

# Schede sui principali rapporti: Sistema Informativo Excelsior, Rapporto Caritas 2017, 48° Settimana Sociale

GUGLIELMO MALIZIA<sup>1</sup>

## **Sistema Informativo Excelsior**

I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2017

*A venti anni dalla sua nascita, il Sistema Informativo Excelsior esce rinnovato nella sua impostazione metodologica tradizionale. La finalità è quella di confermarsi sempre di più come uno dei Rapporti più affidabili nello studio delle dinamiche del mercato del lavoro.*

*Nell'impossibilità di offrire confronti puntuali con il passato, la ricerca si focalizza sulle novità del 2017. Una delle eccezioni è costituita dai dati sulla IeFP che continuano ad evidenziare l'aumento delle assunzioni di persone con qualifica professionale.*

*Twenty years after its creation, the Excelsior Information System (Sistema Informativo Excelsior) has been renewed in its traditional methodological approach. The aim is to confirm more and more as one of the most reliable Reports in the study of labour market dynamics. Due to the impossibility of offering a comparison with the past, the research focuses on the innovations of 2017. One of the exceptions is VET, it is highlighted the increase of hired people with professional qualifications.*

Il "Sistema Informativo permanente sull'occupazione e la formazione" Excelsior, che ha appena compiuto vent'anni, si è confermato anche nell'ultima edizione come una delle fonti più consultate per conoscere l'evoluzione quali-quantitativa della domanda di lavoro nel nostro Paese<sup>2</sup>. Il suo successo è dipeso dalla caratteristica principale di questa indagine, che consiste nel disporre di una base dati con una finalità duplice: offrire informazioni affidabili circa le previsioni degli imprenditori sul numero delle entrate e delle uscite di personale dalle loro aziende e delineare il profilo dei lavoratori che gli imprenditori stessi intendono assumere nel prossimo futuro. Per raggiungere al meglio questi obiettivi e celebrare così il ventennale del Rapporto, l'attuale edizione ha introdotto nell'impo-

<sup>1</sup> Professore emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana

<sup>2</sup> UNIONE EUROPEA FONDO SOCIALE EUROPEO – PON SPAO ANPAL – UNIONCAMERE, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane. Sistema informativo Excelsior – 2017*, Roma, 2017, pp. 106.

stazione tradizionale della ricerca varie innovazioni di carattere metodologiche al fine di cogliere con maggiore esattezza i flussi di assunzione dei lavoratori nelle imprese.

I cambiamenti accennati comportano necessariamente che non sono possibili confronti puntuali con i risultati precedenti. Per questa ragione il commento del Rapporto di sintesi tende a concentrarsi sulle *novità* del 2017 e anche la presente disamina degli esiti della indagine Excelsior ha adottato la stessa impostazione.

## 1. L'andamento dell'occupazione dipendente nel corso del 2017

Il Rapporto incomincia con i dati generali. Nel 2017, l'universo di riferimento dell'indagine Excelsior è formato, come nelle rilevazioni precedenti, dalle imprese dei comparti dell'industria e dei servizi con addetti dipendenti: in sintesi, si tratta di 1.279.600 di imprese e di 11.231.000 di dipendenti. A loro volta i flussi in ingresso ammonterebbero a 4.092.500, cifra più elevata di quelle riscontrate negli anni passati, e tale risultato dipenderebbe da una delle innovazioni introdotte nel 2017 che vede le statistiche del Sistema Informativo Excelsior strettamente legate al dato amministrativo dell'INPS; a sua volta, la quota delle imprese assumentesi si situerebbe intorno al 60%. Inoltre, i 4 milioni citati sopra si distribuirebbero come segue: il 49,8% sono ingressi a tempo determinato, il 20,6% a tempo indeterminato, l'11,2% interinali, il 6,8% in apprendistato, il 4,6% a chiamata o ad altre forme, il 2,3% in collaborazione coordinata e continuativa e il 4,4% in altre modalità.

Questi andamenti sono in linea con gli scenari macroeconomici che evidenziano una progressiva *ripresa economica* sia sul piano mondiale che su quello dell'UE e del nostro Paese. Infatti, mentre nel periodo 2008-13 si era registrato da noi un calo di 8 punti del PIL, il quinquennio successivo si è caratterizzato per un recupero graduale di posizioni, benché il nostro sviluppo si situi ancora al di sotto delle nostre potenzialità. Anzi, già nel 2016 si sono riscontrati in alcuni territori i segni di pieno ritorno ai livelli pre-crisi.

