettivo reinserimento lavorativo del detenuto è necessario non solo offrire un'opportunità occupazionale bensì orientare il recluso verso una scelta consapevole favorendone l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva (Maiorano, 2015). Optare una scelta lavorativa e/o formativa in base alle proprie inclinazioni e vocazioni implica prendere coscienza di sé, delle proprie competenze, dei propri interessi, attitudini, motivazioni magari attraverso la partecipazione ad un percorso di orientamento così come proposto dagli esperti. Risulta essenziale la valorizzazione delle esperienze positive, attuate in Italia e in Europa perché molto spesso le esperienze di successo restano patrimonio esclusivo dei soggetti erogatori a discapito di una divulgazione e di una valorizzazione costruttive, ma risulta altrettanto necessaria la progettazione di azioni diversificate che favoriscano il reinserimento socio lavorativo dei detenuti della popolazione carceraria, da rivolgere agli utenti finali come i percorsi di orientamento al lavoro, di formazione e di studio. Tra le proposte presentate compare l'istituzione di sportelli di orientamento e di *counseling* a disposizione dei detenuti, ad integrazione del trattamento, dove offrire sia un servizio di informazione ed orientamento, che di bilancio di competenze per facilitare la costruzione di un progetto educativo personalizzato. Negli Istituti penitenziari andrebbero promossi percorsi formativi a carattere orientativo in cui favorire non solo la conoscenza di se stessi, ma anche del contesto in cui si vive e del mondo del lavoro, accrescendo le competenze necessarie a progettare il proprio futuro personale e professionale, sostenendo così anche l'inclusione sociale. Solo un lavoro soddisfacente con prospettive future di crescita professionale e personale può

⁶ Il CIRE è una società pubblica che si occupa tra le altre cose di fare da tramite tra l'istituzione penitenziaria e il mondo del lavoro procacciando commesse che vengono poi realizzate all'interno del carcere. Mediamente il 50% dei detenuti lavora (turni di 4 ore) e, tra questi, il CIRE assicura poi ad un 50% un inserimento lavorativo stabile nel momento in cui il soggetto viene rimesso in libertà. Pertanto un detenuto su 4 viene stabilmente reinserito nel mondo del lavoro. Fonte <https://www.giustizia.it/resources/cms/documents/SGEPTavolo14_allegato13.pdf> (consultato il 10/08/2016).

favorire il ripristino della dignità della persona e contribuire sensibilmente ad un più efficace reinserimento sociale della stessa rispondendo ad una pluralità di bisogni che incidono direttamente sulla qualità del progetto di vita quali la sicurezza del reddito, l'autorealizzazione di sé, la possibilità di tessere relazioni positive (Carolla, Maiorano, Maiorano, 2015).

Gli Stati generali dell'esecuzione penale sono l'ultima propaggine di un percorso di rinnovamento del sistema carcere. Rinnovamento che è la conseguenza di due esigenze che si sono presentate in modo contestuale in Italia: la necessità di far fronte alla crisi economica (e quindi ad una maggiore scarsità di risorse) e il compito di adeguarsi, senza più ritardo, al consesso sovranazionale (in primo luogo alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, ma non solo). È un cambiamento, quindi, che non nasce da una spontanea volontà di revisione da parte della stessa Amministrazione penitenziaria, ma da precipue istanze che rendono non più rinviabile tale scelta. Gli esperti, in modo consapevole, non omettono di indicare alcuni limiti strutturali insiti nel sistema carcere prospettandone un superamento. La necessità, quindi, non è solo quella di cambiare il lavoro detentivo, ma di cambiare, in parallelo, la modalità di lavoro dell'Amministrazione penitenziaria. Se ciò può valere anche per le altre tematiche affrontate negli Stati generali, per il tema in questione, è condizione necessaria, essendo il lavoro il vero ponte tra l'interno e l'esterno del carcere e non essendo più possibile far prevalere logiche penitenziarie a discapito delle regole del libero mercato del lavoro.

Questo auspicato cambiamento, che non può percorrere solo la strada normativa, si scontra, tuttavia, con alcuni dati di fatto difficilmente superabili. In primo luogo per l'Amministrazione penitenziaria, in particolar modo per il comparto Ministeri (ove troviamo alcune figure cardine all'interno degli istituti quali il direttore, il funzionario-giuridico pedagogico, i contabili, etc.), vale quanto certificato di recente dalla Corte dei Conti nella Relazione 2016 sul costo del lavoro pubblico: *“il progressivo innalzamento dell'età anagrafica si riflette negativamente sulla propensione all'innovazione ed al cambiamento, sulla necessaria reingegnerizzazione delle procedure, sull'utilizzo di nuove tecnologie, sulla auspicata introduzione di metodi manageriali di gestione”*. Inoltre, la stessa Corte sottolinea la prevalenza, all'interno del Pubblico Impiego, di una cultura giuridica a scapito di professionalità specifiche confermando, in tal senso, quanto affermato nel Rapporto finale degli Stati generali nella parte in cui si parla di mancanze da parte dell'Amministrazione penitenziaria di competenze necessarie per l'organizzazione di attività lavorative realmente produttive. La rigidità del sistema carcere non è data solo dai profili professionali presenti, ma anche dalle implicite esigenze di sicurezza e di funzionalità rispetto al sistema penale. La diffusione delle carceri sul territorio coincide, grosso modo, con la presenza dei circondari giudiziari e, la mai compiuta differenziazione nei fatti tra Case Circondariali e Case di Reclusione, impedisce una logistica efficiente in tema di riparto delle risorse e dei detenuti. In altre parole, la logica che sottende l'assegnazione e la gestione dei detenuti, non è coincidente con le logiche di mercato del lavoro. Basti pensare che di recente l'Amministrazione penitenziaria ha posto l'accento sul principio di territorializzazione della pena al fine di favorire il reinserimento del detenuto nel contesto di origine o di elezione dello stesso. Tuttavia, tale soluzione non tiene conto delle risorse del territorio ove è sito il carcere.

È abbastanza intuitivo ipotizzare che il contesto di origine è un contesto di degrado, privo di alternative valide alle condotte delinquenti.

Inoltre, la contemporanea presenza di più circuiti penitenziari, all'interno di un singolo istituto, frammenta l'offerta trattamentale ed impedisce il raggiungimento di economie di scala che pur potrebbero essere ottenute concentrando in un carcere detenuti con caratteristiche omogenee sia dal punto di vista delle competenze sia dal punto di vista della sicurezza.

Per concludere, il superamento delle problematiche del lavoro detentivo è possibile solo rivoluzionando il sistema carcere con una cospicua sottrazione di potere alle singole Direzioni in materia di pianificazione e gestione del lavoro e con il ricorso a figure professionali esterne non aduse alle logiche penitenziarie.

Istruzione e cultura

L'istruzione e la cultura sono state considerate dagli esperti come "aree di strutturazione del sé individuale", convergenti verso l'obiettivo di restituire "senso" al tempo della detenzione. Tale tempo può, grazie appunto alla istruzione ed alla cultura, trasformarsi da mero dato quantitativo, avente il segno negativo della sottrazione di vita e di esperienza, da puro tempo vuoto in tempo ricco di significato, un tempo in cui il detenuto produce responsabilmente la propria soggettività riannodando i fili del legame sociale in senso lato. In altri termini: cultura e istruzione sono le modalità per ridurre la divaricazione tra il tempo di vita e la quantità di tempo sottratto alla vita durante il percorso detentivo.

I diritti imprescindibili di cui si è tenuto conto sono: a) "Il diritto a comprendere", enunciato dal Primo Protocollo della "Convenzione europea per la tutela delle libertà fondamentali e dei diritti dell'uomo"; b) l'accesso a quanto previsto dall'art. 34 comma 2 della Costituzione – adempimento dell'obbligo scolastico; c) l'accesso a quanto previsto dallo stesso articolo, comma 3, relativo alla necessità di garantire anche percorsi di studio superiore e/o universitario; d) il diritto alla libertà di espressione e di cultura, art. 21 comma 1 della Costituzione; e) il diritto all'informazione affermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza del 7 Dicembre 1994 n. 420. In generale, in relazione ai temi trattati, sono stati considerati i seguenti riferimenti: le "Regole Penitenziarie europee" del Consiglio d'Europa (2006) e la "Relazione conclusiva della Commissione ministeriale per le questioni penitenziarie" (D.M. 13 Giugno 2013) – tale testo è stato preso in considerazione in rapporto alle varie circolari ministeriali sull'attuazione delle linee programmatiche.

Il gruppo di esperti ha poi organizzato audizioni con soggetti istituzionalmente importanti, quali: il Presidente del CONI (per lo sport); il Direttore generale per lo Spettacolo del MIBACT; il Presidente del Coordinamento nazionale teatro in carcere; il Presidente dell'Istituto italiano per l'industria culturale; il Dirigente dell'Ufficio per la partecipazione scolastica, la legalità e la cittadinanza del MIUR; il Direttore generale della Fondazione Astrid. Sono stati ascoltati anche soggetti rappresentativi di esperienze significative di rapporto tra istruzione e cultura da una parte, e carcere dall'altra:

il Direttore artistico del teatro in carcere di Volterra; la Responsabile del progetto “Leggere è un diritto?” presso l’Istituto “Gozzini” di Firenze; gli operatori dell’Amministrazione penitenziaria dell’Istituto di Prato; gli operatori del Polo universitario di Firenze ed altre figure.

Ciò che è chiaramente emerso dalle audizioni è stata la distinzione tra un modo di concepire la cultura soltanto “passivo” ed invece la necessità di promuoverne l’aspetto “attivo”: si è auspicato che nell’esecuzione penale il detenuto possa avere un ruolo attivo nella costruzione del proprio percorso trattamentale – “responsabilizzazione” – pur in un contesto di supporto, assistenza, monitoraggio e valutazione.

Gli esperti hanno individuato numerose “buone pratiche” in diversi Istituti, e si sono definiti dei criteri valoriali: a) centralità della persona, sua autonomia e unicità; b) valore della rete per un servizio policentrico e paritetico-collaborativo.

L’istruzione, alla base di ogni trattamento rieducativo, dovrebbe essere un punto di riferimento essenziale per tutti i detenuti. Ma sono state individuate delle criticità di fondo: esse vanno dall’assenza di un’integrazione tra i due sistemi operanti negli Istituti penitenziari (operatori scolastici ed operatori carcerari), all’organizzazione rigida che non si definisce in relazione ai bisogni dell’utenza, ai frequenti trasferimenti dei detenuti che interrompono i percorsi da essi intrapresi, alla scarsità relativa di percorsi integrati come stage e tirocini, allo scarso collegamento con il mondo del lavoro. Inoltre, è stata identificata un’ulteriore criticità, un altro limite in senso lato al percorso di istruzione: esso viene finalizzato solo all’acquisizione del titolo di studio e non, invece, al conseguimento delle competenze sociali, comunicative, espressive e relazionali. Analizzando l’attuale situazione si è rilevato che un nuovo corso si è aperto con l’approvazione del DPR 263/2012, che ha definito l’assetto dei CPIA - (Centri Provinciali per l’Istruzione degli Adulti), a cui fanno capo tutti i corsi della scuola dell’obbligo e dell’istruzione secondaria, compresi, dunque, quelli che sono presenti negli Istituti di prevenzione e pena. Qui i percorsi, come previsto dall’art. 27 della Costituzione, sono finalizzati specificamente alla rieducazione dei detenuti attraverso l’inclusione professionale e sociale. I nuovi CPIA affiancano ai percorsi ordinamentali un arricchimento dell’offerta formativa attraverso l’innovativo strumento del “Patto” o “Contratto formativo” individuale, finalizzato soprattutto all’acquisizione di competenze spendibili all’esterno del carcere. Il 23 ottobre 2012 è stato siglato il Protocollo di intesa MIUR-Ministero della Giustizia. Il Comitato paritetico attuativo del Protocollo ha delineato un nuovo modello di offerta di istruzione e formazione nel contesto detentivo. Nel nuovo modello, il “Patto” punta a responsabilizzare il detenuto riguardo il proprio percorso con l’impegno di portarlo a termine. L’offerta formativa risulta così meno rigida o pre-confezionata, e più modulare, flessibile e personalizzata.

Gli esperti, in ordine agli obiettivi da raggiungere nell’ambito della formazione e dell’istruzione, hanno individuato le seguenti principali criticità: a) carenza di personale; b) mancanza di aule; c) incompatibilità degli orari previsti per l’attività scolastica e l’attività lavorativa; d) classi aventi composizione linguistica e culturale eterogenea; e) frequenti trasferimenti dei detenuti. Si è sottolineato quanto occorra, invece, favorire la fruibilità dei percorsi, attivare anche piattaforme telematiche ed estendere la possibilità del ricorso ai permessi ex art. 30 O.P. per esami di stato o di laurea.

Le proposte espresse dagli esperti indicano che l'offerta formativa debba essere congrua con la composizione dell'utenza detenuta; che debbano essere istituiti "Sportelli di orientamento permanente e *counseling*", operanti nell'ottica del *life design* e del *career design* e che dovrà essere introdotto il "portfolio" o "libretto formativo", successivamente sostituito con il "fascicolo elettronico del lavoratore, quale elemento integrato nel trattamento come documentazione che accompagna il detenuto.

Per quanto concerne l'istruzione universitaria, già nel Regolamento di esecuzione del 1976 art. 42, il compimento in carcere degli studi universitari doveva essere agevolato dalle autorità penitenziarie. Il successivo regolamento (DPR 30 Giugno 2000 n. 230), nel quarto comma, ha introdotto delle novità qualitative: vi si stabilisce che gli studenti ristretti debbano essere alloggiati in camere e reparti adeguati allo svolgimento dello studio e possano tenere con sé libri, pubblicazioni e strumenti didattici.

In merito ai Poli Universitari Penitenziari, essi sono rappresentati dai servizi e dalle opportunità offerte ai detenuti dalle Università, con la disponibilità dell'Amministrazione penitenziaria. Al momento manca un censimento aggiornato degli stessi Poli, anche tenendo conto che la situazione è in costante evoluzione. L'occasione per una maggiore conoscenza del fenomeno si è avuta in occasione del Convegno nazionale sul tema: "I Poli Universitari in carcere", tenutosi il 20 Giugno 2014 presso l'Università di Padova. A livello nazionale l'esperienza più rilevante è costituita dal Polo Universitario Penitenziario della Toscana. (Università di Firenze, Pisa e Siena – Case Circondariali di Prato, Pisa, la Casa di Reclusione di San Gimignano Ranza e le carceri di Arezzo, Livorno, Volterra, Sollicciano, nonché l'OPG di Montelupo Fiorentino). Poi vi sono i Poli Universitari Penitenziari del Piemonte, quelli del Lazio, dell'Emilia Romagna, di Sassari, della Lombardia, di Padova. Infine altri Poli sono in Calabria (Catanzaro), in Abruzzo (Chieti, Teramo e Sulmona), in Puglia (Lecce), in Sicilia (Catania e Palermo) e a Udine. Il gruppo di esperti, in effetti, ha raccolto testimonianze ed opinioni in particolare di studenti e operatori del Polo toscano. È emersa l'evidenza di come il percorso universitario possa costituire il momento decisivo di una rinascita esistenziale e sociale del detenuto. Anche su questo versante, comunque, si sono rilevate delle criticità. Si va dal *turn-over* dei detenuti, alla distribuzione disomogenea dei Poli, alla insufficiente circolazione nelle varie carceri degli "interpelli" dei Provveditorati volti a sollecitare le immatricolazioni... e poi vi sono le strutture inadeguate, la carenza di organico degli operatori, la mancanza di una loro adeguata formazione e, infine, l'impossibilità di usufruire dei permessi per tirocini curricolari e attività di laboratorio necessarie per conseguire crediti formativi.

Le proposte avanzate per far fronte ai problemi della formazione universitaria in carcere sono state le seguenti: a) deve essere favorito l'accesso a qualsiasi corso di studio; b) deve essere predisposto dall'Università un supporto amministrativo che aiuti lo studente ad adempiere alle pratiche amministrative richieste; c) le Università dovranno incentivare la didattica interna al carcere nonché le attività di tutoraggio; d) Università e Amministrazione penitenziaria dovranno garantire adeguati sistemi informatici quali pc e software; e) dovrà essere istituita la figura di un "referente per gli studi universitari", la quale, in sede di valutazione, faccia valere - presso il GOT "Gruppo Osservazione e Trattamento" - i progressi fatti nello studio ai fini dell'ottenimento di be-

nefici; f) dovranno essere erogati dei corsi di formazione per gli operatori penitenziari che svolgano la attività di “sorveglianza dinamica” nei confronti dei detenuti-studenti universitari; g) si dovrà predisporre un servizio di orientamento per aiutare i detenuti ad individuare il proprio percorso di studio e per garantire l’accesso solo a persone motivate e non aventi un approccio strumentale.

