

QUALITA' DEL LAVORO E STRATEGIE FORMATIVE

di Luigi Frey e Gabriella Pappadà

XVIII Convegno Nazionale AIEL di Economia del Lavoro

Modena, 23-24 settembre 2004

Sessione tematica: *Qualità del lavoro*

0. Introduzione

La flessibilità del lavoro, favorita in Italia dalle riforme in atto nell'ultimo decennio cfr. (Frey e Croce, 2002; Frey e Pappadà, 2003), e il diffondersi della società della conoscenza (cfr. Frey, Livraghi e Pappadà, a cura di, 2003) rischiano di instaurare dei fallimenti di mercato che destrutturano la qualità del lavoro in Italia, almeno per quanto riguarda alcune categorie di lavoratori più svantaggiati.

Gli studi recenti hanno messo in luce come i cosiddetti lavoratori atipici (che si identificano nella categoria che non ha un contratto a tempo pieno e indeterminato) rischiano di affrontare la precarietà dell'occupazione (cfr. Massarelli e Santacroce, 2001; Accornero, Altieri e Oteri, 2001; Frey e Pappadà, a cura di, 2003). A tale proposito è importante, tuttavia, evidenziare che non tutti i lavoratori atipici sono da considerarsi precari perché alcune tipologie contrattuali sono utilizzate semplicemente come espressione "positiva" di flessibilità. Alcuni dei lavoratori atipici, come per esempio i *professionals* vantano condizioni di lavoro migliori persino dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato. I contratti di lavoro di durata breve scarsamente tutelati, quali per esempio la "ex collaborazione coordinata continuativa", hanno rappresentato un lampante esempio di dualità del lavoratore atipico poiché utilizzati sia per mansioni di livello più basso, con condizioni contrattuali insoddisfacenti, sia da amministratori e sindaci di società, da revisori dei conti e da altre figure professionali altamente specializzate (cfr. Isfol, 2002).

Il motivo per cui è soprattutto il lavoro atipico a condurre verso la precarietà è da individuarsi nel suo progressivo indebolimento della tutela di alcuni lavoratori, rafforzando la distinzione fra *core* e *periphery* all'interno della forza lavoro. In sintesi, le imprese hanno convenienza a ottenere margini di flessibilità, affiancando alla forza lavoro stabile la forza lavoro d'aggiustamento. Sono due gli strumenti a cui fare riferimento per garantire tale flessibilità: da un lato l'*outsourcing* (utilizzabile anche nel caso in cui la conoscenza richiesta sia altamente specializzata e non è efficiente provvedere internamente alla produzione), dall'altro il ricorso a contratti atipici per l'assunzione di lavoratori temporanei, tenuti spesso a svolgere mansioni di livello basso. Il lavoro atipico è spesso utilizzato per aggiustare la forza lavoro mentre il lavoro permanente, altamente tutelato dalla legge e dai contratti collettivi, diventa il core dell'impresa, attorno a cui essa ruota, implementando processi di fidelizzazione dei lavoratori, quali la mobilità professionale interna, gli investimenti in formazione e l'*efficiency wage*. Per l'impresa non è, infatti, efficiente formare se il rapporto di lavoro si limita ad essere considerato temporaneo e l'impresa non ha aspettative di ricavi futuri (cfr. Booth, Francescani e Frank, 2002). Sebbene ai lavoratori atipici siano connessi costi di aggiustamento ridotti (cfr. Bentolila, Bertola, 1990; Bentolila, Saint Paul, 1994), alcuni lavori critici hanno sottolineato gli svantaggi connessi, anche dal lato della stessa impresa, che non può costruire aspettative di benefici futuri scaturenti da essi (cfr. Farber, 1999; Arulampalam e Booth, 1998).

Questo saggio intende concentrarsi sul dibattito internazionale della qualità del lavoro e sul rischio che la flessibilizzazione del mercato del lavoro, se non accompagnata da contromisure che favoriscono l'occupabilità, inneschi la trappola del lavoro precario. Alcuni studi empirici condotti sulla realtà italiana hanno, infatti, messo in evidenza che è difficile la transizione da lavori scarsamente tutelati verso lavori "buoni" (cfr. Frey, Croce, Pappadà e Cavicchia, 2002 e la bibliografia dettagliata). Una strategia da adottare è senza dubbio l'incentivazione delle diverse forme di apprendimento. Nel saggio si introduce, infatti, l'ipotesi che la probabilità di rimanere intrappolati in queste forme di lavoro precario dipenda significativamente dalla carente accumulazione di capitale umano. Se i contratti atipici fossero integrati da

soddisfacenti opportunità di *learning*, si innescherebbero prospettive future di mobilità professionale interna ed esterna per i lavoratori coinvolti.

Da tali verifiche empiriche emergerebbe che le strategie che influiscono su tale livello d'apprendimento formale (tramite le istituzioni formative), non-formale (tramite le organizzazioni produttive e di formazione), informale (per iniziativa personale dei lavoratori e attraverso l'esperienza operativa) assumono un rilievo decisivo per la qualità del lavoro dei lavoratori occupabili/occupati.

Ne discenderebbero pertanto conseguenze importanti per le politiche del lavoro e per le strategie individuali dei lavoratori, delle loro famiglie e dei gruppi sociali organizzati.

1. Il concetto di qualità del lavoro

La qualità del lavoro è stato un argomento molto dibattuto negli ultimi anni sia a livello internazionale, sia nazionale. Il concetto di fondo è che esistono dei lavori "buoni" e dei lavori "cattivi" e che questi ultimi si identificano con quelli che provocano un impatto negativo sul benessere dei lavoratori, in quanto presentano condizioni di lavoro non soddisfacenti.

Negli anni '50 (cfr. Ginzberg, 1951) prese piede in America un intenso dibattito a proposito e il lavoro "cattivo" si identificava con il lavoro sottopagato. Lo sviluppo di questa tematica ha successivamente coinvolto non solo economisti ma anche altri scienziati sociali, tra cui sociologi e psicologi, includendo così altre variabili connesse allo stato sociale e all'ambiente di lavoro¹.

Da una variabile puramente oggettiva ci si dirige verso una percezione soggettiva della qualità del lavoro (cfr. Frey, 1995), suggerita da molti psicologi (cfr. per esempio, Spaltro, 1996) che sottolineano la crescente importanza della percezione dell'individuo. Questa soggettività deve essere tuttavia superata al fine di misurare delle variabili standard di qualità, perciò diverse ricerche si sono mosse verso questo obiettivo. Secondo alcuni si dovrebbero considerare "cattivi" quei lavori che non sono accettati dai lavoratori, ma questo approccio non è adatto perché buona parte di questi lavori sono purtroppo accettati dall'individuo poiché l'alternativa ad essi sarebbe la disoccupazione, quindi nessuna forma di reddito. Mentre il lavoro non deve essere solo lo strumento che permette di avere una fonte minima di reddito, ma deve essere risorsa di benessere per l'individuo e per la famiglia. Il lavoro deve consentire l'ottenimento di capacità, le quali rappresentino la libertà individuale di acquisire well-being, inteso nel senso espresso da Sen (1992). "...Il well-being di una persona può essere visto in termini di qualità dell'essere di quella persona. Si può pensare che la vita consista di un insieme di 'funzionamenti' composti di stati di essere e di fare... I funzionamenti rilevanti possono variare da cose elementari...come essere in buona salute... ad acquisizioni più complesse come essere felice, avere rispetto di sé, prendere parte alla vita della comunità..." (Sen, 1992, p. 63 – per ulteriori discussioni sulla qualità della vita cfr. la bibliografia citata da Sen nella nota 2). "...Strettamente legata alla nozione di funzionamento è quella di capacità di funzionare... La capacità è dunque un insieme di vettori di funzionamenti... e... l'insieme delle capacità nello spazio dei funzionamenti riflette la libertà della persona di scegliere tra le vite possibili..." (p. 64) "... Le capacità riflettono la libertà di perseguire ... il well-being, e possono avere... un ruolo diretto come elementi del well-being..." (p. 67). Una recente soluzione è stata avanzata nel campo della ricerca sui problemi dell'occupazione giovanile (cfr. Frey e Croce, 2000), considerando come lavori "buoni" quelli che consentono di promuovere il benessere personale, di partecipare attivamente alle decisioni, permettendo di costruire intorno a essi una vita ricca di soddisfazioni. Questo risulterebbe un tentativo di andare oltre il concetto di benessere utilitarista, in cui le finalità sono rappresentate dall'appagamento delle preferenze, includendo anche i concetti di risorse a disposizione dell'individuo e di libertà di scegliere, tra le diverse opportunità di cui si dispone per il raggiungimento del benessere personale e della propria famiglia.

