

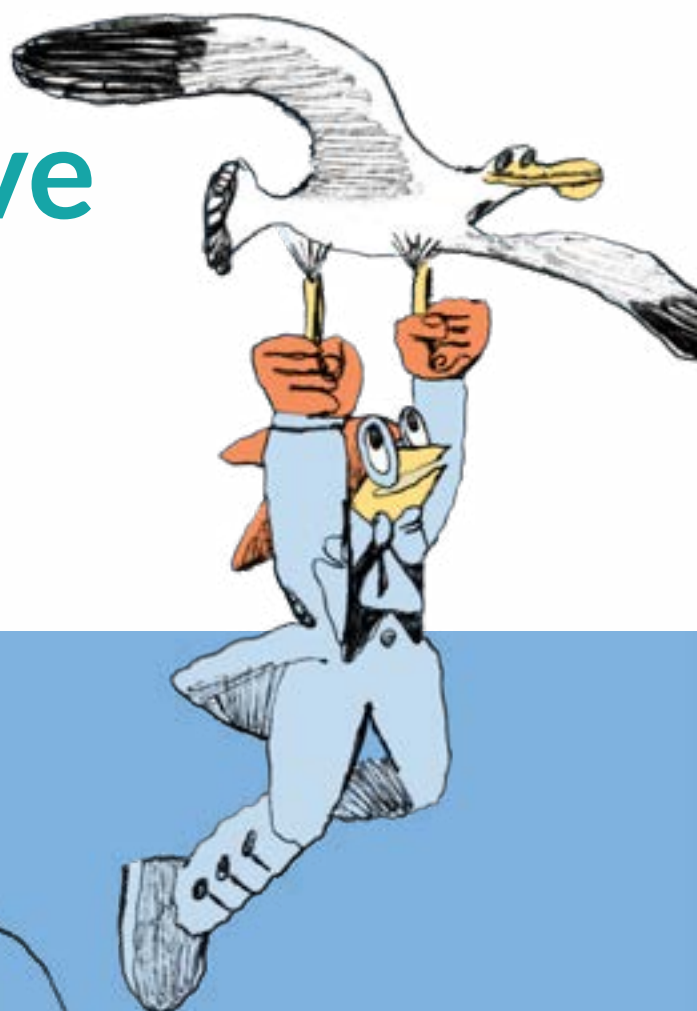


JobLetter 2/2021

Maggio

# Dossier sulle Politiche Attive del Lavoro

A cura dell'Osservatorio Palomar  
[www.fondazioneantoniolombardi.it](http://www.fondazioneantoniolombardi.it)



MAR  
TOZ

Il contenuto delle nostre JobLetter è disponibile secondo la seguente licenza Creative Commons: **CC BY-NC-ND**



**Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate**



# Indice

<b>0. LA FRASE</b>	2
<b>1. INTRODUZIONE</b>	
Se otto milioni di disoccupati vi sembran pochi..., di <i>Walter Passerini</i>	3
Serve un nuovo Statuto dei Lavori. Marco Biagi: un anniversario da non dimenticare	6
<b>2. INTERVISTE E ANALISI</b>	
Più politiche attive del lavoro, nuovi ammortizzatori e carta d'identità professionale, intervista a Maurizio Del Conte, di <i>Walter Passerini</i>	8
Accordo: come far convivere diritti e nuovi lavori, di <i>Giampiero Falasca</i>	12
<b>3. IL FOCUS</b>	
La nuova formazione post diploma. Una sfida per enti pubblici e aziende private, di <i>Luigi Bobba</i> e <i>Maurizio Drezadore</i>	15
La lezione vincente del sistema duale, di <i>Anna Scutto</i>	17
<b>4. IL DIBATTITO</b>	
Domande un po' maleducate per riflettere sulla formazione, di <i>Paolo Santinello</i>	19
Testimonianza: dalla moda alla formazione dei giovani, di <i>Massimo Goggi</i>	21
<b>5. IL DOCUMENTO</b>	
Lo Statuto dei Lavori (testo integrale). Dal Libro Bianco sul Lavoro (2001)	24
<b>6. IL GLOSSARIO</b>	
Le politiche attive del lavoro, a cura di <i>Luigi Degan</i>	27
<b>7. IL DUBBIO</b>	
Quelli che creano nuovi posti di lavoro	30

## 0. LA FRASE

“ Rimanere disoccupato non significa solo ‘perdere il posto’, magari per ritrovarne un altro l’anno dopo. Restare disoccupato significa cessare di partecipare alla reale vita sociale. Oggi la società tecnologica avanza con tale velocità che in capo a dodici mesi il disoccupato non è più in grado di recuperare il tempo perduto. Essere disoccupati non significa semplicemente aver perso il lavoro, ma scivolare fuori dal processo civilizzatore che progredisce a ritmo infernale; con, in più, l’alienazione di non potere neanche tornare allo stato di prima. Si tratta di una situazione molto più definitiva di quanto non comportasse la disoccupazione di una volta. ”

Ryszard Kapuscinski, LAPIDARIUM. In viaggio tra i frammenti della storia (1997)



# 1. INTRODUZIONE

**Se otto milioni di disoccupati vi sembrano pochi...**, di *Walter Passerini*

L'allarme è lanciato: grazie alla pandemia finora si sono perduti un milione di posti di lavoro, ma la cifra reale la vedremo prossimamente, ed è purtroppo destinata a crescere. La bomba dei senza lavoro sta raggiungendo livelli da record, che stanno travolgendo le scarse difese e le arretrate politiche del lavoro. Nel nostro Paese si rischia ancora una volta di perseguire le vecchie pratiche assistenziali, ma ormai è conclamato: la disoccupazione non si combatte solo con un assegno o con un bonus, ma va affiancata da reti di servizi, pubbliche e private, che costituiscono le cosiddette politiche attive del lavoro. Tutti si devono attivizzare, nessuno può pensare di sottrarsi alla lotta per il lavoro, anche perché le forze in campo, quelle arroccate sui propri privilegi e soprattutto quelle più fragili e indifese, sono numerose e articolate e ben superiori a quelle denunciate dagli stessi mass media.

Attualmente nel nostro Paese i disoccupati reali sono arrivati a superare la cifra dei 7 milioni e stanno avvicinandosi a quota 8 milioni. Come è possibile? Non è un gioco da salotto. Vediamo insieme, su dati disponibili al momento di scrivere. I disoccupati ufficiali in Italia sono oltre 2,5 milioni. Sono persone che hanno perso il posto di lavoro e hanno compilato la Did (Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro), risultando così presi in carico dai servizi attuali, i Centri per l'impiego, che il più delle volte non sanno da che parte cominciare.

A questi vanno aggiunte le cosiddette forze di lavoro potenziali, che hanno tipologie e caratteristiche articolate. In questo momento l'Istat ne conta in totale oltre 3 milioni, sono persone senza lavoro, oltre 1,7 milioni sono donne, oltre 1,3 milioni sono maschi; tra di loro si contano diplomati, laureati e masterizzati, che superano quota 1,6 milioni. Sono persone che in stragrande maggioranza (2,8 milioni) non stanno cercando un lavoro ma sono disponibili a lavorare. Oltre 100 mila invece stanno cercando un lavoro ma in questo momento non sono disponibili a lavorare. Poi ci sono gli scoraggiati, cioè coloro che pensano di non riuscire a trovare lavoro, che

sono circa 1,5 milioni.