Se sul piano quantitativo si può pensare e un recupero del passato, l'analisi qualitativa mette in risalto l'emergere di fenomeni *strutturali* che stanno cambiando le caratteristiche del nostro mercato del lavoro. Il primo gruppo di fattori consiste nell'*invecchiamento della popolazione*, un andamento che è comune a tutte le società avanzate. Uno degli effetti di questa dinamica consiste nell'*obsolescenza delle conoscenze, delle abilità e delle competenze* che riguarda una quota crescente del totale degli occupati e che pone il problema di organizzare

un sistema efficace di aggiornamento professionale; inoltre, il fenomeno dell'invecchiamento si ripercuote direttamente sulla domanda di abilità perché cresce tra l'altro la richiesta di quelle connesse con la cura degli anziani. I dati del Sistema Informativo Excelsior attestano che tale evoluzione è presente alle imprese per cui cresce in maniera rilevante l'offerta di formazione in servizio indirizzata ai propri dipendenti.

Un'altra categoria di fattori che stanno cambiando l'orizzonte del lavoro in Italia è connessa all'affermarsi della globalizzazione che agli effetti delle problematiche in esame assume la configurazione della *divisione della catena del valore*. Questo trend significa che la produzione di singoli beni può essere divisa in diverse parti ognuna delle quali può essere vista come un bene a sé stante e di conseguenza può divenire oggetto di commercializzazione.

Un ultimo gruppo di fattori, il più importante, va identificato nel *progresso tecnologico*. Il ricorso diffuso alle Tic sta cambiando profondamente il quadro delle conoscenze, delle abilità e delle competenze richieste ai lavoratori. Lo sviluppo delle Tic permette ormai di procedere all'automazione di un numero sempre maggiore di attività e non solo di quelle routinarie, ma anche di quelle complesse. Questi sviluppi stanno incidendo in misura sempre maggiore sull'organizzazione del lavoro delle imprese, inducendole a innovare il cosiddetto "skills-mix" e in particolare a dare sempre più rilevanza alle competenze trasversali e generali come la capacità comunicativa, di lavorare in gruppo, di risolvere problemi, di lavorare in autonomia e la flessibilità e l'adattamento. In proposito va precisato che la traduzione in cifre dell'incidenza della rivoluzione tecnologica sul mondo del lavoro si presenta come una questione complessa: le previsioni vanno dal 50% di occupazioni automatizzabili nei prossimi 25 anni al 15% in un periodo di 20 anni, mentre altri studiosi sostengono che molti lavori non spariranno completamente, ma che, invece, muteranno e che solo alcune attività e mansioni saranno automatizzate. Al tempo stesso non bisogna dimenticare che le Tic non solo eliminano posti di lavoro, ma ne fanno emergere anche di nuovi. Gli autori del Rapporto sostengono la tesi non tanto della scomparsa delle occupazioni o della loro creazione, quanto della trasformazione di quelli esistenti.

## **2. Le novità principali nella domanda di lavoro delle imprese**

La prima si collega con quanto appena detto sulla trasformazione delle occupazioni. Già l'indagine Excelsior del 2017 testimonia alcuni mutamenti rilevanti nei contenuti delle professioni. Si può trovare una spia di tale andamento nell'*elevazione del titolo di studio* richiesto. In particolare, riguardo alle occupa-

zioni operaie industriali e a quelle non qualificate cresce la domanda del diploma: nel primo caso tale esigenza si collega alla diffusione dell'automazione delle produzioni e alla necessità di gestire macchinari e processi sempre più sofisticati; nel secondo si tratta dell'aumento dell'uso di strumenti informatici e di procedure automatizzate nella gestione dei magazzini e nello svolgimento di altri compiti. In ogni caso l'intreccio di questi fattori sta comportando un crescente "mismatch" (divario) tra domanda e offerta di lavoro.

In relazione all'andamento appena richiamato si situa la maggiore novità segnalata dal presente Rapporto e consistente nell'aumento delle *difficoltà nel reperimento di figure professionali adeguate* in paragone alla media degli ultimi tre anni poiché il problema tocca ormai il 21% delle imprese. Può sorprendere che in un contesto di elevata disoccupazione si stia delineando tale andamento, ma non lo è più se lo si interpreta nel contesto del terzo gruppo di mutamenti strutturali di cui si è parlato sopra. Infatti, la recente crisi economica ha accresciuto e reso più veloce il cambiamento della domanda di lavoro delle imprese a cui, però, non ha corrisposto un adeguamento altrettanto rapido dell'offerta. La ricerca Excelsior evidenzia anche che il problema del reperimento riguarda soprattutto le professioni "high skills" (dirigenti, professioni specialistiche e tecniche); tuttavia, la difficoltà in esame riguarda anche alcune figure operaie. In conclusione, il Rapporto fa notare che sebbene il nostro Paese possa vantare uno dei tassi più elevati di sovra-qualificazione, ossia di lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore in confronto a quello mediamente richiesto dal lavoro che si sta svolgendo, tuttavia questo elevato "mismatch" tra domanda e offerta di lavoro rappresenta una delle sfide più importanti che il sistema educativo di istruzione e di formazione deve affrontare e risolvere con urgenza.