2. Gli indicatori per definire la precarietà

Una recente conferenza internazionale su "the job quality" (23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, 12-20 July 2002 at Spetses – Greece) ha cercato di

¹ Un'accurata analisi del contesto economico, sociale e politico italiano degli ultimi quaranta/quarantacinque anni, in cui si è sviluppato il concetto di precarietà del lavoro connesso sia al lavoro regolare che al lavoro irregolare, è presente in Frey, Croce, Pappadà, Cavicchia, 2002.

analizzare diversi aspetti connessi a questo tema, basando le definizioni di lavoro “buono” o “cattivo” sulle condizioni di lavoro (Brosnan, Scully, 2002; Burchell, Fagan, 2002; Felstead, Gallie, 2002; Frey, Pappadà, 2002). In questa direzione si è mosso anche l’ILO con i lavori sul *decent work*, che rappresentano una tappa fondamentale degli studi sulla definizione del lavoro precario.

Sebbene nell’ambiente anglosassone il termine “occupazione precaria” ancora non esiste, il diffondersi di questi fenomeni nei Paesi come la Spagna e l’Italia ha sollevato un interesse della stessa Unione Europea in questa direzione. L’introduzione dei contratti atipici ha intensificato il dibattito sulla riduzione della sicurezza del lavoro (Standing, 1999) attraverso l’erosione del sistema protezionistico che caratterizza il lavoro tipico. Tale dibattito sull’analisi delle cause e delle conseguenze della precarietà del lavoro risulta molto attivo, sia a livello internazionale che nazionale (cfr. Frey e Croce, a cura di, 2002 e la bibliografia citata).

Il dibattito sulla qualità del lavoro e sul fabbisogno di individuare delle misure adeguate a contenerlo si focalizza, innanzitutto, sulla definizione del lavoro “buono” e del lavoro “cattivo”. Una soluzione oggettiva possibile potrebbe essere ricercata nei recenti studi sociologici ed economici, che analizzano lo sviluppo del benessere degli individui in diversi contesti (cfr., per esempio, Frey e Livraghi, a cura di, 1999). In questa luce, una vasta gamma di elementi materiali e immateriali (tra cui riveste un ruolo fondamentale il capitale umano) sono indici di benessere, ovvero indicatori di pari opportunità, partecipazione attiva nella società e libertà. Questo approccio è ben espresso da Somavia (2000) che esprime il parere sul *decent work*, affermando che: “... *Decent work means work which is carried out in conditions of freedom, equity, security and human dignity...*”.

Secondo l’ILO (2001) il *decent work* è espressione delle prospettive dell’individuo circa: le condizioni di lavoro; l’equilibrio tra lavoro e tempo dedicato alla famiglia; prospettive professionali e personali e sviluppo delle capacità, conoscenze e competenze accumulate. In quest’ottica, sin dagli anni ottanta, l’approccio europeo sul lavoro precario distingue varie dimensioni del fenomeno e cerca di identificare una lista di criteri oggettivi. Una prima lista, ideata dai Rodgers (1989) per l’ILO, enfatizzava che la precarietà non è solo connessa al lavoro atipico, ma è soprattutto legata a quattro dimensioni:

- Sicurezza (continuità dell’occupazione - in quest’ottica il lavoro a tempo determinato è considerato precario);
- Condizioni di lavoro (tra cui reddito e orario di lavoro);
- Protezione (tra cui la protezione contro la discriminazione e i licenziamenti ingiustificati, ma anche il senso della protezione sociale connessa alla sicurezza degli ammortizzatori sociali);
- Vulnerabilità economica dovuta a bassi redditi da lavoro.

Gli approcci recenti dell’ILO, basati sui suggerimenti di Standing (1999) hanno esteso la summenzionata lista, identificando altre dimensioni:

- Sicurezza del mercato del lavoro (opportunità occupazionali per tutti);
- Stabilità dell’occupazione (protezione contro la perdita dell’occupabilità);
- Sicurezza occupazionale (sviluppo di un senso di stabilità personale in una prospettiva dinamica di insicurezza del lavoro dovuta a frequente mobilità esterna);
- Sicurezza del lavoro (includendo condizioni di lavoro, salute e ambiente di lavoro);
- Sicurezza dell’apprendimento (possibilità di *lifelong learning* in un ampio contesto che favorisca la creazione e diffusione di conoscenza e competenze, attraverso l’accesso all’istruzione e alla formazione);
- Sicurezza del reddito;
- Sicurezza della rappresentazione sindacale².

Il sistema fordista, in cui il ruolo del lavoratore è ben identificato, è ormai superato, l’organigramma dell’impresa tende ad appiattirsi sollecitando *l’empowerment*. Lo schema organizzativo ben delineato è sostituito da uno nuovo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere in maniera dinamica mansioni diverse; la regolarità del posto di lavoro di metà degli anni sessanta è man mano sostituita da una struttura di posti di lavoro in continuo cambiamento (cfr. Bridges, 1995). Tali processi di innovazione stanno conducendo verso il downsizing e l’outsourcing e sono accompagnati dall’esigenza di identificare nuovi modelli organizzativi

² “...Representation security comes from the existence of organizations able to defend the interests of those in vulnerable positions, giving those subject to controls a collective voice to bargain with controllers. It depends on strong voice for those in and potentially in labour market...” (Standing, 1999, p. 194-195).

(cfr. Gallino, 1996 e 2001), attuando pertanto un processo di “decomposizione della forza lavoro” (cfr. Bologna e Fumagalli, a cura di, 1997) e di individualizzazione del lavoro (Censis, 2001). In un tale contesto, l’approccio dinamico degli indicatori di Standing risulta sicuramente più dettagliato e idoneo rispetto al precedente approccio di Rodgers, sebbene quest’ultimo rimane il punto di partenza del dibattito seguito dall’ILO.

L’analisi sia di tipo qualitativo che di tipo quantitativo sulla qualità del lavoro, sull’insicurezza del posto di lavoro, sulle cause e conseguenze della precarietà, sul fenomeno di alternanza di lavori di breve durata con periodi di disoccupazione hanno evidenziato che il fenomeno della precarietà è fortemente connesso al percorso di medio/lungo periodo che affronta il lavoratore precario. I risultati degli studi e delle valutazioni statistico/empiriche promossi in questo campo sia a livello europeo (cfr. ESOPE³), sia a livello italiano (cfr. Sestito 1996; Casadio, D’Aurizio e Tartaglia Polcini, 2000; Massarelli e Santacroce, 2001; Accornero, Alteri e Oteri, 2001; Frey e Pappadà, 2003) hanno, infatti, evidenziato che c’è una forte rilevanza dinamica nel fenomeno della precarietà.

In quest’ottica di evoluzione dinamica del posto di lavoro, gli aspetti concernenti l’ambiente di lavoro, le opportunità di learning e la partecipazione attiva alle decisioni aziendali acquistano sempre maggior peso nel processo di valutazione della *job satisfaction*. Il lavoratore trae benessere dalla flessibilità e dal cambiamento se questo gli permette di adeguare gli orari di lavoro alle proprie esigenze, consentendo di svolgere diverse mansioni, accumulando conoscenze e competenze e sfuggendo alla monotonia, alla routine.

Tab. 1 – Indicatori della qualità del lavoro proposti dalla Fondazione di Dublino

Indicatori sociali
<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>lavoro precario</i> (posto di lavoro sicuro/insicuro) ○ <i>orario di lavoro irregolare</i> (lavoro notturno e festivo, lavoro a turni) ○ <i>opportunità di learning</i> (formale, non-formale e informale) ○ <i>opportunità di partecipazione</i> (consultazione e discussione delle problematiche aziendali) ○ <i>lavoro estenuante</i> ○ <i>lavoro ripetitivo e monotono</i> ○ <i>lavoro intensivo</i> (sotto forti pressioni, a ritmi molto sostenuti) ○ <i>orari di lavoro rigidi e monitorati</i> ○ <i>monitoraggio intensivo delle diverse fasi del lavoro</i> ○ <i>discriminazione sul posto di lavoro</i> (di sesso, di età, di razza) ○ <i>violenza psichica, fisica o sessuale.</i>

Fonte: Dhondt e Houtman, 1997.

L’indagine della Fondazione di Dublino ha evidenziato importanti risultati a questo riguardo, prestando attenzione all’analisi delle opportunità di apprendimento dei lavoratori. Di particolare interesse risulta la carenza di opportunità di *learning* connesse a un lavoro che richiede mansioni molto elementari. Questa carenza mette i lavoratori coinvolti in una posizione sfavorevole rispetto ai lavoratori qualificati, poiché le opportunità di migliorare le condizioni di lavoro si riducono ulteriormente a causa della scarsa accumulazione di capitale umano di cui questi lavoratori dispongono.

