Fondazione
Giangiacomo
Feltrinelli

Il lavoro conta?

Sfide, pratiche e politiche per un lavoro di qualità

A cura di
Andrea Zucca

Utopie / 73
Lavoro

UTOPIE

Il lavoro conta?

Sfide, pratiche e politiche per un lavoro di qualità

A cura di

Andrea Zucca

© 2018 Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
Viale Pasubio 5, 20154 Milano (MI)

www.fondazionefeltrinelli.it

ISBN 978-88-6835-314-8

Prima edizione digitale luglio 2018

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo volume può essere riprodotta, memorizzata o trasmessa in alcuna forma o con alcun mezzo elettronico, meccanico, in disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione, senza autorizzazione scritta dalla Fondazione. Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Segui le attività di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli:

facebook.com/fondazionefeltrinelli

twitter.com/Fondfeltrinelli

instagram.com/fondazionefeltrinelli

Il testo

Attribuire una nuova centralità al lavoro come fonte di reddito, come fattore di sviluppo e insieme come terreno di emancipazione individuale e coesione comunitaria. Questo l'obiettivo della terza edizione del Jobless Society Forum "Il lavoro conta?" (per scoprire di più **clicca qui**).

Il volume raccoglie i contributi di docenti internazionali e i report dei 9 tavoli tematici di lavoro che durante la giornata del Forum hanno discusso di formazione, competenze, occupazione giovanile, occupazione femminile, lavoro migrante, innovazione e politiche di welfare, imprese e crescita inclusiva, lavoro irregolare/ a rischio di abuso contrattuale, gig economy e lavoro piattaforma, per interrogarsi su sfide, pratiche e politiche per un lavoro di qualità.

Indice

Introduzione 8

Jobless Society Lectures 12

Martin Laba, *Reset educativi: i presupposti tecnologici e gli obiettivi di creatività* 13

Bruno Palier, *Il dualismo del lavoro e della previdenza sociale* 14

Jobless Society Forum 30

Educazione, equità, innovazione e rappresentanza per un lavoro di qualità 31

Formazione e competenze per l'occupabilità 33

Giovani, donne e migranti: la sfida dell'accesso e della qualità dell'occupazione 38

Non solo tutele, ma anche creazione di lavoro 45

Il lavoro è ancora sfruttamento. Regolazione e rappresentanza per invertire la rotta 50

Conclusioni 56

Report integrali dei dieci tavoli tematici 59

Gli autori 117

Il lavoro conta?

Sfide, pratiche e politiche per un lavoro di qualità

Introduzione

Futuro del lavoro ma anche lavoro del presente. Perché da un lato si tratta di affrontare e prendere per tempo una sfida che s'intravede all'orizzonte: l'innovazione tecnologica, l'automazione, processi di trasformazione che presentano oggi un'accelerazione e un ritmo di diffusione senza precedenti; ma, dall'altro, occorre osservare ciò che accade sotto i nostri occhi: capire quali sono i contesti e le condizioni nella quali si lavora oggi; qual è il vissuto dei lavoratori e quali e quante sono le loro esperienze di lavoro, di lavori, di non lavoro.

Nasce da qui la domanda, per nulla retorica, che costituisce il titolo della terza edizione del Jobless Society Forum. In un'epoca di disuguaglianze crescenti, instabilità economica e sociale, nuove povertà, chiedersi se il lavoro conta significa chiedersi se il lavoro possa avere quella centralità che gli abbiamo assegnato nel corso del Novecento. Non solo come fonte di reddito, ma anche come fattore di emancipazione individuale, costruzione identitaria, riconoscimento politico e sociale.

Chiedersi se il lavoro conta significa guardare a quelle categorie che negli ultimi anni hanno patito l'assenza di lavoro, ma anche a una parte sempre più significativa di lavoratori con competenze professionali medie ed elevate che oggi appaiono sempre più esposti a carriere lavorative fluide e incerte. I dati sembrano confermare il consolidamento in Italia di un mercato del

lavoro complesso, non solo polarizzato tra *insider* e *outsider*, ma pieno di sfumature e zone grigie: un mercato del lavoro costituito da posizioni lavorative con un diverso grado di vulnerabilità, in particolare per i lavoratori più giovani, le donne, i migranti.

Studi recenti mostrano fenomeni di deriva verso forme di lavoro precario e marginale, associate a insicurezza economica e progressiva perdita di diritti. Sono sempre più numerosi i lavoratori la cui integrazione lavorativa non garantisce il pieno godimento delle tradizionali forme di protezione e rappresentanza sociale, incrementando il numero dei casi in cui il lavoro non esclude l'esposizione a forme di povertà. Tutto ciò contribuisce a dar vita a "nuovi profili di rischio" e a gradi ed esperienze di precarizzazione diversificati.

Dire, in questo quadro, che il lavoro conta significa introdurre una prospettiva di analisi che tenta di offrire un argine al suo impoverimento. Una prospettiva che afferma almeno quattro principi:

- che il lavoro costituisce la principale fonte di reddito, permettendo l'accesso al consumo di risorse necessarie alla sopravvivenza, ma anche al raggiungimento di una vita libera e dignitosa;
- che il lavoro è anche fonte di autorealizzazione e di confidenza in se stessi, in parte indipendentemente dal livello del reddito;
- che il lavoro, allo stesso tempo, è espressione della propria identità sociale e terreno di costruzione di reti di relazione che favoriscono lo scambio, la prossimità, l'attivazione di legami di senso e di solidarietà;
- che è proprio attraverso il lavoro che gli individui accedono ai diritti sociali, alla protezione pubblica e privata di welfare, a forme di rappresentanza e partecipazione associativa e politica.

Se il lavoro conta, non si possono contrastare gli effetti negativi della trasformazione del lavoro solamente attraverso la compensazione del deficit di reddito con forme di redistribuzione delle risorse (sussidi) o del lavoro

("Lavorare meno, lavorare tutti"). Si devono anche trovare modalità di diffusione della conoscenza e della professionalità che consentano a tutti opportunità di realizzarsi e di (re)inserirsi in contesti lavorativi complessi e dinamici; e sviluppare contestualmente protezioni universalistiche e partecipate all'interno di processi di crescita socialmente sostenibili, fondati su nuove modalità di cooperazione e di qualità sociale e ambientale.

Agire in questo senso vuol dire riassegnare – con il concorso di tutti gli attori coinvolti: le imprese, le parti sociali, la politica – una nuova centralità al lavoro, inteso come fattore di sviluppo e insieme come terreno di emancipazione, integrazione, liberazione individuale e coesione comunitaria.

Presentando i lavori del Jobless Society Forum, oggetto di questa pubblicazione, intendiamo dar conto di questo percorso composito e corale.

La convinzione è che solo componendo tavoli di confronto tra competenze, sensibilità, esperienze e discipline differenti – in breve, solo provando a costruire dizionari culturali che sono il deposito storico, nel tempo, del sapere individuale e collettivo dei gruppi umani – ci si possa avvicinare a un'idea di sapere condiviso, inteso come repertorio di soluzioni, alternative, possibilità.

I nove tavoli tematici del Jobless Society Forum rispondono a questa intenzione: identificare nove dimensioni chiave connesse al lemma lavoro, per esaminarne criticità e controversie, con il concorso dei diversi sguardi e delle innumerevoli voci che compongono, vivono, studiano lo scenario lavorativo contemporaneo. I testi e i report che troverete nelle prossime pagine sono espressione e testimonianza di questo metodo di lavoro. Abbiamo convocato rappresentanti del mondo della ricerca, delle imprese, delle parti sociali, delle Istituzioni, della società civile e del Terzo Settore con

l'obiettivo di profilare campi di intervento e azioni congiunte. L'idea è che si possa essere agenti di cambiamento attraverso il dibattito e il confronto e che lo si possa essere – ancor di più – promuovendo la collaborazione e l'interazione tra discipline e campi del sapere differenti per l'identificazione di soluzioni comuni.

Siamo arrivati al Jobless Society Forum attraverso un percorso di incontri pubblici – le Jobless Society Lectures – con il quale abbiamo voluto indagare i fattori alla base delle disuguaglianze sociali ed economiche e fotografare le inefficienze che interessano oggi il sistema formativo e di protezione sociale in relazione al mercato del lavoro. Il tutto con l'obiettivo di comprendere come scommettere, e attraverso quali azioni e politiche, su una nuova cultura della formazione, su modelli economici più equi e inclusivi.

Il volume raccoglie i contributi scritti di Martin Laba e Bruno Palier che ci hanno accompagnato nel corso delle Jobless Society Lectures e i risultati dei lavori emersi dai 9 tavoli tematici attivati nell'ambito del Forum.

Jobless Society Lectures

Martin Laba

Reset educativi: i presupposti tecnologici e gli obiettivi di creatività

La jobless society è un concetto congestionato e contestato, a metà strada tra i poli speculativi di ottimismo e ansia, tra la luminosa promessa di nuovi livelli di potenziale umano basati sulla tecnologia e scenari più cupi di una sorveglianza, altrettanto basata sulla tecnologia, e di un'alienazione umana. Gli scenari futuri possono essere caratterizzati da automazione, da cambiamenti tecnologici e da un'ampia trasformazione sociale, economica e culturale. Di fronte a potenzialità in così rapido mutamento, è fondamentale valutare le strategie più "naturali" a nostra disposizione per promuovere l'istruzione e la coesione sociale.

Tra le principali tematiche da affrontare: come definiamo e comprendiamo la "conoscenza" e il "training" in una società guidata da intelligenza artificiale (AI) e Big Data? Riusciamo a capire che l'accesso alla tecnologia non è, di per sé, una strategia educativa, né garantisce risultati educativi? Siamo in grado di acquisire le competenze per creare ciò che Cathy O'Neill chiama "responsabilità algoritmica" (O'Neill, 2017)? Possiamo abbandonare gli attuali principi e pratiche educative per gettare le fondamenta della società futura che vogliamo e di cui abbiamo bisogno?

Affrontare tali questioni in maniera individuale va oltre agli obiettivi

dell'attuale progetto. Al contrario, a mio avviso l'educazione deve essere un fattore critico in un qualsiasi progresso sociale degno di tale nome e i nostri attuali approcci educativi devono quindi dare un taglio netto con il passato per consentirci di anticipare e di adattarci alle eventualità e alle potenzialità di una jobless society.

I robot e le loro insoddisfazioni

Un'agenda del cambiamento educativo dovrebbe prendere in considerazione le rappresentazioni popolari di ciò che io chiamo "robot insoddisfatti". Il nostro immaginario collettivo ha una visione costruttiva di robot, androidi, macchine di intelligenza artificiale e altre futuristiche immagini tecnologiche che rivelano le nostre più profonde aspirazioni e ansie sul futuro; in cima alla lista, nel contesto attuale, ci sono le nostre convinzioni su cosa i robot sanno fare bene e cosa invece non possono fare bene, o non del tutto.

Dall' "essere umano meccanico, Maschinenmensch, di Metropolis (1927) al senziente e autonomo HAL 9000 di 2001: Odissea nello spazio (1968); dai "replicanti" tanto ribelli quanto estremamente umani di Bladerunner (1982) e Bladerunner 2049 (2017) alla singolare e seducente Ava di Ex Machina (2015): i film di fantascienza sono ricchi di suggestioni sulle dirompenti possibilità di robot insoddisfatti. E questi robot insoddisfatti sono collettivamente e individualmente preziosi per questo progetto, in quanto ognuno di loro fornisce una dimostrazione pratica delle carenze intrinseche dei robot, ed è proprio a queste mancanze – le qualità e le capacità che vanno oltre alla portata dei robot e, quindi, alla radice del loro malcontento – che noi dobbiamo dare la priorità come punto di partenza del nostro progetto di educare una jobless society. Le mancanze dei robot e, per

estensione, le priorità di un approccio educativo rivoluzionario, includono qualità come la creatività, l'empatia, l'agency, intesa come capacità di agire, e la socialità.

Frontiere educative

In previsione di una riorganizzazione globale e digitale della società, l'educazione è fondamentale per la coesione e la stabilità sociale. La questione del come educare risulta quindi fondamentale per il nostro successo collettivo in un futuro jobless. Meglio concentrarsi su un'educazione basata sulle competenze digitali oppure sui valori di formazione umanistica, come pensiero etico e indipendente? Educhiamo gli studenti a emanciparsi dagli imperativi economici e sociali dell'occupazione e del posto di lavoro oppure educhiamo gli studenti a partecipare ed essere sofisticati inventori di nuovi contesti legati al mondo del lavoro, a una produttività non legata all'occupazione e ai valori sociali? La questione centrale è: possiamo pensare e agire in maniera più assertiva per generare i cambiamenti di cui abbiamo bisogno, come agenti e architetti di possibili scenari futuri?

Un microcosmo di questo dibattito si trova nelle riflessioni in corso sul valore dell'università nella società moderna e sul valore di un'istruzione universitaria per gli studenti nell'età dell'informazione. Jon Steinberg, ex Presidente e Chief Operating Officer di Buzzfeed, mise notoriamente in discussione l'utilità di un'istruzione post-secondaria, sostenendo che un diploma universitario rappresenta "molto debito e non necessariamente un insieme di abilità" (Brown, 2013). La critica di Steinberg venne respinta dall'autore dello stesso articolo, che promuoveva invece la ricchezza e la produttività di esperienze educative face-to-face, definendole

inadeguatamente “soft skills” (Brown, 2013). Queste due prospettive non si escludono a vicenda e devono essere considerate come descrizioni ugualmente valide e co-determinanti dei cambiamenti necessari per darci chance di successo nei vari livelli di una società jobless.

I futuri scenari educativi devono essere guidati dalla pertinenza, e le istituzioni educative devono essere re-immaginate, sia nei contenuti che nella pedagogia, per anticipare e adattarsi a tutti i possibili sconvolgimenti economici o sociali che dovessero verificarsi. Questo suggerisce una particolare attenzione educativa non sulle competenze tecniche, ma sulle capacità sociali, così come sulla necessità di dare la priorità ai principi e alle pratiche che preparino gli studenti al lavoro, al tempo libero e alla cittadinanza, oltre i limiti della tecnologia, in qualsiasi tipo di jobless society che dovremo effettivamente affrontare o creare.

C’è una sorta di ironia nell’idea che il reset educativo che sto proponendo, in grado di affrontare la creazione del cambiamento anziché la reazione al cambiamento, possa trarre ispirazione da alcune teorie e pratiche educative eccezionalmente importanti, resilienti e quindi passate. Consolidati e rodati principi di apprendimento esperienziale, di agency e di azione, di problem-solving collaborativo e di cittadinanza devono essere gli elementi costitutivi di un qualsiasi reset educativo.

Stanley Arnowitz ha sostenuto che l’educazione dovrebbe affrontare ciò che è necessario per uno studente “affinché diventi un ‘cittadino’ informato, in grado di partecipare alla presa di grandi e piccole decisioni pubbliche che riguardano sia il mondo, nel senso più ampio del termine, che la vita quotidiana” (2008). In termini pedagogici, coltivare una cittadinanza informata significa apprendere, attraverso l’auto-riflessione, la creatività e la

partecipazione anziché applicare riduttive ideologie istituzionali tradizionali che “insegnano per lo svolgimento di un esame” e che sono “orientate alla memorizzazione ... [e] ... alla conformità” (Giroux, 2010).

Paulo Freire ha osservato che “insegnare non è trasferire la conoscenza... ma creare le possibilità per la produzione o la costruzione di conoscenza” (1998: 30). Freire vede gli studenti come agenti e protagonisti nella loro educazione e nell’illuminazione finale. John Dewey ha suggerito che gli approcci pedagogici più “inscolastici” possibili sono gli approcci pedagogici del futuro. In altri termini, un’educazione guidata da ciò che Dewey ha definito “situazioni empiriche”, ossia un richiamo straordinariamente lungimirante per una consonanza tra le pratiche pedagogiche e la vita sociale e culturale di studenti al di fuori dell’istituto, nel cosiddetto “mondo reale”. Dopo una serie di colloqui con numerosi studenti, Henry Jenkins, studioso dei media digitali, ha sintetizzato “quello che abbiamo sentito è che i giovani hanno avuto una vita intellettuale e creativa più ricca al di fuori della scuola che al suo interno. Le cose che hanno imparato e le cose di cui si interessavano avvenivano alla fine della giornata scolastica.” (Jenkins, 2013)

Tuttavia, in qualche modo, il mondo accademico continua a dibattere sull’uso di dispositivi digitali da parte degli studenti in classe. Le richieste di bandire i dispositivi digitali dalle classi vengono razionalizzate dagli argomenti basati sugli effetti negativi sull’impegno intellettivo, considerati come l’ovvia conseguenza dell’uso di dispositivi digitali. (Lombrozo, 2016; Rockmore, 2014; Senior, 2015). Chiaramente, gli studenti sono straordinariamente esperti di tecnologia, arrivando in classe con più tecnologia nello zaino di quanto la maggior parte dei professori userà in tutta una vita. Prevedibilmente, gli studenti sono poco propensi a spegnere i propri dispositivi per un monologo chiuso dentro le pareti di una sala

conferenze, dove il contenuto è preimpostato, il senso è unidirezionale, e il rapporto con l'istruttore è transazionale. E, naturalmente, questi studenti sono socializzati in una cultura digitale basata su un livello straordinario di rapidità e immediatezza.

Ma se bandire la tecnologia è antitetico rispetto ad approcci creativi e collaborativi che devono essere le fondamenta di una qualsiasi rivoluzione educativa, la deificazione della tecnologia nell'apprendimento superiore è ugualmente problematica. Gli sforzi per adeguare pratiche e infrastrutture e implementare tutte le nuove opportunità tecnologiche non possono sostituire il tipo di rivoluzione necessario nei nostri approcci educativi. Qualunque sia la natura e il livello di cambiamento apportato da una jobless society, i principi dell'istruzione dovranno essere agili, le istituzioni educative dovranno essere agili e le pratiche educative dovranno essere riviste.

La mission del reset educativo

Dobbiamo capire che il futuro dell'educazione per una jobless society non è una scelta tra due opzioni, tra educare studenti che saranno emancipati dall'occupazione e dal posto di lavoro oppure educare studenti che sapranno ridefinire contesti legati al mondo del lavoro, a una produttività non legata all'occupazione e ai valori sociali. Il reset educativo che sto proponendo deve iniziare da una posizione assertiva basata sul "anche/e" nel senso che dobbiamo impegnarci a educare studenti che siano gli agenti e gli architetti delle nostre società future.

