

Occupabilità femminile: oltre l'occupazione

La voce delle imprese e delle donne.
Un'indagine
nell'area metropolitana bolognese

a cura di **Acli di Bologna**

Introduzione di Filippo Diaco



**Sociologia
del lavoro**

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



Sociologia del lavoro

COLLANA DIRETTA DA **MICHELE LA ROSA**

Vice-direttori: Vando Borghi, Enrica Morlicchio, Laura Zanfrini

Redazione: Federico Chicchi, Barbara Giullari,
Giorgio Gosetti, Roberto Rizza

La collana, che si affianca all'omonima rivista monografica, intende rappresentare uno strumento di diffusione e sistematizzazione organica della produzione, sia teorico-interpretativa, sia empirica, di natura peculiarmente sociologica ed inerente la vasta e complessa problematica lavorista delle società postindustriali.

Dall'innovazione tecnologica alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalle trasformazioni del mercato del lavoro alle diverse forme di lavoro non standard, dalle dinamiche occupazionali alle culture del lavoro, dalla questione giovanile al lavoro informale fino ai temi della qualità: questi gli "scenari" di riferimento entro cui la collana si sviluppa, tenendo altresì un approccio capace di rappresentare un utile terreno di confronto per studiosi, operatori ed esperti impegnati nelle differenti istituzioni.

La collana garantisce rigore scientifico e metodologico indipendentemente dai contenuti specifici espressi dagli autori, in coerenza con la legittimità della pluralità di possibili approcci sia di merito sia disciplinari.

Tutti i testi sono preventivamente sottoposti ad almeno due referee anonimi.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Occupabilità femminile: oltre l'occupazione

La voce delle imprese e delle donne.
Un'indagine
nell'area metropolitana bolognese

a cura di **Acli di Bologna**

Introduzione di Filippo Diaco



**Sociologia
del lavoro**

FrancoAngeli

Con il sostegno della Regione Emilia-Romagna



Assessorato al Bilancio
Riordino istituzionale, Risorse umane e Pari opportunità

Con il contributo di



FONDAZIONE DEL MONTE
DI BOLOGNA E RAVENNA
1473

Copyright © 2019 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione , di <i>Filippo Diaco</i>	pag. 7
Presentazione , di <i>Michele La Rosa</i>	» 11
Parte prima Per un chiarimento del percorso proposto	
Mercato del lavoro, occupazione e occupabilità femminile: il significato di un concetto , di <i>Claudio Natali</i>	» 15
L'occupabilità femminile: un problema nel problema? Quanto "pesa" l'occupazione femminile , di <i>Chiara Pazzaglia e Francesca Tricarico</i>	» 25
Occupazione femminile, orientamento e formazione permanente nella mission delle Acli bolognesi , di <i>Chiara Pazzaglia, Claudio Natali e Rosa De Angelis</i>	» 37
Parte seconda La ricerca sulla occupabilità femminile nell'area metropolitana bolognese	
L'indagine quantitativa: l'oggetto, la metodologia, le finalità, gli strumenti , di <i>Sebastiano Colangeli</i>	» 51
Le risultanze dell'indagine: "dalla parte delle imprese". Come si orienta la domanda , di <i>Sebastiano Colangeli</i>	» 67
Le risultanze dell'indagine: "dalla parte dell'offerta". Le aspettative delle donne , di <i>Sebastiano Colangeli</i>	» 73

Brevi note conclusive , di <i>Sebastiano Colangeli e Chiara Pazzaglia</i>	pag. 81
Riferimenti bibliografici	» 87

Allegati

Il questionario sull'occupabilità femminile somministrato alle imprese	» 95
L'occupabilità femminile: dalla parte delle donne. Un questionario	» 101
I progetti promossi dalle Acli	» 107