Nel corso dei lavori si è ribadita la specificità della formazione universitaria. Diversamente dal sistema di istruzione e da quello della formazione professionale, la finalità della formazione universitaria non consiste precipuamente nell’offerta di un titolo spendibile sul mercato del lavoro, anche se questa determinazione può benissimo esser presente. Si tratta, invece, di fornire cultura e competenze che abbiano valore in sé... che aiutino ad attribuire “senso” al proprio tempo: l’Università deve soprattutto permettere il soddisfacimento del fondamentale diritto all’istruzione e alla formazione avanzate.

Per quanto riguarda l’area della “cultura”, una prima indicazione emersa dal lavoro del gruppo di esperti riguarda la necessità del superamento, riguardo la cultura in carcere, dello stereotipo per il quale essa viene identificata come mero intrattenimento o svago riempitivo del tempo “vuoto”. Occorre sempre tenere a mente che in Italia, la Costituzione e la normativa penitenziaria considerano le “pene” come volte al reinserimento sociale e connotano la cultura, insieme con i vari progetti educativi, ossia con l’istruzione, quali terreni dai quali può nascere una “seconda opportunità”. Infatti, quando l’evento culturale non è inteso come mero riempitivo, ma coinvolge attivamente e in prima persona il detenuto, allora, come è citato nella Relazione, “la pratica espressiva opera potentemente come strumento di re-visione del sé e come strumento di liberazione dagli schemi mentali carcerari”.

L’aspetto preminente della attività culturale nelle carceri è senz’altro l’attività teatrale. Da tempo ormai la cultura in generale e il teatro in particolare hanno le potenzialità per diventare effettivi ed importanti elementi trattamentali. Basti pensare che numerosi studi nazionali ed internazionali mostrano come il tasso di recidiva (65% in Italia e in Europa, mediamente), scenda sotto il 20% tra coloro che possono accedere al lavoro e fino al 6% tra coloro che in carcere svolgono attività artistiche e culturali, in particolare il teatro. Si fa teatro nell’86,41% delle carceri italiane. Il Coordinamento Nazionale Teatro in carcere, organismo consultato dagli esperti, raccoglie oltre il 60% delle Associazioni teatrali stabilmente operanti nelle carceri. Il numero dei detenuti coinvolti è significativo: 3.638. Per valutare la portata di questo dato si consideri che, se da un lato è vero che gli iscritti ai corsi scolastici sono 20.364, dall’altro i 3.638 praticanti le attività teatrali rappresentano il 45% dei diplomati (8.103) e rappresentano otto volte gli iscritti ai Corsi universitari (413). Nella Relazione dell’Istituto Superiore di Studi Penitenziari – ISSP, recante il titolo “Aspetti trattamentali sperimentali” si afferma: “Il teatro in carcere, opportunamente canalizzato dal lavoro comune di operatori e registi, è stato lo strumento con cui sono stati sconfitti gli stili e i consumi dell’agire deviante”. Il fenomeno del teatro in carcere, sviluppatosi dai primi anni ’80 del secolo scorso, rappresenta una ricchezza culturale unica al mondo quale laboratorio di socialità, relazione, valore. Col teatro si crea una scena alternativa a quella della vita quotidiana. Nella Relazione finale si afferma che: “Una piacevole sensazione di libertà come

quella che si prova a interpretare un personaggio, potrebbe rendere meno doloroso l'abbandono della routine penitenziaria alla quale il detenuto si aggrappa spesso nel tentativo di normalizzare il proprio disagio⁷. Insomma, il teatro fa disapprendere il carcere ed è terapeutico per la "mente reclusa". Recitando si guarda a se stessi e si modifica l'immagine che si vuole offrire.

Per quanto concerne il tema dei finanziamenti per le attività culturali e per il teatro in carcere, s'è rimarcato il fatto che la precarietà dei finanziamenti (MIBACT e, nel settore privato, fondazioni bancarie, imprese private, sponsor) può essere superata solo con la definizione precisa del valore e della funzione dei progetti culturali nelle carceri. La scarsità dei finanziamenti dedicati al teatro, in particolare, (provenienti da Enti Locali, MIBACT e Amministrazione penitenziaria), si potrebbe superare con: a) messa a sistema delle attività; b) responsabilizzazione rispetto al rapporto tra fondi disponibili e risultati conseguiti; c) istituzione di una figura professionale dell'Area educativa che assicuri una opportuna attività di monitoraggio delle attività in essere.

Competenze degli operatori

La revisione dell'assetto del personale del sistema penitenziario e la riqualificazione delle sue competenze, si inserisce all'interno dell'evoluzione della concezione moderna dell'esecuzione della pena, in cui si riconosce la centralità della persona destinataria del provvedimento penale. Tale concezione presuppone che il sistema dell'esecuzione penale debba tenere conto delle richieste sociali, della complessità delle relazioni umane e dei bisogni delle persone coinvolte. Questo implica che tutti gli attori del sistema debbano acquisire una maggiore e più qualificata consapevolezza sul senso costituzionale delle pene, che riguardi sia l'esecuzione penale interna che quella esterna. Allo stato attuale però sussistono notevoli limiti, che non consentono di rispondere adeguatamente a tali richieste. Dal confronto tra gli esperti del settore emerge, infatti, che l'attuale assetto organizzativo rimanda l'immagine di un'organizzazione verticistica e di una dimensione burocratica che non consente di valorizzare le professionalità presenti e che identifica l'esecuzione penale come un adempimento formale ad una richiesta punitiva piuttosto che un percorso di rieducazione e di reinserimento della persona che ha commesso il reato. Ad un sistema così impostato, sono connesse importanti conseguenze come ad esempio: la predisposizione di spazi inadeguati ed insufficienti, la frammentarietà e i ritardi dell'esecuzione delle pene, l'impossibilità di gestire adeguatamente i bisogni dei detenuti, in particolare quelli di reinserimento sociale, come offrire la possibilità di svolgere attività lavorative o formative. Da questo quadro emerge, inevitabilmente, una grande sofferenza professionale degli operatori del settore, che si trovano a dover affrontare notevoli difficoltà nel conseguire il proprio mandato. Per superare le problematiche esposte e migliorare la qualità delle prestazioni del personale carcerario, gli Stati Generali hanno avanzato diverse proposte di intervento specifiche,

⁷ Stati Generali dell'esecuzione penale, Tavolo 9 – "Istruzione, cultura, sport", p. 87

relative alle seguenti tematiche: ridefinizione del modello organizzativo, valorizzazione del personale, ruolo del volontariato e formazione del personale.

La proposta di ridefinire il modello di esecuzione penale, nasce dalla necessità sia di decentralizzare l'amministrazione della giustizia, sia di responsabilizzare il detenuto stesso nel proprio percorso educativo. Questo significa che la gestione dello spazio e del tempo deve diventare una responsabilità non solo degli operatori, ma anche e soprattutto del detenuto stesso, in quanto entra a far parte del proprio percorso di crescita e di autodeterminazione. Il sistema organizzativo deve rispondere a questa necessità sbloccando la propria rigidità attuale e proponendo un sistema dinamico. È auspicabile, quindi, realizzare una comunità penitenziaria che preveda la presenza di più centri di responsabilità in rete tra loro. I centri di responsabilità devono diventare il punto di riferimento della persona che ha commesso il reato, fornendo supporto, orientamento e, contemporaneamente, devono essere in grado di vigilare e far rispettare le regole.

I centri di responsabilità, per funzionare, devono poter contare sulla presenza di operatori, sia interni che esterni, che abbiano diverse professionalità, inclusa la Polizia penitenziaria, e che siano, quindi, in possesso di competenze eterogenee. Tutte le professionalità entrerebbero in contatto con i detenuti definendo percorsi adeguati ai cambiamenti della popolazione cui si fa riferimento. Il direttore di area avrebbe così la possibilità di confrontarsi maggiormente con queste figure e di prendere decisioni che siano legate all'osservazione quotidiana ed alla rilevazione dei reali bisogni dei detenuti. Questa proposta presuppone che, superando le barriere di categoria e coinvolgendo tutti gli attori e gli operatori del sistema nell'intervento globale sul detenuto, sia possibile superare l'attuale dicotomia sicurezza/trattamento e Polizia Penitenziaria/Amministrazione.

Alla ridefinizione del modello organizzativo è strettamente connesso il tema della valorizzazione del personale. La multidisciplinarietà auspicata dalla creazione dei centri di responsabilità, infatti, prevede sia l'adozione di nuove figure professionali, sia la riqualificazione di quelle già esistenti.

In questo contesto si è ritenuto opportuno riconsiderare le mansioni dell'*operatore dell'area giuridico-pedagogica* (educatore).

In primo luogo è stato proposto, come accennato nel paragrafo precedente, di trasformare le attività culturali e sportive, guidate generalmente dagli educatori, da semplici momenti di intrattenimento aventi la funzione di riempire i vuoti temporali quotidiani a veri e propri strumenti atti a favorire il processo di autodeterminazione. Questo potrebbe essere realizzato passando dalla concezione dell'"operatore unico" a quella di più operatori specializzati (operatore culturale, operatore sportivo, operatore dell'orientamento, ecc.). Tali figure sarebbero responsabili di progetti approvati annualmente nei rispettivi contesti e dei rapporti con le istituzioni, con il volontariato e con figure professionali esterne. Durante il dibattito è emersa però una criticità legata a tale proposta: prevedere la presenza di così tante figure specializzate potrebbe generare sia una parcellizzazione delle funzioni e dei saperi, che andrebbe a cozzare con la necessità di avere una visione globale del sistema, sia problematiche per l'incremento dell'organico degli educatori. Una proposta, alternativa alla precedente, è di

mantenere l'operatore unico e di fare ricorso, per la realizzazione di attività sportive, culturali e formative, ad operatori esterni all'Amministrazione penitenziaria.

La popolazione detenuta, in Italia, è fortemente caratterizzata da una significativa presenza di stranieri alla quale non corrisponde una congrua presenza di personale specializzato in grado di rispondere alle peculiari esigenze da essi manifestate. Molti stranieri hanno difficoltà a parlare ed a comprendere la lingua italiana, il regolamento della vita detentiva, il sistema penale e le possibilità di inserimento una volta usciti dal carcere. Questo panorama evidenzia la necessità di inserire nell'organico la figura del *mediatore culturale* che, seppur prevista in Italia dall'art. 35 co.2 del Regolamento di esecuzione, ad oggi sembra essere quasi assente. Il mediatore culturale dovrebbe diventare una delle figure professionali di cui l'Amministrazione penitenziaria si avvale quotidianamente per facilitare la comprensione reciproca ed il superamento delle difficoltà che i soggetti stranieri possono presentare, siano esse linguistiche, di natura culturale o normativa. Un buon contributo in tal senso può essere fornito dalle associazioni di volontariato. Oltre al mediatore culturale si propone di inserire nell'organico il *mediatore dei conflitti*. All'interno dell'istituto di detenzione infatti, molto spesso nascono conflitti tra detenuti e personale e tra detenuti stessi, che vengono risolti, nella maggior parte dei casi, esclusivamente con sistemi punitivi. La proposta è di costituire un Ufficio di mediazione composto da un mediatore professionale e da operatori volontari formati alla mediazione che siano in grado di agire sul conflitto aprendo il dialogo tra gli attori dello stesso. L'inserimento di nuove figure professionali deve, comunque, essere accompagnato dal potenziamento numerico delle figure già presenti come assistenti sociali, educatori, psicologi che operano sia negli istituti penitenziari sia nell'ambito dell'esecuzione penale esterna.

Nel sistema italiano di esecuzione penale il volontariato ricopre un ruolo molto importante, sia perché ricco di figure professionali eterogenee, sia perché costituisce un ponte costante con il mondo esterno. Il volontariato agisce in diversi ambiti come quello sportivo, culturale, di mediazione, religioso, legale, di sostegno alla persona. Le azioni di volontariato sono generalmente caratterizzate da una progettazione scrupolosa e professionale ma non per questo devono essere considerate come sostitutive delle attività che il personale dell'amministrazione è chiamato a realizzare. Il passo in avanti che il sistema penale dovrebbe fare è di considerare tali attività all'interno della propria progettualità, inserendo le proposte delle associazioni di volontariato nella propria programmazione, affiancando la figura del volontario a quella degli operatori, favorendo così un lavoro sinergico e coordinato. Inoltre, il volontariato, nel portare le esperienze intramurarie all'esterno, può favorire una maggiore sensibilità della collettività nei confronti della popolazione detenuta.

Valorizzare il personale significa anche promuovere la formazione degli operatori, formazione che non sia limitata al momento dell'assunzione, ma che risponda ai criteri di continuità, incisività, programmazione e che preveda una certificazione delle competenze acquisite. La formazione continua è indispensabile in un sistema complesso e delicato come quello dell'esecuzione penale: gli operatori devono essere in grado di fronteggiare le diverse situazioni in cui si trovano ad operare, attraverso la conoscenza

delle nuove disposizioni e di approcci innovativi. Una formazione così pensata deve essere programmata adeguatamente e deve essere coerente sia a livello orizzontale (quando riguarda operatori delle diverse aree) che verticale (quando riguarda operatori, funzionari e dirigenti) in modo da creare un ambiente favorevole, un cambiamento culturale, andando oltre una semplice successione di interventi formativi. Per rendere più incisiva l'attività formativa, si suggerisce di favorire il lavoro di gruppo piuttosto che limitarsi a svolgere lezioni frontali, in modo da valorizzare l'esperienza personale e da calare la formazione nel contesto reale vissuto dagli operatori. La formazione diventa così, al tempo stesso processo ed azione. Un altro strumento che può agevolare la realizzazione della formazione continua è l'utilizzo delle piattaforme informatiche.

Anche in questo contesto il volontariato potrebbe assumere un ruolo chiave, infatti, coinvolgendo alcuni volontari nei workshop con il personale, attraverso la testimonianza di diverse esperienze, la riflessione si arricchirebbe di nuovi punti di vista. Inoltre dovrebbero essere previsti percorsi che aiutino ad acquisire strategie di fronteggiamento dello stress e dell'ansia, possibili fenomeni determinati dalle peculiarità della professione.

Nella progettazione di interventi formativi rivolti al personale, si ritiene necessario inserire moduli di approfondimento su alcune tematiche specifiche quali:

- **Prevenzione del suicidio:** fornire strumenti utili ad analizzare e rilevare gli aspetti critici del sistema, gestionali, organizzativi e ambientali, che possano favorire la predisposizione di interventi adeguati atti a prevenire e/o intervenire nelle situazioni più vulnerabili. A tal fine sarebbe auspicabile predisporre un Protocollo di intervento implementato a livello nazionale.
- **Esecuzione penale femminile:** realizzazione di una formazione che ponga attenzione alle esigenze specifiche delle donne in carcere e istituzione di un Ufficio detenute che ne supporti la realizzazione. La formazione deve essere orientata a promuovere una cultura in grado di evitare sessismo, violenza e discriminazione nei confronti delle donne oltre a porre particolare attenzione al loro stato di salute.
- **Supporto alle relazioni familiari:** gli operatori devono essere consapevoli dei bisogni dei figli minorenni dei detenuti, devono essere in grado di accoglierli, valorizzando gli aspetti relazionali e devono essere in grado di fornire loro l'informazione adeguata, nel caso di detenzione di uno o di entrambi i genitori.
- **Rispetto delle differenze di orientamento sessuale:** al fine di eliminare l'eventuale presenza di discriminazione sessuale è necessaria un'adeguata azione informativa e formativa imperniata sulla valorizzazione delle diversità, sul rispetto delle peculiarità e sulla rielaborazione del concetto di normalità. Gli operatori devono essere in grado di riconoscere e rispettare i bisogni, di individuare comportamenti potenzialmente offensivi e, partendo da questa consapevolezza, di sviluppare la capacità di agire al fine di creare un clima positivo in cui le persone si sentano libere di esprimersi.
- **Stranieri:** come già detto in precedenza, la grande presenza di stranieri nella popolazione detenuta, fa emergere l'esigenza di inserire nell'organico nuove figure professionali, come il mediatore culturale. Questo però non significa che il resto del personale debba essere escluso da percorsi di approfondimento e di riflessione

in tema di differenze culturali. In realtà è importante che il lavoro del mediatore sia in sintonia con gli interventi predisposti dagli altri educatori. Per questo motivo si dovrebbe prevedere un specifica formazione ed in particolare: aggiornamento sulla cultura ed i bisogni degli stranieri in carcere; aggiornamento sul tema del proselitismo e della radicalizzazione. Gli operatori, in seguito alla formazione su questo particolare tema devono essere in grado di prevenire, individuare eventuali segni di radicalizzazione, gestire detenuti radicalizzati, promuovere percorsi di de-radicalizzazione, stabilire una continuità informativa con l'esterno nel caso di dimissione di un soggetto radicalizzato.