Un'altra novità del presente Rapporto è l'annuncio che a partire dal 2017 il Sistema Informativo Excelsior si occuperà delle "e-skills", ossia: della capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici; del possesso delle competenze digitali; della capacità di gestire applicazioni di robotica, big data IoT, e dei processi di Industria 4.0. La ricerca evidenzia che quasi il 30% delle figure con elevata importanza delle "e-skill" è problematico trovarle sul mercato del lavoro. La situazione è analoga riguardo alle competenze "green" come l'attitudine al risparmio energetico e la sostenibilità ambientale. Inoltre, le professioni altamente qualificate richiedono non solo competenze tecniche, ma anche le "soft skills" o competenze trasversali.

Anche se l'indagine in esame non enumera tra le novità la ripartizione dei nuovi ingressi nel mondo del lavoro per titoli di studio, i lettori della rivista ci impongono di richiamare i dati sulle assunzioni di quanti in possesso di *qualifica professionale*. La percentuale sul totale si colloca oltre un quarto, al 27,3%, e si situa al secondo posto dopo quanti sono muniti del titolo secondario e post-se-

condario. Benché non sia possibile un confronto puntuale per le ragioni indicate all'inizio, ricordo che nel 2016 la percentuale era del 20% circa.

Termino con quattro *osservazioni conclusive* di sintesi.

1. Le innovazioni introdotte nel Rapporto a venti anni dalla nascita accrescono l'attendibilità dei dati e, confermando la validità dei trend degli anni precedenti, lo raccomandano agli interessati come una delle fonti più sicure dell'evoluzione del nostro mercato del lavoro.
2. La notevole crescita delle assunzioni rispetto agli anni precedenti non sono attribuibili solo all'uso di tecniche di indagine più sofisticate, ma attestano anche la solidità della ripresa economica in atto.
3. Il problema più grave del nostro mercato del lavoro riguarda il divario crescente tra la domanda e l'offerta di lavoro che chiama in causa il miglioramento della qualità del nostro sistema educativo.
- 4, L'IeFP continua ad essere uno dei percorsi formativi più efficaci per il reperimento di una occupazione.

## **“Futuro Anteriore” Rapporto Caritas 2017 su Povertà Giovanili ed Esclusione Sociale in Italia**

*L'articolo analizza sinteticamente il Rapporto 2017 della Caritas sulle Povertà Giovanili nel nostro Paese. La disamina della situazione è molto valida e i risultati evidenziano la gravità dei dati sia per la loro consistenza, sia anche per il trend preoccupante alla crescita. Il Rapporto fa anche vedere come le problematiche siano superabili elencando una serie di strategie efficaci; tra queste si poteva prestare maggiore attenzione alla IeFP.*

*The following article summarizes the Caritas 2017 Report on Youth Poverty in Italy. The analysis of the situation is very valid and the results highlight the gravity of the data both for their consistency and also for the worrying trend of growth. The Report also shows how problems can be overcome by listing a series of effective strategies; among these more attention could have been paid to VET.*

Non è la prima volta che la Caritas italiana si occupa delle povertà giovanili nel suo Rapporto sulla Povertà poiché ne aveva trattato già più di venti anni fa, nel 1996. In proposito, va subito evidenziato che il confronto con il passato è tutt'altro che positivo per l'Italia in quanto dall'attuale indagine emerge la *persistenza* del fenomeno nel nostro Paese<sup>3</sup>. Comunque, nel tempo emergono due diversità principali: mentre nel decennio conclusivo del XX secolo la situazione

<sup>3</sup> Cfr. CARITAS ITALIANA, *Futuro anteriore*. Rapporto 2017 su povertà giovanili ed esclusione sociale in Italia. A cura di F. DE LAUSO e W. NANNI, Teramo, Edizioni Palumbi, 2017.

si presentava stabile, l'attuale decade fa emergere una tendenza alla crescita; in secondo luogo le categorie più penalizzate sono cambiate per cui non si tratta degli anziani e dei pensionati ma dei giovani.