Introduzione

Nell'interrogarci su quali temi fosse urgente indagare, dal punto di vista della nostra Associazione, tenendo fermo il focus sul lavoro, che ci caratterizza da ormai 75 anni, abbiamo rivolto l'attenzione a quella che, nell'ultimo periodo, ci è parsa una priorità della nostra azione. I cambiamenti del mondo del lavoro, che coinvolgono tutte le categorie, pesano maggiormente sulle donne. Anche a Bologna, città benestante, "virtuosa", accogliente, che va verso la piena occupazione, tuttavia sono le donne ad essere maggiormente penalizzate sul lavoro. Lo dicono i numeri dell'Istat, ma lo dice anche la nostra quotidiana esperienza, tramite i servizi di Caf e Patronato, le attività associative, l'ascolto attivo di tante persone che si rivolgono a noi. Le donne lavorano sempre più fuori casa, ma a questo non si accompagna un adeguamento dei servizi di welfare. Ancora troppo spesso si trovano di fronte alla scelta fra il lavoro fuori casa e la famiglia. Altre volte si fanno carico del sostentamento di quest'ultima, senza, però, ricevere aiuto fra le mura domestiche. Sussistono ancora numerosi pregiudizi sul fatto che i figli costituiscano un ostacolo alla carriera, nonostante diversi esempi celebri dicano il contrario: diventare mamme significa assumere doti manageriali e di leadership che le aziende dovrebbero saper apprezzare, invece di relegarle alla lista delle cose inutili. Quello che tocchiamo con mano è che le donne, nel panorama attuale del mercato del lavoro, sono in difficoltà. Circola una vignetta emblematica che raffigura un gruppo di lavoratori e lavoratrici in posizione di partenza su una pista di atletica. Mentre gli uomini hanno, davanti, corsie libere, le donne si trovano "ostacoli" costellati di lavatrici, ferri da stiro, riunioni scolastiche, appuntamenti dal dentista per l'apparecchio, pannolini sporchi. In un Paese la cui natalità è sotto zero, che nel 2018 ha registrato il record negativo delle nascite, si tratta di problemi che nessuno può ignorare.

Ecco perché abbiamo intervistato un campione di donne che ha usufruito dei servizi del Patronato Acli nei primi mesi del 2019 e, insieme, un centinaio di dirigenti d'azienda e responsabili delle risorse umane. Abbiamo chiesto a questi ultimi se, secondo loro, essere donna è penalizzante sul lavoro e la maggior parte ha risposto che sì, lo è. Ecco perché è importante che questa indagine, coordinata dal Professor Michele La Rosa, che ringraziamo per

questa ennesima, proficua collaborazione, sia il punto di partenza per progettare delle soluzioni a questa condizione. La prima riflessione è anche quella che ci è più peculiare: la sussidiarietà è una strada fondamentale per rendere le donne più “occupabili”. Senza una collaborazione fattiva fra istituzioni, terzo settore ed imprese nessuna politica sociale, ma, nemmeno, nessuna politica per il lavoro può essere efficace. Lo dimostra il fatto che le professioni del sociale non sono in crisi e lo provano i tanti progetti (di successo) di inserimento lavorativo che vengono messi in atto quotidianamente. Lo sforzo successivo da compiere, oltre ad un maggiore coinvolgimento, una maggiore responsabilizzazione delle aziende, è quello della coprogettazione. Che non deve essere tale solo nel momento in cui si cercano soluzioni ai problemi, ma deve coinvolgere tutti i vertici del triangolo anche nelle fasi precedenti, di rilevazione ed analisi del problema e di pianificazione di ampio respiro delle attività. Le associazioni non devono essere un “pronto soccorso sociale”, ma interlocutori alla pari. Le aziende non devono intendere le misure per l’occupazione come atti di Responsabilità Sociale, ma come parte integrante del business. Anche per migliorare l’occupabilità femminile, la sussidiarietà è la prima indicazione da tenere a mente: la Dottrina Sociale, che ispira l’azione delle Acli, è sempre attuale.