Se sommiamo i disoccupati ufficiali con le forze di lavoro potenziali e gli scoraggiati arriviamo a superare quota 7 milioni: è questo il campo di intervento da cui dobbiamo partire, a cui seguono altre tipologie di soggetti. È questo l'esercito dei senza lavoro, il cuore delle politiche attive del lavoro e il loro numero è destinato ad aumentare in vista della fine del blocco dei licenziamenti. Vi sono poi altri soggetti: quelli che hanno un contratto a scadenza; i part timer involontari; quelli che sono in aziende soggette allo stato di crisi e tutti i lavoratori che ora sono coperti dalle casse integrazione guadagni: con le nuove statistiche, dopo tre mesi di cassa, vengono classificati a tutti gli effetti come disoccupati. E poi aumenterà il numero degli scoraggiati e quello degli inattivi fasulli: questi nuovi pendolari del lavoro e dei mille mestieri che faranno scendere il valore dei contributi, e saranno condannati alla triste storia del lavoro nero.

Bisogna quindi fare presto e trovare delle soluzioni. Da qui dovranno decollare nuove strategie e nuove proposte. Da qui dovranno essere messe in cantiere, finalmente, le nuove politiche attive del lavoro.

## FORZE DI LAVORO POTENZIALI

Inattivi 15-64 anni per sesso, tipologia e motivo della mancata Ricerca del Lavoro.  
IV trimestre 2020, Istat.

	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale (valori assoluti)</b>	13.503.000	4.938.000	8.565.000

	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
<b>TIPOLOGIA INATTIVITÀ</b>			
<b>Forze di lavoro potenziali</b>	3.006.000	1.291.000	1.716.000
<b>Non cercano ma disponibili</b>	2.892.000	1.237.000	1.656
<b>Cercano ma non disponibili</b>	114.000	54.000	60.000
<b>Non cercano e non disponibili</b>	10.497.000	3.647.000	6.849.000

	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
<b>MOTIVO INATTIVITÀ</b>			
<b>Ritiene di non riuscire a trovare lavoro (scoraggiati)</b>	1.413.000	568.000	845.000
<b>Motivi familiari</b>	3.015.000	131.000	2.884.000
<b>Studio, formazione professionale</b>	4.462.000	2.134.000	2.328.000
<b>Attesa di passate azioni di ricerca</b>	672.000	357.000	315.000
<b>Pensione, non interessa per l'età</b>	2.090.000	800.000	1.290.000
<b>Altri motivi</b>	1.852.000	949.000	903.000

## Serve un nuovo Statuto dei Lavori

Marco Biagi: un anniversario da non dimenticare

**L**e conseguenze della pandemia e della crisi hanno fatto riaffiorare un grande bisogno, per combattere la disoccupazione, per ricostruire delle politiche attive del lavoro e un sistema di tutele rinnovato. Molti propongono ammortizzatori universali, altri l'avvento di un vero e proprio Statuto dei Lavori, non antitetico ma integrativo per efficaci politiche del lavoro. Il dibattito ha avuto un andamento carsico. Molti ne parlano ma pochi si dedicano a costruire un rinnovamento del sistema di tutele. Vorremmo contribuire a farlo noi, in quest'anno particolare, dopo vent'anni. Quest'anno ricorre infatti il ventesimo Anniversario della presentazione del Libro bianco che, appunto, vent'anni fa (ottobre 2001) vide la luce ad opera di Marco Biagi, che lo stilò insieme a un gruppo di esperti. Un testo profetico e lungimirante, che costò la vita al professore (19 marzo 2002), un testo utile da cui ripartire, sottraendolo alle inconcludenti discussioni ideologiche, che non hanno contribuito all'adozione di misure efficaci e strategiche.

Si tratta del documento, consistente in 90 pagine, presentato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ottobre del 2001. Un Libro Bianco che ancora oggi può indicare diverse soluzioni al problema della disoccupazione. Si legge nell'executive summary: "Il conseguimento di una maggiore occupazione non dipende esclusivamente dalle politiche del lavoro qui delineate. Esse, tuttavia, devono assicurare che la crescita economica possa essere pienamente sfruttata, accrescendo le possibilità occupazionali degli individui ed aumentando l'intensità occupazionale dello sviluppo economico. A questo fine deve essere rafforzata la capacità di funzionamento efficiente del mercato, liberandolo dalle inefficienze economiche e normative che hanno nel corso degli anni ostacolato il pieno dispiegarsi delle sue potenzialità. Ciò, ovviamente, non dovrà avvenire restringendo le tutele e le protezioni, bensì spostandole dalla garanzia del posto di lavoro all'assicurazione di una piena occupabilità durante tutta la vita lavorativa, riducendo, quindi, i periodi di disoccupazione o di spreco di capitale umano."

Eloquente la parte che riguarda la proposta di uno Statuto dei Lavori (la si può leggere integralmente all'interno). Soprattutto oggi, in un'economia e un mercato del lavoro che si sono frammentati. La sfida è quella del rapporto tra flessibilità e sicurezza. È del tutto ingiusto che ancora oggi



vi siano lavoratori tutelati e soggetti fragili. Le politiche attive del lavoro non devono aumentare le disuguaglianze. È un problema di civiltà e di democrazia. Oggi esistono lavoratori di serie A e lavoratori di serie B: nel lavoro precario e in quello sommerso, nel lavoro autonomo e nelle partite Iva, nel lavoro indipendente e in quello dipendente, nel lavoro pubblico e in quello privato. Ancora troppi sono i sistemi di tutele e i mille contratti che tendono a dividere. Mentre si affacciano sul mercato del lavoro nuove figure professionali, dai rider agli smart worker. Che chiedono rispetto e un nuovo vocabolario dei diritti.





## 2. INTERVISTE E ANALISI

**Del Conte: le nuove politiche attive del lavoro tra ammortizzatori e carta d'identità professionale**, intervista a Maurizio Del Conte, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro, di *Walter Passerini*

“ Il fondamento della Repubblica Italiana è il lavoro, non il sussidio. Eppure quando si è trattato di fare fronte alle crisi e alle trasformazioni del lavoro, tratto comune dei tanti governi che si sono succeduti alla guida del nostro Paese è stato l'approccio di tipo assistenziale/passivo, sostanziato nell'indirizzare fiumi di denaro al finanziamento di sussidi, riservando poche briciole alla costruzione di un sistema compiuto di politiche attive del lavoro”.

È un messaggio accorato quello di Maurizio Del Conte, primo Presidente di Anpal, che ha accettato di farsi intervistare da Palomar.

**Professor Del Conte, perché questo succede? E come possiamo rimediare? Rivoluzionando gli ammortizzatori sociali?**

“ Il fatto è che scontiamo un sostanziale disinteresse – quando non una vera e propria ostilità – verso l'idea stessa che i processi di trasformazione economica e del lavoro possano essere affrontati sostenendo le transizioni occupazionali nel mercato, favorendo lo spostamento dei lavoratori dalle attività in via di estinzione a quelle con maggiore potenziale di sviluppo.

Nella nostra tradizione, le crisi strutturali e congiunturali, sia a livello macro sia di singola impresa, sono state costantemente affrontate attraverso varie forme di ammortizzatori sociali, come la cassa integrazione guadagni, l'indennità di disoccupazione, la mobilità, spesso con il solo obiettivo di garantire uno scivolo verso la pensione. Un sistema molto efficace per acquisire consenso politico nel breve periodo ma che, nel lungo termine, ha prodotto un grave pregiudizio alla competitività del nostro Paese nel contesto internazionale, con un impoverimento generale sia in termini di reddito sia di prospettive di crescita.

