

IL PUNTO

## LA SFIDA EDUCATIVA PASSA DAL LAVORO

MICHELE TIRABOSCHI

## ARGOMENTI

### Apprendistato formazione e dottorati per i giovani



PAGINA 2

## PROFESSIONE

### Imprenditori agricoli: così si investe nei campi

PAGINA 3

## EVENTI

### Parte a Torino «Io lavoro» fiera del settore alberghiero

PAGINA 4

**L**e persone prima di tutto. I giovani prima di tutti. Sono queste le parole con cui si apre "Italia 2020", il piano di azione per l'Italia del futuro voluto dai ministri Sacconi e Gelmini. Un documento ambizioso che, come indica la citazione di apertura, cerca di tradurre pragmaticamente, sul delicato versante della integrazione tra percorsi educativi e formativi e mercato del lavoro, l'esortazione rivolta dal Papa ai governanti impegnati a dare un profilo rinnovato agli assetti economici e sociali del Paese. E cioè l'invito a ricordare sempre che il primo capitale da salvaguardare e valorizzare è l'uomo. La persona, nella sua integrità (*Caritas in Veritate*, § 25). La priorità, in questi mesi, è stata quella di contrastare gli effetti della crisi economica in atto sulla situazione occupazionale. Grazie a uno sforzo straordinario, che ha visto l'estensione e il potenziamento degli ammortizzatori sociali, l'Italia è riuscita a contenere, più di altri Paesi, l'aumento della disoccupazione e la perdita di posti di lavoro. Come ricorda oggi il Fondo monetario internazionale, i problemi del nostro Paese vanno tuttavia ben oltre questa recessione e dipendono dal basso potenziale di crescita della economia. È questa la ragione della mancata inclusione nel nostro mercato del lavoro dei gruppi più svantaggiati. A partire dai giovani e dalle donne soprattutto del Mezzogiorno. È proprio per questo motivo che il nostro Paese non può limitarsi a contenere gli effetti occupazionali della crisi. Occorre trovare la forza di reagire. Trasformare la recessione in una straordinaria opportunità di cambiamento. Ed è appunto dai giovani che i ministri Sacconi e Gelmini propongono di ripartire. I ragazzi italiani sono oggi penalizzati da una società bloccata. Piegata su se stessa. Incapace di valorizzare tutto il proprio capitale umano. Di riconoscere il merito e premiare i molti talenti. Non possiamo tuttavia illuderci, non esistono scorciatoie. E i primi a saperlo sono proprio i ministri del Lavoro e della Istruzione, quando affermano che non possiamo più illudere i giovani e le loro famiglie, alimentando aspettative ingiustificate che generano poi apatia, scetticismo e, con essi, comodi alibi. Non è colpa di leggi e decreti che si contrastano la disoccupazione e il precariato e si combatte il profondo senso di disagio e insicurezza che affligge i nostri ragazzi.

Dobbiamo piuttosto spiegare ai giovani che i processi di vero cambiamento non possono mai prescindere dall'impegno e dalla responsabilità personali. Che le riforme utili - quelle fatte e ancor di più quelle ancora da fare - non sostituiscono, ma semmai stimolano i buoni comportamenti delle persone e delle istituzioni offrendo continue opportunità per esaltare le responsabilità e la libertà di ciascuno. Centrale è allora la sfida educativa perché colloca al centro dei processi di cambiamento la persona. Ed è in questa prospettiva che si pongono ora i ministri Sacconi e Gelmini, fermamente convinti che il futuro occupazionale dei giovani italiani dipenda essenzialmente da un più efficiente raccordo e soprattutto dalla integrazione tra i percorsi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro. Non si tratta certo di proporre uno sterile modello educativo efficientista, piegato alle esigenze del mondo del lavoro. Semmai di rompere la marcata autoreferenzialità del nostro sistema scolastico e universitario che tanto incide sulle non favorevoli prospettive occupazionali dei giovani. Ecco allora il perché dell'idea, sottesa all'intero piano di azione, di recuperare pienamente la valenza educativa ed etica del lavoro. È questa, infatti, l'unica strada praticabile per superare antichi vizi e quei pregiudizi, soprattutto verso il lavoro manuale e l'istruzione tecnico-professionale, che allontanano i nostri giovani da prospettive professionali concrete e che potrebbero essere luogo di straordinaria realizzazione di sé e del bene comune.