Questo risultato è un elemento chiave per la tesi che si vuole sostenere in questo saggio, poiché le opportunità di ottenere un posto di lavoro a condizioni soddisfacenti è strettamente correlata all’accumulazione di capitale umano e al fabbisogno di competenze in continua evoluzione (Tujinman and Schömann, 1996). In una società della conoscenza, caratterizzata da un concetto del lavoro sempre più dinamico, l’individuo deve munirsi di conoscenze e competenze (per una dettagliata bibliografia cfr. Ocse,

³ Una ricerca comparativa sull’occupazione precaria in cinque Paesi europei (Francia, Germania, Italia, Spagna e Regno Unito) promossa dalla DGXII e coordinata dall’Università Pubblica di Navarra, a cui hanno collaborato per l’Italia il CERES (Centro di Ricerche Economiche e Sociali), per la Francia il CEE (Centre d’Etudes de l’Emploi), per la Germania il Centro di Ricerche ECONOMIX, per la Spagna il Centro di Ricerche ICAS e per l’Inghilterra l’IER (Institute for Employment Research) del l’Università di Warwick.

2001b), al fine di diventare il *knowledge worker* che assume un ruolo attivo nel mercato del lavoro (cfr. Frey, Livraghi e Pappadà, a cura di, 2003).

3. La società della conoscenza e i mercati del lavoro

Come sottolinea Lindley (2003, p. 44 e ss.), la *learning society* (società dell'apprendimento) "...contiene al suo interno un disegno a livello embrionale di un moderno stile di vita..." caratterizzato "...sia dalla crescente integrazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione ... sia da un potenziale ampliamento e approfondimento del coinvolgimento delle persone nell'apprendimento nel corso della loro vita quotidiana, e nel lavoro...". La *knowledge society* (società della conoscenza) si distinguerebbe dalla precedente per "... la visione che essa porta dal cambiamento strutturale di lungo periodo in campo economico. Tale visione consiste nella convinzione che la produzione, la disseminazione e l'uso della conoscenza avranno un ruolo preminente per la creazione e lo sfruttamento della ricchezza... Sempre più organizzazioni saranno spontaneamente indirizzate verso la produzione, la disseminazione e l'uso della conoscenza...".

Ciò significa che:

- a) l'apprendimento dovrebbe essere un'attività continua;
- b) la conoscenza dovrebbe essere riconosciuta come un asset del quale è necessario che siano monitorate e sviluppate attentamente la natura e l'allocazione, insieme alle condizioni che ne governano l'accesso, specialmente in realtà sottoposte a continui processi di cambiamento tecnologico ed economico/sociale, coinvolgendo tra l'altro in modo decisivo i mercati del lavoro.

Le ricerche effettuate e in corso indicano che la produzione, la disseminazione e l'utilizzo delle conoscenze comportano conseguenze importanti sui livelli e sulla struttura dell'occupazione, nonché sul funzionamento dei mercati del lavoro.

Dal punto di vista dei livelli dell'occupazione, il confronto tra esperienza statunitense ed esperienze europee rivelerebbe dinamiche diverse, dipendenti in misura notevole da diversi atteggiamenti di fronte alle opportunità aperte dal perseguimento della società della conoscenza.

In tale luce, l'analisi delle tendenze dell'occupazione non può prescindere da importanti aspetti di modifiche della struttura dell'occupazione.

Gli aumenti di occupazione più rilevanti si avrebbero infatti nei settori di beni e servizi legati alle tecnologie informatiche e delle telecomunicazioni con importanti effetti compensativi rispetto ai settori produttori, distributori, utilizzanti altri beni e servizi meno riconducibili alla produzione, distribuzione e all'utilizzo di conoscenze (cfr. Zanetti, a cura di, 2000). Inoltre, il materiale informativo disponibile indica che vi sono importanti effetti qualitativi anche nei settori in cui i livelli occupazionali non aumenterebbero, a vantaggio dell'occupazione di lavoratori in possesso di competenze "di base" o "trasferibili", cioè capaci di comunicare, leggere, scrivere, fare conti, risolvere problemi, lavorare con altri, migliorare il proprio apprendimento e la performance, usare il computer e gli altri strumenti informatici, valorizzare in modo intelligente le proprie esperienze "pratiche".

Ciò significa che la struttura dell'occupazione si modificherebbe con un aumento di peso degli occupati nei suddetti settori e con le suddette capacità e una diminuzione di peso degli occupati in altri settori, nonché un aumento di peso degli occupati ad elevato livello di apprendimento formale, non-formale e informale a danno dell'occupazione con più basso livello di apprendimento (cfr. Pappadà, 2003; Frey, 2003).

Gli effetti sull'occupazione e sulla sua struttura qualitativa per settori professionali e livelli di apprendimento passa attraverso peculiari modalità di funzionamento dei mercati del lavoro.

4. Fallimenti dei mercati del lavoro e problemi di apprendimento

Gli effetti finali sulla struttura quantitativa e qualitativa dell'occupazione in termini di stock sono il risultato di modifiche della domanda di lavoro in termini di flussi.

La domanda di lavoro tende quindi a concentrarsi in settori e con riferimento a lavoratori con determinate caratteristiche qualitative preferite dalle organizzazioni produttive (in particolare, le imprese). Per soddisfare le proprie esigenze, queste organizzazioni cercheranno di incentivare la necessaria offerta sui mercati del lavoro attraverso le condizioni di lavoro (monetarie e non monetarie) corrispondenti agli obiettivi di well-being dei lavoratori e dei loro familiari.

D'altronde, gli organismi possono cercare di investire in learning non-formale, in modo da adeguare le competenze dei lavoratori alle suddette esigenze, sostenendo però dei costi che non sempre sono compensati dai rendimenti/benefici desiderati, soprattutto perché altri organismi produttivi (grazie alla mobilità del lavoro) possono “pescare e cacciare di frodo” (il cosiddetto “poaching” = cfr. Marsden, 1999) le competenze acquisite dai lavoratori formati.

Ciò limita il funzionamento dei mercati del lavoro dal lato della domanda (cfr. Booth e Snower, a cura di, 1996). Limiti dal lato dell'offerta possono derivare da ostacoli (ad esempio socio-istituzionali) al di là dei costi di produzione/trasmisione della conoscenza, nonché dalla presenza di carenze o asimmetrie informative in merito alle conoscenze accumulate dai lavoratori potenziali e/o richiedibili dalla domanda di lavoro. Questi limiti possono emergere, come insegnano le discussioni a livello europeo sui mismatches professionali, anche quando i processi di apprendimento sono organizzati/realizzati tramite istituzioni formative. La “qualificazione” prodotta da queste istituzioni può riguardare capacità/qualità diverse da quelle richieste da una o più unità produttive, pure in termini di competenze generali su cui eventualmente fondare processi di apprendimento diretti a produrre o a riprodurre competenze specifiche. I limiti di funzionamento dei meccanismi di mercato si hanno anche quando i lavoratori qualificati ottengono delle condizioni di lavoro insoddisfacenti, inadeguate anche in relazione ai costi diretti e indiretti sostenuti per l'apprendimento. Nel caso in cui, soprattutto nell'ipotesi di “qualificazione formale”, le unità produttive sono chiamate a riconoscere all'offerta di lavoro “qualificata” condizioni di lavoro da esse considerate economicamente insostenibili e/o i lavoratori “qualificati” non accettino condizioni da loro considerate inadeguate anche in relazione agli eventuali costi sostenuti (da loro e da altri membri della famiglia) per acquisire le conoscenze, si ritorna a limiti di funzionamento dei meccanismi di mercato come quelli menzionati sopra.

Si parla in questo contesto (cfr. ancora Booth e Snower, 1996) di veri e propri fallimenti del mercato che farebbero emergere l'opportunità di interventi da parte degli organi pubblici. Tra l'altro, questi interventi risulterebbero aspetti importanti delle politiche strutturali dell'occupazione (cfr. Frey, 1996), anche perché la mancanza di essi avrebbe importanti conseguenze sull'espansione della problematica occupazionale, come insegnano le ricerche sulla realtà italiana.