Secondariamente, abbiamo capito che non esiste “la” soluzione per aumentare l’occupabilità e, dunque, il tasso di occupazione femminile. Occorre, piuttosto, personalizzare al massimo i percorsi di inserimento. Questo, per il servizio pubblico, può essere molto dispendioso. Riteniamo che l’efficacia, però, ripaghi lo sforzo. In ogni caso, ancora una volta è la collaborazione che può fare la differenza. Le Acli, storicamente, promuovono la formazione professionale tramite l’ente Enaip (oggi, in Emilia-Romagna, Oficina Impresa Sociale). La formazione professionale è un caposaldo dei servizi per il lavoro: oltre ai corsi di formazione ed istruzione, l’Enaip promuove un’offerta ampia, diversificata, che copre diverse esigenze e fabbisogni. Realizza anche servizi per l’accompagnamento alla ricerca di lavoro, formazione per lavoratori e consulenza alle imprese per l’analisi dei fabbisogni professionali. Per determinati target, cura progetti speciali di inclusione sociale e lavorativa. In questo aspetto si inserisce il *macro* tema degli “inoccupabili”: non tutte le donne che abbiamo incontrato, ai Servizi Acli o tramite i nostri progetti, possono trovare facilmente una collocazione nel mondo del lavoro. Ecco che, ancora una volta, la “personalizzazione” è la parola chiave, insieme alla “trasversalità” delle azioni di supporto, che si dividono fra i settori del lavoro e quello dell’assistenza sociale. Accanto a questo, occorre ricordare che esistono strumenti di inclusione lavorativa pensati per le categorie più svantaggiate, ad esempio alcune tipologie di tirocinio, perché il lavoro restituisce dignità a tutte e tutti.

L'attuale Governo ha varato misure che riguardano il lavoro che ci hanno fortemente interpellato. I nostri servizi sono stati coinvolti nel disbrigo pratiche sia per quanto riguarda il Reddito di Cittadinanza, sia per misure previdenziali quali "Quota 100". Anche in precedenza la possibilità di scegliere l'"opzione donna", già in auge col Governo Maroni, poi sospesa per anni e reintrodotta, dava occasione, senz'altro, di uscire prima dal mercato del lavoro, ma creando un "gap di genere" previdenziale che penalizzava le donne sino al 30% dell'importo della pensione. Le donne, per lo più, hanno una vita contributiva maggiormente frammentata, quindi, di fatto, possono optare per questa misura in un'età che, per un uomo, sarebbe già vicina alla pensione di vecchiaia. Inoltre "Quota 100" è meno penalizzante, perché consente di mantenere un calcolo retributivo o misto dei contributi, invece che contributivo puro, che è meno favorevole. Resta il fatto che, persino di fronte alla pensione, esiste un *gender gap*.

Carichi di cura familiare imponenti, bassa scolarizzazione, mancanza di esperienza o, anche, di conoscenza della lingua italiana, nonostante decenni di soggiorno (le donne, spesso, vivono in contesti chiusi ed autoreferenziali, con maggiore difficoltà ad apprendere la lingua del Paese ospitante) sono elementi che si oppongono alla concreta possibilità di trovare lavoro. A nuove misure e nuovi contesti sociali e demografici, devono fare seguito soluzioni innovative nella ricerca attiva del lavoro, perché siano efficaci. Di solito i poveri sono tali, in Italia, non perché non hanno un lavoro, ma perché non riescono a lavorare, per molti motivi. Ci sono, poi, i *working poors*, che lavorano, ma si collocano comunque sotto la soglia di povertà, perché non guadagnano a sufficienza.

La nostra indagine, dunque, si pone come uno strumento di analisi utile alla politica, alle imprese, al terzo settore, in ottica sussidiaria, affinché, tutti insieme, possiamo rendere davvero efficaci le misure esistenti e studiare percorsi inclusivi, che aumentino l'occupabilità delle donne, vero motore economico del nostro Paese. Secondo le teorie della *womenomics*, il lavoro femminile impatta sul Pil per il 12%, in generale. In Italia, se si colmasse il gap tra uomini e donne, portando quindi il tasso di occupazione femminile dal 47% al 70% circa, il Pil crescerebbe quasi del 17%. Uno scenario senz'altro utopistico, ma che vedrebbe un deciso passo in avanti rispetto alle cifre attuali. Goldman Sachs osserva che sono proprio i Paesi con l'occupazione femminile più elevata ad avere il tasso di fecondità più alto – e viceversa: è un altro luogo comune da sfatare, quello che vede le donne più difficilmente occupabili nell'età fertile (altra domanda su cui abbiamo interpellato le imprese, senza sorprese). Ecco perché le Acli sono fermamente convinte che aumentare l'occupabilità femminile e, di conseguenza, l'occupazione, sia la ricetta – o, almeno, una delle ricette – per contrastare la crisi economica,

