



International
Labour
Organization

To build a

P O S I T I V E

safety and health culture



▶
WORLD DAY FOR SAFETY
AND HEALTH AT WORK

28 APRIL 2022

ilo.org/safeday

<https://www.ilo.org/>.

Ritrovare le culture: orizzonti del lavoro



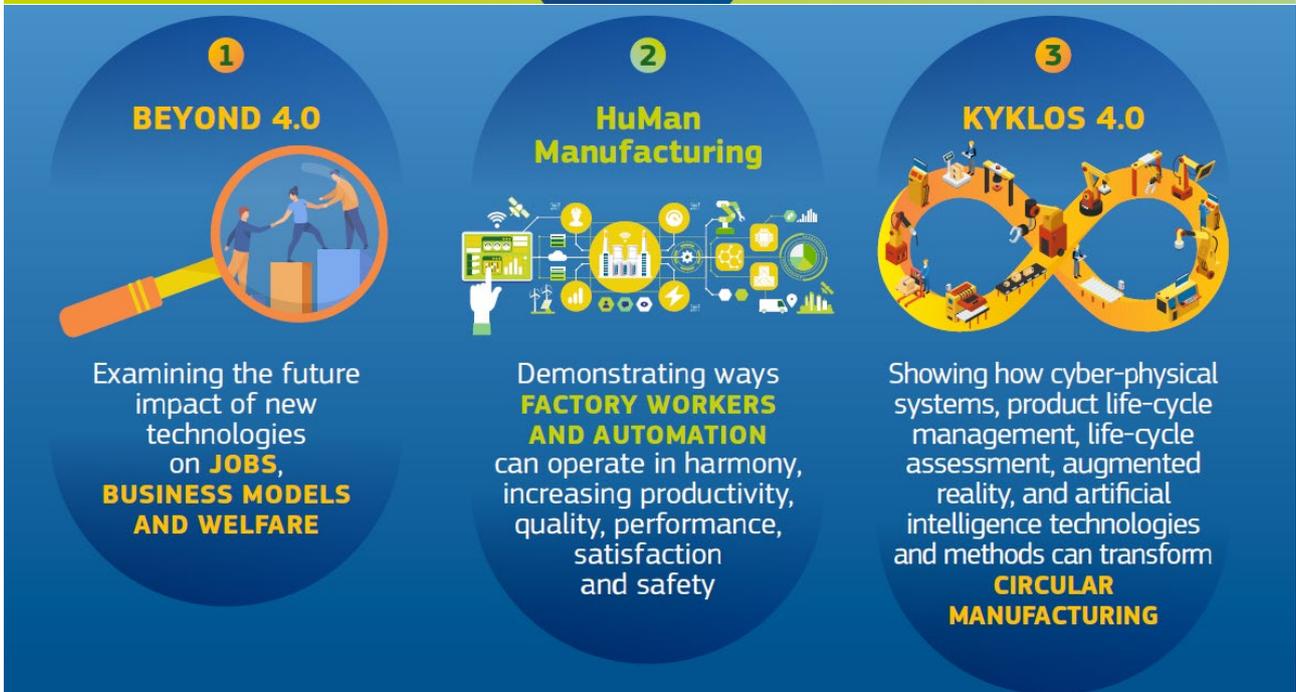
Toniolo ricerche 175 – luglio 2022



Il testo proposto dalla Commissione Europea è così organizzato:

PREMESSA.....	3
1 Introduzione.....	5
2 Rassegna della letteratura.....	8
2.1 Industry 5.0 e Industry 4.0	8
2.2 Relazione con il concetto di Società 5.0	9
3 Base di conoscenza in materia di Ricerca e Innovazione.....	10
4 Definizione di Industria 5.0.....	13
5 Vantaggi per il lavoratore: un approccio incentrato sull'uomo.....	15
5.1 Un nuovo ruolo per il lavoratore dell'industria	15
5.2 Un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo	16
5.3 Le competenze, il loro miglioramento e la loro riconversione	18
6 I Vantaggi per l'Industria.....	21
6.1 Attrarre e fidelizzare i talenti	21
6.2 Efficienza delle risorse per la sostenibilità e la competitività	22
6.3 Maggiore resilienza	23
7 Dal concetto alla realtà.....	25
7.1 L'uomo al centro	25
7.2 Sostenibilità	26
7.3 Resilienza	28
7.4 Prossimi passi	29
ALLEGATO I MAPPATURA DEI PROGETTI PASSATI E IN CORSO	30
ALLEGATO II PRIMI SCRITTI ACCADEMICI SU INDUSTRIA 5.0.....	41
Note	43

Why Industry 5.0?



