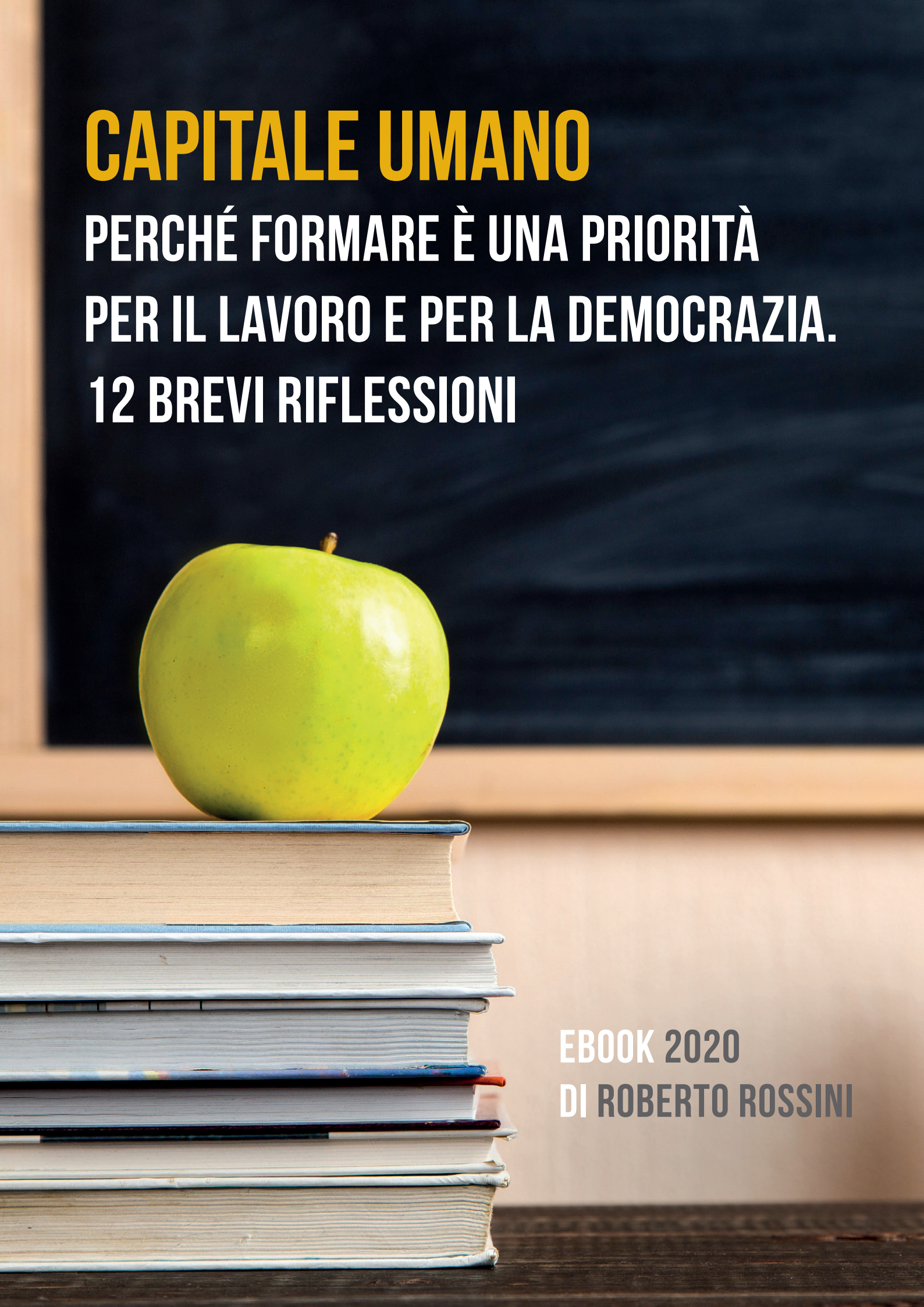
CAPITALE UMANO

PERCHÉ FORMARE È UNA PRIORITÀ PER IL LAVORO E PER LA DEMOCRAZIA. 12 BREVI RIFLESSIONI



EBOOK 2020

DI ROBERTO ROSSINI

CAPITALE UMANO

PERCHÉ FORMARE È UNA PRIORITÀ PER IL LAVORO E PER LA DEMOCRAZIA. 12 BREVI RIFLESSIONI

EBOOK 2020

DI ROBERTO ROSSINI

SOMMARIO

#00. Premessa. Il capitale e l'uomo. Il capitale è l'uomo
#01. Il capitale umano: ma quanto vale una persona? Facciamo due conti...
#02. Chiudere le scuole è più grave del chiudere le fabbriche
#03. I costi dell'istruzione. Talenti e... talenti
#04. La fabbrica dei titoli e delle competenze
#05. Il disallineamento tra sapere e lavoro e la Fraunhofer gesellschaft
#06. Cicli economici e cicli di vita
#07. Il cigno nero e la formazione professionale
#08. Più lavoro e meno bonus
#09. Per i giovani una garanzia ancora incompiuta
#10. Cosa chiedere all'Ue
#11. I lavori del futuro
#12. Tornare a formare

Note utili

#00.

PREMESSA.
IL CAPITALE E L'UOMO.
IL CAPITALE È L'UOMO.

#00.

PREMESSA.
IL CAPITALE E L'UOMO.
IL CAPITALE È L'UOMO.

Nell'economia classica i fattori della produzione sono tre: *terra*, *lavoro* e *capitale*. Per *terra* s'intende la natura, le risorse naturali da trasformare per produrre energia e cose, dal legno ai minerali, dall'acqua al vento agli animali. Per *lavoro* s'intende l'attività umana, le risorse umane fisiche e intellettuali da impiegare per produrre e vendere beni e servizi, dall'operaio all'ingegnere, dal commerciale al pubblicitario. Per *capitale* s'intende il denaro, le risorse finanziarie da investire per l'acquisto di strumenti e impianti, per avviare e mantenere l'attività produttiva. Terra lavoro e capitale hanno un prezzo. Se devo produrre una matita, il costo della matita deriverà dal costo della grafite e del legno, dai salari e dagli stipendi dei lavoratori e dei consulenti e da quanto speso per la remunerazione del capitale. Più o meno. Ovviamente il prezzo finale deriverà da molte più considerazioni, a partire dalle strategie di vendita, per esempio. Ma la base sono sempre i tre fattori. Ognuno di essi ha sviluppato anche filoni di pensiero e di impegno.

Il capitale ha generato il *capitalismo*. Il sistema economico entro il quale lavoriamo e soprattutto (purtroppo) pensiamo. Gli straordinari progressi e la varietà dei beni e dei servizi non esisterebbe senza la raccolta di fondi ad uso imprenditoriale. Certo, andrebbe distinto il capitalismo degli esordi dal *turbocapitalismo* nel quale viviamo, ormai ideologia *mainstream*. Almeno il capitalismo ha permesso l'emancipazione economica di larghe fasce del popolo: dunque potremmo dire che del capitalismo ne parliamo male, ma non malissimo.

La terra ha generato l'*ambientalismo* o l'ecologismo, così come l'agricoltura biologica e altre *cose green*. È un impegno recente, nato nella seconda metà del Novecento a seguito dei disastri ambientali creati dal capitalismo e da un uso scriteriato della natura, dalla terra all'acqua all'aria.

I movimenti più recenti come *Fridays for future* sono figli di questo pensiero e sentono una responsabilità per un uso più gentile del creato.

Il lavoro ha generato il *laburismo*. Usiamo questa espressione per dire di tutti quei movimenti che hanno fondato la loro rivendicazione sulla **classe lavoratrice e operaia**. Molti partiti totalitari hanno spesso utilizzato le categorie di lavoro e lavoratori. Ma i movimenti realmente laburisti, quelli veri, hanno promosso più libertà e più eguaglianza, avendo sviluppato un rapporto stretto anche col sindacato.

Nella storia degli ultimi duecento anni il fattore capitale ha pesantemente condizionato gli altri due. L'economia si è sviluppata anche attraverso il super sviluppo della finanza, sempre più potente e veloce e le crisi finanziarie si sono trasformate rapidamente in crisi economiche e sociali. Si è sviluppata una straordinaria capacità di diversificare e di tutelare il capitale e chi investe in capitale. Ma il capitale non tutela né il lavoro né l'ambiente: il capitale risponde solo a se stesso e alle sue regole, non rende conto a niente se non alla legge del profitto, del maggior utile. È giunto il momento di riequilibrare la situazione e mettere in campo un grande movimento per valorizzare sia l'ambiente sia il lavoro, ossia l'uomo: **il vero capitale è l'uomo**. Dobbiamo ridare forza a questa intuizione, con una piccola variazione che ci pare indispensabile: il vero capitale è l'uomo e la donna. Che studiano e che lavorano.

In questa rapida (perché impostata in campeggio, durante le vacanze estive, e lavorata in treno, durante i viaggi in giro per l'Italia dei congressi delle Acli) pubblicazione purtroppo non abbiamo tempo di parlare di natura e ambiente. Ci concentriamo per qualche pagina su come investire in capitale umano, soprattutto sotto il profilo dell'istruzione e della formazione. Il Covid19 ha obbligato a chiudere tutte le scuole, le università e i centri di formazione. Le scuole chiuse: un fatto che non era mai accaduto dalla fine della seconda guerra mondiale. E la scuola è il principale generatore e moltiplicatore di capitale umano.

Dobbiamo affrontare il tema del capitale umano sapendo che sarà una sfida decisiva, in questo secolo. L'uomo vivrà la concorrenza con la macchina all'interno di un'economia sempre più violenta, sempre più orientata al profitto. Noi ci stiamo impegnando per dare forza e spessore all'economia civile. Ma le battaglie saranno più d'una. Ci sarà la dura battaglia per un welfare per tutti, per una previdenza per tutti, per un fisco per tutti: ma anche per un lavoro per tutti. Noi, in questa pubblicazione, ci concentreremo sulla formazione al lavoro come elemento di riscatto, di ascensore sociale, di emancipazione, di crescita sociale. Nelle righe finali faremo però cenno al fatto che non esiste formazione al lavoro senza formazione alla persona, due binari per vivere bene una vita.

#01.

IL CAPITALE UMANO:
MA QUANTO VALE UNA PERSONA?
FACCIAMO DUE CONTI...

#01.

IL CAPITALE UMANO: MA QUANTO VALE UNA PERSONA? FACCIAMO DUE CONTI...

C'è un dato dell'Istat secondo cui ciascun italiano avrebbe un capitale umano medio pari a 342mila euro. Ci sono anche siti web commerciali (bancari) che – con pochi (troppo pochi) indicatori – calcolano il capitale umano di ciascuno: il mio (l'ho provato oggi) sarebbe pari a 319mila euro. Tanti o pochi? Si tratta di quantificare il valore di mercato di una serie di attività: il lavoro e le prospettive di carriera, il lavoro domestico, il tempo libero e l'aspettativa di vita. Sempre le stime prodotte dall'Istat dimostrerebbero che lo stock di capitale umano italiano ha un valore complessivo di 8 volte superiore il Pil italiano. Il dato non è "fresco" (è del 2008, è l'unico che c'è...), è precedente alla pesante crisi finanziaria. Ma dice ugualmente cose interessanti. Per esempio che il capitale umano delle donne è più o meno la metà di quello degli uomini: 231mila a 453mila euro; che anche parlando di capitale umano esistono di fatto tre classi o tre ceti: il ceto basso (il 30,5% della popolazione), il medio (47,9%) e l'alto (21,6%); che il ceto basso è correlato con l'età (cresce con l'età, evidentemente diminuiscono le possibilità). Naturalmente i dati Istat cercano di monetizzare soprattutto le attività di mercato – di generare reddito - o facilmente descrivibili dagli indicatori quantitativi.

L'Ocse definisce il capitale umano come l'insieme delle conoscenze, delle abilità, delle competenze e di tutto ciò di cui dispongono gli individui per creare benessere personale, sociale ed economico. Insomma tutte le risorse di cui una persona dispone. Nelle conoscenze noi ci potremmo anche mettere le conoscenze relazionali: in fondo anche quelle permettono alla persona di raggiungere il benessere personale e consentono di acquisire una sorta di ricchezza riflessa nella condivisione delle risorse degli altri. Il capitale umano non è il talento: però le doti innate

aiutano la formazione delle competenze corrispondenti e coerenti, attraverso il metodo, lo studio, la formazione e l'istruzione, lo stile di vita (le passioni, gli hobby). **La costruzione del capitale umano dura tutta una vita**: non si smette mai di conoscere, anche se alcune fasi della vita sono più brillanti di altre e il nascere in certi luoghi aiuta più che altri. In ogni caso l'istruzione è un potente moltiplicatore di capitale umano. E questo vale sia per l'apprendimento di altre abilità ancora o per l'accesso ad esperienze che consentono altri apprendimenti, ma soprattutto perché i titoli di studio possono permettere di acquisire posizioni professionali più remunerate. Per questa ragione esiste una differenza anche tra maschi e femmine, e il capitale umano femminile "vale" (finanziariamente) di meno di quello maschile. È un gap dal quale evinciamo tutta la fragilità dello sviluppo italiano, una debolezza economica e nel contempo culturale.

La ricchezza di un Paese, di un'area, di un distretto dipende largamente dal capitale umano, perché persone dotate di conoscenze, capacità e competenze in grado di produrre beni economici e sociali sono in grado di raggiungere gli obiettivi che si pongono collettivamente per il bene comune e individuale. Certamente **il capitale umano determina la crescita e lo sviluppo economico**. Non solo perché le persone sono in grado di svolgere le mansioni e di esercitare i ruoli della struttura produttiva esistente, ma soprattutto perché sono le stesse persone sono in grado di immaginare il futuro e creare nuove opportunità economiche, nuovi prodotti e nuovi metodi di produzione, che danno luogo a nuovi lavori. Dunque il capitale umano si trasforma in capitale economico e finanziario, incrementando il reddito pro capite del Paese. Lo si nota fin dalla correlazione tra istruzione e Pil, che è altissima: 1 anno in più di istruzione può dar luogo fino a 5 punti in più di Pil – in termini collettivi – e fino a 50% di reddito in più – in termini individuali.