demografica, del mercato del lavoro in cui verte il nostro Paese. Con questa ricerca abbiamo voluto offrire il nostro contributo alla riflessione e, allo stesso tempo, all'individuazioni di soluzioni concrete.

Filippo Diaco
Presidente Acli Provinciali di Bologna

Presentazione

di *Michele La Rosa*

Queste mie poche righe vogliono significare e sottolineare due aspetti della presente pubblicazione: un riconoscimento ed una testimonianza.

Un *riconoscimento* per i numerosi soggetti che hanno “costruito” nel vero senso della parola la ricerca e il volume qui presentato anche al di là di coloro che figurano esplicitamente come co-autori. Sono tutti collaboratori ed operatori delle Acli bolognesi che hanno letteralmente sacrificato parte del loro tempo di vita, dopo aver espletato il loro tempo di lavoro, per realizzare l’indagine e formalizzarne le risultanze sia in quanto a riflessione teorica sul tema della occupabilità femminile sia con l’impegno nella indagine empirica in tutti i suoi aspetti.

Una *testimonianza* per le Acli che come organizzazione vuole essere sempre presente sul territorio, fra i soggetti in specie i più deboli e nei problemi più urgenti economici, sociali e territoriali. Non è un caso che questo volume segua il precedente sui migranti che tanta ammirazione ha suscitato dopo la pubblicazione e nelle varie e autorevoli presentazioni.

Questa volta si introduce e si aggredisce un’altra tematica molto importante e purtroppo uscita dalle agende dei principali interlocutori dei temi riguardanti il mercato del lavoro: la occupabilità femminile. Occupabilità femminile, come verrà precisato nella prima parte del volume, non certo identificabile con la occupazione in quanto tale, che pur è già un problema. Per tale ragione si è parlato di “un problema nel problema”, se ne sono cercate di evidenziare le peculiarità e le urgenze insieme alle azioni ritenute essenziali per agevolarne una possibile soluzione, o quanto meno un più facile avvio a soluzione ai differenti livelli di politica locale, regionale e nazionale.

Una ricerca empirica condotta tramite questionario costruito ad hoc, con le imprese del territorio e contestualmente con le donne che si recavano agli sportelli delle Acli bolognesi per richiedere servizi o anche solo informazioni, si è tentato poi di approfondire i vari aspetti anche nei suoi risvolti locali e territoriali per delineare percorsi possibili e più urgenti sia per l’Associazione che l’indagine ha promosso e voluto sia per le varie istituzioni

con le quali le Acli continuamente interloquiscono, interagiscono e collaborano.

Un volume dunque che oltre a rappresentare una linea conoscitiva originale sul tema della occupabilità si propone come strumento conoscitivo e “di servizio” per quanti operino nel campo della occupazione e del mercato del lavoro locale, territoriale ed anche nazionale.

Parte prima
Per un chiarimento del percorso proposto

Mercato del lavoro, occupazione e occupabilità femminile: il significato di un concetto

di *Claudio Natali*

1. Premessa

In questo capitolo sono ricordati alcuni concetti fondamentali costruiti nel tempo: quelli di mercato del lavoro e occupazione hanno una lunga storia, che affonda le radici nelle teorie economiche sviluppatesi a partire da fine '700, mentre quello di occupabilità è un concetto che viene elaborato a metà del '900 e trova una maggiore diffusione in Italia recentemente. Mercato, lavoro, occupazione sono parole familiari, mentre occupabilità è sicuramente più diffusa in ambiti specialistici, in particolare tra gli addetti ai lavori, e il capitolo di Chiara Pazzaglia e Francesca Tricarico ne approfondisce genesi e contenuti. Ricordare i caratteri di queste parole aiuta anche a mettere in luce le relazioni che intercorrono tra di loro, per comprendere con maggiore consapevolezza le sfide da affrontare per sostenere le persone nella realizzazione dei loro progetti vita, nei quali il lavoro è sicuramente uno dei pilastri fondamentali.