INDUSTRY 5.0 recognises the power of industry to achieve societal goals beyond jobs and growth to become a **RESILIENT PROVIDER OF PROSPERITY**, by making production **RESPECT THE BOUNDARIES OF OUR PLANET** and placing the **WELLBEING OF THE INDUSTRY WORKER** at the centre of the production process.



European
Commission



Education
AI & digitalisation
Circular economy
Digital economy
Network thinking
Skills
Equality
Youth
Sustainable Development Goals
Climate and Environment
Energy
Transport
Governance
Citizen engagement

Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe

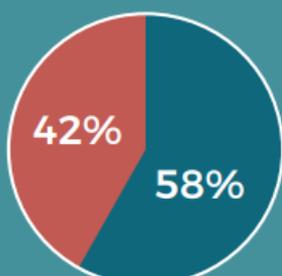
ESIR Policy Brief No.3

Independent
Expert
Report

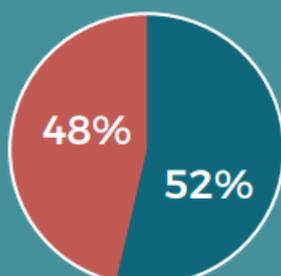
Research and
Innovation

Lavoro .

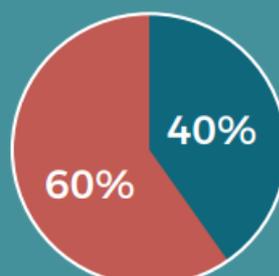
Offerta di lavoro



**22,5 MILIONI
OCCUPATI**



**2,4 MILIONI
DISOCCUPATI**



**19,6 MILIONI
INATTIVI**

PERSONE DI 15 - 74 ANNI

UOMINI

DONNE

TOTALE

TASSO DI
OCCUPAZIONE

67,1%

49,4%

58,2%

TASSO DI
DISOCCUPAZIONE

8,9%

10,8%

9,7%

TASSO DI
INATTIVITÀ

26,4%

44,6%

35,5%

Indicatori complementari

14,8%
OCCUPATI CHE
LAVORANO
DA CASA



DONNE

17,3%

11,3%
OCCUPATI IN
PART TIME
INVOLONTARIO



DONNE

17,9%

73,9%
DONNE OCCUPATE
SENZA FIGLI



53,9%
DONNE OCCUPATE
CON ALMENO
1 FIGLIO < 6 ANNI



DONNE DI 25 - 49 ANNI

Tasso di occupazione totale per classi di età



15/24 ANNI

17,5%

25/34 ANNI

62,6%

35/44 ANNI

72,9%

45/54 ANNI

72,9%

55/64 ANNI

53,4%



23,1%
DI GIOVANI
DI 15 - 29 ANNI
NON OCCUPATI
E NON IN
ISTRUZIONE E
FORMAZIONE
(NEET)

WORKING PAPER

INAPP WP n. 87

Lavoro a termine: l'impatto sulla composizione dell'occupazione e sui percettori di sostegno al reddito

Marco Centra
Marina De Angelis
Massimiliano Deidda
Michelangelo Filippi
Matteo Luppi
Valentina Menegatti

ISSN 2784-8701

MAGGIO 2022



17 giugno 2021 | <https://www.vatican.va/>.

“La Chiesa cattolica e l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, rispondendo alle loro differenti nature e funzioni, possono continuare a mettere in atto le loro rispettive strategie, ma possono anche continuare ad approfittare delle opportunità che si presentano per collaborare in un’ampia varietà di azioni importanti.