Se avessimo più rispetto verso lo spirito della Costituzione non potrebbe sfuggirci che la tutela del lavoro è molto di più della semplice tutela del

reddito. È la presa di coscienza che il diritto ad una esistenza “libera e dignitosa”, sancito dall’articolo 36, non è una variabile indipendente dal lavoro e che nessun sussidio è in grado di garantire compiutamente quel diritto.

### **Siamo schiacciati dalla pandemia che riduce l’occupazione e impone una trasformazione radicale di molti settori.**

“ Oggi ci troviamo a dover affrontare una delle più gravi crisi occupazionali mai verificatesi dalla fine del secondo conflitto mondiale. I dati sui flussi occupazionali ci dicono che l’emorragia occupazionale ha già assunto proporzioni allarmanti e che il tentativo di tamponarla con il blocco dei licenziamenti si è rivelato illusorio, aprendo altre falle nel mercato del lavoro. Le imprese hanno risposto al divieto di licenziare non rinnovando i contratti a termine, con il risultato che si è già perso quasi un milione di posizioni di lavoro attive. Ma la pandemia non ha soltanto ristretto la base occupazionale. Questa crisi è straordinaria soprattutto per la profonda trasformazione che ha impresso alla composizione del lavoro e la ripresa – quando si presenterà sarà – selettiva. Interi settori produttivi e ambiti professionali si contrarranno in maniera duratura, se non definitiva, mentre altri cresceranno facendo emergere nuovi lavori.

### **Cosa dobbiamo fare? Quali sono le priorità? Ci vuole una sorta di carta di identità professionale?**

“ Per sostenere la ripresa occorrerà prendere in carico chi ha perso il lavoro con l’obiettivo di accompagnarlo nella transizione delle competenze, tramite percorsi formativi personalizzati e allineati alla rapida evoluzione della domanda delle imprese. Non è più rinviabile l’istituzione di una anagrafe professionale della persona, che includa i percorsi di studio, di alternanza scuola-lavoro, i tirocini, l’apprendistato, la formazione continua, le transizioni occupazionali, la mobilità geografica, la riqualificazione e l’acquisizione di nuove competenze, le misure di invecchiamento attivo e di welfare. Ogni cittadino ha diritto a vedersi riconosciuta una sorta di carta di identità professionale, che attesti l’intero percorso lavorativo e formativo; un “codice di cittadinanza attiva” al quale siano associati e nel quale siano certificati i percorsi professionali e formativi lungo l’intera vita attiva. Allo stesso tempo, occorre ridare forza al progetto di una rete dei servizi pubblici e privati per il lavoro, radicati sui territori e coordinati da una agenzia nazionale rafforzata rispetto alla attuale Anpal. Occorre, cioè,

riprendere il modello agenziale che ha caratterizzato le grandi riforme delle politiche attive del lavoro degli ultimi due decenni nei principali Paesi europei, superando la logica della contrapposizione tra Stato e Regioni, che ha afflitto il periodo pre e post referendum costituzionale del 2016.

### **Dobbiamo trarre ispirazione dai principali Paesi europei. Quali dovrebbero essere i compiti di Anpal?**

“ Senza pretendere di inventare ogni volta qualcosa di nuovo, sarebbe utile trarre ispirazione dalle esperienze di maggior successo del continente europeo. Francia, Germania, Spagna, Regno Unito e Paesi scandinavi hanno delegato alle agenzie nazionali le funzioni collegate alle politiche attive, sul presupposto che per fornire servizi efficaci sia necessario sburocratizzare le procedure e affidare la complessa macchina gestionale a un ente con capacità operative più agili, restituendo all'apparato ministeriale le funzioni più propriamente di indirizzo politico.

Una caratteristica fondamentale che accomuna i maggiori Paesi europei, e che potrebbe rappresentare anche per l'Italia una vera e propria svolta nel concepire il rapporto tra sostegno al reddito dei disoccupati e politiche di attivazione, è la attribuzione alla Agenzia nazionale delle politiche attive della gestione degli ammortizzatori sociali, cioè la parte delle politiche passive. Seguendo questo modello, l'Inps dovrebbe cedere ad Anpal il ramo di attività che gestisce la cassa integrazione e la Naspi. Un obiettivo certamente ambizioso, che sposterebbe l'intero baricentro degli ammortizzatori sociali verso la missione della riqualificazione, inserimento e reinserimento al lavoro dei disoccupati e che, in Europa, ha prodotto risultati straordinari nel contribuire alla crescita economica e all'aumento della occupazione.

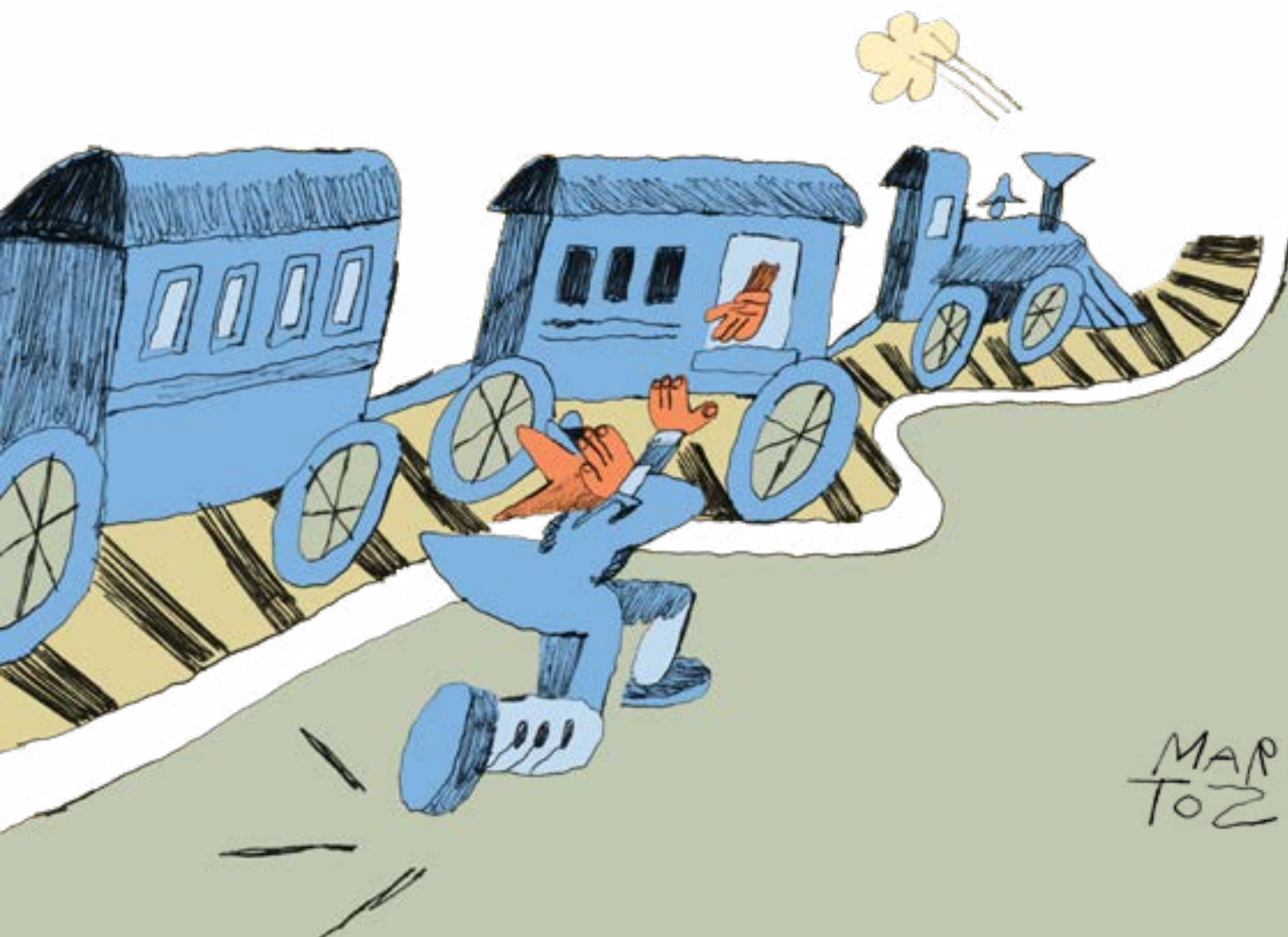
### **Ma in Italia tutti litigano: le Regioni contro lo Stato, il pubblico con il privato**