- **Reinserimento sociale:** ispirandosi al modello inglese, che prevede una stretta collaborazione tra il sistema di giustizia e quello universitario sia nella progettazione che nella realizzazione della formazione, si propone di prevedere un bando nazionale aperto a tutti i dipartimenti universitari, per la progettazione e la realizzazione di un piano triennale di formazione per gli operatori dell'area penale. In questo modo si permetterebbe di aprire la comunicazione tra operatori penitenziari, Magistratura di sorveglianza, volontariato, soggetti del terzo settore, enti pubblici, al fine di incrementare l'efficacia degli interventi di reinserimento sociale.
- **Tutela dei diritti umani:** ad oggi questa tematica appare spesso nei programmi formativi dei dirigenti, generalmente presentata come regole e principi generali che trovano poca applicazione nella pratica. Emerge, quindi, l'esigenza di estendere tale formazione a tutto il personale, prevedendo una sua contestualizzazione nella realtà quotidiana. È importante definire strategie ad hoc per diminuire le criticità e migliorare le condizioni lavorative degli operatori.
- **Mediazione dei conflitti interni:** oltre al ricorso alla già menzionata figura del mediatore dei conflitti, sarebbe auspicabile poter contare anche su tutti gli altri operatori, adeguatamente formati per una efficace gestione dei conflitti interni.
- **Tutela della salute:** questo tema è uno dei più complessi e controversi emersi dal confronto tra gli esperti. Dall'analisi della situazione attuale emerge una generale necessità formativa rispetto ai temi della salute, della prevenzione e dell'accesso ai dati sensibili di natura medica. Inoltre, si richiede un investimento formativo specifico nei casi di intervento su detenuti con disagio psichico, in particolare, su come intervenire in attesa dell'arrivo di personale medico. L'intervento non può essere delegato esclusivamente al personale di sicurezza ma ogni operatore deve essere in grado di fronteggiare le varie situazioni che possono presentarsi.

Conclusioni

Gli Stati generali dell'esecuzione penale hanno dato nuovo impulso al processo di riforma della giustizia, attualmente in corso, evidenziando ancor di più l'importanza di percorsi individualizzati, di processi di responsabilizzazione e di autoriflessione, di modelli sanzionatori di tipo reintegrativo, e non afflittivo, svolti a favore della comunità e nella comunità, nonché di attività di sensibilizzazione e di coinvolgimento del territorio di appartenenza.

La Riforma della giustizia, sotto il profilo normativo dovrà, dunque, attuare un riordino organico e coerente dell'ordinamento penitenziario per ridare slancio e contenuti alla finalità costituzionale della rieducazione.

Sotto il profilo organizzativo, sarà necessario, invece, adottare soluzioni che, compatibilmente con le restrizioni ineliminabili della libertà, potranno offrire ai detenuti opportunità in grado di preparare un loro graduale reinserimento sociale.

Andrà anche ampliato e potenziato il ricorso a sanzioni penali diverse dalla detenzione, percorsi di messa alla prova e di esecuzione di misure alternative che pur mantenendo la fisionomia di sanzione saranno in grado di accompagnare il ritorno nella società di chi ha commesso un reato.

A fronte di tali importanti cambiamenti ci si chiede quanto le istituzioni, le agenzie educative, il mondo imprenditoriale e le reti territoriali siano pronti ad operare e ad investire.

Quanto l'opinione pubblica e, più in generale, la collettività è pronta a mettersi in discussione, a vincere le paure ed i pregiudizi, a sperimentarsi, a farsi coinvolgere nei percorsi di reinserimento delle persone in conflitto con la giustizia?

Queste sono le nuove importanti sfide da affrontare affinché il sistema penitenziario italiano sia coerente con quanto affermato dall'articolo 27 della Costituzione. Occorre, dunque, lavorare insieme in una prospettiva di futuro e di rinnovamento culturale.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV., *Gli stati generali dell'esecuzione penale. Documento finale*, aprile 2016
- AA.VV., *Gli stati generali dell'esecuzione penale visti dall'Osservatorio Carcere dell'Unione delle Camere Penali italiane*, Pacini Editori, 2016
- AA.VV., *La recidiva nei percorsi penali dei minori autori di reato*, Dipartimento Giustizia Minorile, Centro Europeo di Studi di Nisida, Gangemi Editore, 2013
- Carolla S., Maiorano A. e Maiorano F., *L'integrazione sociale del detenuto attraverso il lavoro e le reti territoriali dei servizi*, ISFOL, Occasional Paper, n.18 2015
- Corte europea dei diritti dell'uomo - *Sentenza Torreggiani e altri c. Italia*, 8 gennaio 2013;;
- Di Rico L., a cura di, *Percorsi di inclusione socio-lavorativa dei giovani ristretti tra innovazione e rete con il territorio*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, 2016;
- Maiorano A., a cura di, *O.L.T.Re Un percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, 2015.
- Rapporto carcere-recidiva: indagine empirica sul carcere di Bollate*, Ministero della Giustizia in collaborazione con l'Einaudi Institute for Economics and Finance (Eief), il Crime Research Economic Group (Creg) e il Sole 24Ore, 2015.
- Relazione 2016 sul costo del lavoro pubblico*, Corte dei Conti, Roma, maggio 2016
- Relazione sullo svolgimento da parte dei detenuti di attività lavorative o di corsi di formazione professionale per qualifiche richieste da esigenze territoriali*, Ministero della Giustizia Doc. CXCIV n. 2 XVII Legislatura, 20 marzo 2015

Relazione sullo svolgimento da parte dei detenuti di attività lavorative o di corsi di formazione professionale per qualifiche richieste da esigenze territoriali, Ministero della Giustizia Doc. CXCIV n. 3 XVII Legislatura, 19 gennaio 2016

Statistiche sul lavoro penitenziario 2013, Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio per lo sviluppo e la gestione del sistema informativo automatizzato - Sezione Statistica, 2014.

UN, *Nelson Mandela Rules*, UN-Doc A/Res/70/175 on 17 dicembre 2015.

Per citare questo articolo: Lucilla Di Rico, Antonietta Maiorano, Giampaolo De Amicis, Cristina Lolli, *Gli Stati generali dell'esecuzione penale per l'inclusione socio-lavorativa dei detenuti*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 165-182.

I-Learning, Digital Storytelling and health care

di Lavinia Bianchi, Mario Cusmai, Maria Grazia Proietti, Antonella Punziano, Alberto Quagliata

Abstract: un contesto organizzativo che ponga la relazione al centro dei percorsi formativi e valorizzi la narrazione come prassi educativa si prende cura delle proprie risorse e si riconosce come una “fabbrica di storie” in cui si incontrano e si integrano ricorsivamente le biografie delle persone coinvolte, delineate da componenti cognitive e affettivo-relazionali. Prendersi cura di un malato significa conoscere nel profondo il suo vissuto di malattia, la storia più vera del suo essere paziente: per fare questo è necessario valorizzare il racconto del paziente, per co-costruire un consapevole progetto terapeutico. Il collegio IPASVI e il Laboratorio di I-learning e Digital Storytelling del Dipartimento di Scienze della Formazione dell’Università RomaTre collaborano da tempo alla progettazione e realizzazione di percorsi di apprendimento. L’I-learning si ispira alla cornice metodologica del costruttivismo sociale e sollecita processi formativi ecologicamente ed eticamente responsabili, costruiti intorno alla centralità della relazione e alla valorizzazione della narrazione come prassi educativa.

Parole chiave: Digital storytelling; Medicina narrativa; I-learning

* Paper presentato in occasione dell’undicesimo convegno internazionale *Storytelling, Illness and Medicine 11th Global Meeting of the Health project* (Budapest, Marzo 2016). La nostra relazione ha dato conto, in modalità narrativa, delle esperienze di formazione blended realizzate dal Laboratorio di *I-learning e Digital Storytelling*, Dipartimento di Scienze della Formazione dell’Università RomaTre, in collaborazione con il collegio IPASVI di Roma. L’ambito disciplinare della medicina narrativa e i percorsi di formazione blended in cui la componente online è realizzata in coerenza con il modello didattico dell’I-learning si intrecciano con le riflessioni sull’etica sviluppate nella ricerca infermieristica e nelle professioni di cura.

** This paper is a shared work by five authors. Specifically, Lavinia Bianchi wrote the final edit of paragraph on *The importance of stories in the medical care process. Some considerations about narrative medicine*, Mario Cusmai of paragraph on *Digital Storytelling*, Maria Grazia Proietti of paragraph on *IPASVI and RomaTre: a vision for the future*, Antonella Punziano of paragraph on *Background*, Alberto Quagliata of paragraph on *The I-learning model*.

Background

An organizational environment that places the relationship at the centre of professional development and enhances narrative competence as an educational practice takes care of its resources and it is recognized as a complex system, as a "factory of stories"; in such a factory, a learning path – respectful of the individuals' learning space and able to support experiences of sharing constructive knowledge – recursively combines the biographies of the people involved, characterized by cognitive, emotional and relational aspects.

Knowing in depth the illness experience of a patient, the truest story of his/her being ill, means to take really care of him/her. This is necessary to build a conscious treatment plan, to enhance the relationship of care through the story of the patient: nurses have a key role in this process.

We live in an era where nurses' role is expanding and supporting their knowledge becomes increasingly important: the ability to apply knowledge to practice is fundamental in creating competent and highly skilled professionals.

The Centre of Excellence of the Nursing Board in Rome and the I-learning and Digital Storytelling Laboratory of Roma Tre University have worked together for a long time to create blended learning pathways, providing a powerful integration of classroom and online activities.

More in detail, blended training for nursing is a learning path for hospital workers that has the aim to create a staff of skilled professionals by means of both the I-learning model and the narrative practice.

Each edition provides for a five week blended learning course, promoting a virtuous continuity between online and in presence instructional proposal: online activities, designed on the basis of the I-learning model, perform an effective bridge between metacognitive, cognitive and relational features of every person.

Blended training is necessary for those work organizations that are scattered in different areas, are not able to guarantee long presence courses to their employees and do not want to restrict their learning proposal to traditional e-learning.

Learners appreciate blended formula because in this way they can create their own knowledge consistently with their own competences and their biographies.

Moreover, narrative practice enhances collaboration and sharing opportunities with teachers, I-tutors and colleagues, and these opportunities support both deep educational relationships and significant learning.

The I-Learning model

Blended learning paths designed by I-learning and Digital Storytelling Laboratory of Roma Tre University are based on an original operational model inspired by a social constructivism methodological framework.

The I-learning model has been tested in many different contexts, having good responses: post-lauream, academic and PhD courses, middle and high schools, private and public work organizations.

The expression 'I-learning' inspires to think e-learning like a learning system, focused on a "good" integration between relational dimension and individual responsibility in a learning process; beyond the Internet, 'I' refers to learner responsibility: coming out from anonymity and isolation of traditional learning (and, most of all, of traditional e-learning), the learner subject (I) takes a leading role, becoming an aware, resolute and creative protagonist of Web collective intelligence.

The I-learning model sustains ethically responsible training processes, designed around relationship centrality and narrative practice appreciation.

In the I-learning model we found some basic pedagogical concepts: different individual competence blending, learning experience sharing, scaffolding sure application, interpretation of individual differences like a value for learning and practice communities, metacognitive and auto-assessment activities enhancing, motivated development of digital technologies, as efficient amplifiers to magnify relationships and partnerships.

The I-learning model depicts a team sharing the same learning goal; in this context, the I-tutor is a basic competent figure tuning with the best learning processes and online activities development: more in detail, the I-tutor facilitates both online learners relationships and shared processing of learning outcomes concerning narrative centrality.

Designing online activities on the basis of the I-learning model, blended training promotes an optimal integration of traditional classroom activities together with online activities: both are necessary in a constructivism project and their integration is an important additional value.

Frequently, traditional learning environments, in presence and online, disregard those experiential and participatory methods that prove to be necessary to construct significant learning: more often students, in each formative situation, live a teaching experience, not a learning one.

Diametrically opposite, in experiential environments designed consistently with the constructivism paradigm, like those active in the Moodle platform, a learning path takes a circular, networking shape of virtual interactions between teachers and students, similar to a 'platonic' dialogue.

Specifically, in an I-learning experience each nurses group creates digital stories about different subjects: for example, ethic aptitude and care relationship in nursing job. Effectively, Digital Storytelling practice uses Prezi software: it enables to realize engaging and exciting digital stories that put together different digital resources and enhance the partnership of people in a cooperative learning path.

In Storytelling, Illness and Medicine 11th Global Meeting of the Health Project¹ (Budapest, 14-16 march 2016), we showed some narrative frames explaining the I-learning model: these frames have been produced in our blended courses.

The Prezi at the following link illustrates distinctive characteristics of the I-learning model:

¹ <http://www.inter-disciplinary.net/probing-the-boundaries/health/research-streams/storytelling-illness-and-medicine/>.

https://prezi.com/xbn7ezfe_58/the-i-learning-model/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

A Prezi on ethic nursing, that is coherent with ethic aptitude proposed by Gardner in his book *Five minds for the future*, is available at the link:

https://prezi.com/ysj97cz2qzxj/histories-and-ethical-aptitude/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

Digital Storytelling

We are enveloped in a narrative network, because in today's society stories are widespread in all sorts of media as a communicative favourite way, especially in entertainment and in advertising, where storytelling is used to present new products and to create integrated communication strategies introducing engaging business histories (in regards to, it's really amazing the story at this link: <https://www.youtube.com/watch?v=2zfqw8nhUwA2>); moreover, in a hidden way, storytelling lives in the political world too (unexpected is the story we find at this link: https://www.youtube.com/watch?v=OCT_MONY2H03). Stories help us to explain the world we live in and our own thinking procedures, the way we use to understand the deep, hidden origin of our actions, to build and share passions and meanings: a sense creation within a narrative framework.

Regarding the relationship between education and stories, many studies about neuroscience, such as the one by Roger Schank, *Tell Me a Story*. Narrative and Intelligence, underline the importance of storytelling in learning processes.

Howard Gardner, in *The disciplined mind*, argues that narrative approaches in teaching promote the integrated use of the various dimensions of intelligence. Jerome Bruner writes:

“The stories and their intentional states preserve ‘the matter’, understood as relevance, while the objective descriptions do not; [...] it is important to plan activities that are important to those who practice them, that ‘take to heart’ to recipients: in this sense, the stories that recall emotions and moods enhance the relevance of the reflections and the cognitive artefacts, while the descriptions ‘objective’, own of a traditional learning path, fail to do so [...] the narrative is essential because, otherwise the logic, is not paralyzed by contradiction” (Bruner, 1990, p. 350).

Stories facilitate the construction of a deep sense of belonging to a group and the possibility to attend significant and emotionally involving learning paths, centred on the practice of Digital Storytelling: DST is a teaching strategy that underlines the con-

² The spot ‘1984’, where Apple disclosed Macintosh in 1984. Short digital story, designed by Ridley Scott, refers to the film *Blade Runner*: showed throughout XVIII Super Bowl, this spot is now a cult, indefinitely one of the best advertising story.

³ President Barack Obama lifts the nation's spirit by telling the story of a small U.S. company that built the drill used to rescue the trapped Chilean miners. One of the employees said “Center Rock is a little company, but we do big things”. Obama uses this story as an analogy for the decision that faces all Americans: to live small lives, or to do big things.

nections between the different disciplines and the whole learning process, encouraging the building of shared elements of knowledge through the creation of stories.

Within each training path, the creation of a digital story fosters reflection processes around different issues involving both individuals and the community, promoting a contextualized understanding of the knowledge elements proposed in the narrative framework.

The construction and the use of digital stories, as happens with each form of storytelling, encourage learners' involvement and attention, constituting an effective way to highlight, in a narrative framework that express them, the elements of knowledge, even those that are complex: thanks to the stories, people gain a significant and contextualized understanding.