5. Condizioni di lavoro soddisfacenti e apprendimento

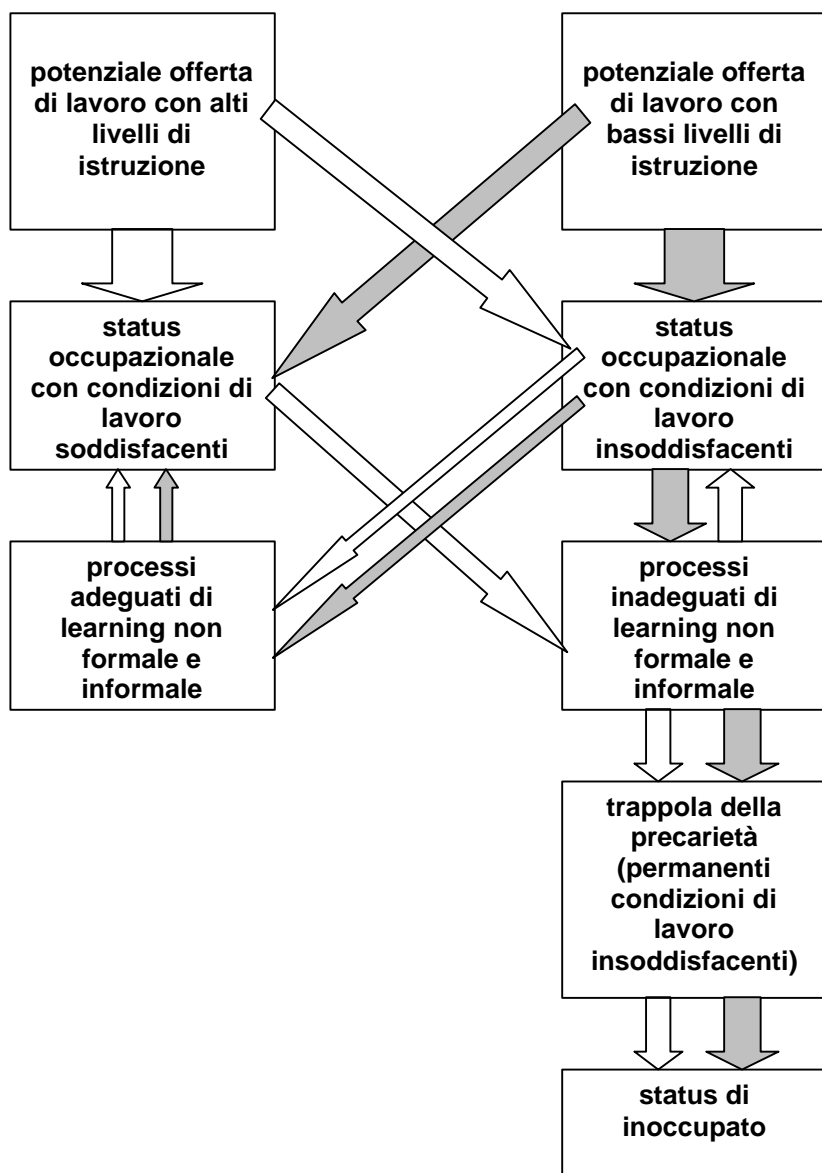
I limiti al funzionamento corretto del mercato potrebbero contenersi se si implementassero degli interventi per favorire l'ottenimento di condizioni di lavoro migliori.

Come è sottolineato in questo saggio, il capitale umano che si accumula attraverso l'apprendimento in tutto l'arco della vita è senza dubbio un intervento primario nella lotta alla precarietà. Gli studi empirici rafforzano l'ipotesi che l'apprendimento formale (cfr. Ghignoni, 2001; Massarelli e Santacroce, 2001), non-formale (cfr. Berliri e Pappalardo, 2001; Croce, 2002) e informale (Pappadà, 2003) influisca positivamente sull'occupabilità e sulle condizioni di lavoro degli individui coinvolti. Un ruolo fondamentale sia a livello empirico che teorico è riconosciuto all'istruzione, pertanto di seguito si rappresenta un diagramma di flusso in cui individui con diversi livelli di studio hanno probabilità differenti di ottenere condizioni di lavoro soddisfacenti.

I risultati menzionati nei paragrafi precedenti mettono in evidenza una serie di caratteristiche intrinseche al mercato del lavoro (Frey, Pappadà, 2003):

- i lavoratori istruiti/qualificati hanno maggiore probabilità di ottenere posti di lavoro con condizioni contrattuali migliori rispetto ai meno istruiti/qualificati;
- i lavoratori che iniziano con un lavoro atipico hanno minori possibilità di migliorare le proprie condizioni di lavoro soprattutto se il loro livello di istruzione è basso;
- la probabilità di migliorare le condizioni di lavoro è legata al grado di istruzione posseduto e alle possibilità di *learning* non-formale e informale da implementare durante il periodo di lavoro;
- una larga schiera di lavoratori atipici con livelli inadeguati di *learning* (formale, non-formale e informale) rischiano di restare “intrappolati” nella precarietà con un alto rischio di perdere lo status di occupato.

Grafico 1 - Diagramma di flusso della trappola della precarietà per livelli di istruzione



Nel grafico 1 si è voluto riassumere il fenomeno della “trappola” (ovvero del rischio di permanere durevolmente) in condizioni di lavoro insoddisfacenti, evidenziando la presenza di due tipi di lavoratori, distinti per livello di istruzione all’inizio della vita attiva, con lo scopo di individuare la correlazione tra contratti con condizioni di lavoro insoddisfacenti e prospettive di migliorare le condizioni di lavoro. Nella fase iniziale di inserimento nel mercato del lavoro, i lavoratori più istruiti hanno maggiori probabilità di ottenere un posto di lavoro “buono” che include adeguati processi di *learning*. Inoltre, la transizione da posti di lavoro con cattive condizioni di lavoro verso quelli con condizioni migliori è possibile se vengono implementati adeguati processi di *learning*, utili sia ai meno istruiti che ai più istruiti.

Le frecce del grafico hanno diverse dimensioni in modo da evidenziare le diverse probabilità di transitare da uno status all’altro, anche se la carenza di *lifelong learning* influisce sfavorevolmente sui

lavoratori sia quando le condizioni di lavoro sono insoddisfacenti sia quando sono soddisfacenti. Il *learning* deve costituire una parte integrante della vita di un uomo per garantirgli di ottenere delle condizioni di lavoro soddisfacenti nel corso della vita attiva, ovvero benessere adeguato alle proprie aspirazioni.

La carenza di *learning* rischia di condurre persino verso un peggioramento delle condizioni di lavoro permanente, proprio perché non si deve intendere rilevante solo la stabilità del posto di lavoro, ma anche una serie di altri indicatori inerenti le condizioni monetarie/non monetarie, incluso l'ambiente di lavoro, il tipo di mansioni svolte. La ripetitività, la mancanza di prospettive di carriera sono aspetti rilevanti che fanno capire quanto non basti avere un posto di lavoro sicuro per esserne gratificato.

Tra l'altro l'acquisizione di capitale umano è un fattore rilevante di crescita endogena di un Paese, poiché va al di là del benessere individuale del lavoratore fino a incidere sul benessere dell'intera collettività (Barro e Sala-i-Martin, 2001).

In sintesi si può affermare che la carenza di capitale umano innescherebbe un circolo vizioso negativo che sfocerebbe in una trappola di scarsa qualità del lavoro e contenuta crescita economica. Gli investimenti in capitale umano favorirebbero invece il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita di un paese, incentivando una serie di esternalità positive reciproche tra creazione di lavoro qualificante e crescita del numero di lavoratori qualificati (cfr. Snower, 1996).

A questo proposito la Commissione Europea offre largo spazio al *lifelong learning* che consente di sviluppare sempre nuove competenze (cfr. La Rosa, 2001; Montedoro, 2001), favorendo così i percorsi di carriera in un contesto economico e sociale in cui il cambiamento richiede alti livelli di *skills* e i lavoratori qualificati sono chiamati ad aggiornare continuamente le proprie competenze (cfr. Alberici, 2001).

Al fine di monitorare le esperienze nazionali dei Paesi membri, la Commissione Europea svolge periodicamente delle indagini sull'esclusione sociale, dedicando largo spazio all'influenza dell'occupazione e delle condizioni di lavoro su tale fenomeno.

Nell'ultimo rapporto sull'esclusione sociale in Europa, la Commissione Europea ha evidenziato l'importanza del *lifelong learning* (inteso sia formalmente attraverso il *training* organizzato dalle imprese o da enti di formazione, sia informalmente attraverso il *learning on-the-job*), quale strumento adeguato a sfuggire alla precarietà.

Tutti questi interventi della Commissione si basano su principi concordati durante il meeting di Lisbona (cfr. Isfol, 2001). Nel 2000 a Lisbona, la Comunità Europea (2003) ha evidenziato i rischi di esclusione sociale che scaturiscono da condizioni di lavoro cattive e dalla vulnerabilità del posto di lavoro. In quella sede ci si è preposti perciò non solo di combattere la disoccupazione ma anche i *dead-end jobs*, ovvero i posti di lavoro "cattivi", fissando una strategia di *more jobs and better jobs*.

6. Modello econometrico e verifiche empiriche

Le implicazioni teoriche del diagramma di flusso presentato nel precedente paragrafo sono state sottoposte a verifica empirica utilizzando i dati italiani del panel europeo sulle famiglie (ECHP) relativo a sei waves annuali condotte dal 1994-1999.