Clay Shirky ha osservato che "Ciò che conta... non è il capitale tecnologico, è il capitale sociale" (2009), dichiarando che il potere di

trasformazione della tecnologia digitale era rappresentato dal passaggio dall'"informazione" al "coordinamento", da punti di vista tradizionali sulle tecnologie di comunicazione intesi come strumenti di trasmissione all'accettazione della comunicazione come massima attività sociale e della tecnologia come sua forza abilitante fondamentale. Propongo anche di evitare modelli educativi basati su "trasmissione / informazione", per orientarci invece verso il coordinamento e la partecipazione, come trampolini di futuri approcci educativi. La socialità che definisce e motiva la cultura dei media digitali deve anche definire e motivare i nostri principi educativi.

La storia relativamente breve dell'era digitale dimostra che le nostre tendenze nel regno della tecnologia sono estremamente e straordinariamente umane – per creare, condividere, collaborare e comunicare socialmente. Il futuro dell'educazione deve adattare e abilitare proprio quelle stesse tendenze. In termini concreti, tutti i principi educativi, le pratiche, i programmi, le partnership e le risorse devono essere implementate in maniera strategica con un focus su un ventaglio specifico di "strumenti" didattici, sia teorici che pratici:

- Creatività. Per anticipare la riorganizzazione e la trasformazione della società, dobbiamo educare gli studenti a identificare e risolvere i problemi del "mondo reale" o i problemi teorici con le applicazioni e le implicazioni del mondo reale. Questo significa educare alla creatività attraverso un approccio concreto alla risoluzione dei problemi e all'apprendimento personalizzato con un'enfasi, al di sopra di tutto, sugli interessi degli studenti, dove gli interessi conducono alle abilità.
- Socialità. Per sfruttare appieno il capitale sociale della tecnologia e della cultura digitale partecipativa, dobbiamo educare gli studenti a essere collaboratori e co-creatori. Questo significa dare la priorità all'acquisizione di competenze sociali come la risoluzione di conflitti, la negoziazione e l'intraprendenza comunicativa.
- Agency. Per capire il valore della tecnologia in termini di affordance sociali di coordinamento e di partecipazione, anziché semplicemente la trasmissione di informazioni, dobbiamo educare gli studenti a raggiungere un'abilità di agire, una agency etica ed informata, ad essere protagonisti nelle loro vite e nella loro società. L'educazione deve ispirare un impegno pubblico duraturo nel tempo attraverso un

> apprendimento basato su un obiettivo, in grado di offrire progetti con uno scopo coinvolgente e un apprendimento focalizzato sull'azione; in altri termini, progetti con immediatezza e dei risultati.

E ora per tornare ai robot. Lo scrittore scientifico Chelsea Gohd si chiese "Come insegniamo all'intelligenza artificiale (AI) qualcosa di tanto nebuloso quanto il buon senso?" (Gohd, 2018). Oren Etzioni, CEO di AI2, ha osservato: "Nessun sistema di AI attualmente implementato è in grado di rispondere in maniera affidabile a un ampio ventaglio di semplici domande, come 'Se metto i miei calzini in un cassetto, saranno ancora lì domani? Etzioni sottolinea inoltre che quando AlphaGo ha avuto la meglio sul migliore giocatore al mondo di Go, AlphaGo non sapeva che Go fosse un gioco da tavolo.

Il buon senso è solo uno dei nostri vantaggi umani in questo progressivo obiettivo di educare gli studenti alle vaghe e ignote eventualità di una jobless society. La miriade di principi educativi sono vantaggi umani che dovranno essere sviluppati ed elaborati in questo reset educativo che deve includere contenuti, programmi, politiche, progettazione istituzionale e soprattutto pratiche pedagogiche. Mentre ci muoviamo, integralmente o anche solo in parte, verso una jobless society, ci sarà un maggior più bisogno di persone eclettiche che di esperti di tecnologia: creativi, agenti sociali alimentati dal buon senso.

Bibliografia

Arnowitz, Stanley (2008). Against School: For an Education That Matters. Boulder: Paradigm, p. 3.

Brown, Stacia L. (2013). "'I Don't Want My Children to Go to College'," The Atlantic (18 Settembre). Accesso il 15 Marzo 2018 a

https://www.theatlantic.com/education/archive/2013/09/i-dont-want-my-children-to-go-to-college/279776/.

Freire, Paulo (1998). Pedagogy of Freedom: Ethics, Democracy, and Civic Courage. Lanham, Maryland: Rowan & Littlefield.

Giroux, Henry (2010). "Rethinking Education as the Practice of Freedom: Paulo Freire and the Promise of Critical Pedagogy", Truthout (Gennaio). Accesso il 18 Marzo 2018 a www.truth-out.org/archive/item/87456;rethinking-education-as-the-practice-of-freedom-paulo-freire-and-the-promise-of-critical-pedagogy.

Giroux, Henry (2010). "Lessons to Be Learned from Paulo Feire as Education is Being Taken Over by the Mega Rich", Truthout (November). Accesso il 20 Marzo 2018 a www.truth-out.org/archive/component/k2/item/93016:lessons-to-be-learned-from-paulo-freire-as-education-is-being-taken-over-by-the-mega-rich.

Gohd, Chelsea (2018), "It's Really Hard to Give AI Common Sense", Futurism (11 Marzo). Accesso il 28 Marzo 2018 a https://futurism.com/teaching-ai-common-sense/.

i-Scoop, "What the Internet of Everything really is – a deep dive," Accesso il 12 Marzo 2018 a https://www.i-scoop.eu/internet-of-things-guide/internet-of-everything/.

Jenkins, Henry. "Henry Jenkins on Participatory Culture and Media Education". Accesso il 31 Marzo 2018 a www.edutopia.org/henry-jenkins-participatory-culture-video .

Lombrozo, Tania. "Is It Time to Ban Computers From Classrooms", 13.7:

cosmos & culture, NPR, Luglio 11, 2016. Accesso il 10 Marzo 2018 a https://www.npr.org/sections/13.7/2016/07/11/485490818/is-it-time-to-ban-computers-from-classrooms.

O'Neill, Cathy. "The Ivory Tower Can't Keep Ignoring Tech", New York Times, 14 Novembre 2017. Accesso il 23 Marzo 2018 a https://www.nytimes.com/2017/11/14/opinion/academia-tech-algorithms.html.

Senior, Jennifer. "The Case Against Laptops in the Classroom", The Cut, 9 Luglio 2015. Accesso il 12 Marzo 2018 a https://www.thecut.com/2015/07/case-against-laptops-in-the-classroom.html.

Shirky, Clay (2009). "How Social Media Can Make History". Accesso il 14 Marzo 2018 a https://www.ted.com/talks/clay_shirky_how_cellphones_twitter_facebook_c language=en.

Rockmore, Dan (2014). "The Case for Banning Laptops in the Classroom", The New Yorker (6 Giugno). Accesso il 12 Marzo 2018 a https://www.newyorker.com/tech/elements/the-case-for-banning-laptops-in-the-classroom.

Bruno Palier

Il dualismo del lavoro e della previdenza sociale

A partire dagli anni ’90, la principale tendenza all’interno del mercato del lavoro è il dualismo. Un’analisi retrospettiva della creazione di posti di lavoro nel corso degli anni Novanta e Duemila dimostra come questa creazione di occupazione si sia concentrata sui due fronti opposti delle qualifiche professionali. Da una parte, la crescita dei «lovely jobs» (l’espressione è di Goos e Manning, 2007), a disposizione dei laureati all’interno di settori già esistenti ma la cui produttività è aumentata con l’avvento del digitale, come la finanza ad esempio, oppure nei nuovi settori come quello della robotica o delle piattaforme e nuove app digitali. Dall’altra parte, gli impiegati nel settore dei servizi come la vendita al dettaglio, la logistica, la ristorazione, la costruzione, dove l’assistenza (sanità, care ma anche l’educazione) sussiste e resiste all’avanzata delle macchine, anzi si sviluppa; tuttavia, non trattandosi di lavoratori qualificati e produttivi, essi possono aspirare esclusivamente a degli impieghi mediocri («lousy jobs»).

Se i dualismi del mercato del lavoro non sono una novità, è necessario tuttavia rendersi conto del fatto che si è passati da una riduzione progressiva dei dualismi (tra gli anni Sessanta e Ottanta) alla loro rinascita. Queste evoluzioni non sono legate esclusivamente al mercato, «imposte» dai datori di lavoro, dallo sviluppo tecnologico o ancora dalla globalizzazione, ma corrispondono ad una strategia economica «nazionale» (datori di lavoro,

sindacati e governi inclusi), accompagnata e istituzionalizzata dalle politiche del mercato del lavoro e delle riforme della previdenza sociale.

Questa strategia economica può applicarsi a diversi paesi (prima di tutti la Germania, la Francia, il Giappone, la Corea, e in parte l'Italia, tutti paesi caratterizzati da dualismi crescenti sul loro mercato del lavoro) attraverso la volontà di salvare l'industria manifatturiera tradizionale, appoggiandosi su una strategia fondamentale: l'abbassamento del costo del lavoro. Questo abbassamento dei costi del lavoro, che appare come l'ultima variabile in corso di allineamento nel contesto della globalizzazione (dove i prezzi delle materie prime o del capitale sono simili da un paese all'altro), consiste nel provare a produrre tanto, anzi più di prima, con meno risorse. È il senso profondo delle «ristrutturazioni industriali», della robotizzazione (due volte più marcata in Germania che in Francia), della strategia dell'iper produttività francese, della moderazione salariale tedesca.

Questa strategia si appoggia da una parte, sul principio di tenere all'interno delle società solamente le risorse più produttive, garantire l'impiego e la protezione dei più produttivi in cambio della loro produttività con maggiore flessibilità interna (cf accordi in Germania nel corso degli anni Duemila, cf Jurzarbeit, cf accordo sulla competitività dell'occupazione in Francia). Dall'altra, si appoggia sul principio di mandar via gli individui e le attività meno produttivi, sotto forma di pre-pensione, di esternalizzazione (soprattutto nei servizi all'industria) e di delocalizzazione.

Questa strategia di salvataggio del settore industriale attraverso l'abbassamento dei costi si appoggia inoltre sull'emergere di un settore terziario flessibile e a basso costo. Anche se alla fine degli anni Novanta la letteratura accademica sosteneva che fosse particolarmente complicato

sviluppare dei servizi più qualificati a basso costo nei sistemi dell'Europa continentale (dove la «rigidità» del mercato del lavoro è marcata, e la previdenza sociale costosa), osserviamo progressivamente le parti sociali accettare, per salvare l'industria, che si tollerino degli status atipici negli altri settori di attività, soprattutto quello dei servizi. Vediamo così svilupparsi negli anni Novanta in molti paesi la creazione, poi lo sviluppo, di una serie di contratti di lavoro «atipici», mentre le protezioni sui contratti a tempo indeterminato sono più o meno garantite. In molti paesi (tra cui la Francia e la Germania), le regole sui contratti a tempo determinato, interim e part time sono sempre più flessibili alla fine degli anni Ottanta, Novanta. Le parti sociali lo accettano dal momento in cui il contratto a tempo indeterminato è protetto. Nel contempo si sviluppano delle politiche d'impiego che mirano a incrementare i lavori meno qualificati. Si pensa così alle politiche di abbassamento dell'imposizione fiscale per i lavoratori a basso salario, prima mirati poi generalizzati in Francia, e allo sviluppo in Germania dei midi e mini-job, e dei «on euro job».

L'insieme di queste politiche sfocia su dei dualismi sempre più marcati sul mercato del lavoro. A questo primo dualismo del mercato del lavoro corrisponderà poco a poco un dualismo della previdenza sociale. Come dimostrato dai nostri lavori sui sistemi bismarckiani di previdenza sociale, essa sarà applicata sui principi distinti di solidarietà professionale (fondata sulle assicurazioni sociali, finanziate dalle imposizioni fiscali) e solidarietà nazionale (logica di assistenza finanziata dall'imposta).

Ma a poco a poco vediamo apparire anche un «dualismo dall'alto». Il ritiro delle previdenze sociali obbligatorie (abbassamento delle prestazioni, diminuzione dei tassi di sostituzione dei regimi pensionistici, diminuzione delle coperture dell'assicurazione sanitaria obbligatoria) è effettivamente

compensato da un'integrazione privata, negoziata collettivamente all'interno delle aziende maggiori (settore industria manifatturiera e settore finanziario) Riester collectif in Germania, PERCO in Francia, contratti di gruppo per le mutue sanitarie.

Questa strategia economica e queste politiche hanno così «istituzionalizzato dei confini» tra i «produttivi» e i «non produttivi», tra settori che si fondano su competenze specifiche (specific skills) e servizi poco qualificati, tra status (contratti di lavoro, impieghi tipici e atipici), tra previdenza sociale obbligatoria (in diminuzione) e facoltativa/collettiva (che integra ma non per tutti), tra assicurazione e assistenza.

Le vittime di questo dualismo si ritrovano in una situazione di precarietà sul mercato del lavoro (moltiplicazione dei contratti di lavoro a breve termine, part-time, e periodi di disoccupazione) e non beneficiano di una previdenza sociale né per assicurarsi un reddito minimo, né per far fronte ai rischi sociali (malattia, invalidità, anzianità, figli a carico). Si tratta in generale di persone poco qualificate, per la maggior parte donne, giovani e immigrati. Tra le persone in maggiore difficoltà si trovano donne sole con bambini, di cui quasi la metà sono a rischio povertà in Europa.

Quali risposte dare in materia di previdenza sociale?

I sistemi bismarckiani di previdenza sociale (che ritroviamo in Germania, Francia e Italia), che legano la previdenza sociale ad una forma particolare di impiego (contratto a tempo indeterminato), sembrano i meno adatti alla situazione attuale. Questi dispositivi di previdenza sociale hanno rinforzato i meccanismi del dualismo del mercato del lavoro e impediscono l'emergere di nuove attività e forme d'impiego.

Al contrario, i sistemi liberali di previdenza sociale di tipo nordico, che garantiscono i diritti sociali sanità, educazione, formazione, reddito minimo in alcuni casi- handicap, chômage, anzianità), a tutti i cittadini, qualunque sia la loro situazione professionale, sembrano maggiormente in grado di rispondere ai bisogni sociali dei lavoratori di un'economia molto più fluttuante.

La *flexicurity* offre così una soluzione che permetterebbe di adattare i nostri sistemi di previdenza sociale alla nuova economia. Per molto tempo un modello nei paesi nordici (in particolare in Danimarca e nei Paesi Bassi), il suo principio cardine è che il mercato del lavoro possa essere deregolamentato per facilitare l'assunzione, il licenziamento e il turn-over nelle aziende, dal momento che gli individui hanno un accesso garantito a un reddito minimo se necessario, alla previdenza sociale, all'alloggio e alla formazione, qualsiasi sia la loro situazione professionale. La *flexicurity* è offrire più aiuti universali e servizi sociali (care, educazione, formazione…) a tutti i cittadini, è separare le assicurazioni sociali dai contratti di lavoro, dalle aziende, dai servizi sociali professionali. La *flexicurity* dovrebbe essere "al cuore" dei nuovi sistemi di assistenza sociale, e esistono numerose strade che possono essere intraprese.

In questo contesto, la griglia di ristrutturazione della previdenza sociale che abbiamo proposto con Bernard Gazier e Hélène Périvier può sembrare pertinente:

Soggetto di diritti: tutte e tutti	Diritti universali	Diritti professionali
Base di promozione	Scuola aperta a tutti Formazione permanente Criteri minimi sociali in equilibrio tra diritti e doveri	Transizione professionale inter-status Conti individuali ai fini di formazione Assicurazione di idoneità al lavoro
Base di protezione	Accessi ai beni e ai servizi elargiti: sanità-prevenzione, alloggio, reti, trasporti, ambiente.	Assicurazioni sociali centrate sulla sicurezza e la continuità dei redditi Diritto del lavoro «al di là dell'impiego classico» Continuità dei diritti

La soluzione minimalista messa in evidenza da coloro che cercano una politica sociale adatta all'economia contemporanea, è quella del reddito minimo universale e incondizionato. Assicurarsi che tutti ricevano una somma sufficiente che permetta à ciascuno di provvedere al proprio fabbisogno e permettergli di trovare un lavoro se hanno bisogno di più denaro. Questa soluzione è pertanto insufficiente: alcun reddito di base permette all'individuo di beneficiare di cure sanitarie di qualità o di poter trovare un alloggio adeguato in un'economia dove la norma delle aziende come delle persone è la precarietà. Questa non permette di rispondere ai nuovi bisogni sociali (come affidare i propri figli o i genitori per poter conseguire una carriera professionale, che necessiterebbe di uno sviluppo del servizio del care), che passano attraverso diversi servizi e non un reddito di base (formazione, alloggio, presa in carico di persone dipendenti- bambini, handicappati, anziani).

Se la *flexicurity* sembra una strada futura per permettere a tutti di beneficiare di impieghi adeguati e di una previdenza sociale, conviene insistere sulla necessità di istituire delle nuove sicurezze e un insieme di servizi sociali accessibili a tutti, su scala universale e di qualità. Altrimenti si rischia di vedere accrescere la tendenza già in atto in Germania, in Francia e in Italia, ossia la sicurezza per alcuni e la flessibilità per altri.

Jobless Society Forum

Educazione, equità, innovazione e rappresentanza per un lavoro di qualità

Le tendenze macroeconomiche sollevano preoccupazione in merito alle disuguaglianze e al futuro dell'occupazione: rivoluzioni tecnologiche e inadeguatezza dei sistemi di formazione tradizionale; disoccupazione, soprattutto giovanile, ma anche femminile con un aumento delle forme lavorative flessibili e non standard; crisi della rappresentanza tradizionale e declino della mobilità sociale; salari stagnanti e divergenze tra crescita della produttività e crescita dei salari.

Il mercato del lavoro appare oggi sempre più duale tra gli insider detentori di protezioni sociali sicure e differenti categorie di outsiders privi di garanzie e di diritti. All'interno di queste si segnalano i giovani, le donne e molti lavoratori, la cui occupazione non garantisce più una sufficiente sicurezza economica e sociale con un lavoro precario, mal remunerato e privo di tutele.