Storytelling has always been part of a learning path, although sometimes this strategy is acted unconsciously, because it is so inherent to our social and communicative patterns that it becomes almost invisible.

Most experienced and effective teachers have always been great storytellers; students able to tell the disciplinary concepts in a narrative way handle their learning as best they can.

Thus, every human experience takes a narrative form: for a child as well as for an adult (apparently in different forms), the invention of stories contributes in a decisive way to the construction of personal identity, since, at a psychological level, it acts on the possibility to imagine a place for himself in the world.

This is the reason why institutions dedicated to education and training, that means schools and universities, should incentive programs enhancing the narrative arts such as opera, jazz, drama, novel, theatre and storytelling, because "a system of education must help those growing up in a culture find an identity within that culture. Without it, they stumble in their effort after meaning" (Bruner, 1996, p. 42).

At this link, <https://prezi.com/m-qjtjgsfovb/la-storia-siamo-noi-2/>, we find a narrative Prezi designed by a nurses group: through the metaphor of a nursing home where five elderly people live, this Prezi presents some key concepts such as creative intelligence, Maslow's pyramid, the community of practice, sense of belonging, care in the relationship: all expressions occurring and taking shape in nurses professional activity.

The importance of stories in the medical care process. Some considerations about narrative medicine

“Daughter: What did you mean by a conversation having an outline? Has this conversation had an outline?

Father: Oh, surely, yes. But we cannot see it yet because the conversation isn't finished. You cannot ever see it while you're in the middle of it. Because if you could see it, you would be predictable - like the machine. And I would be predictable and the two of us together would be predictable” (Bateson, 1972, p. 32).

Medicine has always been linked to narrative concerns because, as in every enterprise in which one human being helps another one, it has always been grounded in life's intersubjective domain.

“The narratives of the world are numberless. Narrative is first and foremost a prodigious variety of genres, themselves distributed amongst different substances – as though any material were fit to receive man’s stories. Able to be carried by articulated language, spoken or written, fixed or moving images, gestures, and the ordered mixture of all these substances; narrative is present in myth, legend, fable, tale, novella, epic, history, tragedy, drama, comedy, mime, painting (think of Carpaccio’s Saint Ursula), stained glass windows, cinema, comics, news item, conversation. Moreover, under this almost infinite diversity of forms, narrative is present in every age, in every place, in every society; it begins with the very history of mankind and there nowhere is nor has been a people without narrative. All classes, all human groups have their narratives, enjoyment of which is very often shared by men with different, even opposing, cultural backgrounds. Caring nothing for the division between good and bad literature, narrative is international, transhistorical, transcultural: it is simply there, like life itself” (Barthes, 1977, p. 79).

Like the narrative, medical practice requires the engagement of one person with another one and realizes that authentic engagement is transformative for all participants. The narratives are conversational ecologies that may be considered healthy and generative as well as sources of decisions and effective practices.

They are viable and adhere to the needs of patients and their families when their operation, in some way, is isomorphic to that of life’s evolutionary process rather than isomorphic to a machine’s operation (Boria, 2014).

Unfortunately, this tends to happen in the case of exasperated automatization of sanitary practices, where flexibility is lost and therefore adherence is prioritized rather than the bio-psycho-social complexity of the plot which one is confronted with.

The practice of medicine with narrative competence is as an effective model. Methods such as close reading of literature and reflective writings enable to point out four of medicine’s central narrative situations: physicians and patients, physicians and themselves, physicians and colleagues, physicians and society.

Through narrative competence, physicians can reach empathy with the patients recognizing their own personal experience through medicine.

By matching the differences among physicians and patients, colleagues and society, narrative medicine provides new opportunities for respectful, healthful and emphatic medical care.

The narrative knowledge has been proved to be significant not only for medicine but also for nursing, law, anthropology and sociology. Narrative knowledge is not a replicable notice; it attempts to illuminate the universal meaning by revealing the particular: “there is no incarnation of the universal except in the irreducible opacity of the singular” (Sartre, 1991, p. 55).

A story told by the patient results in a complex narration of illness described in words, gestures, physical findings and silences and it is worsened not only by the illness itself, but also by the fears, hopes and the mental conditions they cause.

As in psychoanalysis, in all of the medical practices the narration of the patient is crucial for the therapy because the way the patient tries to choose the words to contain

his internal chaos and worries allows the physician to imagine the biological, familiar, cultural, existential situation of the teller; this act of diagnostic listening enlists the listener's interior resources - memories, associations, curiosities, creativity, interpretative powers, allusions to other stories told by this teller and others - to identify meanings.

At this point, the physician can attend to face - if not to answer fully - the patient's narrative questions: "what is wrong with me? why did this happen to me? and what will become of me?" (Charon, 2001, p. 3).

The physician has the duty to establish a therapeutic alliance both to interpret physical findings and laboratory reports correctly, and to live and convey empathy for the patient's experience.

If the physician does not perform these narrative tasks, the patient might not tell the whole story, might not ask the most frightening questions, and might not feel heard.

In this case, the outcome would be a shallow and ineffective therapeutic relationship.

Despite the economic shrink of time available for listening, medicine has begun to understand the importance of telling and listening to the stories of illness.

Among both those working in this sphere and those who design training courses for health care assistants there is a growing awareness that narrative competences are to be considered basic and ethic to achieve high quality learning and professional outcomes.

IPASVI and Roma Tre: a vision for the future

In our country, a deep transformation of the communicative modes in medicine is necessary: so often, hospital and first aid centre communications are not clear enough, sometimes even not understandable at all. In health centres, patients rarely have the possibility to tell their stories, to convey their emotions: an effective cure procedure, a procedure taking care of patients, deeply evaluates patients' stories and emotions. Moving in this direction needs a deep change in traditional habits, a radical modification in the way we think about relationship and caring. For these reasons, the Centre of Excellence of IPASVI and I-learning and Digital Storytelling Laboratory of Roma Tre University will continue their partnership, certain that changes need an innovative learning path, designed around relationship and narrative centrality.

Our purpose is to help nurses live their job in a more satisfying and effective way, thanks to an improved awareness that helps them to reinvent themselves by means of "good" learning experiences; the Centre of Excellence and I-learning and Digital Storytelling Laboratory are founding a community of practice with these goals:

- improving information clarity in accident and emergency departments, enhancing Prezi too, to facilitate and make more pleasant behaviour rules;
- making usual, in such a way institutional, to dedicate time and emotional availability in paying attention to patients' histories, relationship and narrative centrality: this is our mantra.

Bibliographical references⁴

- Barthes R., *Introduction to the Structuralist Analysis of Narratives*, Hill and Wang, New York, 1977.
- Bateson G., *Mind and Nature: A Necessary Unity; Advances in Systems Theory, Complexity, and the Human Sciences*, Dutton, New York, 1979.
- Bateson G., *Steps to an ecology of mind*, Jason Aronson Inc. Northvale, London, NJ, 1972.
- Boria S., *Conversare felicemente scomodi: la sinpolifonia nelle reti sanitarie*, in *Riflessioni Sistemiche*, N° 11, 150-162, AIEMS, Roma, 2014.
- Bruner J., *Culture and Human Development: A New Look*, in *Human Development*, 33, 344-355, Karger, New York, 1990.
- Bruner J., *The culture of education*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1996.
- Charon R., *Narrative Medicine: a model for empathy, reflection, profession and trust*, in *Journal of American Medicine Association*, October 17, 1897-1902, JAMA, Urbana, 2001.
- Gardner H., *Five minds for the future*, Harvard Business School Press, Boston, MA, 2006.
- Gardner H., *The Disciplined Mind: Beyond Facts and Standardized Tests, the K-12 Education that Every Child Deserv*, Penguin Books New York, 2000.
- Histories and ethical aptitude*, <https://prezi.com/ysj97cz2qzxj/histories-and-ethical-aptitude/?utm_campaign=share&utm_medium=copy>.
- La storia siamo noi*, <<https://prezi.com/m-qjtjgsfovb/la-storia-siamo-noi-2/>>.
- Quagliata A., *I-Learning. Storie e riflessioni sulla relazione educativa*, Armando, Roma, 2014.
- Sartre, J.P., *The family idiot: Gustave Flaubert 1821-1857*, The University of Chicago Press Chicago, 1991.
- Schank R., *Tell me a story: narrative and intelligence*, Northwestern University Press, Evanston, IL, 1990.
- Storytelling, Illness and Medicine 11th Global Meeting of the Health Project*, <<http://www.inter-disciplinary.net/probing-the-boundaries/health/research-streams/storytelling-illness-and-medicine/>>.
- The spot 1984*, <<https://www.youtube.com/watch?v=2zfqw8nhUwA>>.
- We do big things*, <https://www.youtube.com/watch?v=OCT_MONY2H0>.
- Wenger E., *Communities of practice: learning, meaning, and identity*, Cambridge University Press, New York, 1998.

Per citare questo articolo: Lavinia Bianchi, Mario Cusmai, Maria Grazia Proietti, Antonella Punziano, Alberto Quagliata, *I-Learning, Digital Storytelling and health care*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 183-190.

⁴ In the bibliography, you can find also web references. Consultation date: 14/09/2016.

TECHE



Rassegna

Arcidiacono Davide, Pais Ivana

Innovare «dal basso» le politiche attive tra formazione e lavoro: un'analisi delle esperienze italiane, “Rivista delle politiche sociali”, 2015, n. 4, p. 247-273

Politiche del lavoro attive, Politiche della formazione

Potenziare il rapporto tra formazione ed employability è da anni uno degli obiettivi delle politiche europee per l'occupazione ma l'emergenza occupazionale attuale ne impone un ripensamento. Il contributo individua i tratti di iniziative «dal basso», riflettendo criticamente sulle loro caratteristiche di innovazione e sul rapporto tra formazione ed employability.

Aria Massimo, Gaeta Giuseppe Lucio, Marani Ugo

Divari di competitività tra regioni durante la sovereign debt crisis: il Mezzogiorno tra resistenza e resa, “Rivista economica del Mezzogiorno”, 2015, n. 3-4, p. 399-425

Competitività, Sviluppo locale

L'evoluzione della competitività delle regioni del Mezzogiorno viene confrontata con quella del centro-nord italiano e di altre regioni d'Europa ricorrendo ai dati del *Regional competitiveness index* (RCI) pubblicato dal Centro comune di ricerca (DG-JRC) e dalla Direzione generale per la politica regionale (DG-REGIO) della Commissione europea.

Battaglia Massimo, Cerrini Enrico

Gli accordi di programma come volano per lo sviluppo di nuove professionalità "green": evidenze da due esperienze nazionali, "Quaderni di economia del lavoro", 2015, n. 104, p. 94-114
Green economy, Riqualificazione professionale

L'articolo affronta il tema dei *green job* in relazione alle opportunità di riqualificazione di siti produttivi industriali di grandi dimensioni e alla possibilità che, in chiave di sviluppo locale sostenibile, tali processi di riqualificazione industriale possono stimolare.

Battaglini Elena, Masiero Nicoletta

Sviluppo locale e resilienza territoriale. Un'introduzione, "Economia e società regionale", 2015, n. 3, p. 5-22
Apprendimento, Resilienza

La resilienza costituisce una competenza di "comunità" e, quindi, struttura specifiche forme di apprendimento e sviluppo in base a priorità ed esigenze locali, individuate dalle comunità attraverso il proprio modello di territorializzazione.

Bertarini Beatrice

L'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro: prime osservazioni, "Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni", 2015, n. 2, p. 367-386

Politiche del lavoro attive, Servizi per l'impiego

All'Agenzia sono attribuite competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Assicurazione sociale per l'Impiego (AspI) attraverso il raccordo e il coordinamento con Inps e gli enti che esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

Bertolini Sonia, Filandri Marianna

Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, "Sociologia del lavoro", 2015, n. 139, p. 13-28

Famiglia, Giovani

La famiglia e il welfare hanno assunto nei paesi del Sud Europa, nell'ambito delle politiche lavorative e abitative per i giovani, pesi ben diversi. La ricerca analizza se nei diversi contesti istituzionali stabilità, instabilità e disoccupazione siano associati a diverse situazioni di indipendenza abitativa e familiare.

Bifulco Lavinia

Il welfare locale: processi e prospettive, Roma, 2015 (Studi superiori; 985)

Politiche sociali, Welfare state

Gli effetti della crisi hanno portato allo scoperto e acuito alcune fragilità di fondo cui si aggiungono, nel nostro paese, le mancate riforme, le autarchie locali, l'inefficace coordinamento centrale. Il volume allarga il discorso dall'Italia all'Europa, con un'analisi che abbraccia il capitalismo finanziario e l'Europa sociale, per comprendere i successi, i problemi e le vie di sviluppo possibili del welfare locale.

Binetti Paola (a cura di)

Lo spettro autistico: la legge n. 134/15 e i suoi risvolti clinici e sociali, Roma, Magi, c2016 (Psicologia clinica)

Disabilità psichica, Inclusione sociale, Politiche sanitarie

Il volume raccoglie i contributi di vari esperti, elaborati dopo l'approvazione della legge n. 134/2015 sull'autismo, che si pongono sostanzialmente due obiettivi: mettere a fuoco i quesiti che con maggiore frequenza riguardano il tema dell'autismo, cercando di comprendere perché sia indispensabile parlare di autismi o, comunque, di Disturbo dello Spettro Autistico (DSA) e di ragionare su ciò che oggi realisticamente si può e si deve fare per migliorare la qualità di vita delle persone comprese nello spettro autistico.

Brynjolfsson Erik, McAfee Andrew

La nuova rivoluzione delle macchine: lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante, Milano, Feltrinelli, 2015 (Serie bianca)

Sviluppo economico, Sviluppo sociale

La rivoluzione industriale ha dato luogo alla più rapida e ripida crescita di popolazione, di reddito e di produttività della storia. In due secoli ha cambiato il volto del pianeta e la vita degli uomini, portando ricchezza e nuove possibilità, ma anche sfruttamento, inquinamento, impoverimento e distruzione di molti stili di vita tradizionali.

Carollo Lilli

Sistema duale e apprendistato: modello tedesco e italiano a confronto all'epoca del Jobs Act, "Rivista delle politiche sociali", 2015, n. 4, p. 275-292

Apprendistato, Contratto formativo

Nel decreto legislativo n. 81/2015 (Jobs Act), il legislatore ha riscritto la disciplina dei contratti di apprendistato ispirandosi al sistema duale tedesco. Viene esaminato tale ultimo modello per cogliere «assonanze» e «discrasie» con il sistema italiano.

Castoldi Mario

Valutare e certificare le competenze, Roma, Carocci, 2016 (Studi superiori; 1032)

Scuola, Valutazione dei risultati dell'apprendimento, Valutazione del percorso di istruzione

La certificazione delle competenze è a regime anche nella scuola italiana, sia per il primo che per il secondo ciclo di istruzione, e costituisce un radicale cambiamento nei modi e nelle forme della valutazione scolastica. Per applicarla si tende a focalizzare l'attenzione su come compilare le diverse voci del documento: di fatto rimane sostanzialmente immutato il processo valutativo che ne precede la compilazione, salvo qualche piccola revisione formale alle intestazioni del registro (elettronico) o alla delibera del collegio docenti. Nel volume si propone di ribaltare la prospettiva.

Centra Marco, Gualtieri Valentina

La domanda di lavoro stabile nel periodo di crisi economica: un'analisi sul territorio italiano, "Economia e società regionale", 2015, n. 1, p. 53-71

Contratti di lavoro, Domanda e offerta di lavoro

Analisi della dinamica della domanda di lavoro a tempo indeterminato dal 2008 al 2013, evidenziando i fattori di eterogeneità riscontrati sul territorio italiano. L'analisi è stata condotta sfruttando informazioni di tipo longitudinale che hanno permesso di stimare gli ingressi, le uscite e le trasformazioni da e verso il lavoro permanente.

Colella Francesca

Individualizzazione, precarietà lavorativa e identità di carriera: la transizione università-lavoro dei giovani e i limiti dell'employability, "Sociologia del lavoro", 2016, n. 1, p. 177-192

Giovani, Transizione scuola-lavoro

L'articolo contribuisce al dibattito sull'*employability* sulla base di un'indagine empirica volta a comprendere il ruolo della formazione universitaria in rapporto al mercato del lavoro italiano.