Per promuovere questa azione comune **è necessario intendere correttamente il lavoro.**

Il primo elemento per detta comprensione ci invita a focalizzare la necessaria attenzione su tutte le forme di lavoro, includendo le forme di impiego non standard. **Il lavoro va al di là di ciò che tradizionalmente è conosciuto come “impiego formale” e il Programma di Lavoro Dignitoso deve includere tutte le forme di lavoro.** La mancanza di protezione sociale dei lavoratori dell’economia informale e delle loro famiglie li rende particolarmente vulnerabili agli scontri, poiché non possono contare sulla protezione che offrono la previdenza sociale o i regimi di assistenza sociale destinati alla povertà. Le donne dell’economia informale, incluse le venditrici ambulanti e le collaboratrici domestiche, risentono dell’impatto del Covid-19 sotto diversi punti di vista: dall’isolamento all’esposizione estrema a rischi per la salute. Non disponendo di asili nido accessibili, i figli di queste lavoratrici sono esposti a un maggior rischio per la salute, perché le madri devono portarli sul posto di lavoro o lasciarli a casa incustoditi [3]. Pertanto, **è particolarmente necessario garantire che l’assistenza sociale giunga all’economia informale e presti speciale attenzione ai bisogni particolari delle donne e delle bambine.**

La pandemia ci ricorda che molte donne di tutto il mondo continuano ad anelare alla libertà, alla giustizia e all’uguaglianza tra tutte le persone umane: «per quanto ci siano stati notevoli miglioramenti nel riconoscimento dei diritti della donna e nella sua partecipazione allo spazio pubblico, c’è ancora molto da crescere in alcuni paesi. Non sono ancora del tutto sradicati costumi inaccettabili. Anzitutto la vergognosa violenza che a volte si usa nei confronti delle donne, i maltrattamenti familiari e varie forme di schiavitù [...]. Penso alla [...] disuguaglianza dell’accesso a posti di lavoro dignitosi e ai luoghi in cui si prendono le decisioni» (*Amoris laetitia*, n. 54).

Il secondo elemento per una corretta comprensione del lavoro: se il lavoro è un rapporto, allora deve includere la dimensione della cura, perché nessun rapporto può sopravvivere senza cura. Qui non ci riferiamo solo al lavoro di assistenza: la pandemia ci ricorda la sua importanza fondamentale, che forse abbiamo trascurato.

La cura va oltre, deve essere una dimensione di ogni lavoro. Un lavoro che non si prende cura, che distrugge la creazione, che mette in pericolo la sopravvivenza delle generazioni future, non è rispettoso della dignità dei lavoratori e non si può considerare dignitoso.

Al contrario, **un lavoro che si prende cura, contribuisce al ripristino della piena dignità umana, contribuirà ad assicurare un futuro sostenibile alle generazioni future** [4]. E in questa dimensione della cura rientrano, in primo luogo, i lavoratori. Ossia, una domanda che possiamo farci nel quotidiano: come un’impresa, immaginiamo, si prende cura dei suoi lavoratori?”.

¹ Il testo completo del video messaggio è stato pubblicato anche in **Aggiornamenti sociali** nel numero di agosto/settembre 2021. La rivista ospita qui due commenti al messaggio, ovvero **dialoghi** con Pietro Ichino e Gaetano Sateriale. Messaggio e commenti intendevano essere utili anche in preparazione alla Settimana sociale dei cattolici italiani, svolta a Taranto dal 21 al 24 ottobre 2021. Documentazioni: <https://www.aggiornamentisociali.it/>. ; <https://www.settimanesociali.it/>.

<https://www.dizionariodottrinasociale.it/Voci>

Il lavoro per tutti.

“L’insistenza del magistero sul “lavoro per tutti” riflette la convinzione che ogni sviluppo deve essere inclusivo per essere realmente sostenibile. Trasferimenti monetari mirati e temporanei alle situazioni di difficoltà sono certamente indispensabili in tempi di emergenza e di pandemia; ma schemi generalizzati, incondizionati e permanenti di trasferimenti monetari possono emarginare ulteriormente chi li riceve, confermando le loro estraneità al processo “contributivo” che alimenta la vita sociale. *“Aiutare i poveri con il denaro dev’essere sempre un rimedio provvisorio per fare fronte a delle emergenze. Il vero obiettivo dovrebbe sempre essere di consentire loro una vita degna mediante il lavoro”* (**Laudato si’**, 128).