Ma **il capitale umano va oltre lo sviluppo economico, influenzando lo sviluppo sociale**. Maggiore istruzione determina più cultura, ossia più produzione e più fruizione culturale, con riflessi positivi sul benessere delle persone e delle comunità. Perfino della salute: esistono studi sul rapporto tra istruzione e salute, che dimostrano inequivocabilmente che reddito più alto associato a titoli di studio più alti generano minore malattia, così come si sta dimostrando che più povertà determina più malattia: l'esperienza del Covid dice molto.

#02.

CHIUDERE LE SCUOLE È PIÙ GRAVE DEL CHIUDERE LE FABBRICHE

#02.

CHIUDERE LE SCUOLE È PIÙ GRAVE DEL CHIUDERE LE FABBRICHE

Il 14 settembre milioni di studenti sono tornati sui banchi di scuola. In qualche caso sono mancati i banchi: la foto simbolo dei bambini di Genova a ginocchioni per terra a scrivere sulle sedie rischia di equivocare un inizio anno difficile ma non impossibile. Senza dubbio rappresenta la diffusa sensazione che sulla scuola manchi ancora un progetto serio, che si proceda a vista senza pensare troppo al domani: vediamo, vedremo... Il Presidente Mattarella, che ha inaugurato l'anno scolastico nel drammaticamente simbolico comune di Vo' Euganeo, ha invece detto che la riapertura delle scuole è una prova – insomma una verifica, un compito in classe - per tutta la repubblica. E ha fatto bene a dichiararlo: potremmo dire che un Paese si riconosce dalla scuola che fa: **la scuola è lo specchio del Paese**. Ed è proprio così, sia perché la scuola è un fenomeno imponente - 800mila dipendenti per 9 milioni di utenti, per circa 15 milioni di genitori e non si sa quanti altri familiari coinvolti, cui si aggiungono psicologi e pedagogisti e tutto un "indotto" che coinvolge altri milioni di persone – sia perché la scuola è un fenomeno importante, sul piano educativo e sul piano economico.

Sul piano educativo richiamiamo ancora il Presidente della Repubblica, che ha ricordato il dramma di Willy, il ragazzo ucciso per mano di alcuni giovani violenti. È ormai evidente che in Italia esistono anche "scuole" informali di violenza dove la cultura è quella narrata attraverso alcune serie televisive, in cui le auto e le case lussuose, le donne oggetto, gli anelli sgargianti e gli stili di vita danarosi e muscolari sono tutti giocati su un'etica prevaricatrice e ridotta ad una logica esiziale per cui si rispettano solo pochi legami familiari, e poi ci si adatta a vivere in un mondo dove la legge ordinaria è un'ipocrita finzione, dato che in realtà esiste solo la legge della

giungla. Si rispetta la mamma, ma non ci si fa problemi a commettere qualche crimine, in fondo la vita è questa, si dirà... Ecco, contro una tendenza così la scuola ha fatto e può ancora fare molto, moltissimo, perché educa alla libertà e continua a formare cittadini liberi e consapevoli, magari anche curiosi e appassionati, certamente non banali. Il male, come sappiamo, ha molto a che fare con la banalità.

Sul piano economico è utile richiamare studi di istituzioni e valutatori (es. Brookings) per cui un quadrimestre perso può incidere fino a 1 punto l'anno di Pil per i prossimi 40 anni e fino a 5 punti l'anno di reddito del singolo lavoratore. Ancora, gli economisti Hanushek e Woessman stimano una perdita di 1,5 punti di Pil per tutto il resto del secolo (e mancano ancora un'ottantina d'anni) se si perde un trimestre dell'anno scolastico. Si tenga conto che il lockdown scolastico del 2020 è durato 18 settimane, quando la media dei Paesi Ocse è stata di 14 settimane. Forse chiudere le fabbriche costa meno che chiudere le scuole, perché gli effetti che chiamano in causa milioni e milioni di persone, hanno maggiore incidenza.

Certo, **la scuola, l'istruzione e la formazione costano, ma sono "debito buono"**, perché aumentano il capitale umano, ossia le donne e gli uomini che lavoreranno, faranno famiglia, governeranno e che costruiranno il Paese nella quotidianità. Una scuola che non pensa al futuro possibile diventa crisi di coscienza di un Paese che abbandona i propri figli, ossia il futuro in carne ed ossa. Le cose da riformare sarebbero molte. Ci limitiamo a richiamarne tre.

La prima riguarda i docenti, una professione poco ambita. Le indagini – da anni (in questo caso citiamo il rapporto *Education at a glance*, 2020) – evidenziano le ragioni, tra cui la scarsa progressione di carriera associata alla scarsa progressione di stipendio. Nella maggior parte dei Paesi Ocse lo stipendio, cresce con l'anzianità e le qualifiche, fino al 70-80% dei livelli minimi di partenza, mentre in Italia si arriva attorno al 50%. Si tenga presente che si parte da cifre piuttosto basse, comunque più basse delle medie retributive di un laureato. È vero che il tempo orario dedicato è più basso rispetto agli altri Paesi Ocse e ed è più bassa anche la motivazione a partecipare ad attività di sviluppo professionale. Il lockdown, ad esempio, ha messo in luce una scarsa preparazione nelle competenze informatiche, che in questa fase pesa molto. C'entra l'età? È possibile. Attualmente la classe docente è composta per quasi il 60% dei docenti da ultra-cinquantenni, la più alta percentuale nell'Ocse. È prevedibile nei prossimi anni che quasi un terzo degli insegnanti andrà in pensione: il ricambio avverrà in quegli anni. Ma, per quel tempo, sarà necessario aver messo a punto dei meccanismi di reclutamento più agili e più competenti.

La seconda cosa è l'orario, ossia i tempi e le materie. Nella più parte delle scuole si lavora con un orario fisso e con materie fisse. È da questa fissità che occorre separarsi: una scuola pensata come il lavoro fisso, si entra ad una certa ora, si timbra, si succedono le ore, si esce, si riposa, si studia secondo uno schema immutabile. È possibile pensare che ci si possa muovere? È possibile pensare ad un orario flessibile che si modifica a seconda delle necessità di moduli didattici, di una necessaria alternanza scuola-lavoro, di uscite didattiche, di stage, di lezioni in aula (ovviamente), di partecipazione a eventi formativi esterni, di importanti eventi comunitari o istituzionali (anche quelli contano). Una scuola fissa nelle sue abitudini e nei suoi modi di apprendimento non facilita chi ha abilità e intelligenze diverse – come è noto secondo Howard Gardner le intelligenze sono ben nove - e chi vuole partecipare a quel grande corso informale di istruzione

che è il mondo del lavoro e della comunità civile. Per fare questo occorre che le singole discipline siano attraversate dalla complessità di questo tempo e che possano lavorare assieme secondo un approccio multidisciplinare d'équipe. Questo richiede progettazione e dunque organizzazione, e quindi tempo, tanto tempo: e una pianificazione complessa dell'orario. Una volta c'erano l'orario provvisorio e l'orario definitivo, è tempo di introdurre qualche innovazione.

La terza cosa è la lavagna. C'è anche una questione di mezzi: le aule, i proiettori, le LIM, i computer, il wifi a scuola e a casa degli studenti, la banda larga, i tablet e i libri di testo attraverso i tablet... Gli astucci e il sussidiario oggi sono questi. Occorre fare un grande investimento in tecno-strutture visibili e invisibili. Occorre farlo subito. Durante il lockdown è stato predisposto un fondo: è la strada giusta, va incentivata e resa stabile. Per fare tutte queste cose servono investimenti economici e finanziari costanti, magari non eccessivi eppure strutturali. Sì, l'istruzione costa, ma l'ignoranza – a un Paese, alla fine - costa molto di più.

#03.

I COSTI DELL'ISTRUZIONE. TALENTI E... TALENTI

#03.

I COSTI DELL'ISTRUZIONE. TALENTI E... TALENTI

Elena Bonetti, ministro per la famiglia, è passata un venerdì pomeriggio di luglio dalle Acli di Bergamo. Ci spiegava che il lavoro non può essere in contrasto col fatto, a esempio, di poter andare ai colloqui generali dei figli. Tra lavoro e famiglia dovrebbe esserci un incastro il più possibile virtuoso, almeno sostenibile, diceva: ecco perché il Family act. Vero, verissimo. Anche perché c'è una cosa di più, una sfumatura del perché è giusto che sia così. **Un figlio non è solo un bene privato, è un talento pubblico**. Lo Stato investe per ogni studente poco più di 8mila euro l'anno. Moltiplicati per – diciamo - 13 anni di istruzione (fino alla maturità, insomma) fa oltre 100mila euro, al netto di eventuali ripetenze. Le ripetenze sono dunque uno spreco di risorse umane che si traduce aggravio economico. Se a queste cifre sommiamo anche la spesa per la successiva frequenza universitaria, allora i numeri – tra studenti in corso e fuori corso - divengono veramente importanti.

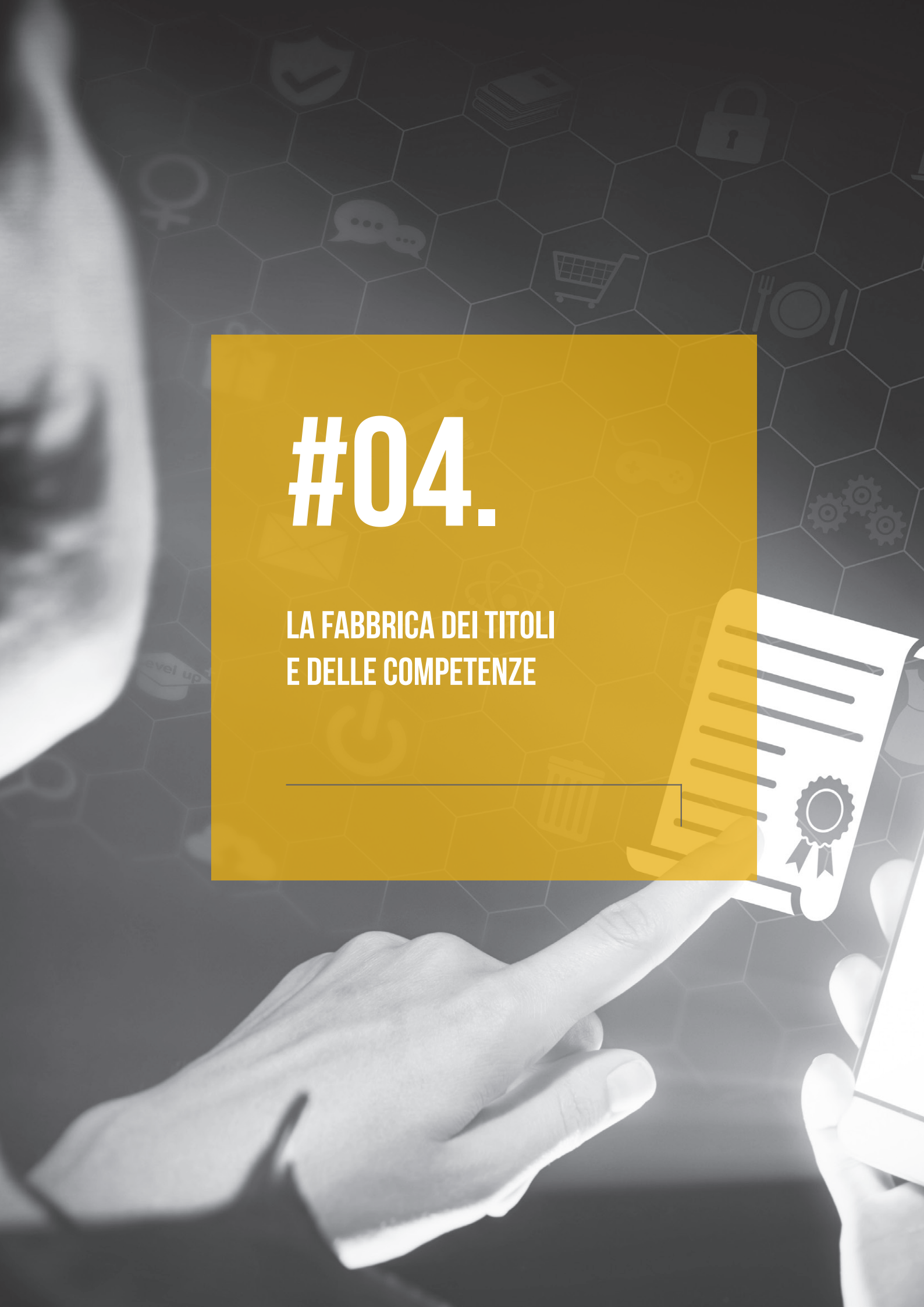
Sono tutti elementi utili ad affermare come sia importante che mamma e papà facciano un serio monitoraggio sull'andamento scolastico del figlio, a nome di tutta la comunità nazionale che mediamente investirà 100mila euro per ogni pargoletto: come va? In cosa è bravo? Su cosa deve migliorare? Con quali strategie? Sì, perché è come nella parabola dei talenti. C'è stato affidato uno o più talenti, come li impieghiamo? Come li curiamo? **Abbiamo il dovere di curare ogni talento perché è un bene per tutta la comunità**: avrà un lavoro che dovrà saper fare molto bene per l'utilità di tutti. Abbiamo il diritto di chiedere che il talento – affidato alle cure degli insegnanti – cresca bene, gli sia suggerito quale sia la sua attitudine e cosa si debba fare per farla crescere (i voti che prende li vediamo sul registro *on line*, non occorre ripeterli:

dateci la ricetta su come farlo crescere). La questione del talento ci porterebbe dritti al tema dell'orientamento. Ma prima di arrivarci vediamo appunto alcune cifre di quanto spendiamo in istruzione, per far fruttare i nostri talenti.