2. Cos'è il mercato del lavoro?

La parola “mercato” evoca un luogo fisico dove ci si reca ad acquistare qualcosa: vado al mercato contadino per comprare frutta e verdura, all'ipermercato per fare la spesa settimanale. La definizione che possiamo trovare su un vocabolario on line, come quello Treccani, ci rimanda ad un luogo fisico, ad esempio la Piazza del mercato, che si ritrova in quasi tutte le città del nostro Paese e, contemporaneamente, ci ricorda che alcuni mercati sono dedicati a un solo tipo di merce (ad es. il mercato del pesce), che il mercato è frequentato non solo dal compratore e dal venditore, ma anche da intermediari.

Più in generale, per ricomprendere i tanti mercati esistenti, possiamo dire che con “mercato” si intende lo spazio, anche non fisico, delle contrattazioni e dello scambio di merci o servizi.

L'altra parola che entra in gioco, “*lavoro*”, evoca ciò che la maggior parte di noi fa, o vorrebbe fare – e possiamo descriverlo provvisoriamente così: impegnare le proprie capacità fisiche e mentali, per realizzare qualcosa di utile a se stesso e agli altri, ottenendo in cambio la possibilità di condurre con la propria famiglia una vita dignitosa.

Il *mercato del lavoro* dovrebbe quindi essere il luogo dove si contratta e si scambia lavoro. In effetti, in ambito economico, il concetto classico è che il lavoro è una merce che può essere scambiata come le altre, con una data quantità di moneta¹.

In realtà, la prima definizione di “lavoro” che troviamo, nel vocabolario Treccani, è «*lavoro*: in senso lato, qualsiasi esplicazione di energia (umana, animale, meccanica) volta a un fine determinato»². È una definizione che svela subito che il lavoro umano è ridotto un concetto astratto e ridotto sostanzialmente all'aspetto di erogazione di sforzo fisico.

Questa astrazione è così diffusa e così accettata che la classificazione del personale proposta in un manuale³ degli anni '80 (dedicato all'analisi e alla valutazione del lavoro nelle aziende industriali), è la seguente: c'è il personale che assolve compiti direttivi – negli uffici – e il personale addetto «all'*esecuzione manuale* delle operazioni strettamente e direttamente interessate alla costruzione del manufatto» (Panichi, 1982). Per il personale addetto all'esecuzione manuale lo spazio dedicato alla misura del lavoro fisico è di dieci pagine, quello dedicato allo sforzo psichico è di due.

Lo sforzo psichico è ridotto alla componente del “lavoro intellettuale”, descritto come lettura di una norma d'istruzione o come scrittura con matita o biro; alla componente dell'“attenzione”, descritta come necessità di poca attenzione (è possibile tenere conversazioni), o come necessità di costante attenzione per ragioni di sicurezza; alla componente della “monotonia della memoria”, per la ripetitività dei movimenti necessari al ciclo di lavoro.

“Forza lavoro” e “manodopera” sono termini usati normalmente tutt'oggi nelle descrizioni del mercato del lavoro⁴, lasciando trasparire l'impostazione

1. Vedi “lavoro”, *mercato del* in Dizionario di Economia e Finanza www.treccani.it.

2. www.treccani.it.

3. Panichi R. (1982). *L'analisi, la valutazione e la gestione del lavoro nei moderni sistemi informativi industriali*, Milano: FrancoAngeli.