L’enorme disparità nei livelli di produzione del reddito e di accesso ai beni ed alle opportunità, esacerbato dalla pandemia, passa dalla partecipazione concreta alla vita in comune attraverso il lavoro. *“Affinché questi uomini e donne concreti possano sottrarsi alla povertà estrema, bisogna consentire loro di essere degni attori del loro stesso destino”* (Francesco, **Discorso all’Assemblea Generale delle Nazioni Unite**, 2015).

10

La dimensione soggettiva del lavoro.

Ruoli, mansioni, procedure... anche queste cose fanno parte del lavoro, ma ne rappresentano in un certo senso l’involucro: *“il primo fondamento del valore del lavoro è l’uomo stesso, il suo soggetto ... il lavoro è ‘per l’uomo’, e non l’uomo ‘per il lavoro’”*. (**Laborem exercens**, 6).

Lavorare non è solo “fare” ma soprattutto “agire” personalmente, come descrive acutamente Marco Martini rivisitando Hannah Arendt (Martini, 2003). Agire significa rischiare la propria libertà in risposta a circostanze mutevoli, operando con e per gli altri per rispondere ai bisogni che si incontrano – quelli materiali e anche quelli, antichi come il mondo e profondamente umani, di conoscere la realtà e di creare cose belle.

La dimensione soggettiva del lavoro fa la differenza non solo nell’esperienza personale, ma anche nelle dinamiche sociali (**Priorità**, 15). La riflessione economico-sociale contemporanea sta in molti modi rivalutando la dimensione soggettiva, relazionale e simbolica del lavoro. Michael Sandel sottolinea il desiderio umano di stima e riconoscimento che deriva dal poter contribuire col proprio lavoro al bene di coloro con i quali si condivide l’esistenza (Sandel 2020).

Nel lavoro umano è in gioco la domanda di senso, di bellezza e di felicità che costituisce la molla più efficace per attivare la creatività umana, l’innovazione e il progresso (anche economico)”.

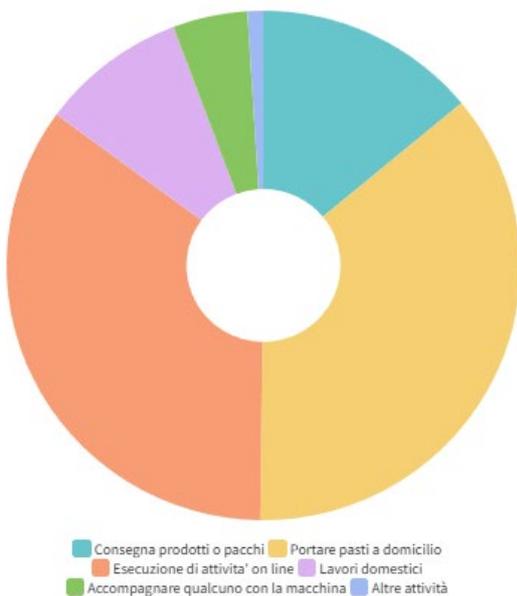


21 gennaio 2022 | <https://www.lavoce.info/>.

“Le attività lavorative svolte tramite *platform work* sono di diversa natura (Figura 1) e vanno dalla consegna di prodotti o pasti, allo svolgimento di compiti on line (traduzioni, programmi informatici, riconoscimento immagini). Volendo riclassificare le piattaforme di lavoro digitali, tra le varie tassonomie, si adotta qui quella dicotomica proposta da [Ilo](#), che distingue tra le *web-based platforms* (che prevedono lo svolgimento di micro-compiti eseguiti completamente on line) e le *location-based platforms* (in cui i compiti assegnati – come la consegna di cibo o prodotti – vengono svolti in una località specifica).

A lavorare unicamente sul web è il 35 per cento dei *platform workers*, a dimostrazione dell'affermarsi del lavoro su piattaforma completamente on line, un lavoro poco visibile e tracciabile, che però sta assumendo una consistenza simile a quella dei rider (36 per cento).