## FAMIGLIA

### La recessione frena le iniziative, ma chi ha mutato cultura conferma le azioni positive



# Conciliare in tempo di crisi

DI ANTONELLA MARIANI

**C**onciliazione famiglia-lavoro in stand-by. Causa crisi. La congiuntura economica non favorisce le tematiche del bilanciamento tra lavoro e vita personale in azienda: difficile, quando ci sono in atto vertenze con i sindacati per i livelli occupazionali, promuovere nuove iniziative di questo tipo. Asili aziendali, lavanderia, spesa e sportelli di disbrigo pratica in ufficio, campus per i figli dei dipendenti e piano personalizzati di rientro dopo una maternità, insomma, non sono tra le priorità che oggi si pongono gli amministratori delle aziende. «È vero: chi doveva partire con progetti di conciliazione famiglia-lavoro si è fermato, ma è consolante che chi ne aveva avviati non li ha interrotti. Si tratta di una congiuntura, la conciliazione è un tema che si imporrà di nuovo, ormai è un trend irreversibile», rassicura Mario Molteni, direttore di Altis,

L'Alta scuola impresa e società dell'Università Cattolica di Milano. Per non arrendersi alla congiuntura, Altis non rinuncia a proporre il Premio Famiglia Lavoro, che anche per il 2009, come già l'anno scorso, vuole valorizzare e diffondere le "buone pratiche" di tante aziende che sul benessere dei dipendenti hanno scommesso. L'iscrizione al Premio Famiglia-Lavoro, promosso con la Regione Lombardia e quest'anno aperto anche alle pubbliche amministrazioni, è slittata dal 16 al 23 ottobre; qualche giorno in più per incoraggiare aziende ed enti a farsi avanti. Tra i progetti che concorreranno al Premio, asili nido interaziendali per i figli dei dipendenti in alcuni ospedali e, per quanto riguarda i Comuni, i Piani del tempo. «Un piccolo Comune - spiega Sara Annoni, che cura l'organizzazione del Premio - ha raccontato di come sia riuscito a coordinare gli orari di lavoro degli impiegati e degli studenti.

Prima uffici e scuola chiudevano entrambi alle 13, con grandi disagi per chi doveva andare a prendere i figli. È stato organizzato un tavolo di confronto con i dirigenti scolastici e alla fine la campanella è slittata di 15 minuti, con vantaggi per tutti». Piccole cose, grandi risultati. Altri esempi di prassi aziendali family-friendly che saranno sottoposti alla giuria del Premio: uno sportello di supporto alla genitorialità, offerto ai dipendenti di un ospedale, e un servizio di consulenza attivato da una Asl lombarda per le dipendenti che hanno appena partorito, per informarle sulle normative in materia di allattamento e puerperio. La parte del leone, come sempre nel campo della conciliazione tra famiglia e ufficio, la fanno le grandi aziende. Così la Avon ha attivato un "pacchetto" per il benessere dei dipendenti, dai classici part-time e orari flessibili (anche per i dirigenti) al medico in azienda per controlli periodici, dal

corso di autodifesa al servizio Take away della mensa aziendale che permette di portarsi a casa la cena pronta. La Wind ha addirittura suddiviso le sue politiche di work-life balancing in tre filoni: time saving (servizi di disbrigo pratiche, lavanderia e riparazioni), family (nidi e asili per i quali i dipendenti non pagano l'iscrizione) e benessere (campagne di prevenzione, convenzioni con centri sportivi, corsi). Oltre al settore della pubblica amministrazione (novità di quest'anno) e delle grandi aziende, il Premio Famiglia-Lavoro mira a coinvolgere le piccole e medie aziende, che nell'edizione 2008 erano state un po' oscurate dalle "grandi". «In moltissime Pmi esistono buone prassi consolidate, che però si fatica a formalizzare - spiega il professor Molteni -. Partecipare a questo Premio può essere un bel modo per ottenere visibilità e un percorso di audit e formativo in azienda». Le buone prassi, insomma, fanno bene al business.