Cortoni Ida

Qualità e policies formative. Analisi di un caso di studio sulla valutazione e monitoraggio nel sistema di istruzione scolastica, "RIV-Rassegna italiana di valutazione", 2015, n. 61, p. 7-27
Insegnanti, Qualità dell'educazione

Si descrive un'esperienza di monitoraggio costruita su misura per quattro Piani Nazionali dell'innovazione didattica e l'aggiornamento professionale degli insegnanti del MIUR al fine di individuare gli aspetti salienti e quelli critici della formazione, suscettibili di miglioramenti nell'ottica della qualità e della trasparenza dei processi formativi del sistema d'istruzione.

Destefanis Sergio, Esposito Marco, Luciani Vincenzo

Domanda e offerta di competenze al tempo del Jobs Act. Aspetti economici e giuridici, "Rivista economica del Mezzogiorno", 2015, n. 3-4, p. 427-477

Apprendistato, Competenze

Si mettono dapprima in luce gli squilibri a livello locale tra domanda e offerta di competenze utilizzando l'*OECD Diagnostic Tool*. Particolare attenzione è poi dedicata alla promozione del *matching* tra domanda e offerta di competenze attraverso lo strumento dell'apprendistato e i servizi all'impiego. Vengono in particolare enfatizzate alcune criticità di natura giuridica, soprattutto delle aree meridionali, che rendono difficile l'attuazione di politiche particolarmente efficaci a livello territoriale.

Di Benedetto Annalisa

Un'analisi del concetto di qualità della ricerca nella Vqr, "Sociologia e ricerca sociale", 2015, n. 108, p. 95-112

Qualità dell'educazione, Valutazione

La riflessione sulla Valutazione della qualità della ricerca (Vqr) è quella di analizzare le definizioni dei concetti di qualità della ricerca nella Vqr (2004-2010 e 2011-2014) assumendo un punto di vista esclusivamente metodologico.

Fana Marta, Guarascio Dario, Cirillo Valeria

La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs Act, "Rivista delle politiche sociali", 2015, n. 4, p. 75-97

Liberalizzazione, Relazioni industriali

Il Jobs Act, ha determinato un profondo cambiamento nel sistema delle relazioni industriali italiane. La sua introduzione costituisce il completamento del processo di

liberalizzazione del mercato del lavoro italiano iniziato attorno alla metà degli anni novanta.

Farina Fatima, Vincenti Alessandra

Nuova crisi e vecchi problemi. Effetti collaterali sul lavoro delle donne, “Rivista delle politiche sociali”, 2015, n. 4, p. 99-117
Crisi economica, Lavoro femminile

A fronte della diffusa convinzione che la crisi abbia colpito prevalentemente la componente maschile, le analisi mostrano gli effetti corrosivi della già debole presenza femminile, la cui recente crescita di offerta è sintomo di un grave affanno più che di una spinta virtuosa.

Fiorillo Lucia, Miccadei Carlo, Naldini Andrea

Le politiche per il capitale umano con il supporto del Fondo sociale europeo in Italia nel periodo 2007-2013, “Risorse Umane nella pubblica amministrazione”, 2015, n. 6, p. 46-71
Dispersione scolastica, Valutazione

Analisi degli interventi per il capitale umano sostenuti dal Fondo sociale europeo a supporto delle scuole (contro la dispersione e per una migliore qualità), l’istruzione superiore e la formazione, e gli interventi per il rafforzamento dell’adattabilità dei lavoratori alle nuove tecnologie.

Franceschetti Massimiliano

La necessità di aggiornamento di conoscenze e competenze nel settore del turismo. Alcuni spunti di riflessione dalle indagini Isfol sui fabbisogni, “Rassegna Cnos”, 2016, n.1, p. 69-78
Fabbisogni professionali, Turismo

Si esplorano le dinamiche relative all’ambito dei servizi turistici, di alloggio e di ristorazione con il duplice intento di evidenziare alcuni elementi concernenti la consistenza occupazionale del settore ma soprattutto di sottolineare le esigenze del fabbisogno espresse dagli imprenditori del settore.

Frey Marco

Lo sviluppo della green economy e le ricadute sull’occupazione, “Quaderni di economia del lavoro”, 2015, n. 104, p. 11-44
Occupabilità, Sviluppo sostenibile

Si affronta il tema della relazione tra lo sviluppo della green economy e la diffusione di opportunità di lavoro quantitativamente e qualitativamente più sostenibili da anni al centro dell’attenzione dei *policy maker* e degli studiosi.

Gallegati Mauro

Acrescita: per una nuova economia, Torino, Einaudi, 2016
(Passaggi Einaudi)

Crisi economica, Sviluppo sostenibile, Teoria economica

La teoria economica dominante è in profonda crisi. Dai manifesti degli studenti, alla disaffezione di una parte sempre più consistente della professione, al perdurare di una crisi che la teoria non contempla, si manifestano sempre più numerosi i segnali di un collasso imminente.

Giullari Barbara

Potenzialità e criticità di un'esperienza locale di creazione e utilizzo di strumenti di analisi delle traiettorie scolastiche e delle transizioni al lavoro alla luce del capability approach, "Sociologia del lavoro", 2016, n. 141, p. 107-121

Alternanza studio-lavoro, Inserimento lavorativo

Si propone una riflessione sul rapporto tra costruzione di basi informative e processi di *policy making* a partire dall'illustrazione di un'esperienza locale di programmazione di interventi per favorire l'accesso ed il successo scolastico e le transizioni verso il lavoro.

Gnetti Carlo

Gli ammortali: welfare, società e salute di fronte alla sfida dell'invecchiamento, Roma, Ediesse, 2015 (Saggi)

Invecchiamento attivo, Invecchiamento della popolazione, Welfare state

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno destinato a cambiare la geografia politica e sociale del pianeta. I temi della sindrome dell'immortalità e del mito di eterna giovinezza sono qui interpretati in chiave demografica, economica, sociale, medica e genetica.

Gotti Eugenio, Piano Roberta

Il sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione professionale. L'avvio di una sperimentazione nazionale, "Rassegna Cnos", 2016, n.1, p. 107-123

Alternanza scuola-lavoro, IFTS

Quadro evolutivo delle condizioni che hanno reso possibile l'avvio di un progetto sperimentale a livello nazionale per la costruzione di un sistema duale all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Ivaldi Silvia, Scaratti Giuseppe

Competenze manageriali e costruzione sociale di conoscenza. Una ricerca sul campo, “Studi organizzativi”, 2015, n. 2, p. 9-38
Competenze, Impresa sociale

Si presenta un caso di ricerca relativo alla ricognizione e individuazione delle competenze riferite ai dirigenti di un consorzio di imprese sociali. Le competenze sono descritte come strutturalmente connesse a esperienze e declinazioni locali.

Lella Giuseppe

Il difficile cammino della riforma dei servizi per il lavoro. Profili costituzionali, riforme istituzionali e attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro, “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2016, n. 1, p. 185-202

Diritto del lavoro, Servizi per l'impiego

L'accordo che il Governo ha sottoscritto con le Regioni il 30 luglio 2015, ha modificato il testo finale del decreto legislativo accogliendo un'impostazione più cooperativa volta a costruire una *governance* complessiva capace di confrontarsi con la realtà e la diversità dei mercati del lavoro locali.

Lodigiani Rosangela, Santagati Mariagrazia

Quel che resta della socializzazione lavorativa. Una riflessione sulle politiche per l'occupazione giovanile in Italia, “Sociologia del lavoro”, 2016, n. 141, p. 141-157

Occupazione giovanile, Socializzazione

Il paper rilegge il programma *Youth Guarantee*, con un approfondimento sull'esperienza italiana, al fine di investigare come le misure previste di Garanzia Giovani, e le scelte normativo-valoriali che incorporano, concorrano a plasmare il discorso pubblico su giovani e lavoro influenzando anche i processi di socializzazione lavorativa.

Marocco Manuel

La nuova governance delle politiche attive del lavoro, “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2016, n. 1, p. 203-214

Flexicurity, Politiche del lavoro attive

Il principale attore della Rete delle politiche attive del lavoro è rappresentato dalla nuova Agenzia nazionale Anpal. Il Ministero del lavoro viene dotato di reali strumenti di programmazione e verifica dei servizi per il lavoro ed è

supportato da una agenzia centrale munita di importanti strumenti informativi di verifica degli esiti delle politiche decise dall'Esecutivo.

Nunin Roberta

I congedi parentali dopo il D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Il lavoro nella giurisprudenza", 2016, n. 1, p. 14-23

Congedo parentale, Diritto del lavoro

Il contributo analizza le principali novità apportate alla disciplina dei congedi parentali di cui al D.Lgs. n. 151/2001 del decreto di riordino n. 80/2015, varato nel quadro dell'attuazione da parte del governo del Jobs Act.

Occhiocupo Giuditta

Il sistema della formazione continua e la rete nazionale del lavoro: un quadro d'insieme, Roma, Fondazione Giacomo Brodolini, 2016 (Working Papers della Fondazione Giacomo Brodolini; 12)

Formazione professionale continua, Lifelong learning, Mercato del lavoro

Il paper sintetizza gli elementi utili a fornire un quadro complessivo delle principali questioni, specie di carattere giuridico-istituzionale, che attengono alla funzione della formazione continua nell'attuale mercato del lavoro, mercato che è stato ed è tuttora oggetto di riforme che sono in fase attuativa. In particolare, si rende conto del dibattito inerente al rapporto esistente tra le definizioni di formazione continua e di formazione permanente.

Omizzolo Marco

Nuovi bisogni di assistenza familiare: le attività di cura dei migranti in Italia, "La Rivista delle politiche sociali", 2015, n. 2-3, p. 147-161

Anziani, Migrazioni

Focus di analisi le attività di cura prestate ad anziani e disabili in Italia da lavoratori e lavoratrici migranti attraverso l'analisi dell'indagine Oil del 2012.

Orciani Bianca Maria

L'alto apprendistato: la storia infinita, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2015, n. 4, p. 831-855

Apprendistato, Formazione tecnica superiore

Viene esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca a partire dal D.lgs

206/2003 fino al recente D.lgs. 81/2015, evidenziandone gli elementi di continuità e discontinuità.

Orientele Caputo Giustina

Giovani altamente qualificati in tempo di crisi: precarietà, percorsi e identità dei lavoratori atipici della pubblica amministrazione a Napoli, "Sociologia del lavoro", 2015, n. 140, p. 65-80
Giovani, Lavoratori del pubblico impiego

Si analizzano i percorsi di giovani adulti con elevati livelli di scolarizzazione e professionalità che tuttavia per remunerazione, lunghezza di orari lavorativi, differimento dei pagamenti, vuoti contrattuali e incertezze generali non sembrano essere più preservati degli altri dagli effetti della crisi.

Pellerey Michele

Orientamento come potenziamento della persona umana in vista della sua occupabilità: il ruolo delle soft skills, o competenze professionali personali generali, "Rassegna Cnos", 2016, n.1, p. 41-50

Competenze, Orientamento professionale

Si evidenzia il ruolo sempre più importante attribuito alle soft skills, o competenze professionali generali, nella preparazione dei giovani al fine di potersi inserire e permanere nel mondo del lavoro.

Ranci Costanzo, Pavolini Emmanuele

Le politiche di welfare, Bologna, *Il Mulino*, 2015 (*Manuali. Scienze sociali*)

Politiche sociali, Welfare state

Il manuale analizza le caratteristiche, le dinamiche e i problemi dei sistemi contemporanei di welfare. L'obiettivo è quello di ricostruire come il welfare si confronta con le grandi trasformazioni sociali ed economiche che investono i paesi europei.

Rosina Alessandro

NEET: giovani che non studiano e non lavorano, Milano: vp, 2015 (*Le nuove bussole*)

Disoccupazione giovanile, NEET, Politiche sociali

I Neet (acronimo inglese per Not in Education, Employment or Training), sono i giovani che non studiano e non lavorano: un fenomeno in crescita allarmante, uno spreco di potenziale umano ha un costo rilevante, sul piano sia sociale sia economico, perché le nuove generazioni sono

la componente più preziosa e importante per la produzione di benessere in un Paese.

Sacchetto Devi, Vianello Francesca Alice

Donne migranti e organizzazioni sindacali nella crisi, “Sociologia del lavoro”, 2015, n. 140, p. 159-172

Lavoratrici, Migranti

Si analizzano le modalità con le quali le donne migranti hanno affrontato la crisi economica e i conflitti di lavoro, delineando il rapporto tra lavoratrici e organizzazioni sindacali.

Santucci Rosario

Il contratto di lavoro part time all'epoca del jobs act: un agguato gattopardesco?, “Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni”, 2015, n. 2, p. 217-236

Flessibilità, Lavoro a orario ridotto

Il contratto *part time* è disciplinato quale strumento di flessibilità gestionale e di impiego minimale del lavoro, ma è poi privato di alcune tutele di sicurezza sociale in base a una funzione ideale (la scelta) che tanto normativamente quanto nella verità effettuale si manifesta in misura ridotta.

Scialdone Antonello

La rete e il trampolino. Indirizzi comunitari in materia di welfare ed investimenti sociali, “Quaderni di economia del lavoro”, 2015, n. 103, p. 169-182

Povertà, Inclusione sociale

Un quarto dei cittadini degli Stati membri è considerato a rischio di povertà e vive in situazioni di elevata deprivazione materiale. Le istituzioni comunitarie hanno prodotto diverse iniziative finalizzate all'obiettivo dell'inclusione su cui vengono sollecitati tanto i governi nazionali quanto i sistemi di autonomie locali

Toffanin Tania

Traiettorie e criticità della presenza delle lavoratrici anziane con bassa scolarità nel sistema occupazionale italiano, “Sociologia del lavoro”, 2015, n. 140, p. 81-98

Lavoro femminile, Pensionamento anticipato

Le riforme pensionistiche e la casualizzazione dell'impegno impongono alle lavoratrici anziane a bassa scolarità il posticipo del pensionamento ma senza alcuna garanzia reddituale, contestualmente alla generale riduzione del

finanziamento alla spesa sociale che allarga il loro carico di lavoro di cura.

Tonucci Alessandra

Le politiche di inclusione delle persone con disabilità: la Convenzione ONU e il cambio di paradigma, in Rapporto sulle Regioni in Italia 2015, Milano, Gruppo 24 ore, 2016, p.275-290
Diritti dei disabili, Disabilità, Politiche sociali

In concomitanza con la conclusione del primo mandato triennale dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (OND) ed in corrispondenza del ruolo assunto in tale sede dalle Regioni e Province autonome, il contributo dà conto della ricognizione di azioni ed interventi di competenza regionale declinate nel Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, il primo dell'era post-ratifica italiana della Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

Vitiello Mattia

Le dinamiche dell'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro italiano nell'ultimo decennio, "La Rivista delle politiche sociali", 2015, n. 2-3, p. 45-63

Inserimento lavorativo, Migrazioni

L'inserimento lavorativo rappresenta il principale meccanismo di integrazione degli immigrati. L'articolo si propone di individuare le caratteristiche preminenti dell'integrazione lavorativa degli immigrati in Italia attraverso l'esame delle statistiche dell'indagine trimestrale delle forze lavoro pubblicate da Istat.

Wihtol de Wenden Catherine

La globalizzazione delle migrazioni: un diritto di uscita senza diritto d'entrata, "La Rivista delle politiche sociali", 2015, n. 2-3, p. 17-26

Migrazioni, Mobilità sociale

Negli ultimi trenta anni, il diritto di uscita si è sicuramente diffuso ma, mentre le migrazioni internazionali si globalizzavano, le politiche di controllo delle frontiere si inasprivano. Uno degli elementi centrali del problema è la trasformazione del fenomeno migratorio in fenomeno legato alla mobilità alla quale si aggiunge l'iniqua distribuzione del diritto di emigrare.

Recensioni

Creare conoscenza nell'era della digital economy

Pierluigi Richini

Giuditta Alessandrini, *Nuovo manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci Editore, Roma, 2016, 208 pp.

*Il mare calmo non fa diventare
esperto il pescatore
(proverbio africano)*

Un manuale è uno strumento di sistematizzazione di un sapere professionale, finalizzato ad una sua riproducibilità, indicando le migliori pratiche e le metodologie che alla luce delle esperienze più recenti e dei dati scientifici più aggiornati risultano essere più fruttuose. Il termine “manuale” rimanda quindi alla sua consultabilità, ad un lettore ideale (nella accezione che ne proponeva Umberto Eco nelle “Sei passeggiate nei boschi narrativi”, con la L e la I maiuscole), al dominio della tecnica e dello specialismo.