Le verifiche empiriche riportate di seguito intendono testare l'impatto positivo dell'apprendimento sulla probabilità di ottenere migliori condizioni di lavoro e gli effetti che hanno le caratteristiche personali e occupazionali del lavoratore sulla probabilità di usufruire di apprendimento non-formale e informale.

In particolare, si intende verificare, attraverso l'utilizzo di modelli probit e la misurazione degli effetti marginali, che la probabilità di ottenere condizioni di lavoro monetarie e non monetarie soddisfacenti, dipenda sia da caratteristiche personali, sia dal background delle esperienze lavorative e di apprendimento dell'individuo. Tali verifiche sono rafforzate da due modelli probit che evidenziano come la probabilità di usufruire di formazione aziendale e in particolare specifica dipendono a sua volta dalle opportunità di apprendimento già godute dall'individuo e sono correlate negativamente ai contratti temporanei e alla permanenza nelle regioni del Mezzogiorno. L'analisi congiunta di tali risultati permette di comprendere meglio il fenomeno della "trappola" in condizioni di lavoro considerate insoddisfacenti.

Il concetto di base è che l'accumulazione di capitale umano favorisce l'ottenimento di un posto di lavoro considerato "buono". Il lavoratore della conoscenza che risulta avere un bagaglio di capitale umano adeguato alle esigenze dell'economia della conoscenza ottiene, infatti, delle condizioni di lavoro migliori. Quest'impatto positivo sul benessere del lavoratore è analizzato, in questa sede, dal punto di vista soggettivo. Il raggiungimento di un bagaglio di capitale umano auspicabile per essere lavoratore della conoscenza è strettamente connesso alla soddisfazione che l'individuo trae dal proprio posto di lavoro. Come avverte Sen

(1992), la misurazione del well-being incontra delle difficoltà di tipo pratico, dovute spesso a una carenza di informazioni a riguardo, pertanto è necessario adattare la metodologia agli obiettivi dell'analisi. In questa sede il benessere del lavoratore può, pertanto, essere misurato attraverso una percezione soggettiva del proprio stato di benessere (per una maggiore analisi sulla valutazione del benessere sia a livello soggettivo che oggettivo cfr. Frey e Pappadà e la bibliografia citata, 2003). Le finalità di questa misurazione sono strettamente connesse al livello di soddisfazione percepito dal lavoratore in merito alle proprie condizioni lavorative.

L'analisi empirica cerca di fare tesoro degli insegnamenti emersi dal dibattito internazionale e riportati in sintesi in quest'articolo, mettendo in luce un legame forte e crescente tra qualità del lavoro e apprendimento.

L'economia della conoscenza necessita di una partecipazione più attiva del lavoratore, il quale deve essere in grado di coordinare e autogestire le diverse forme di apprendimento di cui può disporre, e i fornitori di apprendimento devono essere sempre più attenti alle esigenze dell'individuo che apprende. Quest'attenzione alle capacità dell'individuo può rappresentare il punto di partenza di una valutazione dello stato di benessere più dettagliata e vicina all'approccio di Sen (cfr. Sen, 1985, cap. 2).

7. Risultati verifiche empiriche

Le prime stime (cfr. tab. 2), che si riferiscono alla probabilità di poter usufruire di formazione aziendale e di formazione specifica all'occupazione corrente, mostrerebbero come i lavoratori a tempo determinato e occasionali siano penalizzati. Dai risultati emergerebbe, infatti, che il tempo trascorso in azienda, il tipo di mansioni svolte, insieme alla durata del contratto abbiano degli impatti significativi sulla probabilità di seguire corsi di formazione. Questo risultato sembrerebbe confermare quanto già affermato sull'analisi costi-benefici degli investimenti in capitale umano. Una permanenza nell'impresa per un periodo medio-lungo prevedrebbe maggiori benefici futuri che incentiverebbero l'investimento in formazione, al contrario di quanto tende a succedere per i contratti di breve durata. Un altro risultato interessante fa notare che l'accumulazione di capitale umano attraverso apprendimento formale e non-formale innescherebbe un'esternalità positiva che favorirebbe un'ulteriore accumulazione di esso.

Tab.2 - Modello probit

	Probabilità di poter usufruire di formazione aziendale	Probabilità di seguire corsi di formazione specifici all'occupazione corrente
Genere (maschio)	--	-0.077**
Opportunità di apprendimento formale, non-formale e informale		
Livello di istruzione terziaria	0.315**	0.73**
Formazione aziendale	--	0.456**
Apprendimento formale e non formale goduto nell'anno precedente	0.616**	0.396**
Anni di anzianità nell'occupazione corrente (Esp. Specifica)	0.26**	0.016**
Mansioni intermedie nell'organigramma dell'impresa	0.16**	0.18**
Status occupazionale		
Contratto di lavoro a tempo determinato	-0.11**	0.064
Contratto di lavoro occasionale	-0.569**	-0.303**
Sud	--	-0.517
Costante	-1.363**	-0.77**

* significativo al 5%, ** Significativo all'1%.

Le verifiche empiriche suddette necessitano di essere lette insieme ai modelli probit, che analizzano gli impatti dell'apprendimento e dello status occupazionale sulla probabilità di ottenere condizioni di lavoro monetarie e non monetarie soddisfacenti.

Nella tabella 3 si rappresenta il modello probit per ogni status di soddisfazione lavorativa. Si è imposta una dummy che rappresenta il valore 0 quando la soddisfazione è valutata da 1 a 3, mentre assume valore 1 quando la soddisfazione è valutata da 4 a 6. Si sono calcolati, inoltre, gli effetti marginali delle variabili inserite nella stima, calcolati alla media delle variabili⁴.

Tab. 3 – Modelli probit

Variabili indipendenti	Soddisfazione monetaria		Soddisfazione della sicurezza del lavoro		Soddisfazione del tipo di lavoro		Soddisfazione dell'orario di lavoro		Soddisfazione dell'ambiente di lavoro	
	coeff.	dy/dx	coeff.	dy/dx	coeff.	dy/dx	coeff.	dy/dx	coeff.	dy/dx
Età	-0,045**	-0,002**	0,001	0,000	-0,001	0,000	0,001	0,000	-0,002	-0,001
Opportunità di apprendimento										
Livello di istruzione terziaria	0,633	0,025	0,26**	0,085**	0,384**	0,11**	0,181**	0,060**	0,334**	0,110**
Formazione aziendale	0,144**	0,057**	0,279**	0,088**	0,166**	0,051**	0,182**	0,061**	0,106**	0,037**
Formazione specifica	0,128**	0,051**	0,194**	0,064**	0,289**	0,089**	0,162**	0,055**	0,093**	0,033**
Anni di anzianità nell'occupazione corrente (Esperienza Specifica)	0,007**	0,003**	0,020**	0,007**	0,010**	0,003**	0,010**	0,003**	-0,000	-0,000
Mansioni di supervisor nell'organigramma dell'impresa	0,361**	0,142**	0,215**	0,069**	0,324**	0,094**	-0,094**	-0,033**	0,165**	0,056**
Status occupazionale										
Contratto di lavoro a tempo determinato	-0,111**	-0,044**	-0,871**	-0,330**	-0,212**	-0,071**	-0,140**	-0,050**	-0,034	-0,012
Contratto di lavoro occasionale	-0,409**	-0,158**	-0,958**	-0,364**	-0,436**	-0,155**	-0,432**	-0,161**	-0,293**	-0,110**
Part-time	-0,216**	-0,085**	-0,145**	-0,051**	-0,580	-0,019	0,061	0,021	0,120*	0,041*
Membro di club/associazione	0,108**	0,043**	0,110**	0,036**	0,108**	0,034**	0,114**	0,058**	0,049*	0,017*
Costante	-0,393		0,281**		0,432**		0,301**		0,465**	

* significatività al 5%, ** significatività all'1%.

Questi risultati possono essere interpretati da un punto di vista generico, mettendo in evidenza come il *lifelong learning* influenzi le condizioni di lavoro, apportando effetti positivi sulla soddisfazione soggettiva. Gli individui con un livello di istruzione e formazione alto sono più soddisfatti del loro lavoro sia in termini monetari, sia in termini non monetari. Le stime evidenziano, infatti, che le variabili inerenti l'istruzione e la formazione hanno sempre un impatto positivo sulla soddisfazione lavorativa, evidenziando una probabilità più alta di ottenere un lavoro soddisfacente.