Dire che il lavoro conta, significa dunque attivare una strategia di crescita atta a rilanciare un'occupazione di qualità in cui il lavoro possa tornare ad essere fonte di reddito, fonte di identità e fonte di diritti. Una strategia di crescita che tenti sia di regolare il lavoro sia di crearlo mappando problemi e identificando linee di indirizzo lungo quattro temi connessi al mondo del lavoro:

- **Education:** per comprendere attraverso quali percorsi formativi e competenze è oggi possibile promuovere l'empowerment dei lavoratori in un mercato del lavoro in rapida trasformazione. Con l'obiettivo di favorire un migliore incontro tra la filiera formativa e il mercato del lavoro ed evitare che il nostro Paese giochi a livello internazionale una partita al ribasso sul tema delle competenze. Di questo abbiamo discusso con i tavoli "Ripensare la formazione" e "Competenze per l'occupabilità";

- **Fair employment**: al fine di garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per quei gruppi sociali più esposti a forme di marginalizzazione dal lavoro: le donne, ma anche i giovani e i migranti. Se ne è discusso ai tavoli "Occupazione giovanile", "Occupazione femminile", "Lavoro migrante";

- **Social and corporate innovation**: con la finalità di identificare modelli di welfare e forme di protezione sociale utili a evitare che la discontinuità lavorativa si trasformi in fragilità e far sì che le imprese sappiano cogliere le opportunità di innovazione offerte dalla trasformazione digitale, a partire dall'assunto che le aziende sono anch'esse attori di cittadinanza. Questi i temi al centro dei tavoli "Innovazione e politiche di welfare" e "Imprese e crescita inclusiva";

- **Representation and regulation**: nel tentativo, da un lato, di arginare forme di lavoro irregolare e a rischio di abuso contrattuale; e, dall'altro, di interpretare come si ridefiniscono oggi i rapporti di lavoro e come si riscrivono i diritti all'epoca della platform economy. Centrali sono state le riflessioni dei tavoli "lavoro irregolare/a rischio di abuso contrattuale" e "gig economy e lavoro piattaforma".

Formazione e competenze per l'occupabilità

"Teach one to think intensively and to think critically . . . intelligence plus character, that is the goal of true education"

Martin Luther King JR.

Che la filiera formativa attuale presenti delle inefficienze nel formare profili aggiornati e capaci di vivere in modo proattivo nella società, è un dato sul quale i rappresentanti della comunità scientifica sembrano concordare e la realtà sembra porre solo l'accento a questa considerazione. Il tema di fondo è riconoscere che i paradigmi formativi del novecento non sono più coerenti e funzionali a mettere l'individuo nella condizione di rispondere alla trasformazione sociale che interessa la società nel suo complesso. I tradizionali modelli di apprendimento – che si sviluppano in contesti caratterizzati da banchi e cattedra e che si fondano su una relazione di apprendimento unidirezionale in cui l'insegnante è l'unico portatore di sapere – faticano oggi a promuovere l'empowerment dell'individuo, creando un senso di demotivazione rispetto al mondo dell'istruzione, acuendo il senso di inadeguatezza e obsolescenza delle competenze acquisite. Collaborazione, partecipazione, continuità e interdisciplinarietà dovrebbero essere le parole chiave alla guida di un ripensamento dei sistemi formativi capaci di porre al centro: il ruolo fondamentale dei formatori quale modello in cui i giovani si riconoscono e con cui essi intraprendo una rapporto

bidirezionale di condivisione e acquisizione del sapere; l'interesse per le materie scientifiche-tecniche riconducibili all'acronimo STEM; la necessità di uno sviluppo continuo delle competenze a partire da modelli di apprendimento che offrono strumenti di abilitazione per le persone.

Diceva Paulo Freire (pedagogista brasiliano e teorico dell'educazione) "insegnare non è trasferire la conoscenza…ma creare le possibilità per la produzione o la costruzione di conoscenza".

La questione del come educare e di quale attore debba farlo sono oggi più che mai quesiti fondamentali su cui dobbiamo interrogarci se vogliamo costruire un futuro sostenibile per i singoli e la collettività. Dobbiamo però ragionare anche sui contenuti e sugli obiettivi della formazione, la quale dovrebbe riconoscere l'urgenza di preparare individui che sappiano diventare cittadini attivi e consapevoli, capaci di interagire, confrontarsi, informarsi e agire per il bene della comunità.

Contenuti e obiettivi di apprendimento dunque, ma anche attori e modalità di insegnamento rappresentano le questioni chiave identificate dal tavolo di lavoro "Ripensare la formazione". A questo si aggiunge anche la necessità di un'azione di governance dell'intero impianto formativo per far fronte alle criticità che discendono dalle inefficienze della formazione (dispersione scolastica, disoccupazione giovanile, skills-mismatching), di un'innovazione del sistema educativo e di una garanzia dei diritti di accesso a tutti i livelli formativi. È proprio sull'azione di governance - come afferma Walter Cavalieri, coordinatore del tavolo "Ripensare la formazione" - che si innesta la proposta del tavolo di implementare un'attività di formazione rivolta ai formatori, intesi nel senso lato del termine, con riferimento dunque a tutti gli attori e i portatori di interesse che partecipano al sistema di apprendimento.

Preso consapevolezza di questo, non possiamo fare a meno di interrogarci su quali competenze siano oggi utili per sapere convivere con un mercato del lavoro in continua evoluzione. La questione centrale è relativa a un cambio di paradigma culturale che interessa le competenze, utile a superare il dualismo di visione tra hard skills e soft skills. La polarità nella valenza strategica di queste competenze tende spesso a generare complessità nell'identificazione di quali debbano essere i contenuti della formazione e gli attori deputati a favorire l'acquisizione di queste competenze.

La compresenza di queste due tipologie di competenze nello skills set di qualunque individuo è oggi imprescindibile, ma lo è ancora di più la necessità di investire su competenze "cross", ovvero capacità trasversali legate alla comprensione della "complessità" e degli intrecci tra i fenomeni,

capaci di guidare l'orientamento al cambiamento in un contesto in costante contrazione dei tempi. Per tutti - in linea con le parole di Germano Paini, coordinatore del tavolo "Competenze per l'occupabilità" - è oggi necessario saper interagire, dialogare e confrontarsi senza essere chiusi all'interno di un contesto disciplinare e di specializzazione.

Come già scriveva Le Monde Diplomatique nel giugno del 1968 *"non potrà esserci alcuna rivoluzione economica e sociale che non sia accompagnata a una rivoluzione culturale, una rivoluzione delle coscienze collettive e dell'essere umano"*. A quarant'anni di distanza questa affermazione è ancora vera perché abbiamo bisogno di una presa di coscienza da parte di ciascun individuo che verta sulla consapevolezza di un cambiamento culturale legato ai concetti di "un apprendimento largo" (life largelearning) che deve assolutamente accompagnare un "apprendimento continuo" (lifelong learning) o permanente, cioè che dura per tutta la vita. In questo senso sono

importanti le esperienze di vita che uno fa: la capacità di apprendere, anche attraverso insuccessi o fallimenti, da esse.

La rilevanza delle competenze per lo sviluppo economico e sociale della società si riflette nella proposta del tavolo di lavoro sulle "Competenze per l'occupabilità" afferente a un piano per lo sviluppo di competenze, al di là delle barriere di natura culturale, professionale, generazionale, nell'ottica di un vero e proprio "New Deal del lavoro" adeguatamente finanziato, che si fondi sulla mappatura delle competenze, sull'abbattimento dell'omologazione delle attitudini e su un ricorso sistematico a una circolarità dei saperi per consentire a tutte le persone di guardare il mondo secondo la sua trasformazione e di potervi contribuire, riconsegnando, dunque, a tutti il desiderio di guardare, comprendere e fare.

Giovani, donne e migranti: la sfida dell'accesso e della qualità dell'occupazione

Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva, non giovi a un nobile scopo.

Adriano Olivetti

I giovani, le donne e i migranti rappresentano le categorie più esposte a forme di lavoro non – standard e discontinuo dal quale derivano una minore possibilità di sviluppo di carriera professionale, una differenza salariare che si ripercuote a sua volta sulla struttura del sistema pensionistico, non da ultimo una segregazione occupazionale che si manifesta in luoghi tradizionalmente legati a stereotipi culturali e di genere.

Parlare di *fair employment* significa quindi aprire una prospettiva di analisi che tenti di porre un argine all'impoverimento del lavoro per queste categorie di soggetti. Non si tratta solo di una questione di occupazione, ma anche e soprattutto della sua qualità in termini di diritti, tutele, autorealizzazione, crescita personale e professionale.

In linea con le restituzioni di Roberto Rizza, coordinatore del tavolo "Occupazione giovanile", dobbiamo innanzitutto dare una scossa al sistema per migliorare le condizioni dei giovani nel rapporto con il mercato del

lavoro al fine di facilitarne il loro ingresso; ridurre le disuguaglianze di genere e di opportunità a livello territoriale tra centro-nord e sud; combattere le forme di lavoro atipiche e irregolari; supportare la filiera formativa e le imprese ad essere nelle condizioni di innovarsi per valorizzare il potenziale delle risorse umane e ridurre fenomeni di skills mismatching e overqualification. Servono inoltre sistemi di certificazione delle competenze informali che i giovani acquisiscono nelle loro esperienze di vita al di fuori della scuola e che siano utilizzabili dalle aziende per valorizzare i campi del sapere che si sviluppano in contesti non riconducibili ai canoni tradizionali di classificazione. Da tempo certi indirizzi pedagogici riconoscono infatti nell'educazione diffusa in tutti gli spazi un'occasione irripetibile di confronto e crescita. Si tratta di quello che viene chiamato solitamente un sistema formativo integrato e di cui parla anche Gianni Rodari nella sua Scuola della fantasia, quando scrive che quello che si impara a scuola rappresenta la centesima parte di quello che impariamo dalla vita di tutti i giorni e dalle relazioni sociali che noi sviluppiamo come individui appartenenti a comunità. I genitori, i parenti, gli amici, l'ambiente fisico e sociale in cui cresciamo, le strade, la televisione, i giochi, le tecnologiche, le attività di volontariato, tutto e tutti rappresentano importanti esperienze di acquisizione del sapere.

Ripensare lo sviluppo di società che non lasciano indietro i giovani significa dunque attivare sia politiche attive a supporto dell'inserimento lavorativo sia politiche passive del lavoro a sostegno del reddito e dei periodi di discontinuità e incertezza economica per consentire a quella fascia di popolazione giovanile la possibilità di costruirsi un progetto di vita.

La vulnerabilità sociale nel mercato del lavoro è però anche femminile. Secondo il Global Gender Gap Report, redatto dal World Economic Forum, il divario tra uomini e donne nel nostro Paese ha fatto piombare l'Italia all'82esimo posto nella classifica su 144 posizioni complessive.

I problemi connessi all'occupazione femminile ricoprono aspetti economici, culturali ed educativi, di welfare state e previdenza, di potere e di agency femminile che devono esser affrontati in modo radicale e congiunto.

L'occupazione femminile - come sostiene Lara Maestripieri, coordinatrice del tavolo che si è focalizzato su questo tema - non è solo una questione di conciliazione vita-lavoro delle donne in quanto madri, ma di discriminazione delle donne in quanto tali in tutto il periodo della vita lavorativa. In questa prospettiva il sostegno all'occupazione femminile passa attraverso politiche che valorizzino le diversità - generazionale, di genere, culturale - in ambito

lavorativo; che introducano possibilità di flessibilità oraria o telelavoro per tutti i dipendenti. Si deve lavorare nell'ottica di diffondere e sostenere programmi educativi e pedagogici che superino gli stereotipi di genere legati alle professioni, integrati a percorsi di empowerment, pubblico e privato, in aree di vulnerabilità economica. E' necessario ripensare i sistemi di welfare, servizi e rappresentanza adeguandoli ai nuovi modelli lavorativi, introducendo sussidi a intermittenza per sostenere il reddito discontinuo, prevedendo piani di integrazione e sostenendo pratiche di rappresentanza dal basso. Tra le soluzioni identificate dai partecipanti del tavolo "Occupazione femminile" anche lo smart working, inteso come tutte quelle forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro che può essere utile alle donne per conciliare i tempi di vita pur non rinunciando a una partecipazione piena ed effettiva al posto di lavoro. È bene però tenere a mente come queste soluzioni di smart working non siano generalizzabili all'intera popolazione lavoratrice femminile soprattutto in riferimento ad alcuni posizioni, pensiamo alle lavoratrici manifatturiere, per cui il telelavoro non è un'azione percorribile.

Da ultimo i migranti. Numerose ricerche dimostrano come la creazione di nuovi ponti e sinergie culturali favoriscano lo sviluppo delle società in termini sia sociali sia economici. Come documentato da alcune autorevoli organizzazioni internazionali di ricerca quale l'OECD, in "Is migration good for economy?" (2014), i nuovi arrivati generano infatti effetti positivi sul lavoro e sulla crescita economica e contribuiscono positivamente alle finanze pubbliche. I migranti consentono di accrescere la forza lavoro del Paese ospitante e di compensare lo squilibrio demografico di quei Paesi, come l'Italia, che presentano elevati livelli di longevità (World Factbook, 2016). Secondo le recenti stime Istat, al 1° gennaio 2017 la quota di giovani (0-14 anni) è scesa ulteriormente rispetto all'anno precedente, raggiungendo livelli mai sperimentati in passato (13,5%), mentre gli individui di 65 anni e più hanno superato per la prima volta quota 13,5 milioni. Inoltre il saldo naturale (dato dal numero di nati meno quello dei decessi), ha fatto

registrare nel 2016 un valore negativo (-134 mila), in aumento rispetto a quello del 2015 pari a 100 mila unità. In questo scenario la popolazione straniera, cresciuta di 135 mila unità nel 2016, sta contribuendo a salvare un Paese che invecchia e allo stesso tempo a generare contributi sociali e entrate fiscali a favore della finanza pubblica e del sistema pensionistico.

In questo quadro, per far sì che il lavoro migrante possa continua a rappresentare una risorsa per la crescita, tutelando i migranti da lavori pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente, risulta necessario agire su tre fronti in linea con le riflessioni di Maurizio Ambrosini, coordinatore del tavolo "Lavoro migrante".

In primo luogo accrescere l'opportunità di ingresso con permesso per lavoro, innanzitutto temporaneo, come alternativa al ricorso improprio all'asilo, attraverso strumenti quali il permesso stagionale, gli sponsorship schemes, l'estensione e la maggiore applicazione della blue card, nonché i progetti di mentoring e scambio professionale. In secondo luogo garantire la possibilità di concedere un permesso di soggiorno, anche temporaneo, a chi chiede asilo ed è inserito in un percorso lavorativo, attraverso il cambiamento della normativa o concedendo margine per valutazioni caso per caso a livello locale. Da ultimo produrre un catalogo delle buone pratiche esistenti sull'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e rifugiati, stimolandone la diffusione, e promuovere più ampiamente l'attivazione delle imprese, delle istituzioni locali e degli attori sociali del territorio in un processo di inclusione dei migranti a livello economico e sociale.

Futuro del lavoro | Lavoro migrante | Maurizio Ambrosini

Non solo tutele, ma anche creazione di lavoro

"Fare le cose vecchie in modo nuovo – questa è innovazione"

Joseph Alois Schumpeter

"Ogni volta che nella società è stato introdotto un nuovo strumento – il telaio, il motore a combustione interna, il generatore elettrico – vi sono stati temporanei sconvolgimenti, confusioni ed ingiustizie. Ma col tempo gli uomini hanno imparato a creare ogni volta un ordine nuovo adatto alle nuove condizioni". Queste sono le parole che lo storico americano Elting Elmore Morison, professore emerito al Massachusetts Institute of Technology (MIT) scrisse nel 1970. Un'affermazione provocatoria ma anche incoraggiante, se letta oggi, cinquant'anni dopo, nel pieno di una rivoluzione tecnologica e industriale dal carattere dirompente e destinata a trasformare il mondo del lavoro e la società nel suo complesso. Come la storia infatti ci insegna, ogni rivoluzione industriale comporta un processo graduale della definizione di un nuovo assetto economico e sociale in risposta alle trasformazioni sociali in corso.

Da qui discende la volontà di interrogarsi in relazione a un duplice tema: da un lato il sistema di welfare per comprendere come esso debba innovarsi per garantire il ben-essere dei cittadini e supportare in maniera attiva i percorsi professionali degli individui. Dall'altro lato il ruolo dell'impresa per

indagare le responsabilità cui oggi il settore privato è chiamato nell'era digitale. Per entrambe i temi è avvertita la necessità di un cambio di paradigma culturale capace di promuovere una nuova etica della responsabilità in funzione della messa a sistema di differenti tipi di risorse e attori.

Soprattutto in relazione al tema del welfare si va oggi profilando una nuova filosofia delle politiche sociali afferenti al concetto del social investment. Diversi studiosi, come lo stesso Bruno Palier, sostengono infatti che le politiche sociali abbiano assunto una maggiore centralità nel novero delle misure in grado di condizionare il funzionamento delle economie dei paesi, rappresentando un vero e proprio fattore competitivo per la crescita e lo sviluppo. In questo senso le politiche sociali non sono più un costo improduttivo, quanto semmai un investimento a lungo termine che lo Stato affronta per il sostegno alla crescita di lungo periodo. Da una logica di assistenzialismo si passa dunque a una visione produttivistica delle politiche sociali attraverso cui gli attori ridefiniscono il proprio ruolo. Si pensi ad esempio al modello del welfare comunitario in cui il settore pubblico e il settore privato non sono più erogatori di servizi, ma catalizzatori di energie e risorse che co-progettano con la cittadinanza e si fanno attori attivi del territorio.

È in questo senso che dovremmo concepire la proposta sollevata dal tavolo di lavoro "Innovazione e politiche di welfare" della costituzione di un fondo nazionale di crediti per le transizioni lavorative che assicuri servizi di welfare (formazione, conciliazione, casa, servizi per l'infanzia) con un'implementazione territoriale e il coinvolgimento degli attori locali nel co-finanziamento e nell'erogazione. Un fondo che si sviluppi a partire da un'anagrafe unica delle prestazione di welfare ricevute dalle persone (primo

e secondo welfare) per mappare l'esistente, e da qui progettare risposte che rispondano in maniera efficace ai bisogni dei lavoratori, soprattutto per evitare che la discontinuità lavorativa di cui soffrono oggi molti individui non si trasformi in fragilità. I caratteri del nuovo lavoro richiedono infatti un welfare che sappia agire in due direzioni: da un lato andare oltre i "vecchi" rischi sociali (disoccupazione) affrontando in una logica appunto di social investment fenomeni quali l'ingresso delle persone nel mercato del lavoro, le nuove solitudini lavorative, la flessibilità e la precarietà lavorativa, i fenomeni dei working poors, dei c.d. slash workers, (lavoratori delle piattaforme) e dello skills mismatching. Dall'altro lato capire come continuare - coerentemente a quanto afferma Rosangela Lodigiani, coordinatrice del tavolo "Innovazione e politiche di welfare" - a garantire un universalismo del welfare a partire dal pluralismo di attori e di percorsi compositi e plurali che si sviluppano nelle comunità e che vedono il coinvolgimento di nuovi attori oltre lo Stato, le imprese e i cittadini stessi.