La decisione di focalizzare il Rapporto sui giovani è facilmente comprensibile se si tiene conto della scelta effettuata per il tema della XV Assemblea Generale Ordinaria del *Sinodo dei Vescovi* della Chiesa universale. Più difficile da intendere è il titolo del volume che vuole sottolineare lo sguardo disincantato dei giovani verso il futuro dato che questo fa loro quasi rimpiangere il passato.

## 1. Le povertà giovanili in Italia

I dati del volume in esame confermano una situazione che i giovani conoscono per esperienza diretta. I figli si trovano in una condizione *peggiore* dei padri e i nipoti dei nonni. I dati mostrano chiaramente che la ricchezza media delle famiglie con giovani capofamiglia risulta inferiore della metà a quella riscontrata venti anni fa e che l'autonomia dalla famiglia di nascita è raggiunta in età sempre più avanzata.

Uno sguardo *complessivo* ai risultati del Rapporto pone in risalto una lista di problematiche molto serie. Le differenze intergenerazionali danneggiano i giovani in relazione alle coorti di età più anziane che dispongono di stipendi superiori e di protezioni sociali più estese ed efficaci. Altre forme di svantaggio consistono nella povertà culturale, in quella educativa, nella disoccupazione, nella condizione drammatica dei Neet (giovano né nell'istruzione, né nella formazione, né al lavoro), nella condizione di vita delle nuove generazioni degli immigrati, soprattutto dei rifugiati e dei richiedenti asilo, nelle dipendenze dalla droga, nelle problematiche alloggiative.

Passando a delle informazioni più dettagliate, in Italia la situazione di *povertà assoluta*, cioè quella grave, riguarda il 7,9% dei residenti pari a 4.742.000 persone e anche nell'ultima rilevazione, quella del 2016, si registra un aumento rispetto all'anno precedente. La novità non è soltanto la crescita nel tempo del fenomeno, ma anche il fatto che esso tocca ormai aree e categorie inedite. Prima della crisi economica, la povertà grave colpiva il Sud, gli anziani, i disoccupati e le famiglie numerose; adesso, in aggiunta a queste condizioni problematiche che permangono, non essendo stato trovato il modo per eliminarle, si riscontrano altre situazioni di svantaggio, anche in controtendenza con il passato.

Il Rapporto in esame ha cercato di delineare il *profilo socio-anagrafico dei poveri*. Le categorie che risultano in condizioni peggiori dal punto di vista della povertà grave sono quattro: la prima è costituita dai giovani fino a 34 anni, la seconda dai disoccupati o dai nuclei il cui capofamiglia svolge un lavoro da ope-

raio o assimilato, la terza da famiglie con figli minori e la quarta da famiglie di soli stranieri.

Qui ci limitiamo alla categoria dei *giovani poveri*. Dal 2012 è cambiato in Italia il rapporto tra incidenza della povertà ed età della persona nel senso che la povertà tende ad aumentare con l'abbassarsi dell'età. Mentre prima della crisi il gruppo più penalizzato era quello degli anziani, da oltre un lustro si sta verificando un ribaltamento della situazione per cui sono i giovani fino a 34 anni ad essere più svantaggiati. Nel 2016 un giovane su dieci sperimenta in Italia la povertà assoluta, mentre nel 2007 il rapporto era di uno a cinquanta e in dieci anni la percentuale dei giovani svantaggiati è salita dall'1,9% al 10,4%, ma il tasso di povertà assoluta si abbassa dal 4,8% al 3,9% nel gruppo di età oltre i 65 anni

Un fenomeno ancora più grave si verifica riguardo ai *minori*. Nel 2016 la povertà assoluta ha toccato il 12,5% del totale, pari in valori assoluti a 1.292.000 e il dato risulta in crescita rispetto al 2015 (10,9%). Nelle famiglie numerose la situazione è anche più grave e l'incidenza della povertà assoluta sale al 25,8%. In ogni caso tale situazione tra i minori è senz'altro la più ingiusta perché è incolpevole ed è destinata a causare conseguenze negative nel lungo periodo che difficilmente possono essere superate per cui si facilita la creazione di circoli viziosi di deprivazione e vulnerabilità.

## 2. Politiche di lotta alla povertà giovanile

Anzitutto è conveniente presentare le *proposte di carattere generale*:

- 1) attuare e potenziare il reddito di inclusione (REI) in una prospettiva universalistica, superando anche i vincoli regionali;
- 2) programmare politiche attive del lavoro con particolare riguardo al passaggio dalla formazione all'occupazione e puntando allo sviluppo delle competenze;
- 3) varare un piano per la casa, cercando di venire incontro ai bisogni abitativi dei giovani;
- 4) ripensare la normativa per il riconoscimento della cittadinanza in modo da tenere adeguatamente conto dei giovani immigrati, nati e cresciuti nel nostro Paese;
- 5) migliorare la regolamentazione dell'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati in modo da assicurare il rispetto dei loro diritti.