“ Per il successo delle politiche attive italiane è necessario il concorso di tutti, ad ogni livello della architettura istituzionale, responsabilizzando tutti gli attori della rete dei servizi per il lavoro. Così come c'è bisogno di una più forte collaborazione - non di una competizione - tra soggetti pubblici e soggetti privati che da anni operano nel mercato del lavoro, contribuendo al difficile compito di rendere più efficiente e dinamico il nostro mercato del lavoro. Esistono già esperienze di successo nella collaborazione tra Stato

e Regioni e tra pubblico e privato. È da lì che si deve ripartire, rendendo scalabili le buone pratiche che si sono costruite in diversi territori.

Il momento è irripetibile. Con le risorse nazionali già stanziare e con quelle messe a disposizione dall'Europa attraverso il Next Generation EU è possibile, forse per la prima volta, realizzare un sistema di politiche attive di livello europeo.

Solo così potremo trasformare questa crisi in una opportunità di crescita economica e sociale attraverso il lavoro di qualità, il lavoro contaminatore di legalità, il lavoro che valorizza le competenze e che restituisce vera dignità alle persone.



## Accordo: come far convivere diritti e nuovi lavori,

di *Giampiero Falasca*, Partner DLA Piper

L' accordo siglato alla fine del mese di marzo da Just Eat Takeaway con le organizzazioni sindacali della logistica aderenti a Cgil, Cisl e UIL è destinato a cambiare la storia della gig economy nel nostro Paese.

Azzardo questa previsione molto impegnativa senza nascondere di essere di parte, avendo partecipato personalmente al negoziato e alla stesura dell'intesa, ma con la certezza di fornire una valutazione difficilmente confutabile, in quanto è svanito, con questo accordo, quel muro di incomunicabilità che si è venuto a creare in questi anni tra il sistema dei diritti di protezione sociale del lavoro e la gig economy.

Quante volte abbiamo detto che i nuovi lavori faticano ad essere collocati dentro il lavoro subordinato, per via di regole troppo vecchie, rigide e pensate su un modello di organizzazione del lavoro che non esiste più?

Un problema concreto e reale, che ha reso sempre difficile l'utilizzo del lavoro subordinato per molti lavori dell'economia "digitale", che trova nell'accordo siglato ieri una risposta positiva e propositiva: è possibile far convivere i diritti e i nuovi lavori, se le relazioni industriali fanno bene il loro mestiere, senza cedimenti né sui diritti né sull'efficienza organizzativa delle imprese.

**L'intesa appena siglata** arriva a questo risultato seguendo alcune linee guida molto innovative. Estende ai rider le tutele tipiche del lavoro subordinato (previdenza, sicurezza sul lavoro, ferie, diritti sindacali), riconducendoli nell'ambito del CCNL del settore Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni, con alcuni accorgimenti (il meccanismo salariale semplificato per il primo biennio, l'esercizio digitale dei diritti sindacali, l'orario di lavoro) che consentiranno alle regole collettive di funzionare bene anche in un contesto produttivo così particolare.

Viene lasciata all'azienda quella flessibilità organizzativa necessaria ad erogare un servizio che resta aperto 365 giorni all'anno dal lunedì alla domenica, di giorno e di notte, puntando su un modello di lavoro subordinato a tempo indeterminato accoppiato a un part-time costruito sulle esigenze del lavoratore, e lasciando aperta la possibilità di usare contratti flessibili (il lavoro a termine, la somministrazione, e in maniera residuale il lavoro intermittente) entro limiti quantitativi prestabiliti. Vengono rafforzati,

infine, gli standard di tutela in favore dei rider per garantire meccanismi di protezione aggiuntivi rispetto a quelli minimi legali (in particolare mediante coperture assicurative nel caso si verifichi un incidente grave sul lavoro e premi di risultato).

C'è, infine, un investimento importante sul tema della salute e sicurezza, con l'impegno ad accompagnare il nuovo modello organizzativo con tutte le tutele del Testo Unico sulla Sicurezza.

**Abbiamo detto che questo accordo** può cambiare la storia delle relazioni industriali nel settore della gig economy, dimostrando che esiste un'alternativa alla contrapposizione tra diritti e innovazione; questo risultato non è tuttavia scontato, ma richiede che sussistano almeno due condizioni.

La prima condizione dovrà essere assolta dal mercato: i consumatori dovranno premiare una scelta così impegnativa, valorizzando un modello che sicuramente è molto oneroso, dal punto di vista dei costi e dell'organizzazione, per l'impresa (o le imprese) che lo adotteranno.

La seconda condizione dovrà essere assolta dagli operatori che, a vario titolo, si occuperanno delle regole dei nuovi lavori: non bisogna ripetere l'errore, compiuto più volte in questi anni, di proporre soluzioni rigide e uguali per tutti a un tema così complesso.

Se è vero che il lavoro subordinato può essere "esportato" senza cedimenti nella gig economy, tale schema non può e non deve costituire l'unica soluzione per contesti produttivi, aziendali e organizzativi che potrebbero non essere compatibili con tale scelta.

Quello che deve essere esportato non è tanto, o solo, la soluzione che hanno trovato le parti in un singolo caso, piuttosto il metodo che è stato seguito: di fronte a un problema che appariva irrisolvibile, l'intervento delle relazioni industriali ha consentito di modernizzare le regole e le tutele, dimostrando che diritti e innovazione non sono concetti necessariamente antitetici e conflittuali ma, anzi, possono e devono convivere.



MAR  
TOZ





## 3. FOCUS

**La nuova formazione post diploma. Una sfida per enti pubblici e aziende private**, di *Luigi Bobba*, Presidente di Terzjus, e *Maurizio Drezzadore*

**N**ati nel 2010 con l'obiettivo di far sorgere una filiera formativa a carattere terziario ispirata al modello delle Fachhochschulen tedesche e delle Scuole Universitarie Professionali svizzere, i percorsi ITS (Istituti Tecnici Superiori) sono stati regolamentati con durata biennale e triennale, con l'obbligo di prevedere almeno il 30% delle ore in stage aziendale e almeno il 50% delle ore assegnate a docenti provenienti dal mondo del lavoro. È stata questa la risposta del sistema di istruzione, fortemente voluta da Confindustria, alla fase di straordinari mutamenti tecnologici che stanno modificando strutturalmente il sistema socioeconomico italiano.