4. Si veda, ad es., la Guida del Bureau International du Travail riferita all'analisi del mercato del lavoro, che recita: «la prima tappa dell'analisi del mercato del lavoro consiste nel determinare la ripartizione della manodopera in funzione della sua situazione». Bureau International du Travail (2016). *Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT)*. Neuvième édition, Genève.

ottocentesca⁵ legata all'industria manifatturiera e all'agricoltura, che è sempre meno adeguata a descrivere la realtà del cosa è il lavoro oggi.

3. Dov'è il mercato del lavoro?

I luoghi fisici dove si “espone” la “merce lavoro” sono rintracciabili per alcuni mercati specifici, mentre, per il resto, occorrerà fare riferimento alle attuali strutture di intermediazione del lavoro.

È in particolare in agricoltura – e nell'edilizia⁶ – che possiamo trovare ancora oggi luoghi fisici come per il mercato delle braccia, ad esempio per la raccolta delle arance: «Al lavoro ci si va a piedi, in bici, ma molto più spesso in auto o furgone insieme a caporali o padroni, che *scelgono le braccia da assoldare al mercato di contrada Spina a Rizziconi o a quello sulla Nazionale di Rosarno*»⁷.

Un altro esempio di luogo fisico in cui si incontrano compratori e venditori sono i *Career day* organizzati dalle università, per mettere in contatto diretto imprese e laureati/laureandi, spesso realizzati nei quartieri fieristici delle diverse città, ed alcuni espressamente pubblicizzati come un modo nuovo di fare selezione e reclutamento del personale⁸.

Un caso particolare è rappresentato dalla modalità di gestione delle richieste di personale da parte della pubblica amministrazione per qualifiche che non richiedono concorso. Questi posti di lavoro vengono assegnati con una procedura detta “chiamata sui presenti” e le persone devono presentarsi in una determinata giornata al centro per l'impiego.

Infine, come esempio che può avvicinarsi alla tipologia pura dell'incontro diretto compratore-venditore, c'è la modalità che alcune persone alla ricerca del lavoro adottano, di portare fisicamente il proprio curriculum vitae (d'ora in poi CV) nelle aziende, nei negozi, ecc., un po' come fanno i venditori

5. Nella storia del pensiero economico, “forza lavoro” è espressione coniata da K. Marx per indicare le capacità fisiche e mentali utilizzate dai lavoratori all'interno del processo produttivo, distinte dal lavoro effettivamente prestato. In base alla teoria di Marx, infatti, ciò che l'operaio vende non è direttamente il suo lavoro, ma la sua forza lavoro, che mette temporaneamente a disposizione del capitalista (Dizionario di Economia e Finanza www.treccani.it. *Op. cit.*).

6. «Si moltiplicano i mercati delle braccia in tutte le città, solo a Roma abbiamo stimato la presenza di 40 punti di raccolta della manodopera irregolare per l'edilizia». www.fillela.cgil.net/tutto/137-comunicazione/1699-caporalato-schiavella-su-arresto-caporali-a-rosarno.html.

7. www.meltingpot.org/Rosarno-e-dintorni-un-anno-dopo-il-monitoraggio-della-Rete.html.

8. www.ied.it/blog/career-days-ied-milano-un-modo-nuovo-di-fare-recruiting/53637.

ambulanti, ma in realtà smaterializzando se stessi nel CV: non vanno al mercato, ma distribuiscono un'informazione.

Nel nostro Paese l'incontro diretto è però ancora la modalità attraverso cui si trova maggiormente lavoro: è il noto passa-parola.

Secondo la ricerca *Isfol Plus 2010*⁹ questa modalità di ricerca del lavoro è quella più efficace (oltre il 30% delle persone ha trovato lavoro tramite questo canale) mentre le strutture formalmente deputate all'intermediazione (agenzie per il lavoro, centri per l'impiego, società di ricerca e selezione del personale, università e scuole) faticano ad affermarsi.

4. Lo scambio: solo lavoro contro denaro?

Abbiamo già visto che, pur cercando di ridurre il lavoro al solo lavoro fisico, non si può non considerare la componente del "lavoro intellettuale", pur ridotta ai minimi termini. Oggi nella maggior parte dei lavori non basta il livello elementare di conoscenza, ma è necessario avere seguito un corso di studi superiore o possedere una qualificazione professionale.