Per quanto riguarda le variabili che concernono l'apprendimento informale, il discorso da farsi è più ampio. Le variabili connesse all'esperienza lavorativa (intesa come anni di anzianità e tipo di mansioni svolte, quali ad esempio quelle di supervisor) sono proxy del *learning by doing*, *learning by using*, *learning by interaction* che hanno luogo accidentalmente sul posto di lavoro. L'esperienza e il tipo di mansioni connesse al lavoro svolto nella stessa impresa ha sempre degli effetti positivi, questo spiega fenomeni come i percorsi di carriera che hanno luogo in maniera abbastanza programmata.

Un altro aspetto rilevante ai fini dell'apprendimento informale è la partecipazione attiva alla vita sociale attraverso l'iscrizione a club o associazioni. Questo consente all'individuo di interagire con altre persone in maniera più intensa rispetto a chi non è coinvolto in queste attività, stimolando delle ulteriori capacità di apprendimento e acquisendo delle conoscenze e competenze nuove dovute a questi frequenti contatti.

L'analisi della variabile età evidenzia che non sempre c'è un effetto positivo sulla soddisfazione lavorativa. Questo è dovuto a due aspetti: da un lato la valutazione che si fa è soggettiva pertanto bisogna considerare come alcune esigenze cambiano con l'aumentare dell'età; dall'altro bisogna tener conto che ci

⁴ Tali effetti marginali misurano la variazione della probabilità di essere soddisfatti in seguito ad una variazione infinitesima della variabile stessa.

sono alcune fasce di lavoratori (i giovani e le persone avanti nell'età) che sono particolarmente interessate dal lavoro precario e che pertanto hanno una valutazione negativa del loro posto di lavoro. La variabile età è, infatti, significativa solo per quanto concerne la soddisfazione monetaria, e il coefficiente risulta negativo. Questo potrebbe essere spiegato dal fatto che i giovani accettano più facilmente che queste condizioni lavorative siano "cattive" perché è visto solo come un periodo transitorio della propria carriera lavorativa, mentre le persone avanti nell'età, che hanno tra l'altro carichi familiari, accettano mal volentieri queste situazioni.

Per quanto concerne invece l'attuale stato occupazionale dell'intervistato, le verifiche empiriche rilevano che i lavoratori occasionali, part time o a tempo determinato hanno minori probabilità di ottenere soddisfacenti condizioni lavorative in confronto a coloro che hanno forme contrattuali standard. Questo aspetto evidenzia, purtroppo ancora una volta, che i contratti atipici sono spesso connessi a condizioni di lavoro di minore soddisfazione.

Per un'analisi più dettagliata di alcuni aspetti peculiari delle stime, si fa un confronto tra i diversi modelli dalla tabella 3.

Tale confronto consente di evidenziare molto nettamente che il livello di istruzione ha sempre un impatto positivo e forte sulla soddisfazione lavorativa. La formazione aziendale e quella specifica hanno degli effetti marginali sempre molto vicini a quelli dell'istruzione, con la particolarità che la formazione specifica ha un effetto marginale maggiore rispetto a quello della formazione generale nel caso della soddisfazione sul tipo di lavoro svolto.

Più basso risulta invece l'impatto positivo degli anni di anzianità in azienda, nullo risulta addirittura nel caso della soddisfazione circa l'ambiente di lavoro, mettendo in evidenza da un lato, come non sempre il lavoro a tempo indeterminato è fonte di soddisfazione se non accompagnato da altre condizioni di lavoro considerate positive e dall'altro, come il fattore ambientale è una condizione di lavoro distaccata dalle altre e che non dipende direttamente dal tipo di contratto, né dagli anni di anzianità in azienda. Persino il ruolo di supervisor ha un impatto più debole sulla soddisfazione derivante dall'ambiente di lavoro rispetto a quello che ha sulle condizioni monetarie, sulla sicurezza del lavoro e sul tipo di lavoro svolto. Un caso a parte è rappresentato dall'insoddisfazione dell'orario di lavoro perché i ritmi frenetici e intensi dei manager lasciano poco tempo alla vita personale.

A rafforzare la tesi sull'ambiente di lavoro, si aggiungono i risultati circa l'impatto dello status occupazionale su tale soddisfazione. Risulta, infatti, che solo il contratto occasionale ha effetti negativi su tale soddisfazione mentre gli altri stati occupazionali non sono significativi (è il caso del contratto a tempo determinato) o addirittura hanno effetti positivi (è il caso del part time). Il contratto occasionale ha sempre degli effetti marginali negativi molto elevati. Sembrerebbe che un contratto di questo tipo sia già di per sé portatore di insoddisfazione, a partire dall'insicurezza che esso genera, a seguire con l'insoddisfazione dell'orario di lavoro, delle condizioni monetarie, del tipo di lavoro e infine dell'ambiente.

Sotto questa luce, particolare attenzione deve essere rivolta a riforme quali la Legge Biagi, al fine di intensificare gli studi e le ricerche sui potenziali sviluppi delle forme contrattuali flessibili.

Queste stime rappresentano, pertanto, solo un primo passo del lavoro di analisi che potrebbe essere fatto se si raccogliessero maggiori dati su queste tematiche. Un'analisi accurata degli input e degli output delle diverse forme di apprendimento consentirebbe un anello di ricerca importante nella catena che conduce dall'apprendimento verso il lavoro "buono" e verso il benessere degli individui e delle loro famiglie.

8. Le strategie per l'apprendimento e il ruolo delle istituzioni pubbliche e dei mercati del lavoro

I fallimenti di mercato messi in luce in precedenza, crescenti nell'economia/società della conoscenza farebbero emergere l'opportunità di interventi da parte degli organi pubblici, nelle direzioni di:

- a) organizzare e realizzare, attraverso istituzioni appartenenti al sistema formativo pubblico o comunque finanziate nell'ambito della spesa pubblica, processi di qualificazione che mirino a contenere i costi a carico delle unità produttive e dei lavoratori. Le ricerche insegnano che gli interventi in questa direzione appaiono molto onerosi per la spesa pubblica e con probabile scarsa efficacia in termini di risposta adeguata alle esigenze di competenze specifiche, nei limiti in cui i processi di qualificazione non siano adeguatamente collegati con le esigenze delle unità produttive. A tale riguardo, vi sono profonde differenze anche a livello di mercato del lavoro locale e il cambiamento tecnologico/organizzativo è talmente rapido da rendere obsolete con estrema velocità molte competenze;

- b) facilitare e agevolare i processi di apprendimento organizzati e realizzati dalle unità produttive, agevolando una riduzione dei costi diretti e indiretti a carico di esse e dei lavoratori coinvolti. In un contesto di differenze profonde tra le varie unità produttive e di rapido cambiamento emergono anche in questo caso (pur se in misura ridotta) problemi di onerosità sulla spesa pubblica;
- c) organizzare e realizzare, attraverso istituzioni appartenenti al sistema formativo pubblico o comunque finanziati nell'ambito della spesa pubblica, processi di qualificazione miranti a produrre e trasmettere con costi limitati per le unità produttive e per le famiglie, conoscenze trasferibili che consentano rapidi aggiustamenti dei processi di apprendimento in relazione ai possibili squilibri tra struttura qualitativa dell'offerta e struttura qualitativa della domanda di lavoro. Una rigidità delle strategie di produzione e trasmissione delle conoscenze limiterebbe la maturazione diffusa di capacità/abilità di adattamento, guida e gestione del cambiamento;
- d) incentivare e agevolare la produzione/trasmisione di conoscenze classificabili tra le competenze generali e soprattutto il continuo aggiornamento di esse, attraverso istituzioni formative non gravanti sulla spesa pubblica, in una prospettiva di benessere di tutti, affinché si evitino manifestazioni di debolezza competitiva di alcuni gruppi di lavoratori nei confronti della domanda di lavoro in cambiamento;
- e) attenuare gli ostacoli socio-istituzionali o comunque diversi dai costi di produzione/diffusione delle conoscenze, nonché le carenze e asimmetrie informative in merito alle conoscenze accumulate dai lavoratori e/o richiedibili dalla domanda di lavoro. Gli interventi in questa direzione rientrano nelle politiche strutturali del lavoro (cfr. Frey, 1996) e possono porre problemi, oltre che di utilizzo delle risorse pubbliche, di compatibilità degli specifici interventi con rilevanti obiettivi di sviluppo umano.

È opportuno aggiungere che le scelte in merito alle risorse possono riguardare risorse finanziarie, materiali, immateriali e umane. Gli interventi degli organi pubblici nelle direzioni suddette per contenere/superare i fallimenti del mercato, possono riferirsi a tutti i tipi di risorse. Tuttavia, le risorse umane appaiono di importanza sempre più dominante. In particolare, scelte decisive nel campo delle strategie formative orientate a valorizzare il potenziale lavorativo a livello locale o territoriale più vasto, riguardano le risorse umane impiegate nella produzione di conoscenze, cioè i formatori, la cui figura, il cui ruolo e la cui tipologia devono sempre più rispondere all'esigenza di essere soggetti attivi nei complessi processi produttivi di apprendimento, riadattando le conoscenze ai contesti che si presentano di volta in volta.