La repubblica italiana spende mediamente 8.200 euro per studente per anno. Il Lussemburgo arriva a sfiorare i 20mila euro, però la media dei Paesi dell'Ocse è di poco sopra i 9mila (quindi siamo già sotto di un migliaio di euro), la Francia arriva a quasi 10mila, la Germania quasi a 11mila e il Regno unito quasi a 12mila. Nel 2008 – e qui c'è un dato interessante – Italia, Francia, Germania e Regno unito presentavano tutte una spesa media annua compresa tra gli 8 e i 9mila euro. Negli anni successivi tutti i Paesi hanno aumentato le spese secondo una curva con alti e bassi ma complessivamente in crescita. Solo la Germania ha costantemente effettuato un investimento crescente. Solo l'Italia ha costantemente tenuto lo stesso investimento. Il dato si riferisce al 2008-2015, ossia al periodo della crisi. Dunque, durante la crisi l'Italia ha ridotto l'investimento, gli altri Paesi l'hanno aumentato. C'è chi pensa che nelle crisi l'istruzione sia un lusso e chi invece si prepara per le opportunità che prima o poi arriveranno. Detto altrimenti: un conto è considerare l'istruzione una spesa, un conto è considerarla un investimento.

Secondo la Relazione di monitoraggio del settore istruzione e formazione della Commissione europea gli investimenti in istruzione in Italia dal 2009 al 2018 sono nel complesso diminuiti dal 4,6% del Pil al 3,8%. Rispetto alla spesa pubblica la percentuale è del 7,9%, la media più bassa dell'UE. Nel 2009 la spesa era 72 miliardi di euro, nel 2018 scende a 66. Per gli anni a venire si prevede di spendere poco più di 44 miliardi per la scuola, 8 e mezzo per l'università e quasi 4 per ricerca e innovazione.

Se si tengono presenti tutte queste cifre, allora si capisce che il problema degli expat – gli italiani che espatriano - è più grave di quello degli stranieri che arrivano. Secondo il centro studi di Confindustria ogni anno esportiamo capitale umano che ci è costato 5,6 miliardi di euro, cioè quasi un decimo di tutta la spesa per l'istruzione. Questi fatti servono anche per dirci che l'istruzione è un costo umano, culturale, economico, finanziario e politico. Il modo con cui un Paese tratta i suoi giovani, dice molto del Paese che è e che sarà.



#04.

LA FABBRICA DEI TITOLI E DELLE COMPETENZE

#04.

LA FABBRICA DEI TITOLI E DELLE COMPETENZE

Nell'anno accademico 2017/2018 si sono laureati 327mila studenti. Se prendiamo i soli 76mila laureati in età compresa tra i 25 e i 26 anni (di cui il 66% femmine e il 44% maschi) e proviamo a recuperare una ipotetica data di nascita, possiamo ottenere una piccola cifra. I laureati tra i 25 e i 26 dell'anno accademico 2017/2018 sono presumibilmente nati in un arco temporale compreso tra il 1991 e il 1993. Scegliamo il 1992, dove sono nati 575mila bambini. Se rapportiamo le cifre otteniamo che di questi quasi 600mila bambini si laureano solo in 76mila, il 13% dei casi, 1 bimbo ogni (quasi) 8 bimbi. C'è differenza tra maschi e femmine? Approssimando i decimali potremmo semplificare dicendo che si laureerà 1 bimba ogni 7 e 1 bimbo ogni 9. Dunque sì, c'è differenza: le femmine studiano di più e, in prospettiva, questo fatto inciderà sui ruoli occupabili solo attraverso il possesso del diploma di laurea. Il dato complessivo è comunque troppo basso, per il XXI secolo di un Paese avanzato come l'Italia.

Invece come siamo messi per i diplomati? Per chi raggiunge le soglie dell'agognata "maturità"? I frequentanti del quinto anno dell'anno scolastico 2017/2018 erano 469.799 studenti. I nati 19 anni prima, nel 1999, erano 537mila. Qui il dato è positivo: in quinta ci arriva l'87% degli "aventi diritto". Dunque l'Italia sta sostanzialmente rendendo maturi tutti i suoi "figli", mentre per la laurea il processo è ancora lento o scarso, rispetto agli altri Paesi. L'alta percentuale non deve rassicurare, perché si riferisce ad una coorte specifica e recente. Se invece scattassimo una fotografia a tutti gli italiani ora, dovremmo dire che fino al 2019 la percentuale degli italiani tra i 25 e i 64 anni con almeno un titolo di studio secondario superiore è del 62%: per l'Ue il dato al 79%, per la Francia l'80, per il Regno Unito l'81 e per la Germania l'87.

Parliamo di titoli di studio perché in Italia i titoli di studio hanno valore legale. Ma se passiamo dalla forma alla sostanza osserviamo qualche dato più preoccupante. Secondo il rapporto Ocse-Pisa 2018, gli studenti italiani si collocano agli ultimi posti in Europa per capacità di leggere ed interpretare un testo scritto, i ragazzi italiani raggiungono un punteggio medio di 476, ossia più basso della media Ue, che si colloca a quota 482. Ad avere le migliori performance ci sono i ragazzi tedeschi (498) e poi francesi (493). Ma non è sempre stata così. Se osserviamo i dati dal 2006 rileviamo che da quell'anno in avanti c'è stato un netto recupero, fino al 2015, per proseguire fino al 2018, ossia l'ultimo dato di rilevazione, in cui i risultati sono tornati a pre-2006.

I dati Ocse-Pisa rilevano anche le significative differenze da una regione all'altra, con risultati complessivamente peggiori al sud. I dati Invalsi confermano il quadro. Bene la Valle d'Aosta, la Lombardia, il Trentino e il Veneto; male la Sardegna, la Calabria e la Campania. Naturalmente anche all'interno delle regioni il quadro non è omogeneo. Per esempio, attraverso le statistiche sperimentali dell'Istat, emerge che tra le prime città con i migliori risultati vi sono Monza e Treviso; ma al terzo posto arriva Lanusei, nell'ex provincia sarda dell'Ogliastra, in controtendenza con il resto del mezzogiorno e della Sardegna. Tra i peggiori troviamo Carbonia, nel sud della Sardegna, Oristano, le siciliane Messina e Caltanissetta e la calabrese Cosenza.

Ma ci sono anche altri indicatori, più moderni. Per esempio gli indicatori che si raggruppano attorno al concetto di "capitale umano". L'Italia è al 26mo posto fra gli Stati membri dell'Ue per "capitale umano". Gli indicatori che definiscono questa posizione sono la bassa diffusione delle competenze digitali di base (44% in Italia tra i 16 e i 74 anni, 57% nell'Ue), la bassa diffusione di specialisti ICT – Information and comunication technology, in italiano TIC – (2,6% in Italia, 3,7% nell'Ue; i laureati italiani in queste discipline sono l'1%). C'è un Piano nazionale per la scuola digitale, lanciato nell'ormai lontano 2015. Infatti la Commissione europea invita a potenziare gli investimenti. Si tratterà di vedere anche come si combina con il Piano nazionale Impresa 4.0, che ha a che fare con la produzione di professionisti Ict. Si specifica che, a parte questi due piani, **l'Italia non ha una strategia complessiva per le competenze digitali**. È vero che – dal punto di vista dell'hardware – cresce la copertura della banda larga (ormai è connesso il 90% delle famiglie, anche se la banda larga ha una diffusione del 24% a confronto con una media Ue del 60%) e siamo a buon punto per l'assegnazione dello spettro 5G. Ma, dal punto di vista invece dell'utilizzo quotidiano, 3 persone su 10 non utilizzano internet abitualmente e più della metà della popolazione non possiede le competenze digitali di base e le imprese non riescono a sfruttare appieno le opportunità offerte dal commercio on line (solo il 10% delle PMI vende on line). Bene invece i servizi di open data e i servizi di sanità digitale: 1 italiano su 4 usufruisce di servizi di sanità e assistenza on line e 1 medico di base su 3 usa le ricette digitali. La Commissione europea ha presentato la nuova agenda sulle competenze digitali. L'Agenda digitale Europea è uno dei sette pilastri della strategia Europa 2020 che fissa gli obiettivi per la crescita dell'Ue. Si tratta di realizzare nuove infrastrutture per i servizi pubblici digitali e avviare una grande coalizione per le competenze digitali e per l'occupazione. Speriamo.

Cosa possiamo dire in conclusione? Siamo un paese industrializzato, e ciò determina un livello istruzionale comunque non basso. Ma la scarsa omogeneità interna determina mediocrità. Forse non ci si crede abbastanza, non si programma abbastanza, non si investe abbastanza, non si verifica

abbastanza. Si ha l'impressione che tutto lo sforzo – facilitato o reso complicato – si concentri sull'ottenimento del pur necessario e importante titolo di studio più che delle competenze e degli orientamenti necessari per inserirsi in un quadro socio-economico incerto e complicato, innovativo e pericoloso, instabile e in mutamento. **Il titolo di studio non basta, occorre semmai formare a competenze che si rivelino utili nel corso del tempo qualunque sia il quadro**.

Rimane comunque il fatto che in Italia i laureati sono ancora troppo pochi e che la crescita è troppo contenuta. Il Rapporto Oecd 2020 evidenzia con chiarezza la scarsa dotazione di capitale umano qualificato a partire dal quale costruire il futuro del nostro Paese in uno scenario, necessariamente, sempre più internazionale. Tra le persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni i laureati sono appena 28 su 100, rispetto ai 45 della media dei Paesi Oecd. È vero che negli ultimi 10 anni i laureati italiani sono cresciuti di 8 punti percentuali, ma rispetto agli altri Paesi Oecd, che hanno fatto registrare un incremento medio di 9 punti, continuiamo a perdere terreno: si pensi che in Corea e in Irlanda il 70% degli under 35 è laureato. Peggio dell'Italia sono solo India, Cina e Brasile.

Questo pesante svantaggio competitivo è stato aggravato dalla pandemia. L'impatto del Coronavirus sui nostri giovani è stato immediato e rilevante. Da un'indagine condotta da Almalaurea nei primi sei mesi del 2020 su 150mila ex studenti universitari laureati nel 2019 e nel 2015 emerge un quadro poco incoraggiante: a 1 anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione per i laureati di primo livello è del 65%; del 70,1% per il secondo livello, con un calo del 9% e del 1,6% rispetto al 2019. Parallelamente, nei due gruppi il tasso di disoccupazione è aumentato del 4,5% e dell'1,6%. Sebbene il calo abbia interessato tutti i gruppi disciplinari, non tutti i gruppi didattici presentano le stesse percentuali di occupazione.

Hanno un'occupabilità superiore al 90% il gruppo didattico ingegneristico (94,1%), medico-sanitario (93,1%) e quello dell'insegnamento (90,3%), mentre si scende di almeno dieci punti percentuali per il gruppo psicologico (80,4%), letterario (80,3%) e giuridico (77,8%). Peraltro nei diversi gruppi disciplinari si riscontra un netto divario di genere. I corsi di laurea STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sono a netta prevalenza maschile: i ragazzi iscritti ai corsi di Scienze e tecnologie informatiche, Ingegneria dell'informazione e Ingegneria industriale sono, rispettivamente, l'80%, il 79 % e il 77% del totale. La proporzione si inverte negli indirizzi umanistici, in cui le ragazze rappresentano la maggioranza: sono l'82% degli iscritti nel corso di Mediazione linguistica, l'80% in quello Psicologia e addirittura il 91% nel corso di Scienze dell'educazione e della formazione. Insomma occorre mettere a punto il sistema, senza grandi proclami ma "lavorando di cacciavite".

#05.

IL DISALLINEAMENTO TRA SAPERE E LAVORO E LA FRAUNHOFER GESELLSCHAFT

#05.

IL DISALLINEAMENTO TRA SAPERE E LAVORO E LA FRAUNHOFER GESELLSCHAFT

Negli Orientamenti congressuali 2020 delle Acli si è riservato un capitolo apposito sul confronto tra il sapere e il lavoro. Ne riprendiamo alcuni contenuti, a partire dalla considerazione generale per cui ogni lavoro è espressione di un sapere, anzi, come ricorda Richard Sennett, è un sapere che si esprime nel fare. Da tanti anni sentiamo parlare di *economia* e di *lavoratori della conoscenza*, come se ci fossero lavori che possono essere svolti senza alcun sapere: è il criterio che sta alla base della distinzione tra lavori intellettuali (considerati superiori) e lavori manuali (considerati inferiori). È un criterio alla base anche della *gig economy*: basta scaricare una *app* e rendersi disponibili e ricevere incarichi che chiunque può fare. L'autista, il fattorino, il magazziniere sono diventate occupazioni post-lavoriste, forme di mera sopravvivenza economica, sganciate da qualsiasi idea di lavoro. Al di sotto di una ristretta fascia di occupazioni ad *alta intensità di conoscenza* c'è dunque un'ampia base di occupazioni svalutate e prive di riconoscimento sociale. Ci sono poi tutta una serie di occupazioni percepite come non lavorative, benché implichino un'ovvia dose di sapere, conoscenze e competenze, una certa *maestria* direbbe sempre Sennett.

È necessario che istruzione, formazione professionale e ricerca abbiano filiere di uguale dignità e con alcuni contenuti condivisi: l'idraulico e l'analista finanziario, il falegname e l'ingegnere elettronico, il cameriere e il chimico farmaceutico sono lavori che hanno diversi contenuti di conoscenza, ma uguale dignità e importanza. Sono svolti da donne e uomini che devono vivere la vita che hanno e orientarsi nello stesso mondo. È dunque necessario che il contenuto dell'istruzione e della formazione preveda moduli educativi utili per abitare una società complessa come la contemporanea. Allo stesso modo, un ragazzo che si iscrive a un corso istruzione e formazione

professionale non è uno studente di serie B. Abbiamo bisogno di una filiera formativa capace di valorizzare i *mestieri popolari*, così come quelli ad alta intensità di conoscenza. La grande maggioranza delle persone *conosce* sempre più cose, ma *comprende* sempre meno.