In questa accezione il *Nuovo Manuale* si pone come valido ausilio per chi opera o intende operare nel campo dell’educazione e della formazione, suggerendo modelli e strumenti su varie tematiche di grande rilevanza e proponendo temi di frontiera con rigore scientifico e profondità metodologica.

Ma nel caso specifico, il *Nuovo Manuale* pone anche – direttamente e indirettamente – il problema di quale sia il “posto” della specifica disciplina di cui tratta, di quale sia il possibile o auspicato ruolo di chi intende apprendere il mestiere in un determinato contesto sociale. L’autrice evidenzia come un formatore possa operare efficacemente fornendo delle mappe mentali, immagini, metafore utili al discente per poter percorrere una propria strada anche al di fuori, oltre, la relazione con il formatore. Al tempo stesso ci fornisce nel primo capitolo una metafora molto suggestiva, proponendo il ruolo del formatore in dieci stanze, borgesianamente labirintiche, a partire da un “vestibolo” per orientarci nelle riflessioni. La formazione presenta sicuramente una nuova necessità di definire il suo perimetro, il suo significato professionale e sociale, e alla luce di questa consapevolezza ci si potrà trovare a proprio agio in una o più di quelle stanze. Scegliamo qui di entrare nell’ottava stanza, quella del *presidio dell’apprendimento e dell’innovazione*. Oggi ci troviamo di fronte a grandi cambiamenti nell’economia e nella società che hanno trovato un denominatore comune nella presa d’atto che siamo pienamente entrati nella “quarta rivoluzione industriale”, cui stanno contribuendo tre potenti driver tecnologici: Internet of Things, i Big Data e il Cloud. Sempre più frequentemente viene utilizzato il termine *disruptive innovation*, in una accezione spesso errata e che va oltre il significato attribuitogli da chi l’ha concepito; ma anche questo fenomeno va interpretato alla luce della percezione, per lo più affannata, di trovarsi di fronte ad una velocità dei mutamenti che supera le capacità di adattamento sociale e professionale fino ad oggi impiegate. Diverse fonti scientifiche statunitensi concordano sul rischio di disoccupazione di massa conseguente agli sviluppi congiunti della robotica e dell’intelligenza artificiale, tema ripreso anche dal World Economic Forum di Davos dello scorso gennaio 2016. Il rapporto con l’innovazione è ineludibile e indubbiamente nel nostro paese si sommano problemi di natura strutturale, sociale e culturale, che separano le pur tante eccellenze da una più ampia platea di imprese, lavoratori e cittadini ancora in condizione di analfabetismo digitale. L’indicatore europeo DESI (Digital Economy and Society Index) 2016 posiziona l’Italia ben al di sotto della media dell’UE28, precedendo solo la Grecia, la Bulgaria e la Ro-

mania. L’Innovation Union Scoreboard pone la performance delle imprese italiane in 16^a posizione, tra i *moderate innovators*. Il Global IT report del 2015 del World Economic Forum vede l’Italia in 119^a posizione relativamente all’impatto delle nuove tecnologie sui modelli organizzativi delle imprese. A fronte della necessità di apprendere l’innovazione, non sembra sia possibile ancora cogliere nel sistema della formazione (in particolare in quella continua) adeguati segnali di consapevolezza del nuovo contesto. I dati sulla formazione continua, così come emergono dal recente rapporto Isfol, svelano luci ed ombre di un sistema che appare incerto. L’incremento del numero di lavoratori coinvolti nei piani formativi finanziati dai Fondi Interprofessionali non riesce a lenire le perplessità che insorgono laddove si evidenzia una quota del 22% di piani finalizzati alla *competitività d’impresa/innovazione* superata dalla finalità della *formazione obbligatoria (ex-lege)*, pari al 25,7%. Sul piano dei contenuti, la *sicurezza nei luoghi di lavoro* riguarda la formazione del 44,5% dei lavoratori coinvolti nei piani, tematica che sovrasta qualsiasi altra (ad esempio, le *tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni* hanno riguardato il 3,9% dei lavoratori coinvolti nei piani). La disposizione all’apprendimento continuo è così oggi una necessità tangibile, che pone nuovi interrogativi agli educatori e ai formatori, dalla nuova relazione con il lavoro e con l’organizzazione introdotta dalle nuove forme di flessibilità (quali lo Smart Working) ai “contenuti” dell’apprendimento, al rapporto sempre più stretto tra formal, non formal e informal, al condividere innovazione, al significato del fare formazione, temi su cui il dibattito è ancora nelle fasi iniziali. I formatori hanno bisogno di strumenti che coprano diversi ambiti del sapere professionale, non solo tecnico, e il *Nuovo manuale* della Alessandrini va in questa direzione. La sezione introduttiva offre molti spunti per definire il “posto della formazione”, il significato che ha oggi l’occuparsi di processi educativi e formativi. Così il volume è anche una esortazione all’assunzione di responsabilità sociale del formatore, laddove – anche a partire dalle riflessioni sul *capability approach* di Martha Nussbaum e dai contributi di Amartya Sen – viene sottolineata la necessità che i formatori, sia nel mondo della scuola che della formazione professionale e continua, si riappropriino pienamente del compito

di favorire lo sviluppo culturale del Paese. In questo senso trovano risonanza nel *Nuovo manuale* gli appelli critici, sempre più numerosi, ad una visione della formazione legata alla creazione e sviluppo di “conoscenza” e non solo di “competenze”, in una visione collegata col senso della comunità e dello sviluppo umano. L'autrice, nella sezione relativa agli “Attori della formazione”, pone alcuni interrogativi: “*Sono effettivamente capaci di apprendere le organizzazioni in cui si effettuano grandi volumi di formazione? Secondo quali modalità avviene il flusso di trasmissione e creazione di conoscenze sul lavoro? Quando e come è ostacolato? Come il sapere individuale, promosso e sviluppato attraverso la formazione tradizionale si traduce in innovazione?*” Una dimensione spesso velata nelle trattazioni della formazione riguarda le dinamiche di potere nelle organizzazioni, e i formatori sono “naturalmente” quanto pienamente coinvolti in esse. Analizzare le culture organizzative, i bisogni di competenza, la domanda di formazione sono modalità operative che ci aiutano ad orientarci in queste dinamiche ma anche ad assicurare una terzietà professionale. Ci sono alcuni passaggi che contraddistinguono il ruolo della formazione nei processi di cambiamento organizzativo: fa la differenza il modo in cui ci rappresentiamo le modalità con cui avviene il flusso di trasmissione e creazione di conoscenze sul lavoro ed è importante saper definire con esattezza quando e come il cambiamento è ostacolato. Anche qui il formatore è chiamato a compiere delle scelte etiche, non solo tecniche o scientifiche. Un'evidenza può essere ricercata nel costrutto di *benessere organizzativo*. Normalmente si dà per scontata una correlazione (che secondo diversi autori non ha un fondamento scientifico), ossia che quando i dipendenti di un'impresa “stanno bene”, allora producono meglio e con maggiore soddisfazione. Il problema non sta nella effettiva correlazione tra benessere organizzativo e produttività aziendale: perché un formatore si dovrebbe chiedere se soddisfatta questa condizione si produce di più e meglio? Sostenere il benessere organizzativo come principio fondamentale del vivere sociale nelle organizzazioni di lavoro, è una scelta etica. Non ne devono essere ricercate convenienze economiche e produttive, è un principio. Un ultimo aspetto rilevante riferito alla progettazione, è legato ad un approfondimento intitolato “Progettare apprendimento (e non solo formazione)”. In un altro punto del volu-

me Alessandrini afferma che chi opera nel mondo della formazione non può non riconoscersi nella funzione di “*vero e proprio presidio dei processi di creazione e sviluppo della conoscenza*”. Creando un ponte tra i due argomenti, ne va che promuovere l’apprendimento significa tenere presente l’unitarietà del soggetto che apprende, che è fatta di contesti e modi diversi. Per questo motivo è rilevante che un formatore tenga sempre presente, soprattutto nei processi di innovazione produttiva e tecnologica, che esistono differenti forme di apprendimento, non sempre strutturate o strutturabili, e che l’attenzione deve vertere sulle condizioni necessarie alla loro facilitazione. Si tratta di mettere mano all’organizzazione del lavoro, facendola diventare non solo contesto per l’ottimizzazione dei processi di lavoro, ma anche per la facilitazione dell’apprendimento. Nel caso delle competenze digitali, ad esempio, l’evoluzione degli strumenti e delle opportunità applicative è talmente rapida che ben difficilmente si possono immaginare strutturazioni didattiche “a priori”, magari con ambizioni di certificazione. Nelle imprese è indubbiamente più fruttuoso adottare modalità di confronto tra esperti e lavoratori meno confidenti, di messa in comune delle conoscenze e di emersione di quelle competenze comunque apprese, nella vita lavorativa e non. E occorre che l’organizzazione del lavoro e il *workplace design* favoriscano la continua interazione e la valorizzazione delle conoscenze e delle competenze apprese. Le nuove tecnologie possono garantire a ognuno di poter contribuire all’innovazione, a patto che le culture, le strutture e le procedure organizzative convergano in questa direzione. La casistica è molto ampia e in continuo aggiornamento. Ciò che preme qui sottolineare è che, a fronte di una rivoluzione tecnologica che implica profonde trasformazioni su diversi livelli, dai modelli di business alla configurazione degli assetti organizzativi, dai ruoli alle competenze, dalle modalità di relazione alle strategie cognitive dei singoli e delle collettività, il tema dell’apprendimento non può che passare per una “rete” di misure che superino il tradizionale intervento di adeguamento dell’offerta formativa. Se la velocità del cambiamento rende meno praticabile la programmazione di iniziative anticipatorie, l’attenzione alle condizioni della crescita e dello sviluppo dei saperi fa parte di un paradigma oramai imprescindibile.

Verso la cittadinanza dei diritti fondamentali: una prospettiva per il multiculturalismo

Giuditta Occhiocupo

Salvatore Bonfiglio, *Costituzionalismo meticcio. Oltre il colonialismo dei diritti umani*, Giappichelli, Torino, 2016, 188 pp.

Non è usuale che la copertina di un libro sia come quella del volume che si va sinteticamente a presentare. Al termine della lettura, dopo una breve pausa di raccoglimento, l'attenzione viene carpita dalla rappresentazione grafica ivi riprodotta. Sulla copertina sono state infatti riportate una composizione relativa ai colori della conoscenza e una celebre equazione $E=mc^2$ ("E" indica l'energia contenuta o emessa da un corpo, "m" la sua massa e "c" la costante velocità della luce nel vuoto) con la quale, nel 1905, Albert Einstein enunciò l'equivalenza e il fattore di conversione tra l'energia e la massa di un sistema fisico. Come noto, con questa formula venne dimostrato come due realtà, che si pensava fossero diverse, separate e senza punti di contatto, fossero invece strettamente legate da un terzo fattore, ossia un valore numerico molto preciso. L'insieme dei colori, ma soprattutto l'equazione composta dai tre elementi connessi tra loro, suggeriscono l'ipotesi che l'autore abbia voluto riprodurre in veste grafica la struttura e i contenuti del suo lavoro. In particolare, nella premessa, egli fa riferimento a tre chiavi di approfondimento dei diritti fondamentali: storia, teoria e protezione, ritenendole "particolarmente eloquenti" per almeno tre ordini di motivi. Inoltre, fin dalle prime righe, l'interesse del lettore è stimolato da spunti di riflessione, da analisi e da tesi, in ordine ai principi e i diritti fondamentali, tali da rivelare sia il profondo e "multidisplinare" spessore culturale dell'autore sia la significativa e stretta interconnessione tra discipline quali: la storia, la filosofia, il diritto nazionale, comparato ed internazionale e la sociologia. Lo studio delle radici storiche, filosofiche e giuridiche dei diritti fondamentali contraddistingue la prima parte del libro. Essa è dedicata ad un'analisi dell'evoluzione della "questione" dei diritti umani, tema che l'autore fa risalire storicamente all'epoca della conquista delle Americhe considerata come l'evento scatenante della prima "globalizzazione"

dell'età moderna. Una globalizzazione caratterizzata dal colonialismo e dal "genocidio etnocidio", da un lato, e dalla genesi del diritto internazionale dall'altro. Peraltro, dal punto di vista della teoria del diritto e dello Stato, la specifica rilevanza dei diritti viene ricondotta all'epoca moderna, quando il loro riconoscimento è stato concettualizzato come limite al potere statale. In un intero capitolo viene ripercorsa l'evoluzione dei diritti fondamentali tra "natura" e storia¹, analizzandone le diverse basi di riferimento, teologiche, morali, empiriche, storico-sociali, nonché le fasi che hanno portato dalla loro proclamazione al loro inserimento nelle Costituzioni moderne. La seconda parte del lavoro è focalizzata sul progressivo riconoscimento dei principi e diritti fondamentali, intesi come fondamento degli ordinamenti costituzionali, partendo dalla svolta operata dopo la seconda guerra mondiale, periodo durante il quale l'autore sostiene che sia avvenuto il cambiamento di *ratio* delle norme internazionali a tutela dei diritti umani, ossia gli individui sono divenuti "oggetto di protezione in quanto persone" e sono state poste le basi al costituzionalismo democratico. In merito, egli evidenzia come nelle Costituzioni europee del secondo dopoguerra, l'organizzazione statale sia stata strutturata, almeno formalmente, in maniera da essere strumentale al riconoscimento e alla tutela della dignità della persona e dei diritti umani inviolabili e inalienabili. Da questa analisi emerge, tra le altre cose, come la tutela dei diritti fondamentali non possa essere frammentata, ma necessiti per sua natura di "un bilanciamento di principi e forze, di una separazione dei poteri e di un ampio quadro di garanzie costituzionali", che deve essere ricondotto ad una funzione di mantenimento dell'ordinamento costituzionale. Infine, un capitolo viene dedicato all'analisi del rapporto tra diritti fondamentali ed evoluzione della loro interpretazione e attuazione, con specifico riferimento al dibattito, sempre attuale e molto vivo, a livello internazionale, europeo e nazionale, in merito al ruolo delle Corti costituzionali e all'interpretazione evolutiva del principio di eguaglianza.

¹ Significativa, tra le altre, la citazione del filosofo e giurista Ugo Grozio che definì lo *jus* come "una qualità che inerte a una persona".

Con riferimento a quest'ultimo e al relativo rapporto con il principio di libertà, viene messa in rilievo l'importanza del valore strumentale dei diritti sociali contenuta nella Costituzione italiana e la prospettiva di un "eguale libertà sociale" che consenta all'individuo di poter scegliere tra diverse alternative, anche grazie alla promozione dell'investimento sulla "centralità dell'istruzione, della formazione e della conoscenza" finalizzato alla valorizzazione del capitale umano. Peraltro, in una società multiculturale come la nostra, per un'effettiva realizzazione della coesione sociale l'autore suggerisce l'ipotesi di rileggere in chiave dinamica i principi costituzionali, in modo da applicare il principio di eguaglianza anche alla sfera dei diritti fondamentali dello straniero, alla luce della costante crescita del fenomeno migratorio. Si propone di valorizzare la connessione tra la partecipazione enunciata all'art. 3 e il principio costituzionale del lavoro, come "porta" d'ingresso per il riconoscimento a tutti i lavoratori, anche residenti stranieri, del diritto di partecipazione inteso come "diritto alla cittadinanza sociale", configurando la cittadinanza sociale come cittadinanza dei diritti umani e non come cittadinanza giuridica in senso stretto. Questa visione prospettica, unita all'esigenza della effettiva tutela per ogni persona dei diritti fondamentali nell'ambito delle società contemporanee multiculturali, introduce la terza e ultima parte del libro focalizzata all'analisi "dei diritti fondamentali nella ricerca interculturale tra teoria generale e comparazione giuridica". In essa, viene approfondito il concetto di "costituzionalismo meticcio" nella sua duplice accezione, soggettiva, ossia come modalità di pensiero del giurista comparatista e oggettiva, come fatto storico-culturale. Tra le principali funzioni che l'autore gli attribuisce vi è quella di promuovere il dialogo tra culture diverse e di costituire una categoria ermeneutica in grado di favorire un approccio che valorizzi la "matrice storico-giuridica dei diritti fondamentali" e "un'autonomia culturale del diritto dal potere e dall'economia".