A questo punto, in considerazione dei lettori della nostra rivista, è opportuno concentrarsi sulle indicazioni che collegano gli ambiti *formativi e lavorativi*:

- 1) realizzare anche mediante incentivi economici la transizione al mondo del lavoro attraverso l'avviamento di impresa e l'offerta di esperienze formative;

- 2) rendere realmente esigibili sul territorio le opportunità previste dalla Garanzia Giovani;
- 3) organizzare un'offerta integrata di tutte le strategie disponibili quali tirocini, voucher, alternanza scuola-lavoro, apprendistato;
- 4) predisporre itinerari di formazione, formali e informali, mirati a rispondere alle esigenze specifiche dei giovani in condizioni di svantaggio;
- 5) avviare attività di orientamento scolastico e professionale a partire dalla scuola secondaria di 1° grado e al tempo stesso sviluppare percorsi di accompagnamento e orientamento personalizzato, basato sul bilancio di competenze e sul sostegno psicologico;
- 6) focalizzare gli interventi nelle aree geografiche maggiormente trascurate da progettualità e investimenti;
- 7) valorizzare la presenza di luoghi di aggregazione come oratori, istituzioni di Istruzione e di Formazione Professionale, associazioni e società sportive;
- 8) orientare i Neet e le loro famiglie verso le risorse di welfare socio-assistenziale disponibili;
- 9) attivare interventi per l'emancipazione dei giovani dalle famiglie di origine mediante l'offerta di contributi per le spese abitative.

In conclusione, il Rapporto della Caritas costituisce un'analisi puntuale e scientificamente fondata della situazione delle povertà giovanili nel nostro Paese. Certamente preoccupa l'entità del fenomeno e soprattutto il dato della sua crescita. Condivisibile risulta anche l'elenco delle politiche per combattere la povertà dei giovani; sorprende la scarsa attenzione riservata alla IeFP che, invece, è stata indicata dalla 48° Settimana Sociale dei Cattolici Italiani come una delle strategie più importanti nell'area della formazione della persona in vista della transizione al lavoro.



## **“Il Lavoro che Vogliamo: Libero, Creativo, Partecipativo, Solidale”**

La 48° Settimana Sociale dei Cattolici Italiani  
Cagliari 26 - 29 Ottobre 2017

*L'articolo che segue presenta una sintesi dei risultati della 48° Settimana Sociale dei Cattolici Italiani che si è tenuta a Cagliari tra il 26 e il 29 ottobre del 2017. Il tema era il lavoro, quello che la Chiesa Italiana vorrebbe e cioè: libero, creativo, partecipativo e solidale. Per avvicinarsi a questa meta, gli orientamenti di Cagliari sono in grado di indicare un percorso valido, che si muove dai problemi alle proposte, basate sulle buone prassi. Va anche sottolineato il grande apprezzamento che il convegno ha riservato alla IeFP.*

*The following article presents a summary of the results of the 48th Social Week of Italian Catholics held in Cagliari between 26th and 29th October 2017. The theme was work, the work that the Italian Church would like to be free, creative, participatory and supportive. During the week in Cagliari, guidelines have been developed and many proposals based on good practices have been made to achieve this goal. It should also be underlined the great appreciation that the conference has reserved for the VET.*

Le Settimane Sociali dei Cattolici Italiani *risalgono* al 1907 e sono dovute all'iniziativa di Giuseppe Toniolo<sup>4</sup>. La prima fu celebrata a Pistoia e ripetuta ogni anno fino alla prima guerra mondiale. In questi incontri sono state trattate tematiche come il lavoro, il sistema scolastico, la condizione della donna e la famiglia. A partire dal 1927 l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano ha assunto un ruolo rilevante nel loro svolgimento. Nel 1935 si registrò una prima sospensione a motivo delle tensioni con il fascismo. La loro celebrazione riprese nel 1945 alla conclusione della seconda guerra mondiale e di nuovo vennero convocate annualmente fino al 1970 quando furono di nuovo interrotte per, poi, ricominciare nel 1991 su sollecitazione del Convegno ecclesiale di Loreto (1985) e in seguito a una nota pastorale della CEI (1988).