Ma poi abbiamo bisogno di un sistema formativo che offra opportunità di impiego, riducendo il più possibile i rischi di disallineamento tra studio e lavoro. Secondo uno studio di Unioncamere, nonostante la crisi innescata dalla pandemia di Coronavirus, nei prossimi cinque anni ci saranno settori lavorativi che si troveranno a fronteggiare penuria di personale qualificato. È questo il caso del settore medico-sanitario, scientifico e ingegneristico. Mentre ci sarà un'eccedenza di professionisti in ambito sociopolitico, letterario, linguistico e geo-biologico. Ecco un esempio:

Gruppo di studio	*Professionisti mancanti*	*Professionisti eccedenti*
Medico, sanitario e paramedico	13.500	
Giuridico	9.200	
Architettonico, urbanistico e territoriale	1.800	
Scientifico, matematico e fisico	1.600	
Statistico	100	
Politico-sociale		7.000
Linguistico e interpretariato		4.100
Economico		3.700
Geo-biologico e bio-tecnologico		3.500
Letterario, filosofico, storico e artistico		3.200
Chimico-farmaceutico		2.100
Psicologico		1.700
Agrario, agro-alimentare e zootecnico		1.600

Il bollettino del sistema Excelsior di settembre 2020 prevede alcune figure espressamente richieste dalle imprese italiane. Nei fabbisogni occupazionali nel breve e nel medio termine si prevede un aumento degli occupati nel 2021 pari a 750mila unità circa, a cui si aggiunge la domanda di sostituzione di chi va in pensione per circa 2 milioni di posti di lavoro. Proviamo a vedere alcuni esempi suddivisi per titolo di studio. Ad ora - settembre 2020 - stiamo parlando di oltre 300mila posti di lavoro. Non poco, insomma. Vediamo alcuni esempi distinti per titolo di studio:

Livello universitario. Le due richieste più significative (superiori alle 10mila unità) riguardano i settori dell'insegnamento e della formazione (sorpresa!) e dell'ambito economico; ma vale la pena precisare che gli ambiti dove si registrano più richieste per mancanza di candidati riguardano ingegneria elettronica ed informatica, ingegneria industriale e settore chimico-farmaceutico; mentre gli ambiti dove si richiede personale perché è difficile reperire una preparazione adeguata sono ancora ingegneria industriale e ambito traduttori linguistici.

Livello secondario e post secondario. Le due richieste più significative (superiori alle 20mila unità) riguardano ancora il settore tecnologico e poi economico (l'ex "ragioneria"); la mancanza di candidati concerne particolarmente gli ambiti della tecnologia delle costruzioni (l'ex "geometri") e la meccanica per le nuove tecnologie del made in Italy; gli ambiti dove è difficile il reperimento per preparazione adeguata sono ancora la meccanica per il made in Italy e le tecnologie per l'informazione e la comunicazione.

Livello di formazione professionale. Le due richieste più significative (superiori alle 20mila unità) riguardano l'indirizzo industriale e commerciale; per le curiosità, citiamo che la mancanza di candidati riguarda l'indirizzo della lavorazione dell'oro e dei materiali lapidei, che vale anche per la mancanza di adeguata preparazione.

Come si evince tra i dati in tabella e quelli successivi, non tutto quadra, non tutto giunge alla stessa conclusione. Eppure monitoraggi di questo tipo sono un esempio di cosa è bene continuare a fare per prevedere l'evoluzione nel mondo del lavoro. Rimane certamente importante il fatto che molto dipende dal territorio di rilevazione e che quindi occorre che l'indagine sia contestualizzata e fondata su indicatori rilevati con frequenza.

Al momento non esiste alcuna riflessione istituzionale o politica sul rapporto tra economia e istruzione, come le aziende lamentano ciclicamente. Non si trovano profili di un certo tipo ovvero se ne trovano troppi di un altro. Secondo un'indagine della Cgia di Mestre sono oltre 5,8 milioni i lavoratori sovraistruiti, pari a circa 1 addetto su 4. Negli ultimi 10 anni i sovraistruiti in Italia sono cresciuti di quasi il 30%. Questo causa demotivazione. Anche a causa di stipendi e salari (in questo caso) troppo bassi. Il mercato è impietoso e premia la scarsità.

La scelta del corso di studi non può essere lasciata solo alla passione o all'inclinazione temporanea. Occorre un solido orientamento e un sistema che offre più possibilità. **La formazione professionale prepara per livelli molto alti di coerenza tra titolo di studio e mestiere**. Ma non solo lei...

In Germania, a esempio, è attiva una rete di collegamento virtuoso tra sapere e lavoro. Stiamo parlando della Fraunhofer Gesellschaft, ossia del tentativo di cooperazione tra il sistema industriale e la ricerca e l'innovazione che ogni singola azienda non può gestire individualmente a causa dei costi troppi elevati, soprattutto in Italia, visto che il tessuto economico italiano è costituito da piccole imprese. Occorrono dunque politiche pubbliche in grado di generare un ecosistema che innova, produca, crei posti di lavoro, stimoli la domanda e l'offerta.

La Fraunhofer-Gesellschaft (FHG) è una grande rete organizzata e orientata alla ricerca applicata al contesto industriale. La FHG è un ente privato, ma il finanziamento è pubblico perché è basato sui risultati: lo Stato fornisce una quantità di risorse a seconda dei contratti privati che l'istituto ottiene. Oltre al finanziamento pubblico, parte federale e parte regionale, l'istituto si finanzia attraverso i bandi di concorso. La FHG consente agli studenti di specializzarsi, di fare apprendistato, di essere coinvolti nella ricerca scientifica, sia accademica sia dell'istituto stesso; per questo ci sono borse di studio. È come un grande laboratorio di interscambio tra università e industria. Gli istituti FHG hanno attualmente 67 centri, di diversi ambiti, dall'elettronica all'ingegneria. Le connessioni interne ed esterne consentono un imponente flusso e scambio di informazioni che sostiene il lavoro delle aziende.

Una rete così non si crea dal nulla o in pochi mesi, soprattutto in assenza di una solida tradizione di collaborazione tra sapere e lavoro. Intanto manca una sperimentazione, che in alcune regioni potrebbe essere provata. In Italia non manca la ricerca di alta qualità e neppure l'innovazione: a testimonianza di questo è il numero dei brevetti che possono dar luogo a nuovi prodotti. L'Italia al decimo posto del ranking internazionale dei brevetti (in una classifica dominata da Usa, Germania e Giappone), in un trend positivo che oramai dura da 5 anni, in particolare per ciò che concerne gli ambiti dei trasporti e dell'automotive. Mettere insieme sapere e lavoro non ha dunque un modello unico: la sostanza e la motivazione ci sono, si tratta di trovare la forma giusta.

#06.

CICLI ECONOMICI E CICLI DI VITA

#06.

CICLI ECONOMICI E CICLI DI VITA

Lo tsunami della pandemia provocata dal Covid-19 ha aggravato, e non generato, una deriva in corso da tempo. Le conseguenze del lockdown rischiano di esondare dal piano economico a quello sociale. Il mercato del lavoro, motore dell'economia nazionale e della sua domanda interna, s'è trasformato in crescente zavorra, con eccezioni quantitative, ma non qualitative, in alcune aree del Nord del Paese. Ci fermiamo qui. Più che l'analisi della crisi, ci appassiona un ragionamento sulle politiche per invertire la tendenza. **La lotta alle disuguaglianze deve tendere alla creazione di buon lavoro**. Serve un'azione sistemica che integri tutte le componenti che contribuiscono ad un efficiente funzionamento dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

È necessario recuperare il presidio della parabola evolutiva del cittadino, prima studente consapevole poi lavoratore proattivo che non attende sussidi ma contribuisce al benessere della collettività. Questo percorso consente d'innalzare il tasso di occupabilità individuale, vero propulsore di traiettorie lavorative solide, continue e gratificanti, e garanzia di una dignità sociale oggi in pericoloso appannamento. Inoltre è indifferibile responsabilizzare le singole persone quando ricevono aiuti pubblici finanziati col debito. Il principio dovrebbe essere: *nessun sostegno salariale senza formazione o senza servizi alla collettività*. Ad esempio, il diffuso ricorso alla Cassa integrazione e alle sovvenzioni al reddito va condizionato ad una formazione obbligatoria di massa per sostenere lo sviluppo. **Il buon lavoro non si crea per decreto ma si costruisce attorno ad un set di competenze alte e adeguate alle esigenze del mercato**. Per consentire la sua continua ed efficace rigenerazione è essenziale consolidare una altrettanto dinamica configurazione che tenga assieme le tre fasi dello sviluppo delle capacità: **orientamento** – **formazione** - **lavoro**. Questa

filiera costituisce vera fabbrica delle competenze, una figura circolare, non lineare. Orientamento formativo e professionale, formazione, ri-orientamento, formazione continua, lavoro sono tessere di un unico mosaico, fasi che si alternano, non susseguono le une alle altre.

Che si debba partire dall'orientamento formativo è un'evidenza. Larga parte del cosiddetto mismatch tra domanda e offerta è alla fonte. I dati ci restituiscono la realtà di una bussola inefficiente. In Italia la dispersione scolastica ossia la percentuale di abbandono dei percorsi curriculari prima del loro completamento è pari al 14,5%, una delle più alte in Europa. Oltre il 10% del mezzo milione di studenti che ogni anno si iscrive alle scuole superiori, circa 70mila ragazzi, non raggiunge il diploma. L'Italia svetta in un'altra triste classifica, quella dei Neet. L a percentuale è doppia rispetto alla media europea, il 23,4 contro il 12% medio Ue. Tradotto in cifre, oltre 2 milioni di giovani sul divano. Altri due dati messi insieme denotano una dissonanza roboante. Una solida maggioranza di studenti (il 54,6%) dopo le scuole medie opta per un liceo. Peccato che solo il 28% termini il ciclo universitario, contro una media Ocse che si attesta al 44%. Posto che i nostri ragazzi non sono intellettualmente meno dotati dei coetanei europei o antropologicamente meno capaci di concludere un percorso di studi, è evidente come il vulnus sia nella carenza di supporto orientativo. Intraprendere studi lontani da attitudini e interessi genera una frustrazione alla lunga insostenibile per molti studenti. Per contro, accompagnare lo sviluppo di consapevolezza delle reali attitudini e irrobustire la cultura della libera scelta condurrebbe ad una contrazione dei tracolli riportati e consentirebbe di liberare il potenziale di milioni di giovani.

Un buon orientamento aiuta a convogliare risorse motivate verso la molteplicità dei settori produttivi. La buona formazione dota queste risorse di competenze adeguate alle richieste del mercato. Un nuovo sistema formativo che sia allo stesso tempo formazione di massa (giovani e anziani), di specialisti e ricercatori, dovrà conoscere anche un'innovazione dei metodi didattici, di ricerca e di relazione docente-discente. **Bisogna integrare teoria e pratica, scuola e lavoro, laboratorio sperimentale e studio individuale e collettivo**. Deve essere superato il concetto di materia di insegnamento, di "cattedra" e di "classe" a favore di soluzioni interdisciplinari e di modalità flessibili e modulari di apprendimento. Le "materie" del XXI secolo devono attraversare il lavoro, conducendo tutti i cittadini a uno stadio minimo di istruzione e formazione adeguato alle nuove sfide. Ci riferiamo a basi culturali che prevedono le discipline di riferimento per le moderne economie quali le tecnologie digitali, la matematica e l'intelligenza artificiale, l'ecologia, l'economia internazionale, il management delle filiere, la sanità e la biologia, la storia materiale e la filosofia contemporanea. Si punti sullo sviluppo del pensiero critico, della capacità di ragionamento e lettura dei fenomeni, abilità decisive per cavalcare e non subire i cambiamenti.

Accanto alle conoscenze, il saper fare e il saper essere sono divenute capacità critiche per gestire la crescente complessità dei processi lavorativi. Sono competenze che si allenano e che qualificano, ad esempio, il segmento dell'istruzione e della formazione professionale (IeFP) caratterizzato da una forte componente esperienziale. Tra le prime 20 professioni più difficili da reperire, 13 rientrano nell'ambito della IeFP. Attraverso la didattica laboratoriale e la forte alternanza con le esperienze formative svolte in azienda questo segmento formativo consente di sviluppare competenze sia trasversali, sia tecnico e professionali di cui il sistema produttivo lamenta profonda carenza. Accanto a percorsi sempre più aderenti alle necessità delle imprese occorre potenziare

gli apprendistati di primo livello, con una formazione specifica del tutor aziendale e del tutor formativo, una chiara identificazione e validazione delle competenze esperienziali, una condivisa e spendibile certificazione delle competenze acquisite.

Come ogni investimento, un diploma, una laurea, una certificazione sono tanto utili quanto bisognosi di manutenzione. **La formazione continua è la migliore assicurazione nei tempi di burrasca**, qualificata da contenuti aggiornati che equilibra la spinta tecno centrica con una visione più umano centrica e strettamente collegata alle applicazioni e all'innovazione in azienda. L'obiettivo è di collegare la formazione ai progetti innovativi. Le esigenze aziendali o di filiera devono essere il laboratorio applicativo della formazione continua. L'opportunità di investire sul lavoro quale fattore strategico della ripresa ha evidenza economica: il valore aggiunto per unità di lavoro in Europa ed in Italia (nelle Regioni più avanzate) è tra i più alti al mondo, anche in ragione di un consistente stock di capitale disponibile.