**Con un alto tasso di occupazione** – attorno all'80%, – con capacità di cogliere le tendenze al cambiamento dei processi economici e con una significativa flessibilità, i percorsi di ITS hanno conosciuto una forte legittimazione ed un esteso riconoscimento. Ben presto tuttavia si è dovuto cominciare a fare i conti con alcuni limiti strutturali. In primis, il modesto numero di giovani coinvolti nell'offerta formativa, risultanti 13.381 nel maggio del 2019 (ultimo rapporto disponibile del Miur); dato che evidenzia ben tre criticità: la scarsità di risorse impiegate, la complessità del sistema organizzativo (strutturato in fondazioni con non pochi problemi di patrimonializzazione, di governance ed elevati costi di gestione) e l'irrisolta competitività con la laurea breve, titolo che mantiene una forte attrattività vista l'analoga durata dei percorsi formativi. Ulteriore criticità riguarda i percorsi finanziati che nel 2019 sono stati 139, incardinati in 73 fondazioni, ciascuna con un proprio consiglio d'amministrazione. Visto che non si arriva mediamente a due percorsi per fondazione, si tratta di una macchina con tanti piloti (quante sono le componenti di gestione previste dalla legge: Università, Istituti superiori, Centri di formazione professionali, imprese), con tanti costi, ma con ben poca benzina per correre. Va altresì ridimensionato il dato circa il successo nell'inserimento lavorativo, poiché oltre il 60% dei contratti di lavoro stipulati al termine dei percorsi è costituito da tempi determinati o da lavoro autonomo in regime agevolato.

**Nonostante la spinta** esercitata dagli Enti di Formazione Professionale per

consentire l'accesso agli ITS dei propri iscritti, solo il 9% proviene dal sistema della leFP, ovvero di giovani che hanno conseguito il diploma quadriennale, più il quinto anno. Né sembra facile immaginare che venga accolta la proposta degli stessi Enti di Formazione Professionale, rivolta a consentire l'accesso agli ITS con il semplice diploma professionale quadriennale, visto che gli ITS si configurano come formazione terziaria, con ammissione tramite la maturità quinquennale. Si deve ulteriormente aggiungere che gli esiti valutativi sull'intera offerta formativa degli ITS, evidenziano come solo il 53% dei percorsi supera la sufficienza e il 24% viene classificato con una valutazione problematica o critica. Se al proprio nascere questa offerta formativa rappresentava una assoluta novità, oggi ci troviamo di fronte ad una molteplicità di proposte. La vera svolta infatti si è avuta alla fine del 2015, con l'introduzione nel nostro ordinamento del sistema di formazione duale; tale novità ha sottratto agli ITS il primato di essere l'unico percorso di istruzione con apprendimento on the job.

Oggi, disponendo delle risorse del programma Next Generation Eu, dobbiamo scegliere come allocarle e ancor di più come riorganizzare i sistemi formativi. La proposta, che qui sinteticamente viene esposta, mira a qualificare la formazione dei giovani avvicinandoli, sempre di più, a competenze innovative sia nell'ambito digitale sia nelle filiere dello sviluppo sostenibile, ma anche alla presa in carico di una parte della vasta platea dei NEET e al contrasto alla disoccupazione adulta attraverso la riqualificazione delle figure professionali obsolete.

**Innanzitutto, va ripristinato un monte ore** adeguato di apprendimento in contesto di impresa attraverso l'alternanza scuola-lavoro negli istituti secondari; va inoltre rafforzato, sia per la leFP che per gli Istituti Tecnici e Professionali, il ricorso all'apprendistato di primo livello. Per l'apprendistato formativo, nella versione del PNRR di fine febbraio, venivano stanziati risorse per 600 milioni con un sostanziale raddoppio del numero dei giovani coinvolti nei percorsi duali e l'avvio di ulteriori 11.000 contratti di apprendistato formativo.

Relativamente agli ITS ed IFTS, sempre nel PNRR, vengono allocati circa 1,5 miliardi con i quali si possono sia aumentare consistentemente i percorsi ITS sia allargare gli interventi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, completando così la verticalizzazione della filiera della leFP con il quinto anno e offrendo nuove opportunità di inserimento lavorativo ai NEET. In entrambi i casi è utile ricorrere all'apprendistato formativo.

**Infine, relativamente agli interventi di reskilling**, con la legge 34 del 2020 è stato creato il Fondo nuove competenze con una dotazione di 730 milioni, che potranno essere ulteriormente aumentati di 1 miliardo per effetto del PNRR. Si tratta di interventi di riqualificazione di lavoratori occupati a sostegno dei processi di innovazione delle aziende in uscita dalla crisi pandemica. La misura finanzia all'impresa, attraverso un programma dell'ANPAL, il costo del lavoratore per l'intero monte ore di formazione.

La presa in carico da parte del PNRR di queste proposte rappresenterebbe non solo un efficace intervento a sostegno della ripresa, ma significherebbe anche dare un nuovo e più efficiente assetto all'insieme dei sistemi formativi, superando gli storici ritardi di cui soffre il nostro Paese e avviando la costruzione di solidi processi di integrazione tra le politiche attive del lavoro, i servizi di collocamento e gli interventi di formazione.

## **La lezione vincente del sistema duale,**

di *Anna Scuotto*, Responsabile Apprendistato Duale di Magister Group

Negli ultimi tre anni siamo intervenuti su differenti settori per sanare la ricerca cronica di alcune figure professionali da molto indisponibili: il settore del Made in Italy, quello della trasformazione agroalimentare come pure quello delle nuove tecnologie e dell'area meccanica e meccatronica.

Siamo partiti dalla fine per ricostruire a ritroso il percorso che ci avrebbe portato al risultato: quali competenze, attraverso quali conoscenze e quali modalità didattiche avrebbero allenato, nei nostri candidati, quelle capacità necessarie allo sviluppo delle nostre imprese partner?

La scelta è ricaduta sulle didattiche latenti nell'impresa stessa: si è trattato di riconoscerle, astrarle e innervare i processi formativi tradizionali con le stesse.

Lo strumento scelto è stato quello dell'apprendistato duale.

La centralità del processo formativo, nel sistema duale, è stata ed è la relazione dell'allievo/apprendista con il **fare**: l'allievo/apprendista, durante l'esperienza duale, acquisisce abilità e competenze attraverso la messa in opera dei processi

di lavoro che meglio rappresentano le stesse.

In tal senso, il sistema impresa si mette a disposizione su due versanti: la condivisione del Know How e la condivisione dei propri materiali e della propria tecnologia sovente di ultima generazione, configurandosi come un repertorio open di opportunità didattiche diversificate alle quali l'allievo/apprendista può accedere incrementando qualità e occasioni di apprendimento.

Il sistema duale si è configurato, dunque, come un sistema di specializzazione che ha avuto la capacità di abbattere i muri fisici dei tradizionali luoghi di apprendimento e di aprire le porte ad un'esperienza formativa sulla misura delle proprie attitudini e motivazioni, restituendo ai settori che lo hanno sperimentato giovani motivati, formati con aderenza rispetto alle aspettative del sistema impresa e pronti a contribuire al suo sviluppo. Senz'altro un modello da diffondere e consolidare.



## 4. IL DIBATTITO

### Domande un po' maleducate per riflettere sulla formazione,

di Paolo Santinello

**C**ondividiamo qualche domanda maleducata sul funzionamento dell'istruzione e formazione professionale (IFP), osservandone il sistema da punti di vista diversi. L'esito sembra invitarci a disapprendere alcune idee ricorrenti.