Le strategie di apprendimento non coinvolgono però soltanto gli organi pubblici, ma impongono un ruolo attivo e responsabile delle istituzioni che, dal lato della domanda e dell'offerta, operano sui mercati del lavoro.

A tale proposito è utile menzionare a dei casi studio nazionali che hanno sviluppato, nell'area del lifelong learning, il dialogo sociale tra i partner del mercato del lavoro in maniera intensa a partire dal 2000 (European Foundation, 2004a).

In Belgio, per esempio, degli accordi intersettoriali si sono posti l'obiettivo di investire in formazione continua fino al raggiungimento del livello medio dei tre Paesi confinanti, dando priorità ai gruppi più svantaggiati (età avanzata, donne, poco qualificati e con scarsa esperienza).

In Finlandia il lifelong learning è considerato parte integrante del lavoro, le politiche nazionali per l'occupazione contengono una larga varietà di interventi per favorirlo.

In Germania, un accordo nazionale trilaterale raccomanda che i sindacati e le associazioni degli imprenditori raggiungano accordi che assicurino e favoriscano la formazione a livello aziendale.

Anche in Irlanda il lifelong learning è promosso a livello nazionale.

Il Portogallo ha fissato con un accordo trilaterale una serie di misure per rafforzare il lifelong learning.

In Paesi come Spagna e Svezia il dialogo sociale ha promosso il lifelong learning sin dagli anni novanta.

Nel caso italiano, gli accordi sono raggiunti piuttosto a livello settoriale. Particolarmente innovativo risulta il CCNL dell'industria chimica e farmaceutica che promuove l'adattamento delle imprese e dei lavoratori ai cambiamenti e alla globalizzazione.

Come emerge in più occasioni, nell'agenda del dialogo sociale il lifelong learning e la qualità del lavoro, con particolare riferimento a gruppi di lavoratori più vulnerabili (European Foundation, 2004b) sono argomenti di primaria importanza.

In generale, un ruolo importante è assunto dal raggiungimento degli obiettivi di flessibilità (richiesti sia dalla domanda sia dall'offerta) del lavoro e di sicurezza, in modo che i gruppi più vulnerabili non rischiano di essere intrappolati in una flessibilità "cattiva", e che la flessibilità sia voluta dal lavoratore in armonia con il suo work-life balance. Gli accordi interconfederali devono, infatti, promuovere la volontarietà dell'individuo nella partecipazione al mercato del lavoro. Le condizioni di lavoro devono essere soddisfacenti in modo da

promuovere l'offerta di lavoro in armonia col fabbisogno di tempo libero da dedicare alla famiglia e alle esigenze personali.

Nelle prospettive di creare un lavoro che sia allo stesso tempo "flessibile" ma "sicuro", la qualità delle risorse umane e delle condizioni di lavoro è un fattore primario per rendere competitivi i sistemi produttivi.

Un lavoratore della conoscenza, il cui bagaglio di competenze/conoscenze è adeguato alla domanda di lavoro è la sfida che bisogna porsi per raggiungere un livello di qualità del lavoro soddisfacente per tutti.

Affinché questo sia possibile è necessario intervenire in modo coordinato ed efficace su tre fronti: apprendimento formale, non formale e informale, dalla tenera età per tutto l'arco della vita di un individuo.

APPENDICE: Selezione della fonte statistica e del campione

Traendo qualche insegnamento dal dibattito sugli indicatori statistici del *lifelong learning* (cfr. Pappadà, 2003), per la parte empirica è stato volutamente scelto il dataset italiano curato dall'Istat del panel Europeo sulle famiglie. Nonostante le difficoltà incontrate per reperire informazioni dettagliate sull'apprendimento, una selezione accurata del campione e delle variabili da esaminare ha consentito di ottenere dei risultati interessanti.

L'ECHP preso in esame raccoglie un campione di circa 7.000 famiglie estratte in 208 Comuni, ed intervistate annualmente dal 1994 al 1999. Il panel si presenta strutturato in tre moduli: il registro delle famiglie, il questionario delle famiglie e quello degli individui, di cui si riportano nella tabella 7 le caratteristiche principali.

Tab. 4 – Caratteristiche dell'European Communities Household panel (ECHP)

	Variabili principali	Metodologia
<i>Registro delle famiglie</i>	Identifica la famiglia con un codice e ne riporta: indirizzo, numero di telefono, tipo di abitazione, contatto per il questionario, componenti (nome, data di nascita, precedente intervista,...)	Regione, Comune, tipo di intervista
<i>Questionario delle famiglie</i>	Include informazioni sul reddito, sull'abitazione, etc.	Numero di famiglie per ogni wave
<i>Questionario individuale</i>	Include informazioni sullo status occupazionale, sull'attività lavorativa, sulla formazione e sull'istruzione, sul reddito etc.	Numero di individui per ogni wave
I criteri da seguire per definire i componenti delle famiglie sono: <ul style="list-style-type: none"> - maggiori di 15 anni di età; - residenti nella stessa abitazione. Per ciascuna intervista i componenti della famiglia sono riesaminati sulla base di questi criteri. Per tale ragione il numero di interviste oscilla.		

Fonte: Istat, 2002.

Il campione è stato, in questa sede, volutamente selezionato in modo da considerare solo la popolazione attiva, di età compresa tra i 16 e i 65 anni e le variabili che inglobano le caratteristiche individuali connesse all'apprendimento formale, non formale e informale, alcune caratteristiche personali e territoriali e infine lo status occupazionale.

Alcune statistiche descrittive del campione sono riportate nella tabella successiva:

Tab. 5 – Caratteristiche del campione

Variabili	Media	Dev Standard.	Minimo	Massimo
Età	41.25	12.50	17	65
Anni di anzianità dal primo lavoro (Esperienza lavorativa generica)	21.02	13.52	0	20
Anni di anzianità nell'occupazione corrente (Esperienza lavorativa specifica)	10.04	6.80	0	55
Soddisfazione monetaria*	3.30	1.26	1	6
Soddisfazione della sicurezza del lavoro*	4.08	1.51	1	6
Soddisfazione del tipo di lavoro*	4.25	1.34	1	6
Soddisfazione dell'orario di lavoro*	3.91	1.32	1	6