Il mercato del lavoro è il terreno su cui il moltiplicatore degli investimenti è più alto quale motore di quell'*economia della conoscenza* che qualifica ormai inesorabilmente il sistema produttivo italiano. Passi indietro rispetto alla capacità di alimentare costantemente e adeguatamente la "fabbrica delle competenze" ci condurrebbe alla depressione strutturale. Un'economia di trasformazione posizionata nella fascia alta delle produzioni e dei servizi è condannata a correre alla velocità dei migliori del mondo. Non abbiamo altro da proporre al mercato globale. Il Governo è chiamato a dare corpo all'intuizione del Fondo Nuove Competenze (art. 88 decreto Rilancio), non solo con risorse adeguate, ma anche con un sistema di governance che ne consenta la reale capacità di impatto. L'Italia è un Paese complesso che necessita di interventi partecipati. La fase della prima emergenza si è conclusa sin troppo semplicemente, ed è già il tempo di richiamare gli attori della società e dell'economia alle loro responsabilità.

#07.

IL CIGNO NERO
E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

#07.

IL CIGNO NERO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il documento strategico di Enaip Veneto – il glorioso e attivissimo ente di formazione professionale delle Acli venete - inizia con la straordinaria citazione di Nassim Taleb, epistemologo e matematico, che ha scritto un libro che dovrebbe essere letto da tutti, in questi mesi. S'intitola *Il cigno nero* e tratta dei fatti impensabili, improbabili o impossibili finché non si realizzano. Tutti sanno che i cigni sono bianchi, finché non si scopre che ne esistono di neri, in Australia. Per questo affermiamo che ogni ragionamento, deduttivo o induttivo, è corretto finché non muta la premessa: non è vero che i cigni sono bianchi. Siccome non possiamo predire l'esperienza, allora conviene imparare a gestire gli effetti della sorpresa. Le banche, le imprese, i mercati e gli Stati sono esposti a "cigni neri"? Sì, perché non si possono predire le crisi e i mutamenti, i successi e gli avvenimenti. La conoscenza è in equilibrio tra il noto e l'ignoto. Solo dopo – a evento manifesto - si trovano spiegazioni semplici o semplicistiche, ma la realtà è che non sempre si sa o non tutto si sa.

La realtà è che **la discontinuità è entrata definitivamente nella nostra vita**. Negli ultimi dieci anni abbiamo vissuto una crisi finanziaria e una pandemia: due "cigni neri" che hanno mutato il lavoro e gli stili di vita. Si dirà che questo è dovuto al fatto che il mondo è sempre più complesso: appunto, se è più complesso è più incerto e imprevedibile. Che istruzione si può progettare in un mondo più incerto e imprevedibile?

Anzitutto occorre riequilibrare, rafforzando la VET (*vocational education and training*) ossia l'istruzione e la preparazione al lavoro anche attraverso la pratica: la formazione professionale. Tutt'ora esiste un pregiudizio nei confronti della VET, considerata come la sorella minore della linea d'istruzione che va dal liceo all'università: per molti studenti è il "piano B". Se non si è

all'altezza dell'istruzione liceale, allora ecco la formazione professionale. La linea della VET passa dai Centri di formazione professionale per arrivare fino alla formazione terziaria, ossia gli ITS, che presentano un grado di complessità e di professionalità non esattamente minore, inferiore ad altri e più rinomati titoli (a proposito: non sarebbe ora di fare un ragionamento vero sul valore legale del titolo di studio?). Eppure il sistema di istruzione e formazione italiano manca di coerenza interna e la distanza tra la VET e l'istruzione ordinaria è troppo marcata. Eppure il mercato del lavoro richiede figure professionali formate da un'istruzione adeguata, che non può essere svolta direttamente nei licei e nelle università. Ma non è solo questo. Proviamo a dirlo individuando quattro caratteristiche di una formazione all'altezza del tempo incerto che stiamo vivendo.

1. Serve una formazione che accompagni il cambiamento sociale: i nuovi modelli di commercio dovuti alla necessità di rispondere ai problemi sociali più o meno gravi che si manifestano, il nuovo approccio all'ambiente e i nuovi problemi ambientali, le nuove tecnologie e la digitalizzazione dell'economia, i nuovi stili di vita e di salute. Tutti questi fatti si stanno "muovendo" in modo imprevedibile ma effettivo, reale. Tra l'altro dire quale delle istruzioni e dei contenuti riferiti a questi fenomeni sia "da università" o "da ITS" è piuttosto difficile: i confini tra tipi e livelli di istruzione e addestramento sono più sfumati. Bisogna investire su dove si produce la competenza.

2. Serve una formazione che sviluppi e rafforzi un "modello contaminato" dove le relazioni tra i centri di formazione, le università, le imprese e la società si possano contaminare vicendevolmente, per cui tutti i soggetti possono essere incubatori d'innovazione (di processo o di prodotto), capaci di autoriflessività e di esperienza di apprendimento. Una richiesta di energia elettrica, a titolo di esempio, può essere occasione per sperimentare modalità ambientalmente innovative, per sviluppare comunità o gruppi di acquisto solidale (*sharing economy*), stabilendo nuove modalità di rapporto commerciale con fornitori diversi, creando figure professionali nuove da formare in ambienti flessibili, rapidi e competenti, magari addestrati sul campo. In sostanza il modello da realizzare prevede un intreccio di legami tra produttori, formatori, consumatori e lavoratori. Noi, nel corso della nostra vita, possiamo essere tutte queste dimensioni. Ci sembra possibile ammorbidire i confini per contaminare le prassi, i linguaggi e le conoscenze da acquisire.

3. Serve una formazione alla sostenibilità. Esistono già mappe di lavori e professioni capaci di raccogliere la sfida per un ambiente economico più sostenibile attraverso figure professionali innovative. Le competenze "verdi" sono sempre più richieste in maniera trasversale in ogni settore. Sono competenze riferite al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. A titolo di esempio citiamo il chimico verde e il cuoco verde, l'esperto del marketing ambientale o in gestione dell'energia o ancora il programmatore agricolo della filiera corta... La *green economy* è un colore di futuro, da condividere col blu della tecnologia. La formazione deve avere gli stessi colori.

4. Infine serve una formazione che serve l'inclusione sociale: un modello che produca competenze nel corso di tutta la vita di *skill* e *re-skill*, il cosiddetto *lifelong learning*. Si deve poter apprendere in ogni momento, perché l'incertezza rende insicuro il lavoro acquisito o conquistato: si potrebbe perdere, potrebbe diventare obsoleto, potrebbe perfino scomparire. Essendo insicuro il posto di lavoro, bisogna rafforzare l'occupabilità, ossia le competenze per poter trovare un

nuovo lavoro, a venti come a cinquant'anni. Oltre ad accompagnare la vita, la formazione deve essere inclusiva anche per le situazioni sociali più gravi. Un'infrastruttura di istruzione e formazione deve rispondere anche ai criteri di giustizia e di mobilità sociale, essere capace di rispondere all'incertezza.

L'infrastruttura di istruzione e formazione deve gravare sull'istituzione scolastico-formativa, ma per una quota anche sull'impresa. Roberto Benaglia ha dichiarato (Sole24Ore, 26-ago-20) che il lavoro sarà sempre più organizzato per risultati, non per prestazioni e il tema delle competenze sarà centrale: ogni lavoratore deve disporre di un bilancio che indichi cosa sa fare bene e cosa bisogna imparare per essere produttivi. Allora la formazione diventa la miglior tutela dell'occupabilità, magari non del posto di lavoro, ma del lavoratore. D'altra parte il suo predecessore alla guida della Fim Cisl, Marco Bentivogli, dichiarava pochi giorni prima che se non si investe in innovazione tecnologica e formazione continua i licenziamenti saranno solo rimandati. Per questo propone di considerare la formazione professionale come un diritto umano, trattare le imprese che non formano i loro dipendenti come quelle che emettono Co2, tassare l'ignoranza e certificare le competenze. In Italia siamo veramente in ritardo: nel contratto dei metalmeccanici rinnovato nel 2016 le ore previste di formazione sono 8, quando in Germania la media è cento ore e in Scandinavia il doppio... Secondo Mariya Gabriel e Nicolas Schmit basta 1 euro investito nello sviluppo delle competenze e nella riqualificazione professionale per generare entrate o risparmi di almeno 2 euro: come a dire che nella formazione 1 genera 2.

D'altra parte è oggi essenziale una formazione *negativamente capace*. Usiamo questa espressione - *capacità negativa* - di John Keats, il poeta romantico inglese, per dire del saper stare nell'incertezza, nel mistero, nel dubbio senza l'impazienza di correre dietro ai fatti e alla ragione. Dunque una capacità di contenimento, di tollerare e vivere nell'incertezza. La formazione deve produrre gli strumenti per saper vivere in questa incertezza senza esserne schiacciati, disorientati, soli. Serve una formazione professionale capace di entrare in relazione con ciò che muta e ci sorprende pur rimanendo aperti, permeabili e... umani.

#08.

PIÙ LAVORO
E MENO BONUS

#08.

PIÙ LAVORO E MENO BONUS

Sono ormai passati 5 anni dalla riforma dell'apprendistato (Dlgs 81/15). Dopo un iniziale periodo di ripresa delle assunzioni, con significativi miglioramenti della platea, questo istituto contrattuale versa ormai da 2 anni nel sostanziale immobilismo. **L'apprendistato di primo e terzo livello sono diventati il sistema duale nella legislazione italiana**, rafforzando così la formazione in impresa nel conseguimento di titoli scolastici e formativi. Purtroppo, al momento, **i numeri decretano un insuccesso**. Eccoli: 10mila assunti con l'apprendistato di primo livello (ossia **per la qualifica** e per il diploma professionale - IeFP, 3/4 anni, o IFTS -, in età compresa tra i 15 e i 25 anni); 370mila assunti con l'apprendistato di secondo livello (ossia l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, a fini contrattuali 3 anni e max 5 per l'artigianato, in età compresa tra i 17 e i 29 anni); 800 assunti con l'apprendistato di terzo livello (ossia per l'alta formazione e la ricerca, entro i 29 anni).

Evidentemente si tratta di numeri piuttosto ridotti. Nel contempo le politiche sviluppate a favore dell'occupazione giovanile hanno introdotto nel sistema italiano, in modi e forme parzialmente diversificate, misure come la decontribuzione a favore dei giovani che vengono assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato: si pensi, a esempio, alla legge di bilancio 2020, con una decontribuzione per 3 anni fino a un tetto di 3mila euro annui oppure il programma Anpal *Io lavoro*, con una misura più significativa di 8mila euro di abbattimento contributivo per i giovani neoassunti. Si tratta di misure incentivanti l'ingresso al lavoro dei giovani che vanno ben oltre il contratto di apprendistato professionalizzante. Pertanto l'apprendistato rappresenta solo una delle varie forme contrattuali incentivate, neppure la principale.

Dunque la normativa c'è – il sistema duale introdotto con il (cosiddetto) *Jobs act* -, ma gli strumenti di accompagnamento e di incentivazione sono evidentemente inadeguati. Cosa si potrebbe fare? Anzitutto andrebbe predisposto un efficace piano di comunicazione alle imprese sull'apprendistato di primo e terzo livello, ancora sconosciuto e inutilizzato, precisando che nel sistema duale l'impresa è coinvolta sia come soggetto che eroga formazione sia come soggetto sociale che si apre ad una nuova modalità di selezione delle risorse umane e della gestione del *turnover*.

Poi occorrerebbe ripristinare l'apprendistato di primo livello nella scuola secondaria, che è passato da circa 1000 contratti nel 2016 a poche decine nel 2019. Questa rovinosa caduta è principalmente dovuta alla riduzione del monte ore prevista per l'alternanza scuola-lavoro. Ad oggi l'unico apprendistato possibile nel primo livello è quello nei Cfp regionali. Infine servirebbe ripristinare (attraverso l'Anpal) due importanti misure: la Fixo, a favore delle imprese che assumono con contratto di apprendistato di primo livello, assicurando un adeguato sostegno ai costi del tutoraggio aziendale (la misura fu interrotta nel 2019 pur disponendo di 16 milioni di euro stanziati); e poi la misura a favore dei Cfp per la realizzazione di servizi di accompagnamento e inserimento lavorativo in apprendistato di primo livello.

Infine, tra le cose da fare, sarebbe necessario introdurre alcune modifiche al DLgs 81/15 relative all'alta formazione. In particolare occorre rendere incompatibile la prosecuzione con contratto di apprendistato professionalizzante per quei giovani che hanno conseguito la laurea o il dottorato di ricerca attraverso un contratto di apprendistato in alta formazione oppure ancora l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per quei giovani che in possesso di laurea o di dottorato di ricerca che abbiano svolto un tirocinio curriculare presso la medesima impresa. Questi due piccoli aggiustamenti possono contrastare la tendenza di alcune aziende ad allungare impropriamente i contratti formativi oltre ogni ragionevole limite. Ciò si ha sia quando viene assunto con contratto triennale di apprendistato professionalizzante un laureato che abbia già svolto un tirocinio curriculare di 6 o 9 mesi presso la medesima azienda, sia quando si trasforma un contratto di alta formazione in professionalizzante per un laureato, sviluppando un complessivo percorso formativo di ben 6 anni: un assurdo per chi è in possesso di un titolo magistrale.

Se da un lato è progressivamente venuta meno la caratteristica di prevalente contratto di inserimento lavorativo per effetto delle recenti politiche di incentivo alle assunzioni dei giovani, l'apprendistato professionalizzante sconta anche un altro equivoco: avere titolo giuridico di contratto a causa mista (lavoro e formazione) senza esserlo più. Negli anni, infatti, la legislazione ha considerevolmente ridotto il monte ore di formazione trasversale, ha tolto l'esclusività del finanziamento pubblico (solo in cinque Regioni vengono finanziati con risorse pubbliche i percorsi formativi del professionalizzante) ed è notevolmente peggiorata la qualità. Oggi se si guarda all'offerta formativa trasversale (quella realizzata fuori dell'azienda) anche nelle Regioni più ben organizzate ci si accorge che ruota attorno ai temi delle competenze relazionali, di organizzazione ed economia, sui diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, strutturando l'offerta in un range da 120 ore a 40 ore nel triennio che decresce all'aumentare dei titoli di studio posseduti (dalla licenza media inferiore alla laurea), demandando ai contratti collettivi le modalità di erogazione della formazione professionalizzante. Insomma

sempre di più **la formazione in apprendistato professionalizzante somiglia alla ordinaria formazione che deve ricevere qualunque lavoratore nel suo ingresso in una azienda**. Si sta perdendo qualsiasi specifica natura formativa, fatta eccezione per quella parte di addestramento che riguarda le diverse modalità di lavoro che caratterizzano ogni impresa.