Novità Isfol

Amendola, M., Di Francesco G., Mineo, S., Roma, F., *Secondo rapporto internazionale Indagine OCSE-PIAAC. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1298> *Adulti, Competenze**

Angotti, R., *L'analisi dell'offerta formativa sulla base dei dati Isfol OFP. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1252> *Offerta formative, Politiche della formazione**

Aversa M. L., Cardone P. E., D'Agostino L., *Age Management in Italian companies. Findings of two ISFOL surveys. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1292> *Capitale umano, Impresa, Invecchiamento attivo**

Aversa M. L., Scarpetti G., *Over 50 e Politiche regionali 2010-2013. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1281> *Lavoratori anziani, Occupazione, Politiche regionali**

Balduini, S., *Cambiare vita, aprire la mente. Il Programma Erasmus+ ed il Work-based learning. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1280> *Lotta alla disoccupazione, Occupazione giovanile, Programmi e iniziative comunitarie**

Bartoli G., Menegatti V., Ranieri C., *La riforma del Terzo settore e il sistema di registrazione degli enti non profit*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1276>
Economia sociale, Terzo settore

Bassani, R., *XIV Rapporto di monitoraggio IEFP a.f. 2014-15 (dati)*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1270>
Diritto-dovere, Obbligo formativo, Statistiche del lavoro

Benini G., *I tirocini in Europa*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1300>
Stage in azienda, Tirocini

Benini G., *Vivere la Germania 2015*, ISFOL, Roma, 2015
Mobilità giovanile, Mobilità per il lavoro, Mobilità professionale

Bonanni M., *Inserimento lavorativo e formativo di soggetti autistici. La situazione in Italia*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1267>
Disabilità psichica, Inclusione sociale, Persone con disabilità

Bulgarelli A., *Challenges and Prospects in Italy: a strategic approach to skill*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1278>
Abilità, Competenze di base, Competenze tecnico-professionali

Bulgarelli A., *Next Steps for PIAAC: Report from the BPC*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1287>
Competenze, Educazione degli adulti

Canal T. (a cura di), *L'Italia fra Jobs act ed Europa 2020: rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, ISFOL, Roma, 2016 (I libri del Fondo sociale europeo; 216)
Capitale umano, crisi economica, Mercato del lavoro

Carbone A. E., *Economia sociale e Terzo settore. Catalogo normativo*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1299>
Terzo settore, Economia sociale, Impresa sociale

Casadei S., *Audit sui fabbisogni professionali delle imprese non profit. Le competenze del futuro nel Non Profit*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1249>
Fabbisogni professionali, Lavoratori sociali, Non profit

Casadei S. *Le competenze del futuro nel Terzo settore*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1301>
Fabbisogni professionali, Non profit

Centra M., *Confronto tra archivi e rilevazioni nell'ambito del mercato del lavoro*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1293>
Mercato del lavoro

Checucci P., Fefè R., *Old Hopelessly In. The role of public policies in supporting the extension of working life*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1251>
Invecchiamento attivo, Mercato del lavoro, Politiche dell'occupazione

Chiozza A., Mattei L., Torchia B., *Luci a Mezzogiorno*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1248>
Domanda e offerta di lavoro, Giovani, Occupazione

Crispolti E., *IEFP - XIV Rapporto di Monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1271>
Diritto-dovere, IEFP

Crispolti E., Paniccio P., Robbio E., Silvi E., Stroppa S., *I percorsi della dispersione formativa: dinamiche e fenomeni emergenti*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1284>
Dispersione formativa, Giovani

Curzi V., *Alternance training in Italy: a new systematic approach*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1277>
Alternanza studio-lavoro, Apprendistato

D'Agostino S. (a cura di), *Verso la costruzione dell'area europea delle qualificazioni: il contributo dei Quadri nazionali referenziati ad EQF*. ISFOL, Roma, c2016
Competenze, EQF, Strumenti europei di trasparenza

D'Onofrio M., *Rapporto di monitoraggio sui servizi per il lavoro 2015*
ISFOL, Roma, 2016
Servizi per l'impiego, Statistiche del lavoro

De Minicis M., *L'Accreditamento nell'erogazione dei servizi al lavoro...* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1254>

Accreditamento delle agenzie formative, Accreditamento della formazione

De Minicis M., *Le caratteristiche dell'assegno di ricollocazione e le condizioni per una sua efficace applicazione.* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1286>

Politiche del lavoro attive

Di Francesco G. (a cura di), *Professioni che cambiano: verso nuove forme di regolazione*

ISFOL, Roma, 2016

Mobilità giovanile, Programmi e iniziative comunitarie, Strumenti europei di trasparenza

Evangelista L., *Evoluzione e prospettive dei sistemi di accreditamento per la formazione e l'orientamento.* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1255>

Accreditamento della formazione

Filosa G., Infante V., *L'analisi dell'offerta formativa sulla base dei dati Isfol OFP.* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1253>

Offerta formativa, Strutture formative

Franceschetti M., *Infermiere, professione in evoluzione...* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1259>

Fabbisogni professionali, Infermieri, Sanità

Franceschetti M., *Gli scenari e le figure del turismo. Dati e tendenze a partire da indagini Isfol sui fabbisogni.* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1269>

Fabbisogni professionali, Professioni del turismo

Grimaldi A. (a cura di), *Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto professionale: la pratica Isfol di orientamento specialistico,* ISFOL, Roma, 2016 (Isfol Research Paper; 30)

Occupabilità, Orientamento professionale, Servizi per l'impiego

Grimaldi A., *Il questionario Isfol AVO Giovani.* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1275>

Giovani, Inserimento lavorativo, Mercato del lavoro

Istruzione e formazione professionale: a.f. 2014-15: 14. rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere: febbraio 2016, Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISFOL, 2016
Diritto-dovere, Obbligo formativo, Percorsi integrati tra istruzione e formazione

Lotito S., *Il Portafoglio Europass per la trasparenza e la mobilità*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1279>
Mobilità geografica, Europass, Mobilità professionale

Mandrone E., Landi R., Marocco M., Radicchia D., *I canali di intermediazione e i servizi per il lavoro*, ISFOL, Roma, 2016 (Isfol Research Paper; 31)
Mercato del lavoro, Politiche del lavoro attive, Servizi per l'impiego

Mazzarella R., Porcelli R., *Il quadro nazionale di riferimento delle qualificazioni regionali...* Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1256>
certificazione delle competenze, Qualifiche professionali

Nicoletti P., ADA, EDA, IDA. *La favola della formazione degli adulti continua*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1257>
Educazione continua, Politiche della formazione

Occhiocupo G., *La formazione continua in Italia. Lo stato dell'arte*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1247>
Formazione professionale continua, Sistemi formativi, Politiche della formazione

Pavoncello D., *Lavorare con i NEET nell'ambito dell'agricoltura sociale*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1294>
Inclusione sociale, Inserimento lavorativo, NEET

Perulli E., *Validazione degli apprendimenti non formali e informali*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1250>
Apprendimento informale, Apprendimento non formale, Validazione delle competenze

Pistagni R., *Dalla ricerca alla creazione di lavoro. L'ISFOL racconta la Via Nicolaiana*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1285>

Creazione di posti di lavoro, Sviluppo locale, Sviluppo sostenibile

Porcelli R., *La certificazione delle competenze nel turismo. Principi e usi del Quadro operativo nazionale delle qualificazioni regionali*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1273>

Certificazione delle competenze, Professioni del turismo, Qualifiche professionali

Porcelli R., *La pratica Isfol 'Da AVO al progetto professionale'*. Isfol OA:

<http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1274>

Giovani, Inserimento lavorativo, Mercato del lavoro

Scialdone A., *Impatti della crisi sui nuclei migranti e scenari futuri*. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1258>

Esclusione sociale, Migranti

Stocco P. (a cura di), *Rapporto sulla Garanzia Giovani in Italia*, ISFOL, Roma, 2016

Giovani, Mercato del lavoro, Politiche del lavoro attive

Giuseppe Di Battista e Roberto Landi, *La ricerca del lavoro tra strategie sbagliate e congiunture sfavorevoli: storia di un'occasione mancata*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 9-35

A series of photographs taken short after the ending of the training initiatives aiming at job placement shows the evolution of work and professional condition of the people involved. The results of the ISFOL national placement survey carried out in 2013 and throughout 2014 show that at the time of the second survey one third of the participants is still unemployed. Among them, is particularly significant the portion of those who kept searching continuously for a job, finding themselves now on the edge of the job market. The study focuses on these highly vulnerable people. Analyzing their professional careers, their attitude in searching for a job, and their capability of interacting with the institutions of the job market the study identified strategies, attitudes, sleights used by every single person to make their job searching more effective, bringing out as well, as a result, disreputable or ineffective behaviours. By crossing these data it has been possible to outline the characteristics of people that are more exposed to the risk of marginalization within job market, that is people who are more inclined to discourage and not easy to be reached by Job placement and training services.

Roberto Angotti e Corrado Polli, *Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 37-57

The ongoing ageing of the workforce requires extending the working life of employees, in order to avoid social and economic consequences. An extended working life requires a better-qualified workforce. In Italy, the adult participation rate in education and training is low. The paper describes the characteristics and the training participation rate of the older low-skilled workers, in the context of ageing trends in Italy, from 2009 to 2014. We intend to identify the factors that affect workers' participation in training and their employability. The cross-sectional and longitudinal analysis developed through

some logistic regression models and carried out on LFS data has allowed to understand that this target group needs to increase its participation in training, in order to protect them from unemployment.

Anna Sveva Balduini, Franca Fiacco, Valentina Maria Grazia Violi, *Il work-based learning da Leonardo a Erasmus+: nodi critici e sfide aperte*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 59-82

The integration of work-based learning within qualification pathways is a key objective of the Europe 2020 strategy as well as of the current reforms concerning labour market and education and training systems that Italy is implementing (in particular *Jobs Act* and *Buona Scuola*). On the other hand, the enhancement of the quality of training provision through a better matching with labour market needs and work-based learning is an overriding objective of both the EU *Programmes LLP-Leonardo da Vinci and Erasmus+ 2014-2020*. Starting from an overview of European and national policy developments in this field and on the basis of the great number of WBL experiences realised within the Programmes, through both the Mobility action and the pilot and networking projects, this article analyses the achievements, the critical issues, the open challenges and possible areas to explore for the development and promotion of work-based learning within systems and practices.

Valeria Viale e Rosita Zucaro, *La maternità. Dalla tutela alla valorizzazione. Un'analisi comparata*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016, n. 3, pp. 83-105

Since the beginning the entry of women into the labor market has changed the social and economic life of entire countries. There has been a continuous increase in the level of education of which women were the protagonists, however, over the years it hasn't been followed their easiest placement in the socio - economic life. The percentage of employed women in Europe is 63.5%, which is far from the Europe 2020 target (75%). The rate of female participation in the labor market is still low in many EU countries this is also because of a disruptive event in the female life cycle: motherhood. The data clearly indicate that a quarter of women going on maternity leave or lose the job within two years from the birth of the child. Among the countries where the employment share of mothers decreases there is also Italy. Motherhood, though is a right, not only of women, has a social function in relation for example to demographic balance as well. In Italy demographic rates are discouraging and configure it as an old country at risk of sustainability. In addition, it continues to widen the gender gap. To deal with what is the *motherhood gap* we must take into account a broader approach. It should not be limited to the protection of the woman's job on maternity leave, but it should include reconciliation policies with the aim to balance the load between the parents, enhancing sharing, and parental and paternity leaves. The outlined approach should comprise national measures supported by European initiatives. It will be crucial connect the new initiatives with the existing policies especially for the female participation in the labor market and for the provisions on leaves. In order to identify new keys and good practices to be structured, it has conducted a comparative analysis with regard to maternity protection, leave in particular, which covers all 28 EU countries.

Massimiliano Franceschetti, *I fabbisogni professionali degli occupati nel settore dei servizi al Sud. Conoscenze e competenze da aggiornare nel breve termine*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 109-129

The main goal of this paper is providing informations and data for planning lifelong learning strategies and also for identifying and anticipating future skill needs related to occupations in the service sector in the South of Italy. These occupations have been often analyzed by a quantitative perspective. This paper focuses, particularly, on the qualitative evidences and trends (about skills and knowledges) as they emerge from the data deriving from first and second national survey on skill needs expressed by enterprises in Italy run by Isfol (2013 and 2014). This paper focuses on the skill needs in the short term, particularly with reference to some occupations (technicians, clerical support workers, other occupations related to services and sales activities). All informations on occupations related to services sector are available on the web site professionioccupazione.isfol.it, designed and implemented by Isfol, at the request and on behalf of the Ministry of Labour, to create a national observatory on occupations and their skill needs.

Achille P. Paliotta, *Ricerca di lavoro e metodologie di web data mining. Il profilo del Data scientist nelle inserzioni on-line*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 131-149

Data Science (DS) is an emerging phenomenon, especially in the US, where the demand of "Data scientist" seems to be high, growing steadily for several years. This study presents an experimental case of web data mining (unstructured data) from a vertical search engine (Indeed.com). The aim of the paper is to identify the skills of the "Data scientist". The methodology used has been show to be effective and can, therefore, be applied to a large amount of data (Big data). The results shows a significant difference between ads in Italian and in English, especially with regard to the technical and professional skills.

Silvana Bombardieri, *Immigrazione e povertà. Differenze territoriali: tra rischio di esclusione sociale e disuguaglianze*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 151-164

The crisis that has hit Italy since 2008 has led to a widening of economic inequalities, particularly among Italians and immigrants, and this probably is the result of the condition of marginality and lack of social cohesion. This work is aimed to analyze poverty among immigrants, it takes as a reference methodology the indicators proposed by the OECD in 2015. The ratio indicators were compared with the contextual data and analysis emerging from other research reports which highlight the way certain factors (such as the distribution of household income, the poverty rate, the poverty of workers and financial exclusion) are crucial in the identification of poverty among immigrants. Further study was done through the analysis of inequalities, highlighting the differences between the poverty of the Italians and that of immigrants.

Lucilla Di Rico, Antonietta Maiorano, Giampaolo De Amicis, Cristina Lolloi, *Gli Stati generali dell'esecuzione penale per l' inclusione socio-lavorativa dei detenuti*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 165-182

We need a general rethinking of the Justice System to overcome definitively a detention pattern characterized by passivity and segregation, starting from training courses and

work, very important factors in rehabilitation treatment. The “Stati generali dell’esecuzione penale”, ended in 2016, represented an opportunity for debate and discussion in view of the Justice System Reform. The article presents what emerged on issues that greatly contribute to the development of social and work inclusion programs for inmates. These are innovative proposals that stress the importance of individualized paths of empowerment / self-reflection processes, the reintegration type of sanctioning patterns, the raising awareness in the territories. These indications have been implemented by the Ministry of Justice in starting an important experiment of innovative paths through the "Lavoro inframurario", a project funded by the “PON Inclusione 2014/2020” with the technical and scientific support of ISFOL.

Lavinia Bianchi, Mario Cusmai, Maria Grazia Proietti, Antonella Punziano, Alberto Quagliata, *I-Learning, Digital Storytelling and health care*, “Osservatorio Isfol”, VI (2016), n. 3, pp. 183-190

An organization takes care of its resources when it focuses on relationship and caring and enhances narrative competence as an educational practice. Caring for a sick person means knowing in depth his/her experience of illness, the truest story of being a patient. In order to build a conscious treatment plan, it is essential to enhance the relationship of care through the patient history: nurses have a key role in this process. The Centre of Excellence of the Nursing Board in Rome and the I-learning and Digital Storytelling Laboratory of Roma Tre University work together to design blended learning pathways, providing an effective integration of classroom and online activities. In this paper we present the I-learning model, an educational model inspired by a social constructivism methodological framework and sustaining ethically responsible training processes.

Roberto Angotti

Ricercatore ISFOL, responsabile del Gruppo di Ricerca “Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione” e, in passato, di altre Unità di ricerca e di coordinamento metodologico. Specialista in metodi e tecniche della ricerca sociale, negli ultimi venti anni ha realizzato ricerche nel campo della sociologia del lavoro e dell’economia della formazione, occupandosi di analisi e valutazione dei sistemi di formazione continua, aziendale e professionale, degli investimenti in conoscenza, innovazione e capitale umano delle imprese, di partecipazione formativa e *active ageing*. Cura il raccordo con Istat sui temi dell’*Education and Training*, anche in qualità di membro di Task Force specialistiche di Eurostat, realizzando analisi comparate con Cedefop e partecipando a gruppi di ricerca internazionali. Ha fondato le indagini Sistan INDACO, *Intangible Assets Survey*, OFP e il Rapporto al Parlamento sulla formazione continua. Fa parte del comitato scientifico di collane editoriali.