*Queste variabili riguardano la soddisfazione proveniente da diverse condizioni lavorative, misurata da 1 a 6, che rappresenta il valore massimo.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001, *Lavoro flessibile*, Edisse, Roma.
- Alberici A., 2001, "La dimensione lifelong learning nella teoria pedagogica", in Isfol, a cura di, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, Milano.
- Arulampalan W., Booth A.L., 1998, "Training and labour market flexibility: is there a trade off?", *The British Journal of Industrial Relations*, vol. 36.
- Baronio G., Mandrone E., Di Domenico G., Radicchia D., 2003, "Le politiche e le istituzioni", in Lucifora C., a cura di, *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia, Vol. II Salari, divari territoriali e politiche*, Isfol, Mondadori Università.
- Barro R.J., Sala-i-Martin, 2001, *Economic growth*, MIT Press, Cambridge.
- Bentolila S., Bertola G., 1990, "Firing costs and labour demand: how bad is Euroscclerosis", *Review of Economic studies*, vol. 57.
- Bentolila S., Saint Paul G., 1994, "A model of labour demand with linear adjustment costs", *Labour Economics*, vol. I.
- Berliri C. Pappalardo C., 2001, "La valutazione di efficacia dei corsi di formazione regionale: effetti di autoselezione e stima degli impatti occupazionali netti", contributo presentato al *convegno annuale dell'AIEL*, Firenze, settembre.
- Bertola G., Ichino A., 1995, "In mezzo al guado. Dalla rigidità alla flessibilità nel problema occupazionale italiano", in Galimberti F., e altri, a cura di, *Le nuove frontiere della politica economica*, Il Sole 24 Ore – Bear Sterns.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di, 1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Booth A.L., Francesconi M., Frank J., 2002, "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, vol. n. 480, giugno.
- Booth A.L., Snower D.J., 1996, *Acquiring skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, CEPR, Cambridge University Press, UK.
- Bridges, 1995, *Jobshift. How to Prosper in a Workplace without Jobs*, Allen and Unwin, London.
- Brosnan P., Scully C., 2002, "Job quality", contributo presentato all *XXIII Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Panteion University of Social and Political sciences of Athens, Spetses, 18-20 luglio.
- Burchell B., Fagan C., 2002, "Quality of work and quality of life: working conditions, work-life balance and health", contributo presentato all *XXIII Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Panteion University of Social and Political sciences of Athens, Spetses, 18-20 luglio.
- Casadio P., D'Aurizio L., Tartaglia Polcini R., 2000, *Flessibilità oraria occupazionale e retributiva nell'industria: complemento o sostituto?*, rapporto dattiloscritto presentato alla riunione annuale AIEL, Ancona, settembre.
- CENSIS, 2001, *I nuovi lavoratori individuali*, Roma.
- Commissione delle Comunità Europee, 2003, *Lisbon Strategy Conclusions – (Lisbon to Thessaloniki) by theme*, giugno, Bruxelles.
- Croce G., 2002, *Measuring Training Investments by firms in Italy: an exploratory analysis of available information*, paper preparato per il progetto di ricerca Diecofis, Ottobre.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004a, *Towards a qualitative dialogue in industrial relations*, Ireland.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004b, *Access to employment for vulnerable groups*, Ireland.
- Farber H.S., 1999, "Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss", *Journal of labour Economics*, vol. 17.
- Felstead A., Gallie D., 2002, "For better or Worse? Non-standard jobs and high involvement systems", contributo presentato all *XXIII Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Panteion University of Social and Political sciences of Athens, Spetses, 18-20 luglio.
- Frey L., 1995, *Lavoro e benessere. La costruzione di indicatori sociali*, Quaderni di Economia del Lavoro n. 50, Franco Angeli, Milano.
- Frey L., 1996, *Il lavoro nei servizi verso il secolo XXI*, Quaderni di Economia del Lavoro n. 57, Angeli, Milano.
- Frey L., 2001, "Apprendimento, lavoro, risorse: il punto di vista dell'economista", in Isfol, a cura di, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, Milano.
- Frey L., 2003, "La misurazione del lifelong learning", in Frey L., Livraghi R., Pappadà G., a cura di, *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, n.76-77, Franco Angeli, Milano.
- Frey L., Croce G., Espinasse J.M., Ghignoni E., a cura di, 2000, *Flessibilità istruzione e lavoro giovanile in Italia*, Quaderni di Economia del Lavoro, n. 68.
- Frey L., Croce G., 2000, "Flessibilità, istruzione e strategie della domanda di lavoro nei confronti dei giovani in Italia", in Frey L., Croce G., Espinasse J.M., Ghignoni E., a cura di, 2000, *Flessibilità istruzione e lavoro giovanile in Italia*, Quaderni di Economia del Lavoro, n. 68.
- Frey L., Croce G., a cura di, 2002, *Flessibilità, precarietà e politiche del lavoro*, Quaderni di Economia del Lavoro, n. 73, Angeli, Milano.
- Frey L., Croce G., Pappadà G., Cavicchia L., 2002, *L'occupazione precaria e il ruolo delle politiche del lavoro e della contrattazione collettiva in Italia*, Quaderni di Economia del lavoro n.73, Franco Angeli, Milano.
- Frey L. Ghignoni E., 2000, "Trasformazioni del sistema formativo e qualificazione dell'offerta di lavoro per generazioni", in *Quaderni di economia del lavoro* no. 67, Franco Angeli, Milano.
- Frey L., Livraghi R., a cura di, 1999, *Sviluppo umano, povertà umana ed esclusione sociale*, Quaderni di Economia del Lavoro, n. 66, Angeli, Milano.
- Frey L., Livraghi R., Pappadà G., a cura di, 2003, *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, n.76-77, Franco Angeli, Milano.
- Frey L., Pappadà G., 2002, "Bad jobs and atypical work in Italy", contributo presentato all *XXIII Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Panteion University of Social and Political sciences of Athens, Spetses, 18-20 luglio.

- Frey L., Pappadà G., 2003, *Qualità del lavoro e occupazione precaria in Italia*, in Parisi D., a cura di, *Francesco Vito*, Vita e Pensiero, Università Cattolica, Milano.
- Gallino L., 1996, "Il lavoro che cambia: il ruolo congiunto di tecnologia e organizzazione", *If* no. 2.
- Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Edizioni Laterza, Bari.
- Ghignoni E., 2001, "Frontiere di competenze, *overeducation* e rendimento economico dell'istruzione nei mercati del lavoro italiani negli anni '90", *Rivista di Politica Economica*, luglio-agosto.
- Ginzberg E., 1951, *Occupational Choice: an Approach to a General Theory*, Columbia University Press, New York.
- ILO, 2001, *Reducing the decent work deficit*, International labour Conference 89th session 2001, ILO, Geneva.
- Isof, 2001, *Federalismo e politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Isof, 2002, *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Franco Angeli, Milano.
- Istat, 2002, "Panel Europeo sulle famiglie", *Metodi e norme*, n. 15.
- Lamelas M., Rodano G., 2004, "Regolazione e mercato del lavoro: Un appraisal della 'Legge Biagi'", contributo presentato al convegno in memoria di Massimo D'Antona presso al facoltà di Scienze Politiche dell'Università La Sapienza di Roma, 20 maggio.
- La Rosa, 2001, "Il contributo della sociologia alla teoria per la formazione", in *Isof*, a cura di, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, Milano.
- Lindley R., 2003, "Economie basate sulla conoscenza: il dibattito sull'occupazione europea in un nuovo contesto", in Frey L., Livraghi R., Pappadà G., a cura di, *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, n.76-77, Franco Angeli, Milano.
- Liso F., "Analisi dei punti critici della 'Legge Biagi': spunti di riflessione", bozza del contributo presentato al convegno in memoria di Massimo D'Antona presso al facoltà di Scienze Politiche dell'Università La Sapienza di Roma, 20 maggio.
- Marsden D., 1999, *A Theory of employment systems*, Oxford university press, UK.
- Massarelli N., Santacroce S., 2001, *Occupazione a termine: porta verso la stabilità o trappola della precarietà?*, contributo presentato al convegno annuale dell'AIEL, Firenze, settembre.
- Ministero del welfare, 2004, "Le policy per la formazione degli adulti in un approccio di lifelong learning", in *Rapporto 2003 su 'la formazione continua in Italia'*.
- Montedoro C., 2001, "La competenza", in *Isof*, ed., *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, Milano.
- OCSE, 1986, *Labour Market Flexibility*, High Level Group of Experts, Parigi.
- OCSE, 1996, *Lifelong learning for all*, Parigi.
- OCSE, 2000, *Where are the resources for lifelong learning?*, Parigi.
- OCSE, 2000b, *Knowledge management in the learning society*, Parigi.
- OCSE, 2000c, *Measuring student knowledge and skills. The PISA 2000 Assessment of reading, mathematical and scientific literacy*, Parigi.
- OCSE, 2001, *Investing in competencies for All*, Parigi.
- OCSE, 2001b, *Education policy analysis*, Parigi.
- OCSE, 2001c, *Cities and regions in the new learning economy*, Parigi.
- OCSE, 2003, *Employment Outlook*, Parigi.
- Pappadà G., 2003, "L'economia della conoscenza e il fabbisogno di lifelong learning" in Frey L., Livraghi R., Pappadà G., a cura di, *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, n.76-77, Franco Angeli, Milano.
- Rodgers G, Rodgers J., 1989, a cura di, *Precarious jobs in labour market regulation*, ILO, Geneva.
- Samek Lodovici M., Semenza R., a cura di, 2001, *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, IRS, Angeli, Milano.
- Sen A., 1985, "Commodities and capabilities", in *Professor Dr. P. Hennisman Lectures in Economics*, vol. 7, North-Holland, Amsterdam.
- Sen A., 1987, *The Standard of Living*, the Tanner Lectures, Clare Hall, Cambridge, Cambridge University Press.
- Sen A., 1992, *La disuguaglianza – Un riesame critico*, Società editrice il Mulino, Bologna.
- Sen A., 1999, *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf, New York.
- Sestito P., 1996, "I vincoli di assunzioni e licenziamenti e la performance dell'occupazione", in Galli G., a cura di, *La mobilità della società italiana*, SIPI, Roma.
- Sestito p., 2002, *Il mercato del lavoro in Italia*, Laterza, Bari.
- Schizzerotto A., 2002, *Vite ineguali*, Il Mulino, Bologna.
- Snower D.J., 1996, "The low skill, bad job trap", in Snower, eds., *Acquiring skills*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Somavia J., 2000, *Perspectives on decent work*, International Labour Office, Geneva.
- Spaltro E., 1996, *Il buon lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Standing G., 1999, *Global labour flexibility*, Macmillan, London.
- Tuijnman A.C., Schömann K., 1996, "Life-long learning and skill formation", in Schmid G., O'Really J., Schömann K, a cura di, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, UK.
- Zanetti G., a cura di, 2000, *Produttività e occupazione*, Quaderni di economia del lavoro n. 69, Franco Angeli, Milano.