Infine ecco allora sei proposte di riorganizzazione per l'apprendistato professionalizzante.

La prima: superare la distinzione nell'abbattimento contributivo (aliquota contributiva dell'11% per le imprese con più di 9 dipendenti e azzeramento per quelle con meno di 9). È un'agevolazione da estendere anche alle altre due forme di apprendistato.

La seconda: superare la distinzione tra formazione trasversale e professionalizzante attraverso l'istituzione di un terzo apprendistato duale, senza conseguimento di titoli, da realizzare tramite un protocollo tra istituzione formativa accreditata e impresa che dettagli gli apprendimenti da acquisire in azienda e quelli da acquisire in aule e laboratori.

La terza: innalzare a 150 ore annue la formazione complessiva di cui almeno un terzo da svolgersi fuori dell'impresa.

La quarta: retribuire l'apprendista al 50% per le ore di formazione esterne all'azienda e al 70% per quelle interne.

La quinta: innalzare le risorse statali da 15 milioni a 25 milioni annui, da assegnare attraverso le Regioni ai fondi interprofessionali che concorreranno ad incrementarle per pari importo, in modo da costituire un fondo complessivo di 50 milioni.

La sesta: far certificare le competenze acquisite dagli apprendisti dall'ente formativo che ha sottoscritto la convenzione con l'impresa al termine del periodo di apprendistato e trascritto nel libretto formativo del cittadino.

In Europa i tassi di occupazione degli apprendisti sono assai alti: nel Regno unito sono il 73%, in Francia e in Germania il 67%, l'Italia è ridotta a un misero 36%. Eppure l'apprendistato avrebbe una serie di vantaggi: si risparmiano i costi della ricerca del personale, si forma le persone in modo adatto alla produzione, si risparmia sul costo del lavoro (grazie ai benefici fiscali e contributivi). A beneficiarne sono soprattutto le grandi imprese, che formano gli apprendisti con maggiore frequenza, mentre le piccole e le medie necessitano di incentivi. Occorre dunque lavorare non solo per ottenere un rafforzamento legislativo del sistema duale, ma anche diffondere questo strumento e renderlo il primo e principale canale di raccordo tra formazione e lavoro. Meno bonus dal valore immediato e più investimento su una misura strutturale di integrazione tra formazione e lavoro.

#09.

PER I GIOVANI UNA GARANZIA ANCORA INCOMPIUTA

#09.

PER I GIOVANI UNA GARANZIA ANCORA INCOMPIUTA

Sei anni dopo l'avvio del programma Garanzia Giovani serve un'attenta valutazione sui risultati conseguiti, nella prospettiva di introdurre dei miglioramenti sostanziali negli ambiti più deboli. Le tre misure messe in campo per dare opportunità di inserimento lavorativo ai cosiddetti Neet hanno infatti trovato un'attuazione differenziata: i tirocini sono il 68% delle opportunità offerte dal programma, i percorsi formativi il 28% e gli inserimenti lavorativi soltanto il 2%; altri interventi rappresentano il 2% dei servizi erogati. Un risultato non proprio esaltante a fronte di uno stanziamento di 2,8 miliardi in sei anni.

I tirocini erano già la misura principale degli interventi adottati dalle Regioni in precedenti programmi di inserimento lavorativo: non è azzardato ipotizzare che una parte consistente dei 808mila tirocini avviati con Garanzia Giovani sarebbero stati comunque avviati, vista la propensione delle aziende a privilegiare questo istituto. È invece emerso il rischio che il proliferare di stage e politiche di di incentivo finisca per "eliminare" i contratti di lavoro a tempo determinato, con un'evidente alterazione del mercato del lavoro soprattutto nel Mezzogiorno.

Certamente **sarebbe insensato attenderci da Garanzia Giovani la soluzione del problema della disoccupazione giovanile**. L'obiettivo del programma era e resta quello di riattivare i Neet, cioè quella fascia particolarmente fragile di giovani che non studia e non lavora. Pertanto, per la seconda fase del programma, bisognerebbe trovare un diverso bilanciamento tra le misure messe in campo, anche in considerazione che solo il 27% dei tirocinanti ha trovato occupazione nella stessa azienda dello stage. Purtroppo, molti tirocini si sono dimostrati di scarsa utilità: tra gennaio e aprile 2020 sono stati avviati 20mila tirocini in aziende di ambulanti, addetti alle

pulizie e spostamento merci; tutti settori poco qualificati in cui non sono necessarie particolari di competenze professionali. Non è difficile immaginare che le aziende fossero più orientate all'incentivo che alla trasmissione di nuove competenze.

Come mai i risultati complessivi d'inserimento lavorativo stabile di Garanzia Giovani sono così deludenti a fronte di incentivi così consistenti? Nessun provvedimento legislativo a favore dell'occupazione giovanile ha mai introdotto incentivi così tanto vantaggiosi per le imprese (un tetto massimo di ben 6 mila euro). Ci sembrano **due le insufficienze programmatiche** alla base dei risultati insoddisfacenti del programma: i percorsi di formazione propedeutici all'esperienza lavorativa non sono stati adeguatamente sostenuti e gli interventi di Garanzia Giovani non sono stati collegati al neonato sistema duale (introdotto in Italia nel 2015). In altre parole **non sono state rafforzate e aggiornate le competenze dei giovani Neet** che, di conseguenza, sono rimasti ai margini del mercato del lavoro proprio in ragione dell'inadeguatezza dei loro titoli e della loro preparazione, con l'aggravante che la prolungata assenza dallo studio e dal lavoro ha finito per rendere ancora più obsolete le poche competenze possedute. Nel contempo - nonostante gli indirizzi dati alle Regioni per l'attuazione del sistema duale prevedessero la promozione di interventi a favore dei Neet - i due programmi sono stati tenuti separati.

La mobilitazione attorno al Programma è comunque stata notevole: ben 1,6 milioni di giovani si sono iscritti e 1,2 milioni di essi è stato preso in carico dai Centri per l'impiego, anche se il 40% di essi aveva un alto indice di profiling, cioè con elevata difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Tuttavia, con il trascorrere del tempo, il numero degli iscritti al Programma è andato, sempre più riducendosi. A **questo trend in calo si sono poi aggiunti gli effetti della pandemia e del lockdown**: tra marzo e maggio 2020 c'è stato un crollo delle iscrizioni, nonostante la procedura on line per registrarsi, ed è quasi totalmente scomparsa l'azione di presa in carico.

Anche il Parlamento europeo si è occupato di Garanzia Giovani con due interventi: uno proteso a garantire un'equa retribuzione dei giovani che svolgono tirocini; il secondo per introdurre una riforma al Programma 2014/2020. Nel primo caso la previsione è di allargare lo strumento dei fondi SURE (fondi europei contro la disoccupazione) a supporto delle misure nazionali per i giovani stagisti. Nel secondo caso è stato approvato un provvedimento per garantire una migliore qualità dei tirocini e che prevede un allargamento della platea dei giovani beneficiari fino a 29 anni (provvedimento già attivo per l'Italia in base ad una regola negoziata con Bruxelles fin dal 2015).

Possiamo affermare che per obiettivi, per dimensioni di intervento e di spesa il programma Garanzia Giovani ha rappresentato in Italia una sorta di cartina di tornasole per le più generali politiche del mercato del lavoro. In tal modo è risultato condizionato non solo dagli specifici obiettivi e strumenti che si è dato fin dal 2014 e che andranno perfezionati nella Fase due, ma anche, soprattutto, dal più generale assetto delle politiche e dei servizi del mercato del lavoro, a iniziare dalle politiche attive, modificate nel 2015 con il Jobs Act, che hanno trovato in Garanzia Giovani il primo banco di prova. **Alcuni passi in avanti ci sono stati, soprattutto nel sistema di accreditamento degli operatori e nell'interazione tra pubblico e privato**. Resta invece incompiuto il disegno di costruzione di un nuovo equilibrio tra i ruoli istituzionali e di una uniformità di livelli di servizio nelle diverse Regioni italiane. Il disegno del Jobs Act è, infatti, rimasto incompleto, essendo venuta a mancare la riforma costituzionale che avrebbe dato piena

coerenza al progetto riformatore messo in atto con il potenziamento delle politiche attive del lavoro. È così rimasto sospeso il disegno di far lavorare insieme non solo lo Stato e le Regioni, ma soprattutto i diversi attori del mondo del lavoro, della formazione e dell'istruzione. Il coinvolgimento di imprese, parti sociali, istituzioni formative non è un contorno dell'azione di governance del mercato del lavoro, ma una rete fondamentale senza la costruzione della quale ogni progetto è destinato al fallimento. Non a caso, in questi ultimi anni, le raccomandazioni europee hanno sempre insistito per l'elaborazione di strategie basate sulle partnership. Un altro limite va ricercato nei Centri per l'impiego, in parte riformati, ma impreparati ai nuovi compiti. Difficoltà strutturali sono emerse strutturali nel passaggio dal primo generico colloquio di presa in carico del giovane alla fase successiva di concreta proposta commisurata alle competenze e ai contesti del mercato del lavoro locale.

Il vero nodo irrisolto rimane comunque la distanza tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, con la scuola e il mondo dell'impresa che ancora stentano a dialogare. L'incontro tra domanda e offerta non è semplicemente un incrocio tra un profilo ed una serie di posizioni lavorative disponibili, ma un'attività ben più articolata che deve saper valutare il bagaglio di competenze possedute dal giovane e gli eventuali fabbisogni alla luce delle richieste attuali, ma anche future.

A ciò si aggiunga il rapporto limitato e spesso distorto che le aziende hanno con i soggetti del mercato del lavoro, aggravato dalla tendenza ad assumere persone adulte anziché giovani per evitare i costi della formazione. Ne è la prova la qualità e la quantità delle offerte presentate dalle imprese sul portale nazionale di Garanzia Giovani. Le imprese dovrebbero, dunque, ripensare l'attuale modello di placement, che nel futuro sempre meno dovrà basarsi su selezioni effettuate sui curricula, sui titoli e sui colloqui e sempre più auspicabilmente si dovrà invece orientare sulla valutazione dell'esperienza formativa e lavorativa fatta all'interno dell'azienda. Ma questa nuova direzione impone un forte rilancio della funzione formativa che è chiamata a svolgere l'impresa stessa.

#10.

COSA CHIEDERE ALL'UE

#10.

COSA CHIEDERE ALL'UE

Viviamo un momento delicato. Ma **l'Unione europea sta dimostrando di comprendere e di saper intervenire "a tempo"**. Gli strumenti messi a disposizione sono importanti. Più voci invocavano una sorta di Piano Marshall – come era stato nel secondo dopoguerra degli anni Quaranta del XX secolo – ed è arrivato il Recovery Plan (e non solo). Le differenze non sono poche. Il Piano – cosiddetto – Marshall prevedeva soldi a fondo perduto mentre gli strumenti europei sono un misto tra fondo perduto e prestiti. Ma l'esito attuale sarà il medesimo: occorrerà saperli impiegare, investire, fruttare. Come utilizzarli, dunque?

Certamente occorrerà un piano strutturale per la competitività e l'occupazione. In esso **occorrerà potenziare l'offerta formativa rivolta ai settori produttivi a maggior tasso di crescita attraverso due strumenti**. Il primo è contrattuale, e riguarda l'apprendistato. Secondo Forma – l'associazione che raggruppa gli enti di formazione professionale di ispirazione cristiana – il costo medio annuo della retribuzione dell'apprendista è di 9.600 euro, pari a circa 800 euro mensili, sulla base dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale, e un costo annuo per la formazione a studente pari a 6mila euro per i percorsi di IeFP, finalizzati alla qualifica e al diploma di formazione professionale, e di 6,7 mila euro per i percorsi biennali di ITS per una specializzazione tecnica superiore. L'obiettivo è ridurre il grave e cronico ritardo italiano sulla dispersione scolastica, sulla disoccupazione giovanile e sul tasso di occupazione. Un'azione che al contempo è indispensabile per sostenere lo sviluppo delle imprese e l'aumento di competitività. Il progetto potrebbe ampliarsi ricomprendendo azioni specifiche per i soggetti in cassa integrazione.

Il secondo è infrastrutturale e riguarda l'investimento per la creazione di un sistema di istruzione e formazione più efficiente e capace di accompagnare il lavoratore nell'arco di tutta la vita. Su questo abbiamo già speso molte parole e non indugiamo oltre. Serve un consolidamento dell'offerta ordinamentale di IeFP, perché non è diffuso in tutta Italia, così come non lo è la logica del sistema duale. Stessa cosa per l'offerta degli ITS, che va potenziata così come va consolidato e diffuso l'apprendistato per alcune categorie di persone: i giovani disoccupati, i giovani. Anche qui abbiamo già detto. Il consolidamento di entrambi questi strumenti darà piena attuazione alla "rete delle scuole professionalizzanti" (d.lgs. 61/2017) per la parificazione tra istituzioni scolastiche e istituzioni formative.

Occorre infine avere alcune idee innovative. Per esempio il Decreto rilancio ha introdotto il Fondo nuove competenze. Il Fondo consente al lavoratore – a busta paga invariata – di ricevere formazione professionale anziché lavorare operativamente. Si può pensare ad una settimana di 4 giorni lavorativi o ad una giornata di 6 ore: le restanti vanno nella formazione di nuove competenze, ossia quelle utili ad un mondo del lavoro che cambia. Anche molto rapidamente, per effetto combinato dell'Industria 4.0 (e in generale di tutta l'elettronica) e degli effetti dovuti al Covid. Il Fondo è costituito presso l'Anpal per sostenere le imprese con il finanziamento di interventi per lo sviluppo delle nuove competenze, quali l'innovazione organizzativa, di processo, e l'innovazione produttiva. Si tratta dunque di una politica attiva del lavoro molto innovativa. La formazione potrà essere affidata all'esterno a soggetti privati – a esempio i fondi interprofessionali - o pubblici e sarà finanziata con i fondi europei. Oltre al RP ci sarà, ad esempio, anche il fondo *Sure* – il primo istituito – da cui l'Italia dovrebbe ottenere fino a 27 miliardi di euro.

Serve un grande salto culturale attraverso un piano straordinario da attuare all'interno del Next Generation Eu per sostenere e incentivare misure innovative per l'occupazione e la qualificazione professionale di giovani (upskilling) e adulti (re-skilling). E quelli descritti sono strumenti utili.

Infine un problema di hardware. Per fare e-learning, remote studying o smart schooling serve un tablet e una rete wifi, occorre la banda larga. Serve il computer ma il 10% dei ragazzi fra 6 e 17 anni non ne dispone, così come accade a 34 famiglie su 100. Finora sono stati messi a disposizione circa 130 milioni, tra fondi del Cura Italia e PON, destinati proprio per fornire, a famiglie e scuole, PC, tablet e connettività. Occorre mettere ancora di più: il tablet è come il quaderno a righe e quadretti, oggi. E occorre inoltre avere metodo. Non tutti gli insegnanti sono pronti alla DAD o alla FAD. Quindi, **nell'utilizzo dei fondi europei va tenuta presente la necessità di formare i formatori**. L'insegnamento online non è la versione digitale di quello dal vivo. L'esperienza lo sta dimostrando.

#11.

I LAVORI DEL FUTURO

#11.

I LAVORI DEL FUTURO

L'incipit di un recente articolo di Irene Consigliere dice già tutto: secondo il World Economic Forum, nei prossimi 3 anni, a livello globale, l'evoluzione del mondo del lavoro - accelerata dalla tecnologia, dal digitale e dell'automazione - determinerà la nascita di 133 milioni di nuove opportunità occupazionali, a fronte di 75 milioni di posti di lavoro destinati a scomparire. Unioncamere stima che solo in Italia, ci sarà bisogno di 2.5 milioni di occupati in più. Secondo il dossier 2020 Unioncamere-ANPAL, il 75% delle aziende italiane dichiara che, per fare fronte alla crisi, nei prossimi sei mesi metterà in campo azioni di reskilling del personale già presente in azienda. **Fondamentale, dunque, l'acquisizione di nuova conoscenza, sia tecnica che trasversale, tanto per gli studenti quanto per i professionisti**. Che tipo di conoscenza? Sempre Consigliere ci dice che servirà un pensiero computazionale, ossia la capacità di saper astrarre da grandi quantità di dati, sviluppare contenuti efficaci per i social media, saper lavorare in contesti culturali diversi e comprendendo i concetti alla luce di più discipline e paradigmi, saper interagire, connettersi, valutare, trovare delle soluzioni intelligenti. **Le soft skill**, insomma.

Ma per quali lavori, esattamente? Si cita l'indagine 'The future is what it used to be", dove emergono – in sintesi – questi **nuovi lavori**: esperti Intelligenza artificiale e Big data, sviluppatori di software e coding, professionisti della domotica, esperti di comunicazione digitale e di e-commerce, ingegneri ambientali e in generale la *versione green* di una serie di lavori più tradizionali.

Anche la rivista The futurist - qualche anno fa - azzardò una serie di professioni del futuro, specificando (e questo è un dato interessante) anche un criterio: nuovi lavori possono nascere dall'evoluzione ordinaria di un lavoro già esistente, dalla combinazione di due o più lavori

già esistenti, da necessità e problemi non ancora esistenti. Vediamo allora questa anteprima di futuro professionale, con una nota: lasciamo alla fantasia di chi legge il capire cosa ci sia dietro l'etichetta (in qualche caso è palese). Eccoli: raccoglitore di energia, plant engineer, aggregatore di talenti, wiki writer, market analyst. Anche Adecco si lancia in qualche previsione, realizzando anch'essa una lista dei dieci lavori che in futuro saranno più ricercati. Eccoli: broadband architect, category manager, cloud architect, data scientist, energy manager, growth hacker, plant manager, project manager, scrum master, ux designer. Come si può facilmente notare tutte le etichette utilizzano parole inglesi che identificano processi o procedure internazionali, tanto per dire della globalizzazione e della dipendenza "dal tutto" che ci circonda e che influenza la nostra economia.

Sono tanti i siti web che cercano di leggere il futuro. Citiamo tra questi www.university2business.it, che identifica addirittura 21 lavori. Eccone alcuni: data detective, ethical sourcing officer, AI business development manager, AI assisted healthcare technician, walker/talker, fitness commitment counselor, genomic portfolio director, financial wellness coach, digital tailor, (virtual) personal shopper, highway controller... Alcuni sono veramente insuperabili.

Infine citiamo Pearson. Anche loro fanno un'indagine interessante sui lavori del futuro. È interessante già la metodologia, dove si specifica che la ricerca tiene presente il movimento di alcuni trend: l'urbanizzazione, l'aumento della diseguaglianza, la globalizzazione, l'evoluzione demografica, l'innovazione tecnologica, la sostenibilità ambientale e l'incertezza politica. Da questi trend derivano le necessità sociali, e quindi la domanda futura di professioni. Sarà comunque un cambio strutturale del mondo del lavoro. A parte quanto abbiamo già descritto nelle righe precedenti, Pearson ha il merito di andare oltre il blu della tecnologia e il verde della sostenibilità e dell'agricoltura, per ricordare a tutti che le professioni educative, sociali e sanitarie – le "bianche" o forse "rosse" - saranno essenziali. Più che essenziali.

Tutto questo ragionamento sui lavori del futuro non tiene conto che **servirà un esercito di persone disposte a fare una serie di lavori umili**, minori, di accensione, accudimento, consegna e controllo di operazioni e routine ormai del tutto informatiche: qualcuno la pizza ordinata sull'app deve comunque portarla alla porta, finché non ci sarà un drone capace di arrivare all'altezza della mia porta di casa. Ma l'esempio dei *rider* ormai rende poco. Ci sono molti altri lavori low cost che sembrano perimetrare l'area dei nuovi schiavi, e derivano quasi tutti dalla gig economy, dalle piattaforme alle quali ci rivolgiamo per ottenere beni e servizi. E poi i braccianti agricoli, i camerieri da catering, i fattorini in generale, gli operatori ecologici generici, gli addetti alla pulizia, senza parlare poi di colf e badanti in nero o in qualche subappalto.

Che dire? I lavori del futuro sono un tema decisivo per la programmazione economica di una serie di soggetti, dalla scuola alle università, dalle imprese allo Stato, dai Comuni – che devono organizzare la vita nelle città, i city manager – ai servizi sociali. Sarà decisivo capire quali saranno le sfide future che costruiranno la necessità di nuove competenze e quindi di nuovi lavori. La sfida del Covid, per dire, è una di queste.

#12.

TORNARE A FORMARE

#12.

TORNARE A FORMARE

Il capitalismo moderno si è fondato soprattutto sul capitale materiale, i mezzi di produzione. Il capitalismo postmoderno valorizza più il capitale immateriale, la competenza, l'intelligenza e l'immaginazione. **Paradossalmente la frontiera più avanzata dello sviluppo capitalistico sembra ridare valore all'uomo**. Nelle industrie del taylorismo avanzato i lavoratori erano ridotti ad un sapere meccanico, atomizzato e automatizzato. Nelle industrie e nelle imprese del post-taylorismo i lavoratori devono "creare" e quindi diventa utile tutto ciò che fa parte del loro bagaglio: le conoscenze e le esperienze, le visioni e le astrazioni, le abitudini e gli hobby, il giudizio e il senso estetico, l'intuizione e l'adattamento, i sentimenti e gli stati d'animo. Tutto serve. Tutto (si) crea. ***Immateriale* è l'aggettivo del secolo**. Almeno due segnali ce lo dicevano già. Il primo è l'immaterialità della finanza rispetto all'economia: milioni di libri scritti su questa prevalenza, che determina le bolle economiche e le crisi finanziarie. Il secondo è l'evidenza per cui la percezione immateriale prevale sull'elemento materiale: il bene economico reale, la sostanza che fa vendere, è immateriale, solo la forma rimane materiale. Il valore simbolico, estetico o sociale del bene è più importante del valore d'uso pratico. Basta pensare alle scarpe o all'abbigliamento: una buona ragione per comprare scarpe non è la durabilità, ma lo stile, l'immaginario, la moda. Ma anche la praticità dell'immateriale può spingere in questa direzione: l'immateriale aiuta a contenere i costi e facilita la disponibilità: un ebook ne è la dimostrazione.

La gran massa di conoscenze e di esperienze, di sensazioni e di saperi, nel corso del XXI secolo, sarà ingentissima e sempre più crescente grazie agli strumenti tecnologici. Le semplici facoltà di un individuo medio non basteranno più per dominare questa massa. Sarà inevitabile ricorrere

all'Intelligenza artificiale. Certamente l'IA potrà gestire meglio tutti i dati e produrre soluzioni nuove e adeguate, coerenti e concorrenziali. Come scrive Yuval Noah Harari si possono *hackerare gli esseri umani* perché ogni nostra scelta non dipende da un misterioso libero arbitrio bensì da miliardi di neuroni che calcolano probabilità in una frazione di secondo. La tanto decantata intuizione umana consiste in realtà nel riconoscimento di modelli. E questo significa che l'IA può superare le prestazioni degli esseri umani addirittura in quei compiti che prevedono l'uso dell'intuizione. Ancora Harari spiega che due capacità importanti e qualitativamente diverse da quelle del nostro cervello sono la connettività e la possibilità di aggiornamento. Poiché gli esseri umani sono individui, non è sempre possibile connetterli l'uno all'altro e assicurarsi che siano tutti rapidamente aggiornati. Le macchine invece non sono individui ed è facile integrarle e aggiornarle in una singola rete flessibile. L'ibrido uomo-macchina non è lontano. L'essere umano ha delle fasi di vita, le macchine e i software delle release: il paragone non è difficile né azzardato.

Per il momento fermiamoci a considerare l'importanza dell'immaterialità della conoscenza in un'economia in evoluzione. Per questo occorre lavorare politicamente per creare le condizioni, le infrastrutture, i processi per una adeguata formazione del capitale umano e – assieme – per una gestione del capitale medesimo che sia democratica, competente e dignitosa. **Non basta solo formare e trovare lavoro: occorre che poi questo lavoro sia dignitoso e rispettoso dei diritti**. La sfida che nasce in questi anni è *formare bene* le persone – ossia valorizzare i talenti che le persone hanno – attraverso un'infrastruttura che costituisca un vero *bene comune* per il Paese (e quindi curata e custodita da ciascuno e da tutti) e che sia coerente a un'*economia civile* inclusiva, rispettosa dell'ambiente e ad alto contenuto tecnologico. La sfida è notevole ma non possiamo sottrarci. Per questo occorre sorvegliare l'evoluzione del sistema di istruzione e formazione, creare strumenti di raccordo col mondo del lavoro, favorire la crescita di un'economia con le caratteristiche che abbiamo riassunto in quei tre aggettivi. Possiamo farlo. Abbiamo strumenti, risorse e anche il quadro politico ci è particolarmente chiaro.

L'emergenza sociale e sanitaria sta ridando valore alla conoscenza, non solo come bene primario personale ma collettivo e indispensabile per proteggersi da un rischio incombente. L'idea di una società della conoscenza va ripensata, perché finora è stata un'astrazione o si è limitata solo al sapere tecnico-scientifico. Invece diventa sempre più evidente che di fronte alla liquefazione sociale serva anche un sapere educativo, criteri di discernimento. È la funzione sociale del sapere, che predispone la funzione politica: quali sono gli obiettivi condivisi? Per cosa costruiamo una repubblica? **Non dobbiamo solo produrre dei laureati, ma dei lavoratori e dei professionisti** consapevoli del contesto in cui vivono: dobbiamo creare dei cittadini. Sapere e sapienza devono **andare insieme. Se rimane solo il primo** si producono macchine, se rimane solo il secondo si scrivono poesie: assieme, sarà come trovare il senso delle macchine e della loro azione. Si può trovare la poesia anche attraverso una macchina (mentre l'IA si incaricherà di scrivere poesie attraverso delle macchine).

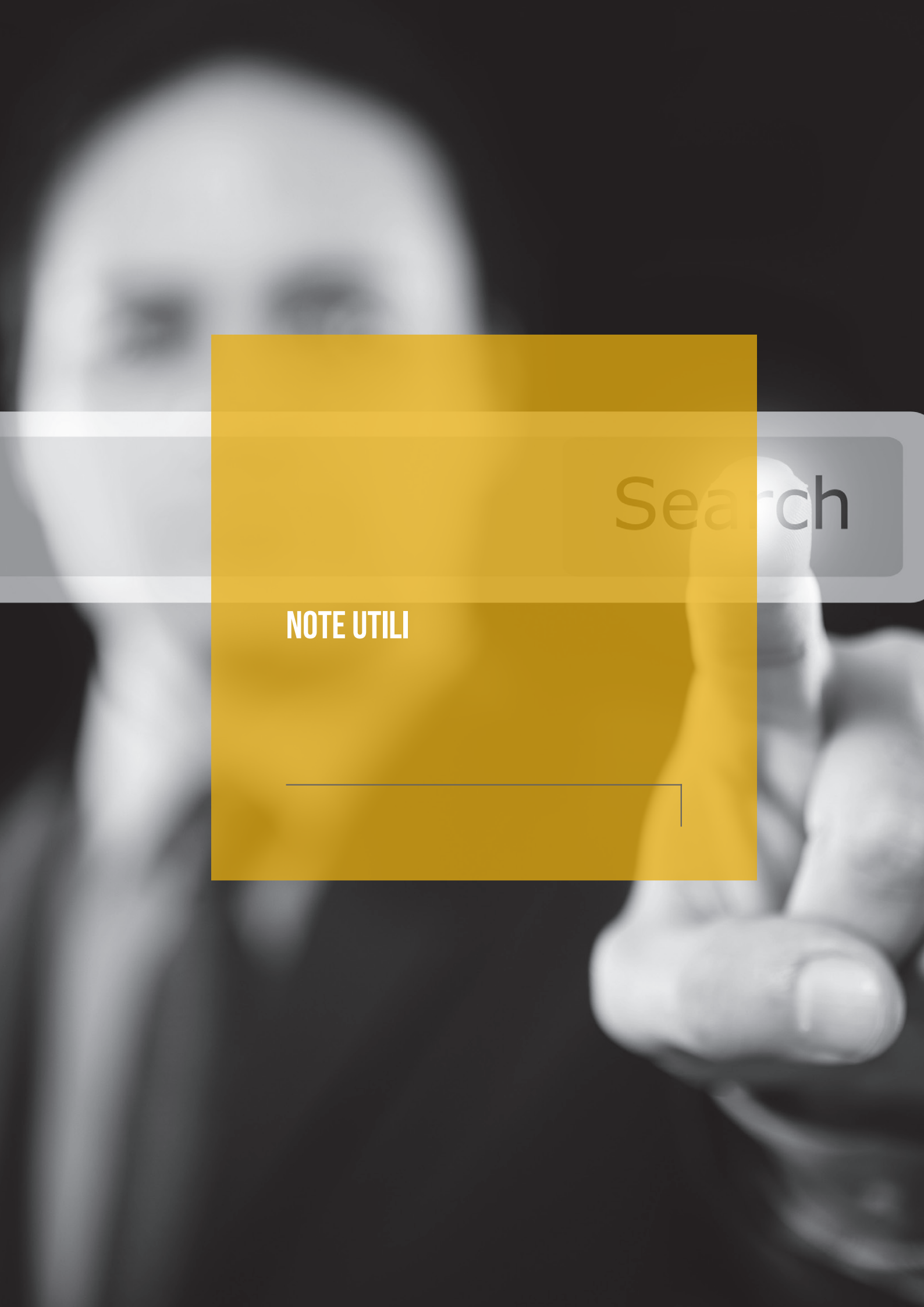
Comunque la questione è chiara: non si tratta più o semplicemente di conseguire un titolo. O perlomeno non starà tutto lì: occorre aiutare le persone ad "accumulare" capitale umano, a difenderlo e a gestirlo bene, in un sistema dignitoso e stimolante. Ogni persona è veramente una ricchezza: lo capiamo anche così, sotto il profilo della conoscenza. Ogni persona dispone di uno

o più talenti. Nel nostro intendimento non c'è il nasconderli sotto la sabbia ma aiutare le persone e le comunità a saperli trafficare bene.

Tutto ciò non va E questo assieme (comunque) alla capacità di rimanere vicino a chi il talento l'ha perso. Nel commento alla nota parabola dei talenti, Enzo Bianchi una volta scrisse che gli sarebbe piaciuto che il racconto si concludesse con un terzo servo, al quale il padrone aveva confidato un solo talento, che egli aveva anche raddoppiato, ma poi perduto durante il viaggio, non riportando più nulla. Bianchi immagina che il padrone gli dica di "entrare comunque nella sua gioia", perché aveva comunque avuto fiducia. Concludiamo così solo per ricordare che **il nostro impegno a formare il capitale umano va sempre affiancato dalla necessità di assistere chi "perde" il capitale**, chi lo trova svalutato o chi continua a faticare ad accumularlo. Sono due binari che non possiamo trattare separatamente. Tornare ad appassionarsi di formazione è un movimento che va accompagnato con l'attenzione a chi è più fragile. Per questo – anche quando ci occupiamo di sistemi formativi, economici, giuridici e quant'altro – non dobbiamo dimenticare che al centro c'è l'unità della persona, le sue possibilità e la sua storia concreta.

Infine ci sia consentita una battuta finale sulla **formazione alla cittadinanza**. Non è l'argomento di questo ebook, ma non vogliamo neppure sprecare un'occasione così. I nostri adolescenti, i nostri giovani non hanno un problema solo nella scelta del corso di studi superiore o della facoltà universitaria. Oggi le possibilità sono tante: ma anche gli stili di vita, gli obiettivi, le priorità, le libertà, le filosofie... Tutto è multiplo, moltiplicato: e come si vive in una società dalle molte culture, dalle molte fedi, dalle molte possibilità, dalle molte fedeltà, dai molti valori? Essendosi indeboliti i soggetti mediatori delle diverse idee di vita, il peso della mediazione grava sul soggetto individuale, che non sempre è in grado. La famiglia, la comunità, l'associazione, il gruppo, il sindacato, la scuola, la parrocchia: questi soggetti aiutavano a farsi un'idea del mondo e a scegliere un'etica adeguata. Ora, chi aiuta il soggetto? Si rischia il fai-da-te morale e religioso, l'auto-formazione.

Ma noi sappiamo che la verità cresce e si fa strada nel dialogo, non è un atto individuale. Tutto questo – ma vorremmo dire molto di più – ci porta a sostenere che la creazione di capitale umano non è un fatto tutto finalizzato a un lavoro, a stare sulla cresta dell'onda di una vita economica sempre agitata dal vento. **Il capitale umano si forma attraverso l'esperienza umana, la vita e le persone e i soggetti**. L'aggettivo "umano" accanto al sostantivo capitale, in tutta questa breve opera, pone l'accento sul fatto che occorra accumulare esperienze e conoscenze per formare l'uomo. In realtà non dobbiamo mai perdere di vista che un uomo è un capitale in sé, anche se non avesse alcun titolo e alcuna conoscenza. Se non assumiamo la persona questo elemento attorno a cui tutto ruota, creeremo anche una società senza disoccupati e senza senso: un'immensa officina, come nell'immaginario di Metropolis, dove gli uomini si riducono a compito, a macchina, a funzione: a finzione. Noi abbiamo un immaginario diverso: una realtà fatta di donne e di uomini in carne ed ossa e in spirito, che seguono il loro talento assieme alla loro vocazione.



NOTE UTILI

NOTE UTILI

Siti web da consultare

www.adecco.it (sui lavori del futuro)
www.apprendistato.info
www.bancamediolanum.it (calcolo del capitale umano)
www.dati-capumano.istat.it (indicatori capitale umano secondo Istat)
www.formafp.org (piano straordinario per la competitività e l'occupazione)
www.istat.it (Il valore monetario dello stock di capitale umano in Italia – Anni 1998-2008)
www.monasterodibose.it (sulla parabola dei talenti)
www.pandorarivista.it (sulla Fraunhofer Geselleschaft)
www.pearson.com (sui lavori del futuro)
www.redattoresociale.it (studenti italiani agli ultimi posti in Europa per la capacità di comprendere un testo, 8-set-20)
www.thinktank.vision
www.truenumbers.it (spesa pubblica per studente)
www.voglioviverecosi.com (sui lavori del futuro)
www.wecanjob.it

Giornali, riviste e documenti da leggere

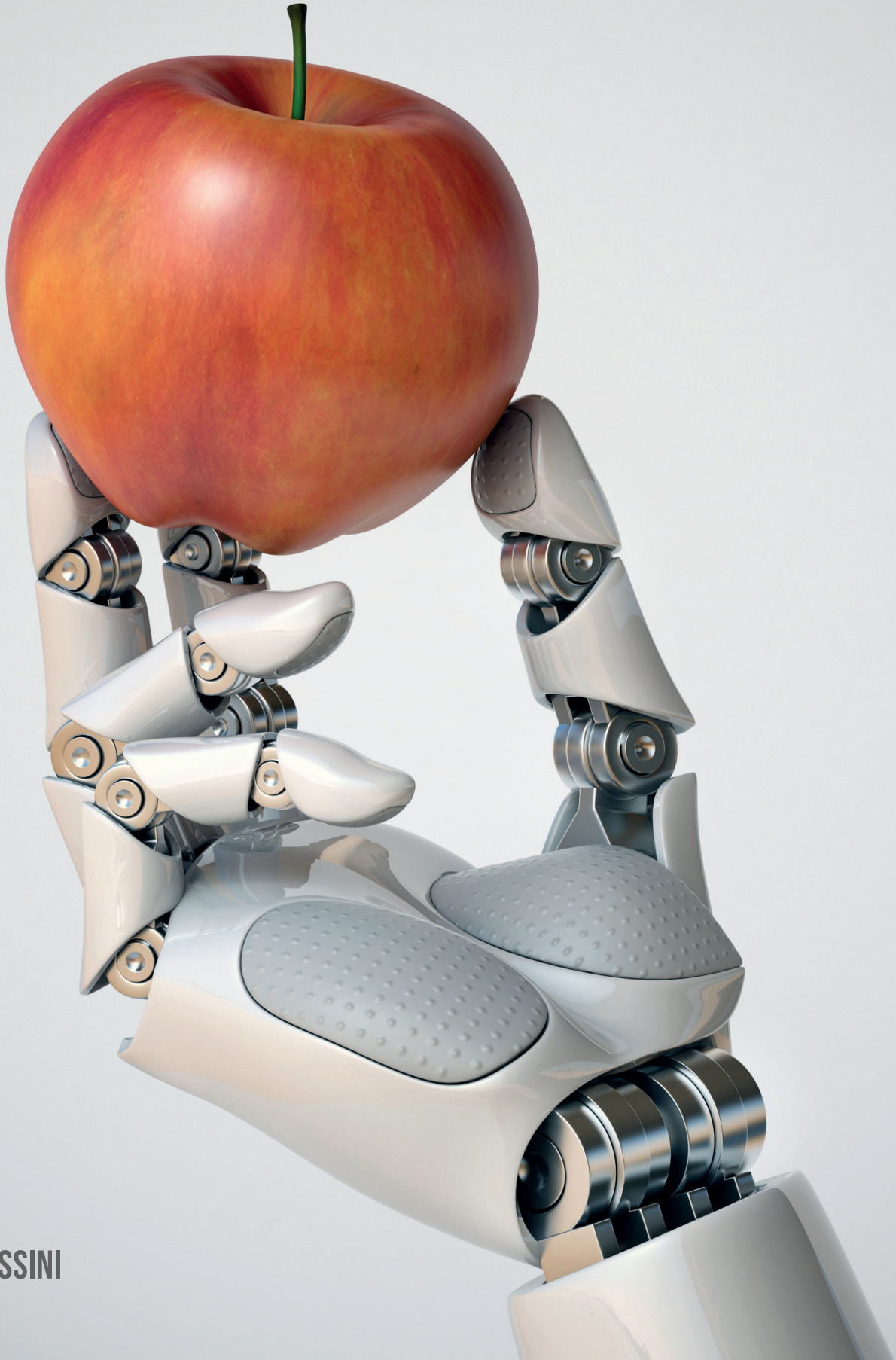
Acli. *Più eguali. Viviamo il presente, costruiamo il domani. Orientamenti congressuali 2020*
Commissione Europea. *Il libro bianco su istruzione e formazione. Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva*, 29-nov-95
Commissione Europea. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in VET for the period 2011-2020, 7-dic-10
Commissione Europea. Proposal for a Council Recommendation on VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, 1-lug-20

Cynthia G. Wagner. Emerging careers and how to create them, The Futurist, jan/feb-11
Enrico Marro. *Lo sapevi? Hai un valore di 342mila euro*, Il sole 24 ore, 1-ott-15
Eugenio Bruno. *Scuola, Italia record di lockdown*, Il sole 24 ore, 9-set-20
Forma. *Piano straordinario per la competitività e l'innovazione*, ott-20
Francesco Grillo. *I falsi miti e l'occasione per cambiare*, Il mattino, 31-ago-20
Franco Anelli. *Solo una società colta riconosce*, Corriere della sera, 14-ott-20
Irene Consigliere. Le professioni del futuro? Il 60% dei nuovi lavori sono da inventare, Corriere della sera, 29-set-20
Laura Cavestri. Brevetti, la Lombardia corre. L'Italia resta nella top ten, Il Sole 24 Ore, 11-mar-20
Luisa Ribolzi. *Il costo dell'istruzione resta occulto*, Il sole 24 ore, 3-giu-19
Mariya Gabriel e Nicolas Schmit. *Aumentare le competenze, accrescere il futuro comune*, Avvenire, 8-set-20
Silvia Ciucciovino ed Enzo De Fusco. *Riduzione d'orario compensata con i piani di formazione*, Il sole 24 ore, 23-lug-20

Note e ringraziamenti finali

Cicli economici e cicli di vita è stato scritto riducendo il testo di un articolo (*Orientamento e formazione, un investimento per il lavoro*) pubblicato da Avvenire il 17-set-20, a cura di Luigi Campagna, Marino Lizza, Luciano Pero, Roberto Rossini; a sua volta l'articolo è la riduzione di un saggio (dallo stesso titolo) pubblicato integralmente sul sito web www.wecanjob.it. Per questo ringrazio Marino Lizza per il prezioso lavoro di coordinamento. *Più lavoro e meno bonus* è stato scritto riducendo un testo tecnico realizzato da Maurizio Drezzadore; lo stesso vale per *Per i giovani una garanzia ancora incompiuta*: ringrazio Maurizio anche per gli spunti e l'incoraggiamento. Lo spunto sul Cigno nero è stato ripreso dal Piano strategico di Enaip Veneto, per il quale ringrazio il direttore generale Giorgio Sbrissa. Un ringraziamento all'Archivio Storico delle Acli per gli scatti in bianco e nero. Un grazie finale a Luca Rossi (per la forma) e Marta Simoni (per la sostanza).

no copyright. Bene comune



EBOOK 2020
DI ROBERTO ROSSINI