**Quanto "fattura" la IFP in Italia?** Provate a mettere insieme un dato credibile. Provate a rilevare i flussi: finanziamenti pubblici e investimenti diretti delle imprese per pagare la formazione, rette pagate dagli allievi. E poi cercate i numeri (buoni, credibili e verificabili) sull'impatto: per esempio, l'incremento di valore aggiunto *causato* dalle azioni di IFP, il minor costo della permanenza in disoccupazione, ecc. Infine, fate la divisione: qual è il guadagno?

Sembra quasi che il settore dell'istruzione e formazione professionale sia una specie di mulino in cui entrano soldi, formatori, allievi che già lavorano o sperano di lavorare, e in uscita? Dai risultati non abbiamo dati confrontabili e affidabili, a sufficienza, a parte i certificati che attestano l'acquisizione di una delle 13.484 conoscenze, competenze e abilità classificate nel catalogo del Cedefop (<https://www.cedefop.europa.eu/>) e che vanno da "risolvere i problemi operativi di trasporto" (n. 13.325) e "gestire l'impresa di produzione" (n. 3.579) a "servire i vini" (n. 3.633) e "preparare panini" (n. 3.871). Sono credenziali realmente spendibili?

Si dice: la formazione è essenziale per la competitività delle imprese. Cosa vuol dire in concreto? Formare persone per risparmiare o per fare investimenti – e doverne fare – di più? A fronte di quale strategia, piano, programma di lavoro si chiede formazione per le persone o persone formate? Abbiamo visto tutti gli osservatori e le proiezioni sul fabbisogno futuro di competenze basarsi sul rilevamento dei soli auspici e desideri anziché sull'analisi dei piani di investimento.

**Infatti le imprese più performanti investono budget crescenti in**

programmi di formazione, a tutti i livelli.

Parziale risposta: la formazione, per produrre risultati utili al sistema produttivo e sociale oltre che a chi la fa, dovrebbe avere come condizione l'investimento delle imprese in analisi e miglioramenti organizzativi dei processi e delle tecnologie, che renderanno profittevole l'inserimento di persone formate e la formazione continua del personale.

Poi ci sono le persone in formazione: chi partecipa nella speranza di trovare lavoro, chi lavora e la *deve fare* e la considera un'interruzione fastidiosa o piacevole, dipende. Quanto progetto personale c'è nell'adesione a un'iniziativa formativa? E più ancora, quanta motivazione propria, quanta voglia? L'assenza di motivazione propria è così scontata che alla fine dell'intervento formativo in azienda l'HR manager ti chiede: si sono divertiti? Si sono divertiti?! (M. Reggiani, *Strana gente i formatori*, ESTE, 2017).

Seconda parziale risposta: la formazione, per produrre risultati utili a chi la riceve oltre che al sistema produttivo e sociale e a chi la fa, dovrebbe avere come condizione la verifica dell'interesse reale e richiedere un investimento di chi vi partecipa. Investimento vuol dire per esempio un vincolo contrattuale per un periodo, o la partecipazione ad alcuni tipi di progetti aziendali, o l'adesione a un diverso percorso di carriera.

**Tirando le fila**, è evidente che ognuno dei tre attori deve fare la sua parte perché ci siano esiti positivi. Come si fa? Libro dei sogni? No. Qualche soluzione esiste, e passa dal sano utilizzo della strumentazione esistente, normativa e di politiche attive, per quanto insufficienti.

Un approccio prevede di mettere insieme imprese che si impegnano ad assumere persone che vengono formate in alternanza scuola-lavoro, con un controllo serrato delle modalità e dei contenuti. Formazione svolta da entità capaci, e che devono dar conto degli esiti. Sistema di misurazione duplice, formale e sostanziale, in azienda, in itinere. Impegno degli allievi regolato attraverso la progressione salariale, che richiede volontà iniziale e perseveranza, ma è anche un incentivo forte a non abbandonare.

Difficilmente tutti questi tasselli si incastrano senza regia. Non sembra che ci sia né da parte pubblica, né da parte delle agenzie formative, né dalle associazioni una gran voglia o capacità di assumersi il compito.

In questo spazio necessario le agenzie per il lavoro potranno esprimere quel ruolo di integrazione che dovrebbe essere nel loro dna.

## Testimonianza: dalla moda alla formazione dei giovani,

di Massimo Goggi, Direttore Makecampus

**C**orreva il 1975, avevo 21 anni, mi ero appena congedato dal servizio militare.

Stavo cercando un'occupazione, mi sarebbe piaciuto nella moda, mi imbattei in un annuncio apparso sul Corriere della Sera: "Krizia cerca giovane Coordinatore planning di produzione"; rispondo, mi fissano un colloquio, l'assunzione fu immediata. È così che inizia un percorso professionale che dura da oltre 45 anni. All'epoca le aziende avevano prevalentemente un'organizzazione interna che si occupava dell'ideazione, della modellistica, della prototipazione, la produzione e la logistica, in sostanza dal foglio bianco al capo pronto da spedire. Esisteva poi una costellazione di laboratori esterni qualificati, tutti italiani, ai quali era affidata parte della produzione. I tessuti erano tutti di provenienza nazionale, le sete e le stampe da Como, i cotoni e i lini dall'Alta Lombardia, le lane da Biella e da Prato. Distretti che servivano non solo l'Italia ma il mondo intero grazie a capacità innovative e qualità. Tutto era a portata di mano, occasione impagabile che permetteva, accompagnata dalla passione, di acquisire una conoscenza completa dei processi della filiera, il Made in Italy.

Il **mio obiettivo** è sempre stato quello di partecipare alla creazione delle collezioni, il concretizzarsi di un'idea mi regalava un'emozione fantastica, vedere questa idea esposta in un'importante vetrina una carica di vitalità e orgoglio.

Il mio percorso prosegue con entusiasmo grazie alle esperienze attraversate negli anni portandomi ad essere dapprima Product Manager in aziende di successo, Direttore Stile e Prodotto in altre poi, Designer in altre ancora. È stato un percorso ricco di soddisfazioni. Fortuna? Forse! Ma anche una grande passione, impegno e curiosità; l'acquisizione della completa conoscenza dei processi ha fatto il resto.

Durante questo lungo tragitto mi sono reso conto che a causa della sopravvenuta delocalizzazione e globalizzazione si è verificata un'estrema

frammentazione delle funzioni e dunque delle competenze, i giovani che oggi entrando nel settore non hanno la possibilità di avere una visione a 360° dei processi della filiera, di conoscere le molteplici fasi della progettazione e della sua realizzazione, tutto ciò che io ho avuto modo di toccare con mano rappresenta il grande patrimonio del “saper fare italiano” e si è momentaneamente disperso in strade non sempre qualificanti. Dire “la qualità si fa a monte” – come sono convinto si debba fare - significa che già nel momento in cui immagini un prodotto devi valutarne le fasi successive e conoscerne “la catena del valore”, non trascurando la parte analitica che precede l’ideazione, individuando il posizionamento sul mercato e il relativo target di riferimento nel quale si identificheranno gli aspetti culturali, sociali ed economici coerenti con la proposta. Questa carenza spesso rende difficoltoso il dialogo tra le varie funzioni aziendali facendo perdere loro efficienza ed efficacia. Ho pensato fosse arrivato il momento di restituire qualcosa al settore che tanto mi ha appassionato dedicandomi alla formazione dei giovani, trasmettendo loro il patrimonio di conoscenze acquisito.

Il **destino ha voluto** che incontrassi Simona Lombardi che aveva in mente un progetto analogo, ovvero una accademia di alta formazione per la moda, in grado di trasferire sia i valori materiali sia quelli immateriali del Made in Italy.