L'ultima Settimana Sociale si è svolta a Cagliari dal 26 al 29 ottobre dello scorso anno e ha avuto come tema il *lavoro degno*. Più precisamente questo è stato specificato da quattro caratteristiche che si trovano nella Evangelii Gaudium di Papa Francesco al n. 192. Infatti, il lavoro che viene proposto sulla base della Dottrina Sociale della Chiesa deve essere: libero, ossia non impedito da forme di schiavitù, di illegalità e di sfruttamento e in grado di consentire

<sup>4</sup> Le fonti principali di questa presentazione sono: *Il lavoro che vogliamo. Libero, creativo, partecipativo e solidale. Ragioni e obiettivi del convenire. Instrumentum laboris*. 48° Settimana Sociale dei Cattolici Italiani (Cagliari, 26-29 ottobre 2017), <http://www.settimanesociali.it/materiali/instrumentum-laboris/>, (30.04.2018); *Materiali della 48° Settimana Sociale dei Cattolici Italiani* (Cagliari, 26-29 ottobre 2017), *ibidem*.

alle persone di realizzare il meglio di sé senza incappare nei lacci della burocrazia e delle procedure; creativo, nel senso di potersi collocare in una situazione di innovazione che, però, non va limitata alla dimensione tecnologica; partecipativo, per cui non ci può essere economia senza l'apporto della persona; solidale, per cui lo sviluppo vero deve basarsi su rapporti di riconoscimento reciproco e di alleanza tra soggetti diversi. In sintesi, il lavoro è degno perché è degna la persona, creata a immagine e somiglianza di Dio.

Il *metodo* adottato per la preparazione e la celebrazione della 48° Settimana Sociale si articola nei seguenti registri comunicativi: ascolto e denuncia, raccolta delle buone pratiche, proposta. Esso verrà utilizzato anche nella sintesi che segue.

## 1. Ascolto e denuncia

La prima criticità è costituita dai *giovani che non lavorano*. In proposito, la gravità della situazione emerge chiaramente dal confronto con l'UE: mentre il tasso medio di occupazione dei giovani nell'Europa si presenta stabile negli ultimi 15 anni e si colloca intorno al 56%, nel nostro Paese ha subito una notevole diminuzione che si è fermata solo negli ultimi due anni (51% nel 2006 vs 41% nel 2016). In aggiunta, l'Italia evidenzia la cifra più alta di Neet (giovani né in istruzione, né in formazione, né al lavoro) che ammontano a 2,2 milioni.

Una seconda problematica consiste nel livello elevato di *precarietà* che caratterizza la forza lavoro nel nostro Paese. La percentuale dei lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti è troppo alta e dal 2002 al 2016 è cresciuta dal 9,9% al 14%.

Preoccupa anche la diffusione del "*capolarato*" che costituisce una modalità illegale di reclutamento del personale in cui si inseriscono forme odiose di abuso. Tale fenomeno riguarda 400.000 lavoratori, sempre più spesso immigrati, di cui 100.000 si trovano in una situazione di grave sfruttamento e svantaggio abitativo, e 80 distretti agricoli a rischio, concentrati soprattutto nel Meridione; il salario per 10-12 ore di lavoro al giorno si colloca tra 25 e 30 euro. Un segnale della gravità della condizione è costituito da almeno 10 persone morte nelle campagne a causa del capolarato durante l'estate del 2015.

Un'altra seria criticità consiste nel lavoro delle *donne* che è scarso e non adeguatamente pagato. Neppure una donna su due è occupata, il loro stipendio è più basso del 12,3% in media rispetto a quello degli uomini, il 22% delle madri dei nati nel 2009-10 hanno lasciato o perso il lavoro dopo la gravidanza e queste problematiche sono tutte più accentuate nel Sud.

Anche il *sistema educativo* ha le sue responsabilità. *L'instrumentum laboris*

della 48° Settimana Sociale elenca le principali criticità: un orientamento scolastico e professionale insoddisfacente; il divario tra la formazione formalizzata e l'esperienza lavorativa; una offerta insufficiente di educazione permanente.

Un'ultima problematica riguarda la *pericolosità* di certi lavori e anche il loro carattere *malsano*. Tra il gennaio e il novembre del 2016 i casi di infortunio sono stati 587.599 di cui 935 mortali e negli stessi mesi sono state denunciate 55.922 malattie professionali. I fattori di questa situazione di rischio non riguardano solo i lavoratori, ma coinvolgono anche il territorio e la relativa comunità.

## 2. Le buone pratiche: imparare a diffondere quello che già si fa

La prima strategia per affrontare con successo le molte e gravi criticità che minacciano il lavoro è quella di apprendere da chi è riuscito a risolvere quelle problematiche. In altre parole si tratta delle *buone pratiche* e durante la preparazione del convegno ne sono state raccolte ben 400 a cui si sono aggiunti i molti Cercatori di lavoro coinvolti nei territori e i risultati positivi degli eventi organizzati specificamente per questi scopi.