Le profonde trasformazioni che interessano un mercato del lavoro sempre più duale non chiamano in causa solo riflessioni sul fronte dell'offerta di lavoro e dei soggetti che la compongono ma anche azioni e investimenti sulla domanda di lavoro affinché il settore privato sia nelle condizioni di cogliere le opportunità offerta dalla quarta rivoluzione industriale. La rivoluzione tecnologica in atto, per la portata degli impatti sociali che essa genera, apre infatti orizzonti di riflessioni che coinvolgono a pieno titolo le imprese.

La sfida è di far sì che il tessuto imprenditoriale a livello nazionale e internazionale sappia innovarsi per contribuire alla crescita e allo sviluppo, continuando a investire sulle risorse umane e ad attribuire centralità alle loro competenze nel rapporto con le macchine.

Non si tratta di vedere e interpretare l'intelligenza artificiale soltanto in termini di automazione, come forza distruttrice di posti di lavoro, quanto riconoscere in un processo di simbiosi tra le abilità delle macchine e le capacità dell'essere umano la vera forza propulsiva per promuovere crescita e nuova occupazione. I dati della ricerca "Reworking the revolution" parlano di un incremento anche fino al 38% del fatturato in cinque anni qualora la tecnologia venisse sfruttata in questa direzione. Questa percentuale potrebbe addirittura tradursi in un aumento anche del 10% dell'occupazione con un impatto differenti ma positivi in tutte le industrie.

Oggi più che mai, vi è dunque la necessità da parte di numerose organizzazioni di procedere a una riqualificazione dei propri lavoratori, per convertire competenze obsolete in nuove potenzialità di crescita per l'impresa nel rapporto con la tecnologia. A ciò, in un mondo globalizzato in cui assistiamo a una forza del lavoro sempre più eterogenea e

intergenerazionale, le imprese si trovano a dovere gestire una forza lavoro sempre più differenziata e con diversi livelli di competenze (anziani, giovani, donne, migranti).

Non esistono - come sostiene Federico Butera, coordinatore del tavolo "Imprese e crescita inclusiva" - "imprese buone o cattive", ma semplicemente imprese non capaci di attivare un'innovazione simultanea, congiunta e integrata delle nuove tecnologie, delle nuove forme di organizzazione e delle nuove tipologie di lavoro. Nessuna impresa da sola è in grado di agire in questa direzione, ma ha bisogno dell'intesa e della collaborazione con le Istituzioni, gli enti formativi e i sindacati per creare le condizioni di sistema all'interno delle quali il settore privato possa essere attore di rilievo per lo sviluppo economico e sociale.

Il lavoro è ancora sfruttamento. Regolazione e rappresentanza per invertire la rotta

Schiavi mai.
Schiavi. Mai.

Aboubakar Soumaroro

Si parla oramai da diversi anni di "capitalismo delle piattaforme", un nuovo paradigma economico abilitato dallo sviluppo e dall'applicazione delle tecnologie digitali che porta con sé differenti forme di lavoro, nelle sue dimensioni di spazio e di tempo. Si pensi a Uber o alle aziende sviluppatesi nel settore del Food Delivery. Tutti hanno oggi l'opportunità di diventare "collaboratori" e lavoratori di queste piattaforme per ottenere dei ricavi supplementari rispetto alla prima fonte di reddito o per guadagnarsi da vivere.

Sebbene queste nuove economie di mercato abbiano contribuito a creare nuove professioni e opportunità di reddito per molti, in alcuni casi rendendo più sostenibile l'utilizzo delle risorse secondo un principio di condivisione di esse, il capitalismo delle piattaforme genera oggi sfide inedite per chi si occupa di regolamentare e rappresentare il lavoro. Se la fabbrica, afferente al concetto di capitalismo tradizionale, concentra i lavoratori e li socializza ad un universo collettivo – condizioni di lavoro e bisogni di rappresentanza e

contrattazione collettivi – le reti-piattaforme suddividono, acuiscono il senso di individualizzazione nella società e creano altri bisogni di contrattazione, riconoscimento sociale e identificazione dei rapporti di lavoro. Il modello organizzativo taylorista-fordista si estende in altri termini alla società nel suo complesso abolendo i confini spaziali della fabbrica ed estendo alla rete i tempi, i luoghi e gli spazi di produzione.

Se la rete è la nuova fabbrica – come sostiene Lelio Demichelis, coordinatore del tavolo "Gig economy e lavoro piattaforma" - e conseguentemente la piattaforma è la nuova organizzazione sociale del lavoro, risulta necessario comprendere a monte le logiche di funzionamento dell'algoritmo per provare a contrattare con esso condizioni migliori per chi lavora attraverso la piattaforma. Mentre il lavoro digitale diventa sempre più flessibile e individualizzato – col rischio di trasformare i collaboratori in working poor o esporli a discriminazioni di genere e razza – aumentano le richieste per il riconoscimento di tutele e diritti. L'economia di piattaforma è dunque un campo di tensione tra istanze diverse, fra passato e futuro, fra flessibilità e sostenibilità. La sfida che abbiamo davanti è quella di trovare nuovi modelli di contrattazione e nuove forme di organizzazione dei lavoratori che possano contro-bilanciare il potere dell'algoritmo (e di chi lo possiede). Esempi virtuosi ne esistono già. L'Unione Europea ha da tempo iniziato a porsi il problema di una regolamentazione delle nuove economie per una crescita equa e l'Agenda per l'economia collaborativa è un primo passo in questa direzione. Diverse cooperative – la più nota è la belga Smart – stanno nascendo per sperimentare pratiche di mutualismo e forme decisionali più condivise fra i lavoratori. Sono numerose le esperienze di sindacalismo metropolitano nella gig economy sorte in Europa in questi anni e tutte sono accomunate dal tentativo di contrastare il potere dell'algoritmo con cui le piattaforme regolano il proprio funzionamento. In tal senso, molti

rivendicano con insistenza il carattere subordinato del proprio lavoro.

In questa prospettiva si innesta il primo livello su cui si sviluppa la proposta del tavolo, afferente a un'azione legislativa finalizzata a superare tutte le forme di precarizzazione: occorre creare il contesto generale dei diritti per definire più chiaramente i principi con cui si realizza la subordinazione o l'autonomia dei lavoratori o la loro para-subordinazione, facendo entrare nella contrattazione collettiva (da riconoscere come diritto dei lavoratori e come dovere da parte delle piattaforme) diritti minimi, retribuzione adeguata, assicurazione rischi/sicurezza, non discriminazione, contribuzione pensionistica.

La non neutralità della tecnologia offre infatti la possibilità di ricreare una nuova concezione di cittadinanza tecnologica in modo da creare benessere collettivo e utilità sociale, attraverso una legislazione che consenta di definire più chiaramente i principi con cui si realizza il rapporto di lavoro.

Nell'universo frammentato dei rapporti di lavoro un peso sempre più crescente lo stanno avendo dunque persone il cui lavoro è contrattualizzato in maniera atipica, dissimulando i rapporti di lavoro subordinato ed eludendo i vincoli di eterodirezione. Al proliferarsi di forme di lavoro precario, che ricordiamo essere il frutto di scelte di politiche economiche e del lavoro, non abbiamo assistito negli anni – come sostiene Enrico Pugliese, coordinatore del tavolo "Lavoro irregolare / a rischio di abuso contrattuale" - allo sviluppo di norme di regolazione che consentissero di tutelare i lavoratori sul piano della qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

Condizioni di lavoro che in alcuni settori tradizionali – agricoltura, edilizia, servizi – presentano ancora oggi forme di lavoro nero, se non addirittura di sfruttamento e schiavitù, parole che tutti vorremmo potessero stare nei libri di Storia.

Nel settore agricolo, 450.000 persone vivono condizioni di disagio abitativo e sfruttamento lavorativo in Italia. Di queste 100.000 vivono in condizioni di grave sfruttamento lavorativo e in condizioni para-schiaviste, di cui l'80% sono migranti e il restante 20% italiani. A Saluzzo, un comune italiano di circa 17 mila abitanti della provincia di Cuneo, vivono oggi 200 braccianti che dormono praticamente per strada. Fanno la raccolta delle mele, che è gestita direttamente dalle aziende. Lavorano in nero e hanno una retribuzione sottopagata che arriva in alcuni casi anche a 2 euro all'ora. A Carmagnola, un bracciante di 45 anni romeno è morto a causa del lavoro intensivo e dei 50 gradi in serra.

Attività di ricerca territoriale raccontano di un legame molto stretto tra le norme vigenti e il precipitare di numerosi migranti nella morsa del

caporalato e del grave sfruttamento lavorativo, perché queste norme in alcuni casi diventano condizione per una fragilità sociale e contrattuale che agevola lo sfruttamento lavorativo. Si pensi alle norme per il rinnovo del contratto di lavoro o all'ancora vigente Bossi – Fini, alle procedure che sono necessarie per rinnovare il proprio permesso di soggiorno. Sostanzialmente vi è un universo di norme formali la cui applicazione è complicata e dentro la quale si replicano rapporti di forza sbilanciati tra chi è in una condizione di forza e ufficialità e chi vive una condizione di fragilità come i migranti.

Molto spesso questa situazione è riconducibile appunto a un eccesso di norme, ma anche alla loro assenza e violazione. L'eccessiva regolazione è a volte inefficace, mentre la sua assenza favorisce l'insediarsi di soggetti criminali, mafiosi o trafficanti di essere umani. La rappresentanza e la tutela di questi lavoratori può essere vinta grazie all'istituzione di una forma di sindacalizzazione nuova che trova la sua forza nella compresenza di sindacati di strada – di cui faceva parte anche Soumalia Sacko, il sindacalista ucciso a fucilate in Calabria - o di servizio orizzontale che consentono di andare a incontrare i lavoratori nelle zone in cui essi vivono e di organizzazioni puntuali di ricerca legate allo studio del fenomeno.

In linea generale servono norme capaci di impedire gli abusi, maggiori controlli ed efficaci strumenti sanzionatori in merito al lavoro nero, al problema del caporalato, delle false cooperative e degli abusi contrattuali in generale. È necessaria inoltre una promozione del rafforzamento della rappresentanza del lavoro e di nuove forme di autorganizzazione e coordinamento dal basso. Il principio che sottende qualsiasi azione è che il problema delle forme atipiche, non standard di lavoro non può e non deve essere trattato come un'eccezione alla regola, ma come un elemento strutturale che definisce il vantaggio competitivo nella maggior parte dei

settori economici.

Perché prima di essere braccianti, rider, lavoratrici domestiche, siamo persone e non vorremmo più assistere oggi a forme di disumanizzazione del lavoro. Ci interroghiamo molto spesso di come dovremo convivere con le macchine, dimenticandoci molto spesso che prima di tutto dovremmo imparare a convivere tra noi stessi.

Conclusioni

Scommettere sul futuro del lavoro, ma forse soprattutto sul suo presente, significa far sì che il dibattito pubblico non finisca per assecondarsi su una riflessione sterile di natura dicotomica tra chi vede un'erosione dei posti di lavoro nella tecnologia con scenari foschi di disoccupazione di massa e chi, per contro, vede nel progresso tecnologico una delle principali forze propulsive di nuovi orizzonti lavorativi. In altre parole non possiamo riflettere sul lavoro solo nel suo rapporto con la tecnologia, ma dobbiamo cercare di adottare una visione il quanto più olistica possibile che ci permetta di definire un assetto economico e societario in cui il lavoro possa tornare ad acquisire una nuova centralità anche nel suo rapporto con la globalizzazione e con le conseguenze che da essa ne sono derivate.

Il rischio cui andiamo incontro risiede nel perdere di vista sia una rotta di marcia sia i valori e principi costituenti su cui si fonda il nostro Paese. Il tema di fondo sta proprio qui: identificare un obiettivo di lungo termine e da qui strutturare una strategia operativa per il suo raggiungimento attraverso un'azione corale di sistema che sfrutti l'intelligenza collettiva della società. A partire dall'assunto che se il lavoro conta abbiamo bisogno di una strategia di politica economica capace di incidere sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione, ergo sulla creazione di nuovi posti di lavoro che possano garantire una retribuzione equa e un progetto di vita dignitoso.

Agire in questa direzione significa rispondere a una duplice finalità, afferente ai concetti di regolazione e creazione di lavoro.

In primo luogo, come emerge in relazione a gran parte dei lavori, occorre mappare le inefficienze, inadeguatezze e distorsioni prodotte dall'attuale paradigma economico e sociale, e da qui sviluppare una regolazione del mercato del lavoro utile a porre fine in maniera definitiva a forme lavorative irregolari e a rischio di abuso contrattuale. Garanzia di diritti e di protezione dunque.

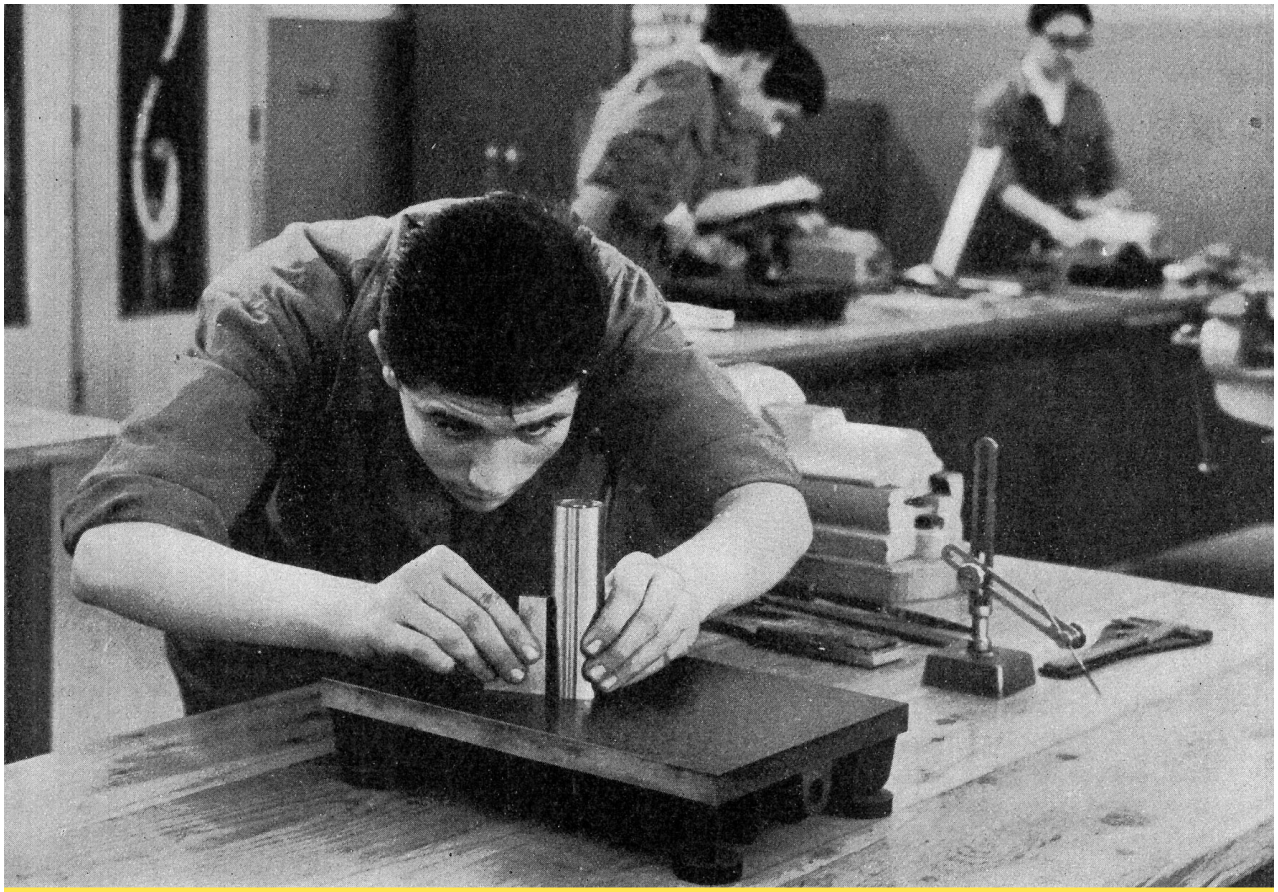
Ma una strategia di crescita di un Paese, per sua definizione, non può assecondarsi solo sul fronte di una visione politica di tutela ai diritti dei lavoratori. In questa prospettiva emerge come necessaria la definizione di politiche attive del lavoro atte a promuovere un processo di sviluppo del mercato del lavoro. Una strategia capace di investire sulla formazione, sull'occupazione e sul sostegno al reddito con un nuovo approccio culturale alle grandi questioni che interessano il lavoro. Cominciamo ad esempio a capire che non può esserci crescita senza un adeguato livello di alfabetizzazione. Ripensare la formazione non significa solo progettare una nuova idea di scuola rispetto al digitale ma soprattutto strutturare una filiera formativa fondata su alcuni pilastri cardine: valenza strategica del ruolo dei formatori, interesse per le competenze del futuro; collaborazione, interdisciplinarietà e contaminazione nei nuovi modelli di apprendimento con la tecnologia come strumento utile ad abilitare incontro, accesso e condivisione tra chi vive l'istruzione. Prima di tutto, e qui sta il cambio di paradigma culturale, dobbiamo formare cittadini e non lavoratori perché al contrario la formazione sarà sempre guidata dal mercato e non da principi di democrazia, sostenibilità e giustizia sociale.

Le politiche di welfare potranno poi essere sempre più utili al benessere collettivo con una visione culturale che veda queste misure nell'ottica di un investimento sociale nel capitale umano del Paese. Le imprese sono in prima linea nell'affrontare questa sfida e nel cogliere le opportunità offerte dal digitale, con il supporto dello Stato e delle parti sociali, nel promuovere occupazione di qualità per i giovani, le donne e i migranti.

Il lavoro conta dunque con un duplice obiettivo: da un lato combattere e affrontare in maniera collettiva le forme di discontinuità e irregolarità che interessano oggi il lavoro e che possono condurre a fragilità economica e sociale. Dall'altro lato promuovere una strategia di crescita che abbia al suo centro quale obiettivo primario il lavoro, nelle sue dimensioni di quantità e qualità.

Report integrali dei dieci tavoli tematici

* *Si ringraziano i Coordinatori (Walter Cavalieri, Germano Paini, Lara Maestripieri, Roberto Rizza, Maurizio Ambrosini, Rosangela Lodigiani, Federico Butera, Lelio Demichelis, Enrico Pugliese) e i Rapporteur (Alessandro Zacchi, Giorgio Risso, Paolo Orlando Ferrara, Rosa Fioravante, Sara Troglio, Giulia Frova, Enrico Orizio, Niccolò Comerio, Andrea Bottalico, Riccardo Emilio Chesta).*



RIPENSARE LA FORMAZIONE

Istituto Feltrinelli_Laboratorio anni cinquanta
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Walter Cavalieri (EMIT, Feltrinelli)

Rapporteur: Alessandro Zacchi

Partecipanti al tavolo:

- Luca Solesin (Ashoka Foundation)
- Alessandra Lazazzara (Università degli Studi di Milano)
- Luigi Mazza (Italia Camp)
- Massimiliano Ventimiglia (Ondealte)
- Sara Magliocca (Fairplace)
- Roberto Pancaldi (Managing Director Adecco Formazione)
- Paola Suardi (EMIT Feltrinelli)
- Elisa Rotta (Fondazione Sodalitas)
- Cristina Pozzi (Impactscool)
- Monia Anzivino (Università di Pavia)
- Simona Bernasconi (Microcosmi)
- Federica Nardese (Microcosmi)
- Diego Castagno (FederFormazione)
- Giorgio Piccitto (Università degli Studi di Milano)
- Marco Romito (Università di Bologna)
- Mario Sai (CGIL)

Abstract

Al fine di intervenire in maniera convincente rispetto al rapporto tra formazione e lavoro, occorre in primo luogo individuare le questioni più importanti relative al sistema formativo per selezionare poi, all'interno di

questo, una serie di aspetti su cui è necessario soffermarsi e interrogarsi per arrivare a proporre misure volte alla risoluzione dei problemi riscontrati.
All'interno della tematica "Ripensare la formazione" sono state individuate due questioni fondamentali, una legata al contesto sociale e culturale in cui ci troviamo ormai da diversi anni, ed una, invece, più specifica legata all'apprendimento. Sono stati evidenziati, dunque, numerosi aspetti problematici relativi a tre grandi categorie facenti parte della seconda area: i contenuti e gli obiettivi dell'apprendimento, i processi di apprendimento ed, infine, la governance.
Si è scelto, così, di concentrare l'attenzione in particolare verso quest'ultima area, in modo tale da circoscrivere il ragionamento e l'analisi e, dunque, formulare una proposta quanto più concreta ed attuabile possibile.
Il percorso risolutivo intrapreso prevede l'avvio di processi di sperimentazione ai quali devono partecipare attivamente tutti i soggetti coinvolti portatori di interessi, in primis i formatori, ma anche i gestori e i destinatari delle misure. Insegnanti, studenti, giovani, imprenditori e adulti devono essere in grado di creare prima, e mantenere in vita poi, un sistema orizzontale in cui tutti i soggetti interessati partecipino portando all'interno contributi di qualità per permettere alla persona di tornare al centro del mondo formativo-lavorativo attraverso l'acquisizione delle soft skills e di un mindset digitale. Tutto questo deve passare anche attraverso l'implementazione di processi di apprendimento e orientamento che riaffermino la centralità della persona in quanto tale.

Sintesi questione chiave

La formazione rappresenta senza dubbio una delle questioni più importanti e allo stesso tempo problematiche della società attuale, dovendo anche questa fare i conti con fenomeni di portata mondiale come la

globalizzazione, la digitalizzazione del lavoro, la Quarta Rivoluzione Industriale e così via.

L'area all'interno della quale si opera è vasta e ricca di problematiche di un certo valore e di una certa rilevanza, per cui le questioni che si sono poste sono numerose e al tempo stesso queste contengono questione altrettanto rilevanti e di complessa risoluzione.

Una prima riflessione fondamentale riguarda il contesto socio-culturale odierno, nel quale si evidenziano una serie di problemi legati al rapporto tra la formazione e il lavoro: da un lato i giovani, infatti, mostrano un atteggiamento di forte sfiducia nei confronti del mercato del lavoro, mentre, dall'altro, molto spesso le famiglie condizionano le scelte indirizzando i figli verso percorsi non affini a quelle che sono le loro passioni e le loro potenzialità.

L'altra riflessione riguarda invece il mondo della formazione vero e proprio, cioè i problemi educativi: riassumendo quanto emerso dalla discussione fra i partecipanti al tavolo, devono essere distinte tre diverse macro-aree.

La prima concerne i contenuti e gli obiettivi dell'apprendimento, per cui le questioni più rilevanti ineriscono al tema della predittività e del futuro, a quello della formazione in rapporto all'employability, a quello delle life skills e a quello dell'educazione trasformativa.

La seconda, invece, ha ad oggetto i processi di apprendimento, riguardando tematiche come il self learning, le modalità di insegnamento delle life skills, il taylorismo e la valutazione delle competenze acquisite attraverso processi di apprendimento non formali (come rapportarsi, ad esempio, rispetto a quelle competenze extraprofessionali oggi tanto richieste dai recruiters?).

L'ultima riguarda, in generale, gli aspetti di governance, per cui si pongono questioni legate alla governance di sistema (come valutare, ad esempio, la formazione dei formatori?), alla dispersione scolastica e ai diritti (come evitare l'abbandono della scuola e come favorire l'inclusione sociale anche

all'interno e attraverso la scuola?) nonché alle priorità multisettoriali (quali sono le priorità educative? Che rapporto hanno tra di loro?).

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

Dopo aver evidenziato una serie di aspetti relativi alla formazione, senza la presunzione di ritenere il quadro illustrato esaustivo di un problema ancora più complesso, è necessario approfondire quelli su cui i partecipanti al tavolo hanno deciso di concentrarsi.

La premessa opportuna per cogliere le questioni più rilevanti all'interno di questa macro-area muove necessariamente dal riconoscimento di un problema legato al contesto e alla cultura sociale: le famiglie, i giovani, ma anche le istituzioni non riescono a comunicare in modo efficace tra loro e la mancanza di dialogo tra questi attori ha portato ad una situazione di disorientamento ed un clima di sfiducia verso il mondo scolastico (inteso in senso lato) e quello lavorativo.
In altri termini, l'attuale mismatching tra il mondo del lavoro e quello della formazione è favorito in particolar modo dal contesto socio-culturale che caratterizza la nostra penisola: le famiglie, ad esempio, preferiscono indirizzare i figli verso percorsi di formazione che attribuiscono loro un certo valore sociale, pur non essendoci poi molte possibilità occupazionali a causa della saturazione del mercato del lavoro, piuttosto che orientarli verso percorsi professionali con un minore riconoscimento sociale, ma ricchi di opportunità lavorative. La responsabilità è comunque da condividere anche con le istituzioni, incapaci di spiegare i vantaggi e le possibilità offerte dalla formazione professionale/esperienziale, oggi sottovalutata.
Questa riflessione introduce una questione di non poco conto legata alla cd. "educazione trasformativa": il sistema educativo deve essere in grado di

formare soggetti dotati di capacità predittive, cioè giovani che non seguano necessariamente il trend del momento, ma che riescano a comprendere i cambiamenti così da anticiparli.
Nello specifico è stato evidenziato un problema legato alla governance del sistema di apprendimento scolastico e, in particolar modo, l'attenzione si è concentrata sulla formazione dei formatori e dei gestori: dagli insegnanti della scuola dell'infanzia ai professori universitari, dai centri per l'impiego agli stakeholders. Tutto questo sistema deve essere ripensato poiché probabilmente non è più al passo con le esigenze e le trasformazioni socio-culturali odierne. La stessa formazione deve essere rivista alla luce dei rapidi cambiamenti che interessano il Paese; il bambino entra oggi nel sistema scolastico in un determinato momento storico-sociale ed esce, dopo diversi anni, in un contesto assolutamente differente.
In definitiva, viene avvertita la necessità di rivolgere tutti gli sforzi verso la persona, in modo tale che questa sia in grado di orientarsi in un mondo nuovo e che soprattutto riesca a comprendere e ad acquisire le cd. soft skills (o competenze trasversali) ed un mindset digitale.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

Una volta individuate le questioni più importanti relative alla formazione, si rende opportuno procedere all'enunciazione di una serie di proposte volte a trovare una risposta a quelle che sono le esigenze manifestate all'interno del sistema formativo.
Non essendo possibile agire su tutta la governance, data la vastità delle questioni che si pongono in relazione ad essa, il tavolo si è concentrato su un elemento dell'ecosistema dell'apprendimento, cioè sul rapporto tra gestori-formatori e nuove competenze.

In altre parole, l'obiettivo principale è quello di agire sulla governance attraverso l'intervento attivo e la partecipazione degli stakeholders, ovvero gli attori e i portatori di interessi che partecipano al sistema dell'apprendimento. Devono essere inclusi, però, all'interno di questo ecosistema anche i beneficiari delle misure e i gestori dei processi: non si può immagine, infatti, un meccanismo del genere che funzioni senza l'impegno parallelo dei ragazzi, degli studenti, dei giovani che si avviano ad entrare nel mondo del lavoro, o di quegli adulti tagliati fuori dal mercato del lavoro che cercano di essere reinseriti all'interno. Allo stesso tempo, sono chiamati a partecipare attivamente anche gli imprenditori, cioè coloro che gestiscono e compongono il mondo dell'imprenditoria italiana, che non può rimanere immobile di fronte a questo scenario, oggi più che mai necessitante di un aiuto proveniente da tutte le forze possibili legate più o meno intensamente al mondo del lavoro.

La proposta, quindi, è quella di creare un sistema orizzontale nel quale ogni nodo della rete sia allo stesso tempo attore e destinatario: il meccanismo reticolato che si forma, in sostanza, è costituito da una serie di nodi che a loro volta sono costituiti da soggetti che fungono sia da destinatari, che anche da gestori del processo di trasformazione.

In particolare, infatti, i partecipanti al tavolo suggeriscono, in primo luogo, di avviare processi sperimentali che siano in grado di far acquisire ai soggetti facenti parte del sistema precedentemente descritto quelle competenze, quei metodi, quelle attitudini, quei valori e quei comportamenti che oggi si rendono necessari per entrare e rimanere all'interno del mercato del lavoro: in altre parole, ancora, soft skills e mindset digitale.

Per l'attivazione di questi processi è però fondamentale una previa individuazione e selezione di quei soggetti volenterosi e in grado di avviare la sperimentazione: ancora una volta il riferimento va alle categorie dei formatori e dei gestori, chiamati, quindi, ad assumersi delle responsabilità di

non poco conto. Per ridurre la frattura fra il mondo della formazione e quello del lavoro non basta che ognuno sia insieme attore e destinatario, ma è necessario che la persona venga rimessa al centro dell'ordinamento: la sua centralità può essere riaffermata attraverso l'implementazione di processi in cui orientamento e apprendimento percorrano strade poste sullo stesso piano, dirette verso un'unica direzione comune, in grado anche di ampliare il numero dei soggetti coinvolti in questo contesto.

COMPETENZE PER L'OCCUPABILITÀ

Fiat Mirafiori_1958
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Germano Paini (Università degli Studi di Torino)

Rapporteur: Paolo Orlando Ferrara (Università di Modena e Reggio Emilia)

Partecipanti al tavolo:

- Giorgio Risso (Agenzia Piemonte Lavoro / Università di Modena e Reggio Emilia)
- Daniela Pisu (Università di Sassari)
- Barbara Giullari (Università di Bologna)
- Egidio Riva (Università Cattolica)
- Marco Gui (Università Bicocca)
- Francesca Gambetta (Compagnia di San Paolo)
- Massimo Temporelli (TheFabLab)
- Claudio Sponchioni (Jobiri)
- Cristina Cancer (Head of Talent Attraction & University Partnership The Adecco Group Italy)
- Giuseppe Leoni (Founder Elab)
- Anna Puccio (Segretario Generale Fondazione Italiana Accenture)
- Marco Sgarbi (Prorettore alla Comunicazione e Promozione di Ateneo, Università Ca' Foscari di Venezia)
- Daniele Rossi (Senior Advisor, Fondazione Italiana Accenture)
- Aurelio Fanoni (Fondazione Sodalitas)
- Valentina Merlotti (Fondazione Franco Verga)
- Gloria Bondi (Responsabile Fundraising Science Gallery)
- Matteo Valvasina (EMIT)

Abstract

Il lavoro rappresenta probabilmente uno dei primi elementi su cui la rivoluzione tecnologica sta determinando grandi conseguenze, ma sarebbe inadeguato affrontare la questione in una logica riduttiva, focalizzata solo sulla questione occupazione.

Il tema della trasformazione digitale della società nel suo complesso, non solo della componente "lavoro", può produrre maggiori opportunità di quante non conceda il tema della trasformazione digitale del lavoro.

In particolare, la trasformazione determinata dalla quarta rivoluzione industriale, non soltanto va modificando i tratti fondativi e la concezione ontologica stessa del lavoro, ma ridisegna, per così dire, il modo stesso di vivere delle "società avanzate".

La rivoluzione tecnologica rappresenta una sfida sempre più complessa, che non può essere affrontata come processo fondamentalmente orientato ai temi dell'efficientamento del sistema produttivo, ma come occasione per ripensare l'intero sistema di produzione del benessere (complessivamente inteso), della ricchezza e i modelli di business alla luce della trasformazione dei mercati, della domanda e dell'offerta di beni e di servizi.

La trasformazione digitale in atto rimodula il passaggio dalla produzione di vecchi prodotti alla produzione di nuovi prodotti, ma soprattutto all'individuazione e allo sviluppo di nuovi servizi generando un cambiamento significativi nella richiesta di competenze.

Sempre più si espande il fabbisogno di competenze hard, le cosiddette STEM Science Tecnhnology Economics and Mathematics) ma cresce contestualmente il fabbisogno delle competenze nei contesti soft, le cosiddette HSSH (Human Social Science and Humanities).

Hard skill e soft skill sono competenze di dominio che sempre più si intrecciano, perché le imprese prima di capire come produrranno in futuro, hanno bisogno di comprendere cosa produrre e per quali mercati.

Ma una nuova specifica di competenze si fa strada: si tratta delle 'cross skill', competenze trasversali - diverse dalle soft skill - legate alla comprensione della 'complessità' e degli intrecci tra i fenomeni, ma anche quelle che guidano l'orientamento al cambiamento in un contesto in costante contrazione dei tempi.

Come e più di tutte le varie istituzioni economico-sociali, le imprese devono tenere conto di questo cambiamento.

Le imprese più orientate a cogliere al meglio le opportunità della trasformazione hanno acquisito consapevolezza che si deve andare oltre la fase della richiesta alla formazione di competenze fortemente specializzate, a favore di una messa disposizione di competenze tecniche nei diversi domini ma soprattutto di competenze trasversali per la gestione dei processi di trasformazione sociale ed economica sempre più rapidi e travolgenti.

Alle università deve essere affidato il compito di garantire la copertura delle competenze specifiche (hard e soft a seconda delle aree disciplinari) ma anche lo sviluppo delle metacompetenze trasversali e dell'interazione tra i diversi contesti disciplinari (multidisciplinarità e interdisciplinarità).

Le imprese devono costruire su questa base uno sviluppo continuo delle competenze sia nei contesti specialistici sia nei contesti trasversali di governo delle trasformazioni.

La trasformazione digitale deve essere affrontata in termini di

‘competenze’ per la loro valenza tattica ma soprattutto in termini di ‘culture’ nella loro valenza strategica.

A ciascuno degli attori sociali è richiesto di affrontare e superare la “vischiosità culturale” che tende ad imbrigliare i modelli di formazione dei saperi e delle persone, e costituisce blocco e freno per lo sviluppo del Paese e della sua capacità di affrontare le nuove sfide della società in trasformazione.

Un elenco, non esaustivo, di aspetti da tenere in considerazione nella costruzione di percorsi di trasmissione delle competenze, può includere i seguenti argomenti:

1. Legame tra competenze e contesto e rapporti sociali;
2. Inapplicabilità di modalità di formazione “erogativa”, cui contrapporre modelli pragmatici collegabili ai contesti, lungo tutto il percorso della vita professionale (lifelong learning);
3. Rapporto tra competenze (tattiche) e culture (strategiche) per esempio nel digitale
4. Legame tra ‘competenze’ e ‘occupabilità’
5. Legame tra ‘competenze’, ‘culture’ e ‘cittadinanza’
6. Legame tra mondo profit e no profit
7. Sviluppo continuo delle competenze, anziché erogazione di continua di formazione
8. Sviluppo digitale e cittadinanza
9. Capacità di maneggiare competenze complesse (trasversali), in affiancamento alle competenze detenute dagli specialisti.

Sintesi questioni chiave

1. Si concepisce la centralità del legame tra competenze del lavoratore e della persona, anche nell’ottica della sua funzione sociale in senso ampio, oltre che imprenditiva
2. Le competenze e le culture che servono per l’occupabilità sono prima di tutto fondamentali per la ‘cittadinanza’ in questo senso vanno connesse a qualsiasi ‘forma di sostegno al reddito’
3. Le competenze devono essere sviluppate per mezzo del ricorso a strumenti di tipo digitale, senza perdere di vista la interdisciplinarietà delle competenze.

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

La questione chiave è identificata nella determinazione di un nuovo piano volto a considerare gli elementi della cittadinanza nel suo complesso. L'azione politica non può essere proiettata su scala specifica riferita ad un modello di lavoratore, in funzione della propria esperienza concreta, ma deve essere modellato su un in riferimento ad scala più ampia ed universale.

Il piano deve tendere ad una trasmissione dei saperi tra individui, al di là delle barriere di natura culturale, professionale, generazionale, per sviluppare le competenze dei cittadini/lavoratori, nell'ottica di un vero e proprio "New Deal del lavoro", che si fondi sulla mappatura delle competenze, sull'abbattimento dell'omologazione delle attitudini e su un ricorso sistematico a questa circolarità dei saperi.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e ad un impegno di governo

È necessario una strategia operativa che si concretizzi in un Piano - adeguatamente finanziato - per le competenze, il lavoro e la cittadinanza nell'ottica dello sviluppo del Paese, con particolare riferimento al digitale.

Il piano deve prendere le mosse dalla considerazione che le "conoscenze", le "competenze" e le "culture" sono atti fondativi del lavoro - nelle sue diverse forme - ma ancor prima della cittadinanza, e come tali devono essere connessi al 'reddito di cittadinanza' previsto nel "Contratto" del governo Conte.

Il Piano costituisce una sempre più necessaria e rilevante opportunità per il Paese, al fine di sviluppare la piena cittadinanza di tutte e tutti, e potenziare l'occupabilità di ampie fasce della popolazione.

OCCUPAZIONE GIOVANILE

Leghe giovanili disoccupati:
Federazione CGIL/CISL/UIl Milano
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Roberto Rizza (Università di Bologna)

Rapporteur: Rosa Fioravante (Fondazione Giangiacomo Feltrinelli)

Partecipanti al tavolo:

- Alice Monticone (Università di Torino)
- Eleonora Maglia (Università degli Studi dell'Insubria)
- Valentina Cuzzocrea (Università di Cagliari)
- Giuseppe Vaciago (Fondazione Marazzina)
- Stefano Laffi (Codici e Ricerche)
- Cristina Pasqualini (Università Cattolica del Sacro Cuore)
- Alessandro Capelli (IED)
- Mariangela Lupi (Head of Humanity Development & Education The Adecco Group Italy)
- Raffaella Menconi, Head of Siemens Cooperate with Education
- Marco Zanetel (Associazione Nazionale Giovani Innovatori)
- Margherita Leider (mobilità giovanile) margherita.lederATaisec.it
- Michela Santonastaso (ADECCO)
- Gabriele Ferrieri (Assocazione Nazionale Giovani Innovatori)

Abstract

Negli ultimi anni gli studi sulle trasformazioni del mercato del lavoro hanno evidenziato, soprattutto nei paesi dell'Europa Meridionale, un crescente dualismo che ha penalizzato soprattutto i giovani e i giovani adulti. Essi vivono forti difficoltà all'ingresso; sono inoltre presenti tra le giovani generazioni consistenti aree di inattività; vi è una persistente

disuguaglianza tra giovani uomini e giovani donne; permane un resistente divario territoriale tra centro-nord e sud; è presente una forte concentrazione fra i giovani di forme di lavoro atipiche introdotte a partire dalla metà degli anni Novanta; è ancora determinante il ruolo della famiglia per affrontare la fase di transizione al lavoro; le imprese esprimono una ridotta domanda di lavoro altamente qualificato; è diffusa la sovraistruzione.

Le sfide determinate dai mutamenti in atto impongono dunque una riflessione costante sulle nuove forme di lavoro precario, flessibile e instabile che coinvolgono i giovani di oggi e di domani, e sulle possibili azioni da mettere in atto per affrontare questo problema cruciale per l'economia e la società.

Sintesi questioni chiave

La questione centrale nel dibattito sul tema dell'occupazione giovanile è senza dubbio la difficoltà all'ingresso nel mondo del lavoro, questo comporta anche vaste aree di inattività (neet). Questa riflessione si connette alla questione della formazione da un lato (soprattutto relativamente all'alternanza scuola-lavoro) e alla qualità dell'offerta di lavoro dall'altro. In Italia esistono ancora enormi sperequazioni in questo senso, la maggior parte delle quali dipendono per lo più da divari territoriale, di genere, di condizioni economico-sociali della famiglia di provenienza. Non si hanno chiare evidenze di ricerca, invece, del fatto che le difficoltà all'ingresso siano determinate da eventuali rigidità presenti in uscita, mentre il titolo di studio ha un rendimento sul mercato del lavoro ma solo dal medio periodo. Uno dei fattori cruciali è il mismatch fra domanda e offerta, spesso a causa della nota scarsa qualità media della domanda di lavoro presente nel nostro paese. Tale fenomeno potrebbe certamente essere attenuato attraverso una maggiore

istituzionalizzazione dell'alternanza scuola-lavoro, particolarmente efficace per i profili tecnico-professionali, e una maggiore strutturazione di politiche del lavoro di tipo attivo.

Una ulteriore sperequazione si registra anche analizzando le condizioni di lavoro, con una proliferazione di contratti temporanei, salari spesso insufficienti e mansioni non corrispondenti alle aspettative. Si può dunque sostenere che le problematiche connesse all'occupazione giovanile siano uno specchio di problematiche più ampie. Quali, per esempio, strutturale sotto-investimento in ricerca e sviluppo (sia pubblico che privato), scarsi investimenti nelle politiche di inserimento lavorativo, poca partecipazione delle imprese e delle istituzioni nei percorsi di alternanza scuola-lavoro, mancanza di orientamento efficace nelle scelte scolastiche. In Italia si registrano inoltre picchi di eccellenza nel tessuto produttivo, che tuttavia solo limitano la tendenziale scarsa propensione delle imprese all'innovazione e all'impiego di personale con nuove competenze trasversali. Inoltre, il sistema stesso di sviluppo italiano non ha creato opportunità e spazio per una più ampia classe di professioni socio-culturali, laddove altrove (es. paesi scandinavi) è stata fatta una scelta precisa di valorizzazione in questo senso.

Le traiettorie di vita-lavoro dei giovani non sono più lineari: c'è una costante tensione fra ambizione al posto fisso e quella alla realizzazione personale, fra dimensione espressiva del lavoro e dimensione strumentale, che porta con sé anche vicende molto eterogenee all'interno della stessa fascia d'età. Lo sviluppo tecnologico riduce la richiesta di lavoro con mansioni elementari in tutto il mondo sviluppato, ma in Italia ancora questi profili sono significativamente richiesti creando una situazione low skills equilibrium.

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

Come vengono valorizzate le esperienze e le aspettative dei giovani nel processo di connessione domanda-offerta?

- Problema di inserimento nel mondo del lavoro
- Istruzione, formazione ed alternanza scuola-lavoro
- Politiche attive del lavoro
- Sostegno al reddito dei giovani
- Qualità della domanda di lavoro
- Condizioni di lavoro anche in termini salariali

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

- Nuove professioni: Sarebbe appropriato un cambio di mentalità nel rapporto fra imprese e occupati: da intendersi non più come un rapporto a senso unico ma come uno scambio costante, nel quale ci sia reciprocità. Il processo produttivo può inoltre iniziare ad essere concepito maggiormente in termini di reti e gruppi: professioni diverse che si ritrovano in funzione dell'output e del progetto da costruire.
- Collocamento e politiche attive del lavoro: serve reale investimento nella formazione iniziale e continua, servono investimenti nei servizi per l'impiego.
- Sono necessari sistemi più efficaci e riconosciuti di certificazione delle diverse esperienze che sono presenti nelle biografie personali ma non riconosciute. Il passaggio (almeno in parte) dai titoli alle esperienze permette anche di sanare in parte il divario territoriale: anche nelle aree più svantaggiate esistono esperienze, competenze, modalità di risoluzione problemi e modalità aggregative che possono concorrere all'innovazione se valorizzate.
- L'innovazione tecnologica potrebbe essere usata maggiormente per creare reti o investire nei settori emergenti.
- Ad oggi si registra una scarsa connessione e scarso dialogo intergenerazionale dal quale ci si potrebbe reciprocamente avvantaggiare. È necessario quindi incoraggiarlo e costruire quando e come possibile gruppi intergenerazionali. Allo stesso modo è necessaria la creazione e promozione di gruppi interdisciplinari che promuova i nuovi saperi e mestieri, raccogliendo il meglio che già è presente
- Sarebbe urgente una riflessione su come oggi si fa reclutamento all'interno delle imprese, prevalgono metodi spesso sorpassati per valorizzare le competenze specifiche e trasversali delle persone più giovani.

In sintesi: C'è un problema di scelte e di orientamento, per questo è necessario curare la transizione scuola-lavoro (alternanza scuola-lavoro, orientamento). I giovani hanno maturato molteplici esperienze, quindi è opportuno valorizzare non solo i titoli ma anche le attività svolte con forme di certificazione riconosciute dal mondo produttivo. È opportuno spingere per una maggiore qualificazione della domanda di lavoro (e delle sue condizioni) e, contestualmente, aumentare la professionalità (rispetto ai nuovi saperi e mestieri) degli operatori del mercato del lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Donne_1962
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Lara Maestripieri (Universitat Autonòma de Barcelona)

Rapporteur: Sara Troglio (Fondazione Giangiacomo Feltrinelli)

Partecipanti al tavolo:

- Sofia Borri (Piano C)
- Paola Villa
- Chiara Daneo (Comune Milano)
- Francesca De Vescovi (Valore D)
- Debora D'Emey (Professional Counselor)
- Barbara Poggio (Università di Trento)
- Maria Cristina Rossi (Università di Torino)
- Camilla Gaiaschi (Università degli Studi di Milano)
- Anna Carreri (Università di Verona)
- Annalisa Tonarelli (Università di Firenze)
- Elena Bettoni (CGIL)
- Angelica Vasile (Comune Milano)

Abstract

In un sistema familistico come quello italiano, parlare di donne e lavoro impone implicitamente la necessità di discutere di famiglia, lavoro domestico, lavoro di cura. La scelta della maternità interviene a peggiorare la condizione di outsiders delle donne, non la determina: lo svantaggio lavorativo delle donne va oltre le loro scelte di vita personale. Infatti, anche nel caso di donne single e con alte competenze, sebbene le loro performance in termini di partecipazione al mercato del lavoro siano equivalenti ai loro corrispettivi maschili, la qualità del loro lavoro non è paritaria: sono più

spesso soggette a lavori precari, con un orario di lavoro ridotto, con minori possibilità di carriera, pagate meno pur occupando posizioni con la stessa responsabilità e spesso segregate in settori ad alta presenza femminile. Un sistema di welfare che voglia supportare la transizione alla piena occupazione femminile deve sicuramente avere tra le sue priorità il finanziamento e il consolidamento di un sistema di servizi all'infanzia e agli anziani di alta qualità con una diffusione capillare sull'intero territorio nazionale. Ma dovrebbe anche riflettere su quali siano gli strumenti di policy più efficaci per acquisire una vera uguaglianza nel mercato del lavoro, cominciando sicuramente dallo scardinare la femminilizzazione implicita della cura ma ponendosi come prima priorità il sostegno attivo alla carriera delle donne. E questo significa iniziare ad agire nel settore dell'istruzione, favorendo l'ingresso delle donne nelle scienze "hard" e STEM, sostenendo una piena uguaglianza tra generi nelle carriere accademiche. Ma anche promuovere una maggiore uguaglianza di opportunità nel momento dell'ingresso nel mercato del lavoro: se tutti i giovani lavoratori e lavoratrici sono esposti a contratti di lavoro non-standard, sono le donne quelle che più spesso rischiano di rimanervi intrappolate, senza peraltro sceglierlo volontariamente, considerato che il lavoro non-standard involontario rappresenta la metà del totale del lavoro femminile. Agire contro le disuguaglianze di genere implica dunque mettere in campo un sistema di protezione sociale efficace in grado di reagire in modo adeguato e tempestivo alle vulnerabilità lavorative, ma la cui prima priorità sia la riduzione delle vulnerabilità implicite nella condizione di lavoro non-standard e la promozione di una responsabilità condivisa tra generi delle responsabilità familiari.

Sintesi questione chiave

Le donne subiscono nel mondo del lavoro una discriminazione di opportunità legate sia all'accesso al mercato lavorativo che alla qualità ed alla stabilità dell'impiego: il problema riguarda dunque sia l'accesso alle posizioni lavorative che, in misura maggiore, il mantenimento del lavoro stesso durante il periodo successivo.

Le lavoratrici sono maggiormente soggette a forme di lavoro non-standard, discontinuo o subalterno dai quale derivano: una minor possibilità di sviluppo di carriera e di accesso a ruoli dirigenziali, una differenza salariale che si ripercuote sulla forma pensionistica definita dai contributi della lavoratrice, una segregazione occupazionale in luoghi tradizionalmente legati a stereotipi di genere. La disuguaglianza si espande dal mondo del lavoro, andando ad impattare sulla cittadinanza sociale a cui le donne riescono ad accedere.

Diviene necessario una policy che sappiano affrontare il problema secondo una prospettiva di lunga durata. Ciò è fondamentale anche in ambito educativo: le trasformazioni digitali stanno coinvolgendo sempre più ambiti lavorativi, modificando le future possibilità di lavoro femminile. In ottica di genere è necessario interrogarsi su come la tecnologia impatterà nelle nuove forme di lavoro e come si strutturerà l'accesso delle giovani donne agli studi del settore STEMM.

Le politiche di sostegno sono troppo spesso concentrate su una sola condizione specifica del lavoro femminile: durante il momento della maternità. Studi e statistiche riportati dalle partecipanti al tavolo evidenziano però come la maternità non determini lo svantaggio e la discriminazione in ambito lavorativo ma acutizzi dei processi già in corso.

La rinuncia "volontaria" al lavoro che si registra in Italia nelle donne

dopo il primo figlio deve esser analizzata sulla base del contesto lavorativo, il sostegno del welfare state e aspettative sociali: quanto può esser considerata "volontaria" una scelta compiuta tra due realtà presentate come inconciliabili, lavoro-famiglia?

La rinuncia al lavoro spesso viene perseguita anche a causa di una scarsa valorizzazione sociale e valoriale del lavoro femminile e delle competenze delle lavoratrici.

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

Per sostenere l'occupazione femminile è necessario favorire politiche che valorizzino le diversità - generazionale, di genere, culturale- in ambito lavorativo; che introducano possibilità di flessibilità oraria o telelavoro per tutti i dipendenti. Si deve lavorare nell'ottica di diffondere e sostenere programmi educativi e pedagogici che superino gli stereotipi di genere legati alle professioni integrati a percorsi di empowerment, pubblico e privato, in aree di vulnerabilità economica. E' necessario ripensare i sistemi di welfare, servizi e rappresentanza adeguandoli ai nuovi modelli lavorativi, introducendo sussidi a intermittenza per sostenere il reddito discontinuo, prevedendo piani di integrazione e sostenendo pratiche di rappresentanza dal basso.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

I problemi connessi all'occupazione femminile ricoprono quindi aspetti economici, culturali ed educativi, di welfare state e previdenza, di potere e di agency femminile che devono esser affrontati in modo radicale e congiunto, in quanto:

1. Non è solo questione di occupazione femminile ma di qualità dell'occupazione;
2. Non è solo una questione di conciliazione vita-lavoro delle donne in quanto madri ma di discriminazione delle donne in quanto tali in tutto il periodo della vita lavorativa;
3. Non è solo una problematicità contingente ma necessita di una policy che consideri le ripercussione di lungo periodo in ambito di previdenza sociale e welfare.

Per far ciò, secondo le partecipanti al tavolo di lavoro, è auspicabile intervenire su:

1. Domanda di lavoro: incentivi condizionali alle imprese per le assunzioni di donne, e non solo, che abbiano

1. competenze tecnologiche necessarie per sostenere il passaggio alla società della conoscenza
2. episodi di discontinuità o di inattività lavorativa per combattere l'abbandono lavorativo a seguito della maternità, cura o causata da precarietà di lungo periodo

3. Offerta di lavoro: valorizzazione di buone pratiche già attive come STEMintheCity (Comune di Milano) che favoriscano il riequilibrio di genere nelle discipline scientifiche ad alto tasso tecnologico
4. Welfare: creazione di sussidi ad intermittenza e di servizi che sostengano il reddito nei momenti di discontinuità (aperti anche al lavoro indipendente) con la necessità di monitorarne l'erogazione per evitare forme di abuso.

LAVORO MIGRANTE

Emigrante_Sicilia
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Maurizio Ambrosini (Università degli Studi di Milano)

Rapporteur: Giulia Frova (Fondazione Giangiacomo Feltrinelli – Razzismo Brutta Storia)

Partecipanti al tavolo:

- Sergio Pollutri (Istat)
- Elena Maranghi (Politecnico)
- Enrico Fravega (Università di Genova)
- Caterina Francesca Guidi (European University Institute)
- Iraklis Dimitriadis (Università degli Studi di Milano)
- Rocco Molinari (Università di Bologna)
- Tommaso Castoldi (Pop Società Cooperativa Sociale)
- Monia Dardi (Responsabile Progetti Formazione Adecco per le Pari Opportunità)
- Marco Arvieri (Consultant Fondazione Adecco per progetto Safe IN)
- Elisa Osté (Assistente sociale della Direzione Politiche Sociali Area Residenzialità Casa dell'Accoglienza E. Jannacci)
- Maurizio Bove (ANOLF e CISL)
- Francesco Riva (CELAV)
- Rossana Andreini (Fondazione Fratelli di San Francesco)
- Afees Tirimisiyu (Fondazione Franco Verga)
- Francesca Panzerin

Abstract

Il sistema di produzione attuale è caratterizzato da processi sempre più ampi di segmentazione del lavoro. La distribuzione della forza lavoro in questi segmenti è spesso connessa a caratteristiche degli individui come "razza", "genere", "classe", "cittadinanza", "età",

“religione”, “lingua”. Questi processi investono sia il mercato occupazionale che i luoghi di lavoro. Nella divisione dettata dalla segmentazione flessibile del mercato del lavoro, qual è il ruolo svolto dai migranti? La lettura sul tema ha posto in rilievo che negli ultimi decenni la principale motivazione per l’accoglienza in Italia degli immigrati è stata associata ai fabbisogni del mercato del lavoro: gli immigrati venivano a svolgere i lavori che gli italiani non intendevano più svolgere. In un mercato del lavoro segmentato si sono ritrovati a coesistere disoccupazione interna, eccessiva offerta di lavoro in determinati ambiti occupazionali e fabbisogni riferibili ai cosiddetti lavori delle cinque P: pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente (Ambrosini, 2011).

La grande sfida risiede dunque nel mappare e comprendere i problemi principali connessi al rapporto tra lavoro migrante, crisi economica e mutamenti del mercato del lavoro ai tempi dell’industria 4.0, al fine di interpretare alcune tendenze di fondo e progettare nuove forme di sviluppo più eque per una forza lavoro alle prese con la precarietà, lo sfruttamento, ma anche con la perseveranza nel lottare per ottenere condizioni di vita migliori.

In questo quadro, il ruolo della ricerca, degli attori sociali e del terzo settore è quello di informare la revisione delle policy esistenti e promuoverne di nuove, con particolare riferimento a queste tre aree fondamentali e urgenti:

1. POLITICHE SUGLI INGRESSI PER LAVORO (MIGRAZIONE ECONOMICA)

Al momento è impossibile, a parte poche eccezioni, immigrare legalmente in Italia per lavoro. Nella sostanza, a parte i cittadini UE, le

uniche vie sono il ricongiungimento familiare o la richiesta d'asilo, con un conseguente sovraccarico improprio di quest'ultimo canale. Questa situazione normativa è controproducente, e riflette una visione miope e falsata del fenomeno migratorio.