Grazie alla Fondazione Antonio Lombardi nasce così Makecampus – Accademia di alta formazione di Moda e Design. Il corso, che è già attivo dal 2019, dura 12 mesi più 6 di tirocinio in aziende del settore, e prevede quattro aree di insegnamento:

Area Culturale, Area Manageriale, Area Progettazione, Area Tecnica.

Il corpo docente, di altissimo livello, è composto da professori provenienti dalle più importanti Università italiane e internazionali e da manager e professionisti del settore.

Oltre a favorire una crescita professionale, Makecampus incide anche su quella personale: durante il corso gli studenti vivono insieme nel campus di Chiusi condividendo in totale immersione un’esperienza di vita colma di confronti e stimoli.

Alla fine del primo corso gli studenti che hanno completato il tirocinio sono stati confermati dalle aziende, accompagnati da feedback estremamente



positivi sul loro livello di preparazione, con nostra immensa soddisfazione. Sono convinto che tutti loro siano attesi da un futuro nel quale le competenze ritroveranno appieno il proprio valore ed enorme considerazione.





## 5. IL DOCUMENTO

**Lo Statuto dei Lavori** (testo integrale).

Dal Libro Bianco sul Lavoro (2001)

### LEGGI E DECRETI

“ Il Governo considera necessario alla luce di quanto sopra esposto procedere ad un’opera di complessiva modernizzazione dell’impianto dell’ordinamento del lavoro in Italia nell’ambito di uno “Statuto dei Lavori” che riprende alcune idee progettuali già circolate nel corso della precedente legislatura, spunti che il Governo intende valorizzare pienamente pervenendo ad un organico progetto riformatore sul quale si chiede il concorso dei soggetti istituzionali e sociali.

Nell’accingersi a progettare un disegno riformatore di ampio respiro, occorre tener conto dei vincoli di appartenenza dell’Italia a organismi sopranazionali, unitamente alle logiche della globalizzazione e dell’internazionalizzazione dei mercati, ciò che impone di prendere le mosse da due documenti di particolare rilievo a livello internazionale: la Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali sul lavoro, approvata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel giugno del 1998, nonché la Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea proclamata a Nizza lo scorso 7 dicembre.

La Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sancisce quattro diritti fondamentali (la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva; l’eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio; l’effettiva abolizione del lavoro minorile; l’eliminazione di ogni discriminazione sul lavoro e nell’accesso all’impiego. La “Carta” dell’Unione Europea, accanto a questi diritti fondamentali, ne indica in modo dettagliato una serie ulteriore, tra cui il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata; alla informazione e alla consultazione nell’ambito dell’impresa; di accedere a un servizio di collocamento gratuito; alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato; a un equo compenso; a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose; di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali, alla protezione dei dati

personali. A prescindere dal valore giuridico di questi documenti, in essi sono indubbiamente contenuti alcuni principi profondamente radicati nella tradizione culturale europea e, segnatamente, italiana. A ben vedere, si tratta di principi e diritti formalmente sanciti dalla Carta Costituzionale del 1948.

A seguito dei profondi mutamenti intercorsi nell'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro, il Governo ritiene che sia ormai superato il tradizionale approccio regolatorio, che contrappone il lavoro dipendente al lavoro autonomo, il lavoro nella grande impresa al lavoro in quella minore, il lavoro tutelato al lavoro non tutelato. È vero piuttosto che alcuni diritti fondamentali devono trovare applicazione, al di là della loro qualificazione giuridica, a tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi: si pensi al diritto alla tutela delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela della libertà e della dignità del prestatore di lavoro, all'abolizione del lavoro minorile, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, al diritto a un compenso equo, al diritto alla protezione dei dati sensibili, al diritto di libertà sindacale. È questo zoccolo duro e inderogabile di diritti fondamentali che deve costituire la base di un moderno "Statuto dei Lavori".

Occorre precisare che il riconoscimento di questi diritti fondamentali a tutti i lavoratori che svolgano prestazioni a favore di terzi (datori di lavoro, imprenditori, enti pubblici, committenti, ecc.) non risponde solo ed esclusivamente a istanze di tutela della posizione contrattuale e della persona del lavoratore. È vero anzi che il riconoscimento di standard minimali di tutela a beneficio di tutti i lavoratori rappresenta - oggi più che nel passato - anche una garanzia dei regimi di concorrenza tra i soggetti economici, arginando forme di competizione basate su fenomeni di "dumping sociale" (dal lavoro nero tout court a forme di sfruttamento del lavoro minorile, ecc.).

Partendo dunque dalle regole fondamentali, applicabili a tutti i rapporti di lavoro a favore di terzi, quale che sia la qualificazione giuridica del rapporto, è poi possibile immaginare, per ulteriori istituti del diritto del lavoro, campi di applicazione sempre più circoscritti e delimitati, operando un'opportuna graduazione e diversificazione delle tutele in ragione delle materie di volta in volta considerate e non (come nel vecchio ordinamento) a seconda delle tipologie contrattuali di volta in volta considerate. Dunque, non si tratta di sommare al nucleo esistente delle tutele previste per il lavoro dipendente

un nuovo corpo normativo a tutela dei nuovi lavori (ivi comprese le collaborazioni coordinate e continuative). Non può certo essere condiviso l'approccio – proposto senza successo nel corso della precedente legislatura – di estendere rigidamente l'area delle tutele senza prevedere alcuna forma di rimodulazione all'interno del lavoro dipendente.

Individuato, dunque, un nucleo essenziale di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale), comuni a tutti i rapporti negoziali aventi ad oggetto esecuzione di attività lavorativa in qualunque forma prestata, occorrerà procedere a una rimodulazione delle tutele caratteristiche del lavoro dipendente. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili, sembra opportuno lasciare ampio spazio all'autonomia collettiva e individuale, ipotizzando una gamma di diritti inderogabili relativi, disponibili a livello collettivo o anche individuale (a seconda del tipo di diritto in questione).

A ciò dovrà aggiungersi un corrispondente riassetto delle prestazioni previdenziali.”



## 6. IL GLOSSARIO

**Le Politiche Attive del Lavoro**, a cura di *Luigi Degan* su fonte Istat

### **Ammortizzatori sociali**

Serie di misure che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro.

### **Apprendistato**

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile.

### **Dati destagionalizzati**

Sono depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alla componente stagionale (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, ecc.) e, se significativi, dagli effetti di calendario.

### **Disoccupati (o in cerca di occupazione)**

Sono i non occupati tra i 15 e i 74 anni che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle 4 settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

### **Forze di lavoro**

Sono le persone occupate e quelle disoccupate.

### **Forze di lavoro potenziali (non attivi)**

Persone che non svolgono ricerca attiva di lavoro ma sarebbero disponibili

a lavorare (scoraggiati) cui si sommano le persone che svolgono ricerca attiva di lavoro ma non sono subito disponibili a lavorare.

### **Inattivi (o non forze di lavoro)**

Le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate.

### **Occupati**

Le persone tra 15 e 89 anni che nella settimana di riferimento: hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti; sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile (part time verticale, recupero ore, ecc.), in malattia, in maternità/paternità obbligatoria, in formazione professionale retribuita dal datore di lavoro; sono in congedo parentale e ricevono e/o hanno diritto a un reddito o a prestazioni legate al lavoro, indipendentemente dalla durata dell'assenza; sono assenti in quanto lavoratori stagionali ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività (da tali mansioni e compiti va escluso l'adempimento di obblighi legali o amministrativi); sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi.