Le buone pratiche del comparto manifatturiero hanno evidenziato che le sfide della competizione globale possono essere superate con la *qualità* e l'*innovazione*. Su questa linea parecchi consorzi eccellenti sono riusciti a rafforzare le capacità dei singoli produttori di creare valore. Un altro ambito di buone pratiche è offerto dagli innovatori enogastronomici che valorizzano le enormi ricchezze di prodotti tipici del nostro Paese. Va segnalata anche la nascita e la diffusione di imprese cooperative che operano nel campo della promozione del nostro patrimonio artistico, culturale e naturale. Pratiche valide si riscontrano pure nelle imprese cooperative impegnate in attività di inclusione di giovani donne immigrate e più in generale di persone svantaggiate.

Un gruppo di imprese eccellenti si segnala per la capacità di capire in profondità desideri ed istanze della *persona umana*. Non si è trattato soltanto di comprendere i suoi bisogni come consumatore, ma soprattutto di rendersi conto delle sue attese di dare senso alla vita.

Vanno anche ricordate le buone prassi relative alla collaborazione tra *istituzioni formative e imprese* soprattutto nel campo dell'alternanza scuola-lavoro. Di particolare rilevanza si stanno dimostrando le simulazioni di attività di impresa effettuate nelle scuole e nelle botteghe e nelle imprese formative.

Un ambito rilevante è costituito dalle iniziative a favore della *rigenerazione urbana*. Nella stessa direzione operano le esperienze valide di riconciliazione tra

lavoro e famiglie, come anche le iniziative di welfare aziendale. Un gruppo di imprese medio-grandi si sono dimostrate capaci di creare valore economico in modo socialmente e ambientalmente sostenibile.

### 3. Le proposte per risolvere le criticità emerse sopra

Una prima area di suggerimenti riguarda la *formazione per la persona che lavora*. La relazione tra educazione, formazione e lavoro ha assunto in questi ultimi anni una rilevanza centrale; tuttavia, essa può realizzarsi solo a condizione di una sempre migliore sinergia tra le istituzioni coinvolte. Per ovviare al problema di una istruzione senza specializzazione che produce disoccupazione, è necessario l’inserimento di programmi di formazione tecnica e professionale che arricchiscono i curricula scolastici con forme di apprendimento fondate sul lavoro, inteso come esperienza formativa fondamentale nella preparazione alla vita adulta. Più in particolare, l’avvio di una vera politica attiva del lavoro significa potenziare con adeguati finanziamenti la filiera della Formazione Professionale, a partire dalla IeFP fino agli ITS e alla formazione degli adulti. L’avvento della Industria 4.0 e la presenza crescente di giovani immigrati richiedono un investimento molto consistente nella FP e più precisamente il suo ampliamento, consolidamento e diffusione in tutto il Paese. Passando poi dalla parte della cultura del lavoro, bisognerà accompagnare l’impegno per lo sviluppo della FP con il sostegno alle imprese che valorizzano nei loro dipendenti e dirigenti, oltre alla competenze tecnico-professionali, anche le cosiddette “soft skills” (o competenze trasversali) che sono richieste nelle attuali società per affrontare le sfide delle relazioni interpersonali, della multiculturalità, della flessibilità, della mobilità sociale, dell’innovazione e del rispetto delle regole. Al tempo stesso, è anche necessario sviluppare e qualificare meglio le competenze manageriali per abilitare le leadership in tutti i campi a padroneggiare le nuove problematiche dei contesti mutati.

La formazione della persona che lavora è solo una parte, anche se decisiva, delle politiche per risolvere i nodi della disoccupazione, ma è altrettanto necessario *creare nuovo lavoro*. La 48° Settimana Sociale propone al riguardo tre strategie principali. In primo luogo, bisogna eliminare gli impedimenti che ostacolano quanti potrebbero far nascere buone occupazioni quali la diminuzione del cuneo fiscale, la riduzione dei tempi della giustizia, la semplificazione nell’accesso alle fonti di finanziamento, la crescita di attenzione nei confronti delle piccole imprese. Un’altra strategia consiste nell’invertire la tendenza al ribasso dei costi del lavoro che incide negativamente sulla sua dignità; una terza dire-

zione di interventi dovrebbe puntare a rimettere in pista gli scartati e gli esclusi, favorendo il loro reinserimento nel mondo del lavoro.