È esperienza comune di chi lavora che col denaro (lo stipendio) si scambiano molte altre cose. Solo a titolo esemplificativo: il tempo. Non solo il tempo contrattuale: dobbiamo avere il tempo di raggiungere il luogo di lavoro, spesso mangiamo nel luogo di lavoro e magari frequentiamo corsi di formazione fuori dall'orario di lavoro. Forse dobbiamo anche fare gli straordinari. E dobbiamo essere capaci di bilanciare il tempo di lavoro con il tempo di vita.

La salute o, se si vuole, il benessere psico-fisico, per cui ci è richiesto non solo di operare avendo cura della propria sicurezza e di quella degli altri (colleghi o utenti/clienti), ma anche di lavorare positivamente con i colleghi gestendo e risolvendo in maniera appropriata gli eventuali conflitti. Se non ci riusciamo, o se i fattori di rischio sono fuori dal nostro controllo, si producono gli infortuni, le malattie professionali, lo stress lavoro-correlato.

La capacità di affrontare i cambiamenti e di modificare le nostre abitudini e i nostri atteggiamenti. Avviene quando in azienda cambia l'organizzazione e il modo di lavorare, o se cambiamo lavoro e ci inseriamo in un'altra azienda, dovendo apprendere nuovi modi di fare le cose, collaborare con nuovi colleghi, capire quali sono le consuetudini e le regole, magari non scritte.

9. Isfol, a cura di (2012), *Indagine ISFOL-PLUS Panel biennali 2010-2011*. Roma: Isfol.

5. Prime osservazioni

Oggi la “merce lavoro”, in generale, non va al mercato: l’informazione «sto cercando lavoro, le mie caratteristiche sono...» viene fatta circolare attraverso canali informali o strutturati in quelli che sono chiamati servizi per l’impiego (pubblici o privati), i moderni intermediari del mercato. Essere manodopera e cioè essere disciplinati, capaci di ripetere gesti sempre uguali, essere resistenti alla fatica fisica e alla monotonia, sapere leggere, scrivere (e far di conto) è sufficiente o adeguato solo in alcune attività.

Tutto ciò che scambiamo in più oltre al lavoro fisico e alle conoscenze è difficilmente monetizzabile. La quantità di denaro che riceviamo è determinata da regole (contratti, leggi) che si basano implicitamente o esplicitamente sul numero di ore e sul grado di istruzione. Il Ccnl dei lavoratori metalmeccanici, ad esempio, esplicita chiaramente – per le diverse categorie di inquadramento – il titolo di studio di riferimento, a partire dalla qualifica professionale per proseguire con i titoli di grado superiore¹⁰.

6. Cos’è l’occupabilità?

La parola “occupabilità” è una parola nuova per la lingua italiana e sostanzialmente è diventata abbastanza conosciuta sul finire degli anni ‘90 del secolo scorso, perché uno dei pilastri della *Strategia Europea per l’Occupazione* (SEO), individuata dal Consiglio Europeo in attuazione del Trattato di Amsterdam, era proprio quello di mettere in atto, da parte degli Stati membri, delle azioni che fossero in grado di aumentare la capacità delle persone di cercare, trovare e mantenere il lavoro, come vedremo nel capitolo successivo più nel dettaglio.

Facendo il bilancio dell’esperienza sono stati individuati alcuni suggerimenti specifici per rafforzare la *coesione e un mercato del lavoro inclusivo*. Tra questi suggerimenti si evidenzia come sia necessaria un’individuazione precoce delle necessità di ciascuna persona in cerca di lavoro e la tempestiva stesura di un piano d’azione personalizzato, nell’ottica di un’integrazione duratura nel mercato del lavoro.

Il successo nell’attuazione di un tale obiettivo dipende dalla realizzazione di moderni servizi dell’occupazione, dalla stretta cooperazione fra i servizi sociali e quelli dell’occupazione, dall’accesso a una formazione di qualità e

10. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti. Titolo secondo *Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori*, art. 1, Classificazione dei Lavoratori.