## LOMBARDIA

### Una donna su tre fa il part-time

**U**na donna su 3, in Lombardia, ha un lavoro a tempo parziale, con una concentrazione massima nella provincia di Sondrio (33,1 per cento) e minima a Pavia (17,5 per cento). È forse la prova più lampante che le imprese lombarde hanno imboccato la strada della conciliazione famiglia-lavoro e difficilmente torneranno indietro, anche in tempi di crisi. La percentuale complessiva dei contratti part-time è mediamente del 14,4 sul totale. Milano fa caso a sé, non tanto per quel che riguarda le donne (nel 32,7 per cento dei casi lavorano a tempo ridotto) ma per gli uomini: si registra infatti il record regionale del 4,8 per cento dei lavoratori maschi part-time, forse sintomo di una divisione dei ruoli in famiglia più paritaria che altrove o comunque di una maggiore flessibilità. Basti pensare che a Sondrio gli uomini in part-time sono appena lo 0,8 per cento, intorno all'1 per cento a Cremona, Brescia, Lecco e Mantova. I dati, forniti dalla Regione Lombardia e da Altis (Università Cattolica), mostrano un altro aspetto interessante. A Milano tra le donne che hanno un contratto a tempo determinato, la metà ha anche un orario ridotto. Questa sembra essere una specificità tutta ambrosiana, legata forse al fatto che nella metropoli diventa la strada più semplice per rientrare nel mondo del lavoro dopo un periodo più o meno lungo dedicato alla famiglia; nelle altre province infatti la media dei contratti di part-time a tempo determinato delle donne scende anche sotto il 10 per cento, con un minimo di 2,6 per cento a Como e di 3,3 per cento a Brescia. (A.Ma.)

In primo piano

di Francesco Riccardi

élettore

## STATALI Fannulloni si diventa Cura in 6 azioni per evitarlo

**C**i sono i fannulloni «disillusi», quelli «incompetenti», i «demotivati» e le «vittime» che non hanno avuto il riconoscimento che meritavano, categoria a rischio di equivoco con quella dei «miracolati che si sentono penalizzati». Insomma, il fannullone che si annida nella pubblica amministrazione non è di un solo tipo, ma soprattutto non è (quasi) mai un fannullone «genetico», nato così. Lo è diventato, in un contesto che evidentemente non riesce a produrre efficienza e favorisce invece disaffezione e una selezione avversa con fuga dei migliori. È questa la tesi da cui parte Giovanni Valotti, professore ordinario di Management pubblico all'Università Bicconi di Milano, in un agile volume («Fannulloni si diventa») scritto in maniera semplice ed efficace, con quella chiarezza - verrebbe da notare - dalla

quale la burocrazia è lontana anni luce. Alla vigilia dell'approvazione dei decreti attuativi della riforma del ministro Renato Brunetta, Valotti spiega anzitutto quali siano i tre principi cardine per cambiare lo stato della pubblica amministrazione e prescrive poi - utilizzando la metafora del dottore - una "cura" composta da 6 "medicinali". I tre elementi necessari alla modernizzazione dell'apparato statale sono «la misurazione



Giovanni Valotti  
**Fannulloni si diventa**  
Una cura per la burocrazia malata  
Università Bicconi editore  
176 pagine, 15 euro

dei risultati, la trasparenza e la meritocrazia», spiega il professore in ciò non discostandosi, almeno a livello teorico, da quanto il governo sta facendo. Declinando invece più nel concreto le azioni necessarie, Valotti spiega come occorra «fare poche cose, con le persone giuste, esposte alla concorrenza, vera o simulata che sia», «rivoluzionare i modelli organizzativi e gli organici», «trasformare i burocrati in manager», «svecchiare il linguaggio e comunicare anche e soprattutto all'interno della stessa organizzazione», «favorire l'interscambio fra pubblico e privato, con carriere realmente trasversali tra un comparto e l'altro». Infine, serve «più politica», nel senso non di una politicizzazione dei rapporti di lavoro «ma di una visione strategica di lungo periodo, che sappia indicare obiettivi precisi». Il libro di Valotti sarà domani al centro di un dibattito alla Bicconi (Milano, via Roentgen 1, dalle ore 9,30) al quale interverranno Bonanni, Cipolletta, Delbono, Formigoni, Lanzillotta e Naddeo.