2. POLITICHE SULLE CONDIZIONI DI LAVORO IMMIGRATO

Il tema delle condizioni di lavoro nelle campagne, e in generale dello sfruttamento del lavoro immigrato, è stato impropriamente collegato al discorso ormai egemone sugli sbarchi di immigrati in Italia. È fondamentale invece tenere separati questi ambiti, e promuovere politiche specifiche che tutelino il lavoro per tutte e tutti.

3. POLITICHE SULLA RAPPRESENTANZA DELLE PERSONE IMMIGRATE

2,4 milioni di immigrati lavorano regolarmente in Italia, e durante la crisi il lavoro "immigrato" è aumentato di quasi un milione (mentre il mercato non riusciva a creare lavoro buono per gli italiani, si creava lavoro debole per gli immigrati). Un milione di immigrati sono iscritti nei sindacati, ma non sono ancora protagonisti nella contrattazione collettiva e nella tutela delle proprie posizioni e diritti.

Identificazione della principale sfida per il tavolo Lavoro Migrante

Necessità di rinvigorire la possibilità di ingresso e soggiorno legale per lavoro, anche per decongestionare il sistema della protezione internazionale e sanarne alcune delle contraddizioni più importanti.

Identificazione di una proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

1. Accrescere l'opportunità di ingresso con permesso per lavoro, innanzitutto temporaneo, come alternativa al ricorso improprio all'asilo, attraverso strumenti quali il permesso stagionale, gli sponsorship schemes, l'estensione e la maggiore

applicazione della blue card, nonché i progetti di mentoring e scambio professionale.

2. Garantire la possibilità di concedere un permesso di soggiorno, anche temporaneo, a chi chiede asilo ed è inserito in un percorso lavorativo, attraverso il cambiamento della normativa o concedendo margine per valutazioni caso per caso a livello locale.

3. Produrre un catalogo delle buone pratiche esistenti sull'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e rifugiati e stimolarne la diffusione. Promuovere più ampiamente l'attivazione delle imprese (V. Bollino UNHCR Welcome Refugees, incentivi alla CSR e a policy di Diversity Management), delle istituzioni locali e degli attori sociali dei territori.

INNOVAZIONE E POLITICHE DI WELFARE

Olivetti_Asilo
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Rosangela Lodigiani (Università Cattolica del Sacro Cuore)
Rapporteur: Enrico Orizio (Università Cattolica del Sacro Cuore)

Partecipanti al tavolo:

- Marcello Natili (Università di Milano)
- Chiara Rizzica (Fondazione Housing sociale)
- Emanuele Polizzi (Uniecampus)
- David Benassi (Università Bicocca)
- Davide Agazzi (Comune di Milano)
- Enrica Morlicchio (Università di Napoli Federico II)
- Andrea Siletti (Staffing Solutions Director The Adecco Group Italy)
- Dario Pederiva (Innovation & Consulting Director di Eudaimon)
- Anna Zattoni (cofondatrice Jointly)
- Melissa Oliviero (camera del lavoro di Milano)
- Andrea Siletti (Staffing Solutions Directors The Adecco Group Italy)
- Cristina Zanni (Acta – Associazione italiana freelance)

Abstract

Nel nostro Paese le politiche di welfare sono state particolarmente lente ad adattarsi ad un mercato del lavoro sempre più flessibile e segmentato e ciò ha acuito vecchie e nuove disuguaglianze. Cinque in particolare sono le questioni chiave che caratterizzano il welfare italiano:

1. La numerosità dei modelli o paradigmi di welfare, le relazioni che vi intercorrono e il tema dell'universalismo come requisito che ogni prospettiva dovrebbe possedere;
2. Il difficile rapporto tra il welfare e i mutamenti delle professioni e del mercato del lavoro;

3. La necessità di capire quale welfare sviluppare per i giovani per sostenere la transizione al lavoro e alla vita adulta;
4. Il welfare come investimento e volano di sviluppo;
5. La digitalizzazione dei servizi di welfare.

Il tema chiave ruota intorno alla relazione tra welfare e nuovo lavoro e in particolare verte sul come accompagnare le persone nella discontinuità lavorativa in modo universalistico affinché la discontinuità non si trasformi in fragilità.

La proposta rivolta ai policy maker consiste nell'istituzione di un'anagrafe unica delle prestazioni di welfare ricevute dalle persone (primo e secondo welfare) al fine di razionalizzare le risorse, fare analisi dei bisogni e una più efficace progettazione delle risposte. L'idea dell'anagrafe nasce dalla necessità - prima di mettere in campo risposte - di mappare e conoscere l'esistente.

L'anagrafe è la base su cui costruire un fondo nazionale di crediti per le transizioni lavorative che assicuri servizi di welfare (formazione; conciliazione, casa, servizi infanzia, socioassistenziali etc.) con implementazione territoriale e il coinvolgimento degli attori locali nel co-finanziamento ed erogazione.

Sintesi questioni chiave

Le questioni emerse durante i lavori sono molteplici e riflettono sia la complessità che oggi caratterizza l'evolversi sistemi di welfare, sia l'eterogeneità di provenienze e competenze, dei partecipanti al gruppo di lavoro che ha arricchito la discussione e consentito di mettere a confronto punti di vista (e priorità) diverse.

Una prima questione riguarda i molti "modelli" o "paradigmi" di welfare oggi in circolazione e le relazioni che tra essi intercorrono (primo welfare, secondo welfare, welfare aziendale …). In particolare emerge con forza come l'universalismo debba essere uno dei caratteri distintivi e trasversali ai "molti welfare" presenti oggi. Coerentemente con tale prospettiva nella mancanza di universalismo viene identificato l'acuirsi delle diseguaglianze. Allora diviene centrale interrogarsi sul come sia possibile garantire oggi l'universalismo in un sistema di risposte sempre più complesso e frammentato. Forse Il territorio può essere uno dei luoghi in cui ci si riappropria dell'universalismo attraverso la contrattazione sociale territoriale, forme di negoziazione, accordi e patti locali. Anche se ciò in sé non affronta il problema delle disuguaglianze territoriali e quindi richiede comunque di sviluppare un sistema nazionale di coordinamento e l'indicazione di livelli essenziali di assistenza.

Una seconda questione identificata riguarda il rapporto tra welfare e gli incerti mutamenti delle professioni e del mercato del lavoro. Il welfare non può più limitarsi a proteggere le persone dalla disoccupazione, ma deve intercettare anche nuovi rischi come il fenomeno degli working poors; l'ingresso nel mercato del lavoro; la portabilità dei diritti (malattia, pensione …) nella transizione da una condizione di lavoro ad un'altra, andando oltre il solo lavoro dipendente. Emerge inoltre come sia da risaldare la relazione tra diritti e doveri di welfare affinché la persona riattivi le proprie capacità.

Una terza questione affronta il tema del "quale welfare per i giovani?". Questo chiama in causa le politiche formative, il come favorire la transizione alla vita adulta (casa, genitorialità …), il

mismatch occupazionale.

Una quarta questione emersa riguarda il concepire il welfare non solo come costo economico, ma anche come investimento e volano di sviluppo. In tale accezione positiva il welfare diviene ambito di occupazione anche se viene presto messo in luce come il lavoro "nel" e "per" il welfare sia scarsamente riconosciuto, qualificato e remunerato (badanti, lavoratori della cooperazione…).

Un'ultima questione riguarda invece l'impatto della digitalizzazione sui servizi di welfare.

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

I sistemi di welfare sono oggi in una fase di forte trasformazione e innovazione e si caratterizzano per essere compositi, plurali, alle volte frammentati. L'offerta di welfare è dunque il risultato dell'azione di molteplici attori e organizzazioni che concorrono a produrre risposte per le persone e per la collettività mobilitando risorse economiche, relazionali, di competenze e conoscenze.

In questo complesso scenario una delle principali sfide per le politiche di welfare sta nel ripensare e riscrivere il rapporto tra welfare e lavoro.

La questione chiave identificata dal gruppo verte attorno al tema di quali possano essere i diritti (e doveri) di welfare per il lavoro che cambia in modo incerto anche a causa dell'evoluzione esponenziale delle tecnologie.

In tale contesto il gruppo cerca di dare risposta al come accompagnare le persone nella discontinuità lavorativa in modo universalistico affinché la discontinuità non si trasformi in fragilità.

Affrontare la relazione tra welfare e lavoro significa pianificare e implementare strategie di welfare che sappiano confrontarsi con i cambiamenti del lavoro. Seguendo tale prospettiva un welfare che voglia essere realmente universalistico è chiamato a confrontarsi con le diverse condizioni lavorative, considerando oltre alle diverse tipologie di lavoro (subordinato, parasubordinato, indipendente, autonomo), la crescente discontinuità delle carriere lavorative, a garantendo a tutti forme di tutela adeguate e la portabilità dei diritti da una condizione di lavoro (e di vita) ad un'altra. Affrontare tale questione significa declinare in modo nuovo l'universalismo coinvolgendo nuovi soggetti territoriali oltre allo Stato.

I caratteri del nuovo lavoro richiedono inoltre un welfare che sappia andare oltre i "vecchi" rischi sociali (disoccupazione) affrontando fenomeni quali: l'ingresso delle persone nel mercato del lavoro, le nuove solitudini lavorative, la flessibilità e la precarietà lavorativa, i fenomeni dei working poors, dei c.d. slash workers, (lavoratori delle piattaforme) e del mismatching.

Inoltre viene identificato come tratto caratteristico del welfare italiano la frammentazione dei trasferimenti di welfare e la mancata mappatura e messa a sistema degli aiuti.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

La proposta fatta dal tavolo consiste in un'anagrafe unica delle prestazioni di welfare ricevute dalle persone (primo e secondo welfare) al fine di razionalizzare le risorse, fare analisi dei bisogni e una più efficace progettazione delle risposte. L'idea dell'anagrafe nasce dalla necessità - prima di mettere in campo risposte - di mappare e conoscere l'esistente.

L'anagrafe è la base su cui costruire un fondo nazionale di crediti per le transizioni lavorative che assicuri servizi di welfare (formazione; conciliazione, casa, servizi infanzia, socioassistenziali etc.) con implementazione territoriale e il coinvolgimento degli attori locali nel co-finanziamento ed erogazione.

Il fondo è visto come un diritto di cittadinanza sociale che matura con la prima transizione verso il mercato del lavoro e che accompagna la persona nelle transizioni lungo le fasi di vita e lavoro.

IMPRESE E CRESCITA INCLUSIVA

Milano Lambrate_Mensa aperto Innocenti
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Federico Butera (Fondazione IRSO)

Rapporteur: Niccolò Comiero (LIUC Business School)

Partecipanti al tavolo

- Raffaele Secchi (LIUC Business School)
- Alberto Gherardini (Università degli Studi di Firenze)
- Francesco Seghezzi (Adapt)
- Luciano Pero (Politecnico di Milano)
- Simone Pulcher (Università di Milano)
- Francesco Paolo Reale (Fondazione Adecco per le Pari Opportunità)
- Marco Tognetti (LAMA)
- Antonio Verona (CGIL)
- Giuseppe Aiello (Talent Garden)
- Stefano Arduini (Direttore Vita)
- Luca Natali (Fisac CGIl)

Abstract

Rielaborando i dati Credit Suisse relativi al 2016, Oxfam ha recentemente attestato come 8 persone possiedano da sole la medesima ricchezza della metà più povera del pianeta; o ancora, l'1% della popolazione ha accumulato una ricchezza superiore a quella del restante 99%. Anziché ridursi, questa forbice tende sempre più a crescere, soprattutto nei paesi occidentali; in Italia, ad esempio, la metà più povera della popolazione era in possesso di appena il 7,3% della ricchezza nazionale netta. È solo promuovendo una crescita più inclusiva che si potrà ridurre tale disparità di reddito, favorendo una maggiore inclusione sociale.

Il lavoro viene generato dalle imprese, dalle pubbliche amministrazioni, dal non profit, dalle professioni autonome. Può l'impresa assicurare ad un numero crescente di persone lavori la cui qualificazione e i cui salari siano in grado di assicurare non solo un lavoro degno e una buona qualità della vita ma una riduzione progressiva di tale disparità? Oppure nelle imprese il lavoro verrà progressivamente sostituito dalle tecnologie e parte di quello che rimane verrà ridotto a lavoro precario e mal pagato e a gig jobs?

All'interno di questo scenario, qualcuno indica l'impresa, nelle sue dimensioni più ampie, come una potenziale nemica, distruttrice del lavoro umano? Altri pensano invece che attraverso un'opportuna riprogettazione delle dimensioni di tecnologia, organizzazione e lavoro nella quarta rivoluzione industriale in atto, l'impresa può essere generatrice di un numero non decrescente di lavori decenti ed essere un attore positivo di un processo di professionalizzazione di tutti, aumentando la produttività, la qualità della vita, e la cittadinanza?

È da questi brevi, ma decisamente non semplici, interrogativi che si è intrapresa una profonda discussione, con la duplice finalità di individuare dapprima una serie di questioni chiave su cui concentrarsi, per poter poi giungere a delle proposte di azione concrete da rivolgere a chi è attivamente impegnato in azioni di policy making.

Sintesi questioni chiave

- È possibile e necessaria la riqualificazione dei lavori tradizionali. Si manifesta la necessità da parte delle imprese di riconvertire le competenze di tutti quei lavoratori che sono oggi considerati "obsoleti". L'integrazione di tali competenze "emergenti" con le competenze pregresse accumulate potrà portare a un aumento della qualità del lavoro stesso.
- È possibile e necessaria una rivisitazione generalizzata dell'idea di cultura aziendale e di responsabilità sociale. Le aziende devono cambiare approccio con i dipendenti e agire in senso più ampio, rinnovando la propria cultura aziendale, ponendo

maggiore attenzione a quelli che sono gli obiettivi da perseguire. All'interno di tali obiettivi, è ormai opportuno inserire stabilmente anche dimensioni sociali misurabili e quantificabili. La mancanza di tale trasformazione culturale renderà difficile apportare le innovazioni necessarie al mondo del lavoro.

- È necessario e possibile generare consenso e condivisione. È obiettivo istituzionale delle imprese la massimizzazione del profitto. Per far ciò le imprese si impegnano a perseguire e amplificare il consenso tra i clienti, in quanto destinatari ultimi dell'attività d'impresa. Ma le aziende hanno bisogno di un più ampio "consenso sociale", che includano anche ai lavoratori dell'impresa stessa, in quanto generatori di valore.
- Una gestione in maniera differenziata delle diverse popolazioni lavorative e delle differenti tipologie aziendali. Molto spesso si parla della minaccia che l'avvento delle nuove tecnologie sta avendo o avrà nel prossimo futuro, sul mondo del lavoro. Storicamente, sebbene nel breve periodo l'innovazione tecnologica abbia portato disagi ad alcune categorie di lavoratori, nel medio/lungo periodo ciò ha sempre aumentato il benessere collettivo. Questo non è certo nella quarta rivoluzione industriale a causa della natura pervasiva delle tecnologie e della inedita velocità delle trasformazioni. Inoltre, il mondo del lavoro non è certamente un'entità omogenea, ma anzi è quanto di più eterogeneo possa esistere: il cambiamento impatta in modo diverso sulle diverse categorie di lavoratori, sui diversi livelli di formazione, sui giovani e sugli adulti prossimi alla pensione. La gestione differenziata della transizione è la vera sfida.

Identificazione della principale questione chiave identificata dal tavolo

È fuorviante distinguere tra «imprese cattive» e «imprese buone»: il problema sono le imprese «non capaci» di cogliere le sfide e le opportunità presenti e future e di progettare in maniera integrata tecnologie, organizzazione e lavoro. Chi dimostra la capacità imprenditoriale di combinare tecnologia, organizzazione e lavoro riesce, e riuscirà in futuro, a fronteggiare i fenomeni evolutivi, traendone beneficio. Al contrario il management che è privo di questa capacità, danneggia l'impresa, i lavoratori e l'economia.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

Proposta: Una progettazione partecipata dell'innovazione integrata di

tecnologia, organizzazione e lavoro, articolata nei punti di cui seguito:

- *Guardare alle tecnologie, all'organizzazione e al lavoro come dimensioni da sviluppare e integrare insieme*, assicurando la massima cura nel progettarle e svilupparle al massimo livello di eccellenza e di adeguatezza agli obbiettivi di sviluppo dell'impresa, della sostenibilità, della qualità della vita di lavoro.

- *Job design*: progettare identità, ruoli, mestieri, professioni, competenze, modalità di cooperazione, in modo da aumentare la produttività e l'innovazione, assicurare un adeguata qualità della vita di lavoro, assicurare la sostenibilità. Da questa necessaria rifondazione della natura del lavoro indotta dalle nuove tecnologie e dalle nuove forme di organizzazione, emerge anche la necessità di ripensare il sistema delle qualifiche lavorative, oggi basato su un sistema di inquadramento vecchio di almeno 40 anni

- *Aumento della «capacità assorbitiva»*: occorre potenziare la capacità di interagire in maniera positiva fra imprese, istituzioni formative e di ricerca e sviluppo. Si assiste spesso a una mancanza, da parte del tessuto imprenditoriale e/o della classe dirigente, di progettazione con un'ottica di medio/lungo periodo.

- *Dialogo.* Occorre attivare luoghi di dialogo sociale

- «Partecipazione progettuale»: modalità concordata tra azienda, istituzioni, sindacati e persone per promuovere e governare i progetti di innovazione e sviluppare le forme di partecipazione diretta dei lavoratori

- *Identificare percorsi nuovi per nuovi equilibri tra tempo di lavoro e tempo di vita.* Se è vero che le nuove tecnologie porteranno a una minor necessità di lavoro "umano", ciò non va visto esclusivamente con un'accezione negativa. Ciò potrebbe suggerire una riduzione dell'orario lavorativo medio, promuovendo il miglioramento della qualità della vita nel tempo liberato: salute, socialità, cultura, civismo. Sono gli stessi lavoratori a dichiarare soventemente di voler lavorare qualche ora di meno per avere più tempo a disposizione per loro stessi.

- *Guardare ai bisogni nuovi*, che generano nuovi prodotti e servizi, ma anche nuove forme di organizzazioni e nuovi lavori. Storicamente, si è assistito a un cambio continuo dei bisogni: per cercare soluzioni nuove sia a livello lavorativo che a livello organizzativo occorre guardare ai nuovi bisogni emergenti.

- *Potenziamento della formazione continua e dei saperi.* Occorre un aumento di attività formative e di metodologie di apprendimento, supportando processi di "re-skilling" e "lifelong learning".