Un'altra area di proposte riguarda i *nuovi modelli di vita e di lavoro*. Un posto importante in questa sezione va riconosciuto alla quarta rivoluzione industriale, quella che vede lo spiazzamento dei posti di lavoro ad opera dei robot, e che non va né demonizzata né ostacolata, ma accompagnata in maniera intelligente. Di conseguenza, mutano le stesse forme del lavoro e si richiedono interventi specifici per regolarle. Una di queste innovazioni è costituita dal lavoro organizzato direttamente da una piattaforma digitale per cui da qualsiasi parte del mondo un lavoratore può lavorare per persone e imprese grazie alle proposte ricevute attraverso la piattaforma appena citata; tale forma di lavoro è priva di protezione perché non rientra nelle figure previste dall'attuale normativa per cui bisognerà trovare delle modalità nuove di regolamentazione capaci di cogliere le particolarità di questo tipo di occupazione. Va anche ricordato il lavoro "agile" che significa svolgere un'attività non nell'azienda, ma da remoto; la specificità deve essere ricercata nell'orientamento al risultato più che al tempo e la regolamentazione che ha ricevuto in Italia sarebbe ancora troppo legata al lavoro subordinato e andrebbe corretta per tener conto delle particolarità delle nuove mansioni. Anche per il lavoro tradizionale di stampo fordista bisognerebbe introdurre degli adeguamenti al cambiamento delle situazioni, favorendo la contrattazione aziendale. Negli ambienti misti uomo-robot è necessario trovare delle protezioni adeguate per la persona e il suo valore. Per garantire sicurezza nel lavoro, si potrebbe pensare a strumenti simili a quelli previsti per la libera circolazione di beni nel mercato comune europeo. Inoltre, va tenuto presente che con la riforma del Terzo settore e dell'impresa sociale si apre la sfida culturale e antropologica sottesa all'idea di un mercato sociale e civile. Importante risulta pure la proposta di una ridefinizione del modo di concepire il lavoro a tempo pieno in maniera da diminuire le ore di lavoro per investirle nella cura dei bambini, degli anziani, dei più deboli, in famiglia, nei quartieri e nelle comunità di riferimento e per la coltivazione delle relazioni e della propria umanità.

Una condizione essenziale per la realizzazione al meglio di tutte queste proposte è costituita dall'attuazione di un'*Europa del lavoro*. Da questo punto di vista bisogna ammettere che l'UE è ancora bloccata in mezzo al guado da mancanza di fiducia e di affidabilità. In proposito, i progetti urgenti da realizzare sarebbero: un percorso di armonizzazione fiscale, una nuova stagione di investimenti, l'allargamento delle finalità della BCE in modo da comprendere la riduzione della disoccupazione.

Un'ultima considerazione riguarda la *responsabilità dei cattolici* nella costruzione del bene comune. La 48° Settimana Sociale invita ad abbandonare gli idoli del nostro tempo che sono i consumi e la massimizzazione dei profitti, e a

impegnarsi nella promozione di un lavoro degno come una frontiera avanzata della nuova evangelizzazione, capace di favorire il dialogo con le diverse tradizioni culturali del nostro Paese. Gli orientamenti di Cagliari sono in grado di indicare un percorso valido che va dai problemi alle proposte, basate sulle buone prassi: l'unico aspetto che risulta un po' carente riguarda l'approfondimento delle cause della situazione attuale che, però, può essere facilmente superato con i molti studi esistenti.

Termino con un apprezzamento particolare per l'importanza attribuita alla IeFP. Credo che la 48° Settimana Sociale sia uno dei pochi convegni e documenti ecclesiali che abbia riconosciuto tale rilevanza in maniera così chiara. A testimonianza voglio citare il seguente testo: «[...] la Formazione Professionale deve diventare un pilastro strategico delle politiche e degli investimenti del futuro. Concretamente ciò può poter dire: aggiornare e ampliare il repertorio nazionale delle qualifiche e dei diplomi; incentivare la partecipazione delle scuole e degli Enti di Formazione Professionale ai poli tecnico-professionali; favorire l'alternanza scuola-lavoro, anche promuovendo un maggiore coinvolgimento delle parrocchie e delle associazioni cattoliche come soggetti ospitanti per percorsi di alternanza scuola-lavoro; sostenere economicamente gli investimenti in formazione e nello stesso tempo, offrire l'opportunità di seguire i migliori percorsi formativi, in Italia e all'estero. In sostanza, l'attività di formazione dei giovani deve tornare ad essere considerata, anche nelle famiglie, un vero e proprio investimento»<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> *Il lavoro che vogliamo. Libero, creativo, partecipativo e solidale. Ragioni e obiettivi del convivere. Instrumentum laboris, o.c., pp. 7-8.*