Anna Sveva Balduini

Laureata in Scienze Politiche, indirizzo politico-internazionale. Ricercatrice Isfol, lavora al Programma Leonardo da Vinci dal 1999. Da ottobre 2012 a gennaio 2015 ha diretto l’Agenzia Nazionale LLP-Leonardo da Vinci, che con la nuova programmazione 2014-2020 ha assunto la denominazione di Agenzia nazionale Erasmus+ per l’ambito istruzione e formazione professionale. Ha coordinato e partecipato a diversi network e gruppi di lavoro tematici istituiti nell’ambito del Programma dalla Commissione europea – Direzione Generale Istruzione e Cultura, in particolare su trasparenza delle competenze e delle qualificazioni, validazione dell’apprendimento non formale, qualità dell’offerta educativa e formativa. È inoltre membro del Gruppo di esperti nazionali ECVET, finanziato a partire dal 2012 dalla Commissione europea e cofinanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Lavinia Bianchi

Dottoranda di ricerca in Teoria e Ricerca Educativa e Sociale. Dal 2012, collabora come I-tutor, alla progettazione e realizzazione di percorsi formativi blended nei corsi di Sociologia, del Prof. R. Cipriani e Progettazione didattica per la Formazione in Rete, del Prof. A. Quagliata, UniRoma3. Dal 2011 educatrice e insegnante di italiano L2 in Centro di accoglienza per minori stranieri non accompagnati (Msna). Responsabile di laboratori di teatro-musicale e teatro-forum per Msna.

Silvana Bombardieri

Collaboratore tecnico di ricerca Isfol nell'area Inclusione Sociale. Laureata in Teorie e tecniche della conoscenza della Facoltà di Filosofia presso l'Università La Sapienza di Roma, ha esperienza ventennale nelle materie della formazione e del lavoro, dapprima presso Enti di formazione e dal 2000 con l'Isfol. Negli ultimi 2 anni si è occupata di ricerche nell'ambito del progetto strategico Immigrazione-Integrazione, lavoro sommerso e politiche. I suoi interessi di ricerca riguardano l'analisi delle politiche per l'inclusione sociale, in particolare sui temi della povertà.

Mario Cusmai

Dottore in Scienze dell'Educazione degli Adulti e Formazione Continua e lavora dal 2006 presso la Struttura Sistemi e Servizi Formativi dell'ISFOL. Collabora dal 2005 alla progettazione e realizzazione di percorsi formativi in modalità blended realizzati dal gruppo di ricerca coordinato dal Prof. Quagliata (Dipartimento Scienze della Formazione, RomaTre) ed è componente del Laboratorio di I-learning e Digital Storytelling. È co-autore di pubblicazioni scientifiche sui temi della formazione in Rete e sui modelli pedagogici a essa connessi. È clown di corsia con l'associazione Antas Onlus e componente dello staff di formazione.

Giampaolo De Amicis

Laureato in Filosofia teoretica, lavora in Isfol e si è occupato dapprima, nell'ambito del Programma strategico Pro.P, dell'indagine interregionale sui Centri Diurni costituiti all'interno dei Centri di Salute Mentale. Attualmente collocato presso la Struttura Inclusione Sociale, si occupa di inclusione socio-lavorativa di detenuti ed ex detenuti nell'ambito del progetto "Modello per un intervento di reinserimento lavorativo dentro e fuori le mura"; dal 2016, inoltre, partecipa al progetto "Sostegno per l'inclusione attiva", misura di contrasto alla povertà.

Giuseppe Di Battista

Lavora nella Struttura Sistemi e Servizi formativi e nel Gruppo di lavoro per il monitoraggio e la valutazione del programma Garanzia Giovani. Già componente del gruppo Valutazione delle politiche della formazione dell'Isfol, si è occupato della valutazione degli esiti occupazionali della formazione iniziale e della formazione finalizzata all'inserimento occupazionale (Indagine Nazionale Placement), ed ha partecipato alla realizzazione dei due rapporti di monitoraggio e valutazione dell'attuazione della Garanzia Giovani in Italia.

Lucilla Di Rico

Politologa, esperta di processi di sviluppo economico e sociale e di cooperazione internazionale, lavora come tecnologa presso l'ISFOL - Struttura Inclusionione Sociale, occupandosi di politiche del lavoro e dell'inclusione sociale con particolare riferimento ai gruppi vulnerabili. Tra i più recenti lavori ha condotto e coordinato l'indagine "Giovani negli Istituti Penali per i Minorenni: studio multi-caso delle realtà di Roma e Palermo" ed è responsabile del progetto "Modello per un intervento di reinserimento lavorativo dentro e fuori le mura", attività di supporto tecnico scientifico al progetto "Lavoro inframurario" del Ministero della Giustizia. Dal 2016, inoltre, partecipa al progetto "Sostegno per l'inclusione attiva", misura di contrasto alla povertà. Ha svolto attività di docenza e di ricerca presso diverse Università, Fondazioni ed Istituti di ricerca privati.

Franca Fiacco

Ricercatrice ISFOL dal 2001, ha lavorato presso l'Agenzia Nazionale del Programma Leonardo da Vinci fino a dicembre 2009 svolgendo attività di consulenza; monitoraggio e valutazione ex ante ed ex post dei progetti; informazione sulle opportunità di accesso al Programma e reporting. Ha anche svolto attività di ricerca sulle tematiche rilevanti per il programma, partecipando a gruppi di lavoro coordinati dalla Commissione Europea e da esperti a livello comunitario. Dopo un breve periodo trascorso presso la Struttura di Valutazione dell'ISFOL, dove ha svolto attività di ricerca valutativa sulle politiche per la Formazione continua; la qualità dell'offerta formativa, l'autovalutazione dei programmi operativi regionali FSE e la dispersione scolastica, dal giugno 2012 è tornata a lavorare presso l'Agenzia LLP-Programma Settoriale Leonardo da Vinci, con l'incarico di referente per la pianificazione e la contrattualizzazione con la Commissione Europea e le Autorità Nazionali. Dal febbraio 2015 riveste il ruolo di Direttore dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ per l'istruzione e la formazione professionale.

Massimiliano Franceschetti

Ricercatore Isfol. Si occupa da anni di studi, metodologie e strumenti per analizzare il contenuto del lavoro di professioni e mestieri, con particolare riferimento all'analisi dei cambiamenti, dei fabbisogni formativi e occupazionali e agli aspetti classificatori. Su questi temi ha svolto attività di analisi dati, consulenza e formazione in aula. Giornalista pubblicitista.

Roberto Landi

Lavora nel Gruppo Analisi delle caratteristiche e aspettative degli individui sul lavoro (PLUS) e nel Gruppo di lavoro per il monitoraggio e la valutazione del programma Garanzia Giovani. Si è occupato, in questi anni, di Servizi per l'impiego, della formazione finalizzata all'inserimento occupazionale (Indagine Nazionale Placement), ed ha partecipato alla realizzazione dei due rapporti di monitoraggio e valutazione dell'attuazione della Garanzia Giovani in Italia.

Cristina Lolli

Psicologa clinica, collaboratore tecnico di ricerca presso l'ISFOL - Struttura Inclusione Sociale, si occupa di inclusione sociale di gruppi vulnerabili. Ha maturato una notevole esperienza nel settore dell'orientamento anche in campo accademico; successivamente ha partecipato a diversi gruppi di lavoro sul disturbo psichico, nell'ambito del Programma strategico Pro.P; negli ultimi anni ha partecipato all'indagine "Giovani negli Istituti Penali per i Minorenni: studio multi-caso delle realtà di Roma e Palermo" ed al progetto "Modello per un intervento di reinserimento lavorativo dentro e fuori le mura". Dal 2016, inoltre, partecipa al progetto "Sostegno per l'inclusione attiva", misura di contrasto alla povertà.

Antonietta Maiorano

Psicologa del lavoro, collaboratore tecnico di ricerca presso l'ISFOL - Struttura Inclusione Sociale, si è occupata sin dall'inizio della sua professione di orientamento per poi ampliare i suoi interessi ai percorsi di inclusione sociale e lavorativa di gruppi vulnerabili. Ha partecipato al programma strategico Pro.P rivolto a persone con disturbo psichico; negli ultimi anni ha condotto e coordinato l'attività "Inclusione socio lavorativa degli adulti sottoposti a misure restrittive della libertà", percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti prossimi alla scarcerazione presso gli Istituti penitenziari di Larino e di Ariano Irpino. Dal 2016, inoltre, partecipa al progetto "Modello per un intervento di reinserimento lavorativo dentro e fuori le mura" ed al progetto "Sostegno per l'inclusione attiva", misura di contrasto alla povertà.

Achille Pierre Paliotta

Ricercatore della Struttura Lavoro e professioni dell'ISFOL. Svolge studi e ricerche su professioni, *data science*, *massive open on-line course* (MOOC's), domanda di lavoro qualificato, reclutamento in rete, tecnologie dell'informazione e della comunicazione e, in generale, su tematiche di sociologia economica.

Corrado Polli

Statistico presso il Servizio Statistico e Coordinamento Banche Dati dell'ISFOL. Esperto in gestione statistica dei sistemi informativi e in trattamento dei dati amministrativi per fini statistici, si è occupato del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie all'interno del Gruppo Tecnico Interistituzionale presso il Ministero del Lavoro. Si è inoltre occupato, in passato, del trattamento dati del Sistema Informativo dei Percettori di Sostegno al Reddito (INPS) e del Sistema Informativo Monitweb (Ragioneria Generale dello Stato - IGRUE). Specialista nella gestione delle indagini statistiche in tutte le sue fasi. Dottorando in Demografia presso la Scuola di Scienze Statistiche alla Sapienza Università di Roma, con tesi sulla tematiche dell'invecchiamento attivo, delle competenze dei lavoratori e della formazione professionale.

Maria Grazia Proietti

È segretario generale presso il Collegio IPASVI di Roma e Direttore del polo per la Ricerca educativa presso il Centro di eccellenza per la cultura e la Ricerca infermieristica.

È coordinatrice del progetto formativo “Formazione blended per l’infermieristica” e lavora come responsabile del personale presso la Cooperativa sociale “Nuova Sair”.

Antonella Punziano

È Dottoranda in Scienze Infermieristiche presso il Dipartimento di Biomedicina e prevenzione dell’Università Tor Vergata di Roma. Lavora in INAIL dal 2006, dove è responsabile dei percorsi di formazione continua rivolti ai colleghi professionisti della salute.

Alberto Quagliata

Professore associato presso il Dipartimento di Scienze della Formazione di Roma Tre, dove insegna Progettazione didattica per la formazione in rete e Digital Storylearning. Narrazione e apprendimento al tempo della rete. Responsabile di progetti di formazione blended in collaborazione con numerose organizzazioni del lavoro pubbliche e private, è il coordinatore del Laboratorio di *I-learning e Digital Storytelling* del Dipartimento di Scienze della Formazione. È autore del volume *I-learning. Storie e Riflessioni sulla Relazione Educativa*, in cui il modello didattico dell’*I-learning* è presentato attraverso storie e riflessioni sulla centralità della relazione educativa nei percorsi di apprendimento.

Valeria Viale

Collaboratore tecnico di ricerca presso l’ISFOL dal 1997. È stata distaccata dal 2007 al 2010 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della Famiglia in attuazione dell’Accordo di programma tra pubbliche amministrazioni per l’individuazione di forme di collaborazione e supporto tecnico scientifico in merito alle azioni di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura di cui all’art. 9 della Legge 53/2000. A tutt’oggi, nell’ambito del Progetto strategico Sviluppo della dimensione internazionale, si occupa a livello europeo di politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita.

Valentina Maria Grazia Violi

Laureata in Scienze Politiche, indirizzo internazionale e specializzata in studi Europei, dal 1999 ha collaborato alle attività delle Programmazioni FSE, con particolare riferimento alle azioni a carattere transnazionale. Dal 2009 lavora sul Programma Leonardo da Vinci, ora Erasmus+, coordinando e partecipando a varie reti Europee, in particolare sulle tematiche della qualità dell’offerta educativa e formativa, dell’inclusione e dell’accesso al Programma dei gruppi svantaggiati, dell’innalzamento e dell’anticipazione dei bisogni di competenze, nonché dell’apprendimento basato sul lavoro e dell’apprendistato. Attualmente collabora alle attività di pianificazione con la Commissione Europea e le Autorità Nazionali e ricopre l’incarico di referente dell’Agenzia Nazionale per le Attività di Cooperazione Transnazionale del Programma Erasmus+.

Rosita Zucaro

Avvocata presso la Corte d’Appello di Roma. Specializzata in diritto del lavoro, è dottore di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro all’Università di Bergamo e collabora con ADAPT, Centro studi fondato da Marco Biagi nel 2000. È membra

fondatrice dell'Osservatorio ADAPT, *Fare Conciliazione*, dedicato ai temi delle pari opportunità e della conciliazione vita-lavoro, ed è stata coordinatrice di redazione della rivista *Equal at work*, realizzata con CISL. Ha partecipato, come esperta e responsabile scientifica, a bandi europei e nazionali ed è altresì autrice di ricerche e pubblicazioni per riviste specializzate e testate giornalistiche. Ha tenuto docenze in corsi universitari, master e seminari di formazione per sindacati, associazioni datoriali, dipendenti della pubblica amministrazione e liberi professionisti. È esperta in materia di conciliazione vita-lavoro, diritto antidiscriminatorio, pari opportunità e licenziamenti.

Per collaborare alla rivista

Chi volesse contribuire con articoli, approfondimenti o recensioni sui temi trattati nell'«Osservatorio Isfol» può inviare i testi per posta elettronica all'indirizzo: osservatorio@isfol.it.

Ogni articolo sottoposto per la pubblicazione verrà valutato dal Comitato scientifico e dalla Redazione, che hanno facoltà di accettare o respingere la proposta.

Gli articoli devono essere originali e, pertanto, non possono essere già stati pubblicati, integralmente o in parte, su altre riviste italiane e straniere o essere contemporaneamente proposti ad altre riviste per la pubblicazione.

Ogni autore che intende sottoporre un articolo alla rivista è invitato a tener conto di alcune indicazioni generali:

- il testo originale va consegnato in file formato .doc o .rtf;
- il foglio dovrà essere impostato con i seguenti parametri: formato A4, 3.800 battute (spazi inclusi);
- la lunghezza del saggio dovrà essere di 8/15 cartelle, comprese tabelle e figure;
- il saggio dovrà avere un titolo, eventualmente un sottotitolo, e può essere articolato in paragrafi non numerati (da evitare ulteriori sotto-livelli);
- tabelle e figure devono riportare sempre il numero (ad esempio Tabella 1, Tabella 2 ecc.; Figura 1, Figura 2 ecc.), il titolo e la fonte. In nessun caso vanno utilizzati i colori (solo b/n, o scala di grigi);
- le note vanno inserite a pie' di pagina;
- i richiami bibliografici devono essere inseriti nel testo (Autore, data). A ogni richiamo deve corrispondere la fonte completa in bibliografia, inserita a fine saggio.

Inoltre, l'articolo va corredato con:

- un riassunto di circa 1.300 battute, preferibilmente anche in lingua inglese;
- indicazione di 3 parole chiave;
- una breve nota biografica dell'autore/autori (circa 300 battute);

- le figure (compresi i grafici) oltre a essere inserite nel testo devono essere fornite separatamente in formato excel, un elemento per foglio, con numerazione corrispondente a quanto indicato nel saggio;
- le tabelle, oltre a essere inserite nel testo in formato word, devono essere fornite separatamente, con numerazione corrispondente a quanto indicato nel saggio.

L'autore è inoltre invitato ad applicare le norme redazionali della rivista disponibili su <http://www.isfol.it/osservatorio-isfol/osservatorio-isfol-proporre-un-articolo>.

Finito di stampare nel mese di novembre 2016
da Rubbettino print
per conto di Rubbettino Editore Srl
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it

ISFOL

Contributi di

Roberto Angotti

Anna Sveva Balduini

Lavinia Bianchi

Silvana Bombardieri

Mario Cusmai

Giampaolo De Amicis

Giuseppe Di Battista

Lucilla Di Rico

Franca Fiacco

Massimiliano Franceschetti

Roberto Landi

Cristina Lolli

Antonietta Maiorano

Achille Pierre Paliotta

Corrado Polli

Maria Grazia Proietti

Antonella Punziano

Alberto Quagliata

Valeria Viale

Valentina Maria Grazia

Violi

Rosita Zucaro

ISBN 978-88-498-5021-5



9 788849 850215

€ 9,50