LAVORO IRREGOLARE / A RISCHIO DI ABUSO CONTRATTUALE

Fiat_Timbratura
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Enrico Pugliese (La Sapienza – Università di Roma)

Rapporteur: Andrea Bottalico (Fondazione Giangiacomo Feltrinelli)

Partecipanti al tavolo:

- Marco Omizzolo (Cooperativa In Migrazione)
- Anna Soru (Acta)
- Annalisa Dordoni (Università degli Studi Milano-Bicocca)
- Danilo Nubile (Smart)
- Antonio Firinu (Università di Cagliari)
- Joselle Dagnes (Università di Torino)
- Lisa Dorigatti (Università degli Studi di Milano)
- Francesca Martinelli (Cooperativa Doc Servizi)
- Andrea Morzenti (Legal Counsel The Adecco Group Italy)
- Lorenzo Giasanti (Università Bicocca)
- Adele Sacco (Uiltucs)
- Aldo Marchetti (Università di Brescia)

Abstract

I cambiamenti nella struttura economica – e con le relative implicazioni nella composizione settoriale dell'occupazione - e il sistema di regolazione del lavoro dipendente hanno favorito il diffondersi in primo luogo del lavoro non standard e in particolare del lavoro a tempo determinato, lavoro nero e di forme di occupazione informale e 'al nero'. Anche i rapporti contrattuali finiscono per essere a volte inseriti all'interno di ambigue cornici normative di riferimento. Gli studiosi in Italia hanno spesso affrontato il tema,

focalizzando l'attenzione su tutte le forme di lavoro non regolare sotto il profilo legale, subordinate e condizionate dal forte squilibrio tra domanda e offerta in termini di relazioni di potere. Una quota di lavoro che a prescindere dalla sua totale o parziale irregolarità formale si caratterizza per salari e condizioni di lavoro al di sotto dei livelli minimi contrattuali. Nell'universo frammentato dei rapporti di lavoro un peso sempre più crescente lo stanno avendo le persone il cui lavoro è contrattualizzato in maniera atipica, dissimulando i rapporti di lavoro subordinato ed eludendo i vincoli di eterodirezione. E questa è una delle tante forme di abuso.

I settori in cui si concentrano i regimi di lavoro non regolare inoltre sono spesso gli stessi in cui si concentra il lavoro nero secondo alcuni studi (agricoltura, edilizia, servizi). Settori che per caratteristiche, dimensione e tipologia d'impresa rendono più facile la possibilità di raggirare le norme.

I cambiamenti del mercato del lavoro riguardano sia la quantità che la qualità di occupazione. Allo stesso tempo, le politiche economiche o del lavoro dovrebbero porsi obiettivi capaci di raggiungere una più elevata quantità che la qualità del lavoro, soprattutto laddove i rapporti di lavoro sono ricattabili, come spesso accade in caso di lavoro nero, irregolare, a rischio di abuso contrattuale.

Da qui deriva la questione centrale della regolazione, che negli ultimi decenni si è progressivamente imposta per garantire flessibilità del lavoro a scapito di quelle forme di regolazione protettive degli interessi e dei diritti dei lavoratori. In un mercato del lavoro sempre più destandardizzato dunque, il tema della regolazione pone questioni legate alla volontà politica oltre che alle scelte di investimento.

In questo quadro si inserisce anche il fenomeno della enorme espansione

del lavoro a somministrazione le cui luci e ombre sono state oggetto di dibattito.

Si è discusso anche della dialettica tra le norme da conoscere, rispettare, modificare o cercare di imporre. Alla luce di questi fenomeni, emerge la necessità di riflettere e interrogarsi su questi temi da una prospettiva capace di coinvolgere una molteplicità di attori del mercato del lavoro (sindacati, imprese, istituzioni, società civile), al fine di inquadrare e al contempo individuare le possibili azioni di contrasto.

Sintesi questioni chiave

Cosa determina l'aumento e la qualità dell'occupazione? Il miglioramento della situazione occupazionale dipende dalle politiche del lavoro adottate per favorire l'incontro tra domanda e offerta, ma anche dalle politiche economiche e dalle prospettive di sviluppo. Le politiche occupazionali ad ogni modo agiscono su entrambi gli aspetti, sulla qualità e la quantità. Nel caso italiano, la visione dominante del mercato del lavoro basata sulla contraddizione tra insider e outsider è associata a un obiettivo dichiarato di omogeneizzazione della forza contrattuale dei lavoratori e quindi a un aumento dell'area di precarietà e a un progressivo imporsi di forme di regolazione basate sulla flessibilità, con scarso rilievo alla protezione degli interessi e dei diritti dei lavoratori. In effetti in questo periodo si assiste a un indebolimento della condizione degli stessi insiders. Fenomeni come l'aumento della riscattabilità, il lavoro nero e l'abuso contrattuale del lavoro non standard, sono le conseguenze di queste dinamiche. Da questa prospettiva il ruolo del sindacato e delle nuove forme di rappresentanza dei lavoratori è fondamentale sia nel garantire il rispetto delle norme vigenti che per rivendicare più regolazione laddove si registra la mancanza di norme. Gli

abusi contrattuali infatti pongono due ordini di problemi: quelli connessi alla violazione delle normative e quelli ascrivibili alla carenza di regolazione.

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

Alla luce di questi fenomeni, emerge la necessità di riflettere e interrogarsi su questi temi da una prospettiva capace di coinvolgere una molteplicità di attori del mercato del lavoro (sindacati, imprese, istituzioni, società civile). Le possibili azioni di contrasto devono partire dalle norme capaci di impedire gli abusi. Sono necessari maggiori controlli ed efficaci strumenti sanzionatori in merito al lavoro nero, al problema del caporalato, delle false cooperative e degli abusi contrattuali in generale. È necessaria inoltre una promozione del rafforzamento della rappresentanza del lavoro e di nuove forme di autorganizzazione e coordinamento dal basso. Il principio che sottende qualsiasi azione è che il problema delle forme atipiche, non standard di lavoro non può e non deve essere trattato come un'eccezione alla regola, ma come un elemento strutturale che definisce il vantaggio competitivo nella maggior parte dei settori economici.

GIG ECONOMY E LAVORO PIATTAFORMA

Alfa Romeo_ Assemblea
Immagine tratta dal patrimonio
della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

#JSFmilano

Coordinatore: Lelio Demichelis (Università degli Studi dell'Insubria)

Rapporteur: Riccardo Emilio Chesta (Scuona Normale Superiore)

Partecipanti al tavolo:

- Antonio Aloisi (Bocconi),
- Sergio Bologna (Acta)
- Davide Arcidiacono (Università Cattolica),
- Francesca Coin (Università Cà Foscari di Venezia),
- Andrea Fumagalli (Università di Pavia),
- Luciano Fasano (Università degli Studi di Milano),
- Cecilia Manzo (Università degli Studi di Firenze),
- Luca Carollo (Università degli Studi di Milano),
- Loris Caruso (Scuola Normale Superiore),
- Lorenzo Cini (Scuola Normale Superiore),
- Demetrio Chiappa (Doc Servizi),
- Mario Grasso (Politecnico di Milano),
- Fabio Andrea Rossi (Head of Digital Business The Adecco Group Italy),
- Alessia Correani (Microsoft),
- Marcello Scipioni (CGIL)
- Lidia Baratta (Linkiesta)

Abstract

Il tavolo ha discusso le implicazioni sociali del cosiddetto capitalismo delle piattaforme e della gig economy o "economia dei lavoretti", che si è sviluppata all'interno di esso. Si è analizzato questo nuovo orizzonte del

capitalismo mostrando i nessi che accomunano una varietà di attori che lo compongono, da Google a Facebook, Uber o Airbnb. Non solo si è esaminato l'emergere di queste forme di business, la loro articolazione e come esse hanno ristrutturato importanti settori dell'economia, imponendo nuove forme di "monopolismo". Sono state inoltre discusse le nuove tipologie di lavoro prodotte dalle piattaforme e le criticità da esse aperte. Si è analizzato il ruolo dei dati nei processi di accumulazione, così come del ruolo degli algoritmi. Inoltre, si è discusso dei nuovi diritti dei lavoratori anche a seguito delle nuove forme di conflitto che sembrano attraversare questo nuovo orizzonte del capitalismo contemporaneo.

Sintesi questioni chiave

Per introdurre il contesto del capitalismo delle piattaforme e la specifica "economia dei lavoretti" o *gig economy*, il tavolo ha iniziato ad analizzare la tematica dell'innovazione tecnologica ed in particolar modo il modello sociale che essa tende a produrre. La discussione è partita da una critica all'idea di **neutralità della tecnologia**. Non solo infatti l'innovazione tecnologica va concepita come una realtà sempre più centrale nelle società a capitalismo avanzato, in quanto indirizzate al miglioramento delle condizioni e degli strumenti di produzione di tecniche ed artefatti, nonché forme di relazione ed organizzazione sociale della produzione. Essa è strettamente legata anche alla sua dimensione retorica, alla sua giustificazione sociale. Nel dibattito pubblico, predomina la retorica del *determinismo tecnologico* e della sua unidirezionalità o ineluttabilità, riassumibili in un comune "non si può più tornare indietro" o "non ci sono alternative". Seguendo tale assunto, che giustifica ogni stadio tecnologico come unilaterale e necessario, la società appare dunque come un elemento a margine, il cui problema e il cui ruolo è prevalentemente adattivo

all'ambiente creato e ricreato dall'innovazione tecnologica. In realtà, partendo da tale dibattito, il tavolo ha convenuto a definire la tecnologia come innanzitutto un mezzo mediante cui realizzare *logiche di accumulazione capitalistica* e di *potere* **sociale** che avvantaggiano alcuni gruppi – i produttori e proprietari dell'innovazione - rispetto ad altri – i fruitori, siano essi lavoratori o consumatori. In questo, seppur diverso per settore, che riguardi i servizi di cura, di distribuzione del cibo, di mobilità urbana o ospitalità, il capitalismo delle piattaforme è un'**infrastruttura sociale** non solo tecnologic. Esso non si inserisce in un vacuum, bensì in un determinato contesto di **gap tecnologico** e di **deregolamentazione del mercato del lavoro** italiano. Il gap tecnologico è infatti non solo legato alla scarsa propensione per la ricerca in innovazione e sviluppo della maggior parte delle imprese italiane – l'Italia nel mondo importa innovazione tecnologia più di quanta non ne produca – ma si traduce anche in una scarsa cultura tecnologica e capacità di formazione delle imprese stesse nei confronti di proprietà, managers, sindacati e lavoratori.

Innanzitutto, **il capitalismo delle piattaforme è l'estensione grazie alla Rete del modello organizzativo taylorista-fordista alla società nel suo complesso**. Un tempo concentrato spazialmente e temporalmente nella fabbrica, il modello di organizzazione del lavoro si estende alla società della rete, che abolisce tali confini. Ma non è solo un discorso di connessione, di possibilità di estendere i tempi e gli spazi di produzione. La Rete produce nuove forme sociali di lavoro. Se la fabbrica concentrava i lavoratori e li socializzava ad un universo collettivo – condizioni di lavoro e **bisogni di rappresentanza e contrattazione collettivi** - la rete-piattaforma suddivide, individualizza e crea altri bisogni di contrattazione e forme d'identità. A partire da questo inquadramento generale il tavolo pone alcune domande che poi si articolano specificamente a seconda delle sfide che

determinate piattaforme pongono – sia il trasporto con Uber, o la distribuzione di beni (Amazon) o servizi (Airbnb). Principalmente, la questione tecnologica va ricondotta a quello "scegliere il mondo che vogliamo" che ne riconosce la dimensione sociale e politica. In questo il tavolo ha individuato delle domande chiave che riguardano la possibilità di decifrare gli **algoritmi e le loro implicazioni sociali** su cui si regge l'impianto del capitalismo delle piattaforme. Partendo dall'importanza della conoscenza e della **formazione** in un ambiente ad alta innovazione tecnologica –per poter essere pienamente cittadini – il tavolo ha infine discusso le implicazioni per i rapporti sociali di lavoro, e posto l'attenzione sul **modello sociale e di ripartizione della ricchezza** che questo modello di capitalismo propone.

Identificazione principale questione chiave identificata dal tavolo

Piattaforma come Fabbricae algoritmi come nuova Organizzazione scientifica del lavoro?

Determinismo tecnologico? *Tecnica come potere non controllato*. Né controllabile? Chi definisce l'*utilità sociale* (imposta dall'art. 41 Costituzione) dell'innovazione tecnica e d'impresa? Quale rapporto tra democrazia e tecnologia (*cfr.*, Luciano Gallino). L'innovazione non si può fermare? Ma almeno governare?

Profitti privati per le piattaforme e costi sociali per la società? *Dopo la responsabilità sociale delle imprese* si può forse immaginare una *responsabilità sociale delle piattaforme? Distruzione creatrice*? La crisi degli anni '70, le nuove tecnologie e la progressiva scomparsa dei diritti sociali. Oggi la *disruption*. *Come governare i processi tecnologici* nell'interesse dell'uomo,

della società e nel rispetto della democrazia?

Adattamento alle nuove tecnologie? Adattamento alla rivoluzione industriale? Walter Lippmann e il neoliberalismo come *filosofia per l'adattamento* continuo dell'uomo alle esigenze dell'industria e della divisione del lavoro. Ma questo **doversi adattare** al capitalismo e alla tecnica non nega la soggettività, la libertà e la democrazia?

*Democratizzare il capitalismo***, ieri; e oggi,** *democratizzare la tecnica*? Come portare la democrazia oltre i *cancelli virtuali* delle piattaforme? *Come riconoscere i diritti sociali e sindacali dei lavoratori delle piattaforme? Come contrattare con un algoritmo*? *Quale sindacato e quali soggetti collettivi, quali forme di auto-organizzazione* **e di** *conflitto/contrattazione*?

Il capitalismo non ama il sindacato, da Ford/Taylor al modello Toyota e alle piattaforme. Oggi la tecnica (rete/piattaforma) realizza forse il *sogno* del capitalismo e dei capitalisti, considerando i lavoratori come *indipendenti*, con contratti individualizzati e diversificati e quindi azzerando il ruolo del sindacato e della rappresentanza collettiva?

J. M. Keynes immaginava (nel 1930) la soluzione (oggi) del problema della *disoccupazione tecnologica* pensando a un mondo dove bastasse lavorare 3 ore al giorno per 5 giorni alla settimana. Oggi, invece, oltre alla disoccupazione tecnologica abbiamo un crescente sfruttamento del lavoro, dei temi e dei ritmi del lavoro (e della vita intera degli uomini)?

Identificazione della proposta di azione da rivolgere a chi è impegnato in un'azione di policy making e a un impegno di governo

La questione principale che il tavolo ha sollevato riguarda le modalità di

governo della piattaforma e di contrattazione degli algoritmi. Partendo da un assunto comune che vede la Rete come la nuova fabbrica, l'algoritmo/piattaforma diventa così la nuova organizzazione scientifica del lavoro. Di conseguenza, appare necessario comprenderne le logiche a monte per orientarle a fini sociali. Ciò appare fondamentale quando l'algoritmo è applicato a forme di lavoro volutamente precarie, permettendo così alta produttività e riduzione drastica dei costi del lavoro (il capitalismo delle piattaforme).

La proposta che ne consegue si articola su due livelli. Il primo riguarda la formazione. Sfatato il mito della neutralità tecnologica, occorre, in premessa, creare nuovi e sempre aggiornati strumenti di «cittadinanza tecnologica» in modo da rendere trasparente e democraticamente governabile da tutti gli attori sociali implicati, la stessa tecnologia, al fine di orientarla al benessere collettivo e utilità sociale, riconoscendo nelle forme del lavoro attraverso piattaforme una subordinazione non solo di fatto ma anche in diritto o una forma diversa dal lavoro subordinato come da quello autonomo. Il secondo livello riguarda invece un'azione legislativa finalizzata a superare tutte le forme di precarizzazione: occorre creare quindi il contesto generale dei diritti per definire più chiaramente i principi con cui si realizza la subordinazione o l'autonomia dei lavoratori o la loro para-subordinazione, facendo entrare nella contrattazione collettiva (da riconoscere come diritto dei lavoratori e come dovere da parte delle piattaforme) diritti minimi, retribuzione adeguata, assicurazione rischi/sicurezza, non discriminazione, contribuzione pensionistica.

Gli autori

Martin Laba è professore alla School of Communication presso la Simon Fraser University, di cui è stato Rettore dal 2001 al 2010 e dal 2014 al 2015. Ha sviluppato importanti campagne di comunicazione e educazione a livello locale, nazionale e internazionale su una vasta gamma di questioni critiche, tra cui: HIV / AIDS; alfabetizzazione mediatica; diritti umani; sviluppo della comunità; comunicazione internazionale; comunicazione sanitaria. Dal 2006 al 2011, è stato co-direttore di un progetto di comunicazione / educazione internazionale in Ghana per ridurre la stigmatizzazione sociale intorno all'HIV / AIDS. Ha pubblicato e presentato numerosi lavori su social communication, media per il cambiamento sociale, media e cultura popolare, nuove filosofie e approcci alla pedagogia nell'era digitale. È un noto speaker in Canada su questioni relative alla cultura digitale e popolare, all'istruzione e alla comunicazione. È stato relatore all'ottava edizione dell'International Conference on The Future of Education.

Bruno Palier è Direttore di Ricerca al Science Po di Parigi. Formatosi in scienze sociali, Bruno Palier ha un dottorato in scienze sociali. Esperto di welfare, è professore onorario all'Università della Danimarca meridionale. È stato visitng scholar presso la Northwestern Universirty, il Centre for European Studies dell'Università di Harvard nel 2001 e Jean Monnet Fellow presso l'Istituto universitario europeo di Firenze. Tra il 2007 e il 2011 è stato coordinatore scientifico di un network europeo di ricerca RECWOWE che

ha coinvolto 30 istituti di ricerca e 190 ricercatori provenienti da 19 paesi europei.

È membro del consiglio di amministrazione della rete europea delle associazioni di politica sociale (ESPANET) e del Comitato di Ricerca 19 dell'International Sociological Assocation e membro del comitato direttivo dell'European Politics and Society Section of American Political Sciences Association.

Andrea Zucca è laureato in Management per l'Impresa all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Da tre anni lavora nel mondo delle Fondazioni. Precedentemente ha collaborato con Fondazione E4Impact e Fondazione Eni Enrico Mattei, dove ha svolto attività di incubazione e di ricerca sul tema della sostenibilità. Ha collaborato inoltre con network e organizzazioni delle Nazioni Unite per la promozione dei Sustainable Development Goals in Italia.

Dal 2017 è ricercatore sul Futuro del lavoro presso la Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.