### **Occupati dipendenti permanenti o a tempo indeterminato**

Sono coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale non è definito alcun termine.

### **Occupati dipendenti a termine**

Quelli con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale è espressamente indicato un termine di scadenza.

### **Occupati indipendenti**

Coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale

come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

### **Sistema Duale**

Il duale è una modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi "in aula" (presso una istituzione formativa) e momenti di formazione pratica in "contesti lavorativi" (presso una impresa/organizzazione), favorendo così politiche di transizione tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro.

### **Tasso di attività**

Rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

### **Tasso di disoccupazione**

Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro.

### **Tasso di inattività**

Rapporto tra gli inattivi e la corrispondente popolazione di riferimento (la somma del tasso di attività e del tasso di inattività è pari a 1).

### **Tasso di occupazione**

Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

### **Variazione congiunturale**

Variazione rispetto al mese (trimestre) precedente.

### **Variazione tendenziale**

Variazione rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

### **Variazione tendenziale al netto della componente demografica**

Variazione tendenziale al netto dell'effetto determinato dalla variazione della popolazione rispetto a 12 mesi prima.

## 7. IL DUBBIO

### Quelli che creano nuovi posti di lavoro

*Ma davvero voi pensate che creare il lavoro sia possibile? Noi pensiamo di sì, a determinate condizioni, ricordando che i negazionisti e i populistici in questo campo sono tanti. Vediamone alcuni. I più testardi sono i malthusiani. Gli inconsapevoli seguaci di Thomas Malthus sostengono che è l'incremento demografico a creare problemi: una crescita in proporzione geometrica della popolazione si scontra infatti con una aritmetica crescita della produzione. Nascerebbe da qui lo squilibrio tra popolazione e mezzi di sostentamento, che porterebbe a una decrescita e a una crescente povertà nel mondo. L'oppositore più vigoroso di questa corrente pauperista è Karl Marx, secondo il quale la crescita, il progresso e il lavoro guidano la crescita del mondo, spingendo le classi più povere a ribellarsi e a contribuire al benessere della società. Da notare che il primo contestatore di Marx fu Paul Lafargue, suo genero, che nel libro *Diritto all'ozio* ha stilato il più grande elogio ai seguaci della decrescita. Continuano attualmente a distinguersi i liberisti, nipotini di Adam Smith, secondo i quali il lavoro è il prodotto del perfetto equilibrio tra la domanda e l'offerta, la cui dialettica fa crescere il lavoro o lo fa decrescere; mentre un ruolo rilevante oggi è quello dei keynesiani, i seguaci di John Maynard Keynes, che prevedono un forte peso dello Stato nell'economia e nella creazione di posti di lavoro. Negli ultimi anni, infine, hanno preso forza posizioni pragmatiche e non ideologiche, secondo le quali oggi creare occupazione e posti di lavoro è un obiettivo etico oltre che economico (Amartya Sen, Nobel per l'economia). Lo Stato non deve diventare padrone, ma creare le linee guida e le condizioni affinché i posti di lavoro vengano creati (W.P.).*





MAR  
TOZ



## Comitato editoriale

### Federica Lombardi

● Presidente della Fondazione

● Manager

### Simona Lombardi

● Avvocato

● Manager

### Marco Bugliani

● Direttore Marketing

### Daniela D'Angelo

● Editor

### Luigi Degan

● Coordinatore Editoriale

● Giuslavorista

### Francesca Murtas

● Brand Manager

### Paolo Santinello

● Advisor

### Walter Passerini

● Giornalista professionista

● Direttore Editoriale

## La Fondazione

La Fondazione nasce con l'intento di perseguire lo spirito filantropico del fondatore Antonio Lombardi per incoraggiare e valorizzare la crescita dei giovani. L'obiettivo è la conservazione, l'arricchimento e la valorizzazione del patrimonio storico italiano, materiale e immateriale.

La sua missione è quella di contribuire alla crescita e alla competitività internazionale di giovani di talento nell'ambito dell'industria culturale e creativa italiana. Coltivare l'eccellenza, l'unicità e lo stile di vita italiano per formare professionisti, futuri ambasciatori del «Made in Italy» nel mondo. Una nuova opportunità per i giovani di assecondare il talento acquisendo conoscenze e abilità patrimonio inestimabile di una tradizione, quella del «Made in Italy» apprezzata in tutto il mondo.

La Fondazione si occupa inoltre di analisi, ricerche, proprie o di altri, che tengono alta l'attenzione sui temi del lavoro e dei giovani; da qui nasce l'Osservatorio Palomar. Per raggiungere i propri scopi, utilizza fondi privati nel rispetto del carattere di libertà e autonomia dello statuto.



## Perché Palomar

Palomar è l'Osservatorio degli Osservatori. Non è un gioco di parole. È una finestra aperta sul mondo. Il nostro Osservatorio ci accompagna nel viaggio dentro il cambiamento, così come viene segnalato dall'ampia serie di ricerche effettuate sui temi dell'economia, dell'impresa, del lavoro e della formazione. Con Palomar vengono messe a disposizione di tutti le migliori ricerche che possono aiutare a cogliere i futuri mutamenti, con un occhio vigile e innovativo.

Il nome Palomar deriva dal più noto Osservatorio del mondo, uno dei più celebri nel settore della ricerca astronomica, situato sul Monte Palomar, in California, nella Contea di San Diego, ad un'altitudine di 1710 metri. Ospita il famoso telescopio Hale di 5 metri di apertura, con cui si può guardare alle stelle e viaggiare nei misteri dello spazio. Con Palomar si guarda dall'alto e verso l'alto e si cercano la Via Lattea, lontane galassie, quasar, nebulose e altre meraviglie ancora sconosciute.

Palomar è anche il titolo di un romanzo di Italo Calvino. Il nome richiama il potente telescopio, ma qui è un personaggio, il cui sguardo si sofferma sulle cose della vita quotidiana. Palomar osserva nei minimi dettagli e con scrupolosa precisione, e ascolta là dove le parole tacciono; tende l'orecchio al silenzio degli spazi infiniti o al richiamo degli uccelli, e cerca di decifrare l'alfabeto delle onde marine, dei granelli di sabbia o delle erbe di un prato.

## JobLetter

Se Palomar è un Osservatorio, le nostre JobLetter sono strumenti informativi, che si rivolgono a molte tipologie di persone. Approfondiscono temi che interessano diversi soggetti e gruppi di popolazione e cercano di dare risposta a dubbi e a domande. Le JobLetter sono un modo per conoscere e per farsi conoscere; vogliono attirare l'attenzione dei vari protagonisti del cambiamento, ma anche rispondere a un'opinione pubblica spesso frastornata.

Spesso l'ideologia la fa da padrona e, invece di far comprendere la realtà che cambia, contribuisce ad abbassare il livello della qualità informativa e ad aumentare la confusione. La scelta degli argomenti dei Dossier delle JobLetter è operata dal Comitato Editoriale e da un gruppo di esperti, ma avviene anche attraverso forme di consultazione periodica del pubblico dei lettori.



**Fondazione Antonio Lombardi Onlus**

Palazzo delle Logge - Piazza XX Settembre, 5/7 - 53043 Chiusi (SI)  
Tel +39 0578 23300 – Fax +39 0578 233000

[www.fondazioneantoniolombardi.it](http://www.fondazioneantoniolombardi.it)

Seguici sui nostri canali social:

