

FORMAZIONE ADULTI, NORD-EST IN TESTA

Quasi 42 italiani su 100, tra quelli di 18 anni o più hanno effettuato nel 2006 almeno un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi. A dirlo è l'ultima rilevazione Istat che si basa su un campione complessivo formato da 54 mila persone di almeno 18 anni. Dati alla mano, secondo gli intervistati è il costo elevato il principale ostacolo della formazione in Italia. Secondo la rilevazione, il 37% di chi ha frequentato un corso di studio e il 23,8% di chi invece non vi ha partecipato ha incontrato difficoltà economiche. Tuttavia, sostenendo le spese personalmente (30,5%) o grazie all'aiuto della famiglia (78%), il 41,7% degli italiani maggiorenni ha frequentato almeno un'attività di formazione nel corso dell'anno precedente, con una maggioranza degli uomini rispetto alle donne e dei giovani rispetto alle persone di oltre cinquant'anni.

Le tipologie di corsi
Le attività di formazione frequentate dagli adulti italiani sono per lo più corsi di studio, dalla scuola elementare al dottorato di ricerca, praticati in particolare da oltre il 40% dei giovani fino ai 24 anni. Seguono i corsi di formazione che non modificano il titolo di studio ma che rilasciano attestati. Nel campione degli intervistati c'è poi chi ha scelto di

non frequentare alcun corso ritenendo che non sia necessario a esigenze di vita (65,3%), nè a esigenze lavorative (35,5%).

Differenze sul territorio
Partecipano ad attività formative il 48,5% delle persone residenti nel Nord-est e circa il 43% di quelle del Nord-ovest e dell'Italia centrale: tra le Regioni, è in testa il Trentino Alto Adige seguito da Friuli Venezia Giulia, Veneto e Valle d'Aosta; risulta invece decisamente inferiore la quota dei residenti nell'Italia meridionale e nelle isole (circa 35%), soprattutto in Cala-

bria, Sicilia e Campania. Resta alto, quindi, il differenziale tra le singole realtà territoriali.

Divario sociale
Ad occupare i più alti tassi di partecipazione a formazione sono gli studenti (91,8%), seguono gli occupati con il 54,6%. Esigua la frequenza da parte delle casalinghe (23,5%) e da parte dei ritirati dal lavoro (19,2%).

Obiettivi
Per quanto riguarda le motivazioni per cui si intraprende un'attività formativa, al primo posto risulta la volontà di accrescere le possibilità occupazionali (65,3%). I cor-

si sono seguiti per motivi personali dai 60-64enni (58,4%), dai giovani tra i 18 e i 19 anni (67,9%) e dalle persone tra i 20 e i 24 anni (54,5%). Inoltre, la quota di chi segue corsi per motivi personali è particolarmente elevata anche tra i ritirati dal lavoro (84,2%) e le casalinghe (82,2%). Sono più gli uomini a seguire corsi per motivi lavorativi (72,5% rispetto al 58,3% delle donne), gli occupati e in particolare i dirigenti, gli imprenditori e i liberi professionisti (85,8%) e i direttivi, quadri e impiegati (77,4%). Differenti, invece, le leve delle motivazioni, che cambiano profonda-

mente al variare dell'età anagrafica. Tra i più giovani di 18-19 anni la spinta a partecipare è motivata anche dalla possibilità di conseguire un attestato (23,7%) e dal poter conoscere persone nuove (36,9%). Questo motivo ritorna anche per le persone tra i 60 e i 64 anni (27,6%), per i ritirati dal lavoro (38,7%) e per le casalinghe (43,7%). Un ruolo lo gioca anche l'autoformazione, anche se questo canale di apprendimento risulta minimo tra i giovani per poi aumentare proporzionalmente all'età degli intervistati.

Giuseppe Gagliano



Regole per assunzioni

Come abbiamo già anticipato (vedi *Conquiste di ieri ndr*) entrano in vigore oggi le nuove regole relative alle comunicazioni obbligatorie attraverso un "doppio regime" di comunicazioni che resterà fino al 1° marzo, giorno nel quale per i datori di lavoro diventerà obbligatorio utilizzare la comunicazione telematica. Con l'entrata in vigore del Decreto interministeriale 30 ottobre 2007, precisa il ministero del Lavoro, è sufficiente compilare on line un unico modello valido su tutto il territorio nazionale per Inps, Inail, Centri per l'impiego e ministero del Lavoro. Per maggiori informazioni sui tempi è modulistica è possibile contrattare: www.lavoro.gov.it/co (sezione in primo piano/notizie) e, per quanto riguarda il solo meccanismo dell'accreditamento nelle varie regioni italiane digitare: www.lavoro.gov.it/co/GuidaAccredito da dove è possibile arrivare alla rete di sportelli locali. Per orientarsi rispetto a tutti i principali aspetti e per una carrellata sulle terminologie utilizzate è possibile digitare: www.lavoro.gov.it/CO/RM/Glossario/. Per tutte le domande ricorrenti è possibile consultare le Faq (domande frequenti) su: www.lavoro.gov.it/CO/RM/Domande/. Tra i soggetti istituzionali coinvolti nel progetto delle comunicazioni obbligatorie da tenere presente anche il sito della Borsa continua nazionale del Lavoro (www.borsa.lavoro.it).

Imprese under 35

Una legge per aiutare gli under 35 nella ricerca di un lavoro e nella creazione di un'impresa, premiando chi vuole investire in innovazione. È quella varata dalla Giunta regionale della Toscana, che ora dovrà essere discussa in Consiglio regionale e che mette a disposizione 15 milioni di euro in tre anni. Il provvedimento sostituisce la legge 27 del 1993 e vuole agevolare due tipi di imprese, quelle di nuova costituzione e quelle costituite da non più di cinque anni, con sede legale e operativa in Toscana. Titolari, rappresentanti legali e almeno la metà dei soci che detengono la maggioranza del capitale sociale non devono avere un'età superiore a 35 anni. Gli incentivi consistono in un finanziamento a tasso zero per il 70% degli investimenti sostenuti, elevabile al 75% in caso di registrazione di marchi o brevetti.

Emersione del lavoro

La Responsabile del Coordinamento Nazionale Donne Cisl, Liliana Occhin, valuta positivamente l'iniziativa adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, che con apposito decreto ha finanziato progetti pilota finalizzati all'emersione del lavoro sommerso relativi al campo del lavoro di cura domiciliare.

loro diritti sono argomenti che devono essere trattati a livello nazionale. Il dibattito aperto dalla Commissione Europea è vivo e ha fornito numerosi spunti di riflessione. Sullo sfondo rimane il tema di come istanze, pareri ed esigenze così diverse possano trovare spazio ed armonizzazione nella prospettiva di un'eventuale azione a livello comunitario.

Maria Rita Gentile

Approfondimenti
Il tema della flexicurity è stato approfondito in numerosi Dossier Adapt disponibili in www.fmb.unimore.it (vedi in particolare i nn. 10, 14, 15, 32, 33 del 2007). I documenti commentati sono raccolti nel Bollettino Adapt, ed. speciale, 2007, n. 45 del 6 dicembre su I nuovi principi comuni di flexicurity e, sempre in www.fmb.unimore.it, alla voce Flexicurity e Libro Verde della sezione Indice A-Z. Vedi anche l'articolo di Anna Maria Sansoni Flexicurity per avvicinarsi a Lisbona e di Francesco Lucrezio Monticelli, Riflessioni europee sulla flessibilità in Conquiste del lavoro del 14 e del 21 dicembre. Il tema è oggetto di approfondimento nel fascicolo n.4/2007 della rivista Diritto delle Relazioni Industriali.

a cura di Adapt - Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/22

ADAPT

Il dibattito sulla flessibilità in Europa

Quali mezzi per raggiungere gli obiettivi di Lisbona? Come modificare la legislazione del lavoro per consentire all'Europa di rispondere alle sfide del mercato globale del XXI secolo? Queste le questioni di fondo sollevate dal Libro Verde della Commissione Europea cui gli Stati europei hanno cercato di dare soluzione nell'ambito consultazione pubblica che ha coinvolto, tra gli altri, anche le parti sociali. Emerge senza dubbio il favore degli Stati per uno scambio di esperienze e buone pratiche che consenta di individuare più chiaramente le sfide comuni in materia di regolamentazione dei contratti di lavoro. A fronte di tale premessa condivisa, le posizioni dei governi nazionali appaiono tuttavia sostanzialmente disomogenee se non per il consenso generalizzato in materia di formazione e riqualificazione professionale quali condizioni indispensabili per accesso al mondo del lavoro e la garanzia di una maggiore sicurezza occupazionale. Divergenze di rilievo si riscontrano sul grado di flessibilità necessario per l'implemen-

tazione delle politiche del lavoro e sulla possibilità di creare una soglia minima di diritti comuni a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro. Resta inoltre la convinzione di fondo, che si riscontra nella maggioranza delle risposte ricevute, circa la competenza nazionale esclusiva degli Stati membri su tali profili. Solo alcuni governi hanno sostenuto che l'Unione Europea può comunque porre principi comuni quali il divieto di discriminazione, la libertà di espressione, la possibilità di avere accesso alla contrattazione collettiva e quella di poter adire l'autorità giurisdizionale in caso di violazione dei diritti. Altro tema critico è quello dei rapporti di lavoro triangolari caratterizzati spesso per abusi o elusioni delle normative vigenti. L'adozione di una direttiva comunitaria in materia è vista da molti Stati membri come una priorità assoluta. Il problema che si pone con maggiore evidenza è quello di stabilire norme univoche e trasparenti in materia di responsabilità in caso di lesione dei diritti dei lavoratori ma anche il mo-

do da seguire per giungere all'elaborazione di tale disciplina. Tutt'altro che univoci sono i pareri circa la possibilità di modificare a livello comunitario i requisiti minimi in tema di organizzazione dell'orario di lavoro verso una maggiore flessibilità mantenendo, tuttavia, un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza. Alcuni Paesi ribadiscono la necessità dell'azione comunitaria diretta a realizzare regole comuni, con una priorità individuata nella revisione delle direttive vigenti in materia di orario; altri hanno inteso sostenere, in tale ambito, la sovranità esclusiva statale; altri ancora affiderebbero ai contratti collettivi aziendali il compito di modificare l'organizzazione dell'orario in base alle esigenze di ciascuna impresa. Altro grande tema è rappresentato dal lavoro sommerso. La necessità di una migliore cooperazione ed un migliore scambio di informazioni e buone pratiche, per poter sostenere un'azione efficace a livello comunitario, sono gli obiettivi che accomunano tutti gli Stati. Le modalità per raggiungere tali obiettivi sono però controverse e vanno da risoluzioni del Consiglio fino ad accordi bilaterali o multilaterali tra Stati. Una larga maggioranza di Paesi si è dichiarata a sostegno di una cooperazione amministrativa rinforzata, soprattutto tra autorità ed enti competenti, come ispettorati del lavoro, uffici fiscali ed organismi di sicurezza sociale. Altri Stati, tuttavia, pur enfatizzando l'importanza di azioni comuni e di una maggiore cooperazione, hanno sostenuto che il rafforzamento delle tutele dei lavoratori e le relative sanzioni in caso di lesione dei