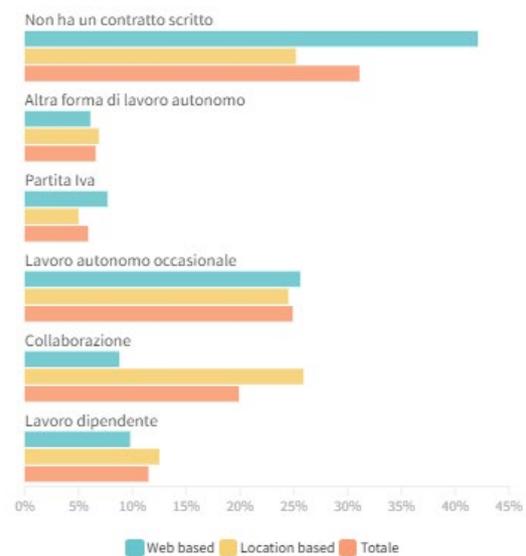
Figura 1 - Attività svolte tramite piattaforme



Fonte: Indagine Inapp-Plus 2021.



Figura 2 - Tipo di accordo/contratto per tipo di piattaforma



Fonte: Indagine Inapp-Plus 2021.



Come sono regolati i rapporti di lavoro nelle piattaforme?

Circa il 69 per cento dichiara di avere un contratto scritto, e la quota sale tra chi lavora con piattaforme *location based* (75 per cento).

➤➤ Più invisibile dal punto di vista contrattuale è invece chi lavora con le piattaforme *web-based* (solo il 58 per cento ha un contratto), spesso localizzate anche al di fuori del territorio nazionale.

(...)

Il lavoro su piattaforma si discosta quindi dalla narrazione di un processo produttivo capace di creare una libera economia della condivisione e, semmai, si caratterizza come un modello di produzione controllato, che determina precarietà. Per sciogliere il nodo gordiano dello status occupazionale dei lavoratori coinvolti, appare fondamentale [l'azione della Commissione europea](#), che edifica un framework di regole sovranazionali senza più attardarsi nella ricerca di nuove fattispecie di lavoro autonomo, ma determinando un immediato inquadramento contrattuale (subordinato o autonomo) basandosi sull'approccio "*primacy of fact*".



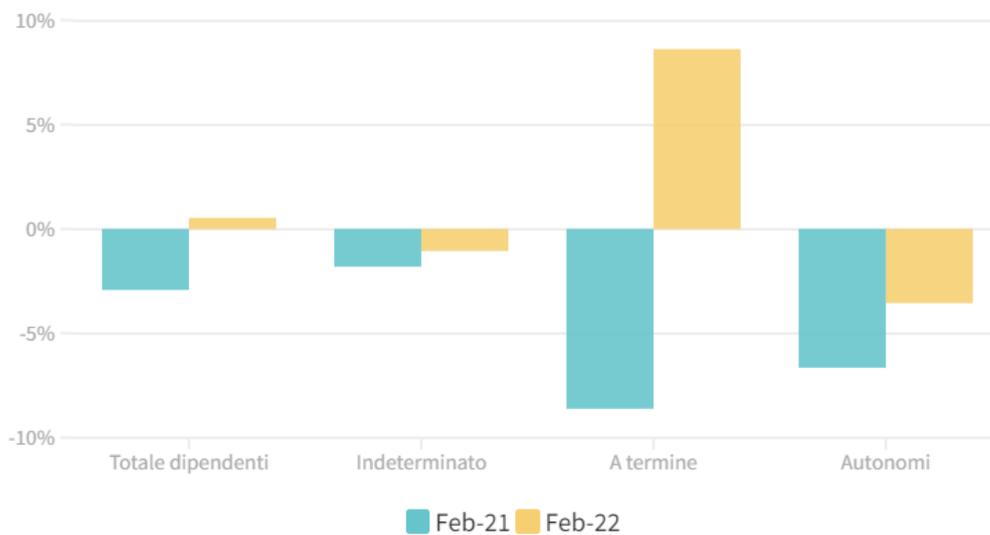
**Vent'anni di dibattito
sul salario minimo
su lavoce.info**



La crisi del Covid ha colpito soprattutto i lavoratori con contratto a tempo determinato (che non sono stati rinnovati una volta scaduti in tempo di recessione) e i lavoratori autonomi, meno protetti dei dipendenti dalla sospensione dell'attività economica. La ripresa ha però interessato solo i contratti a termine, che sono cresciuti dell'8,6 per cento rispetto a febbraio 2020.

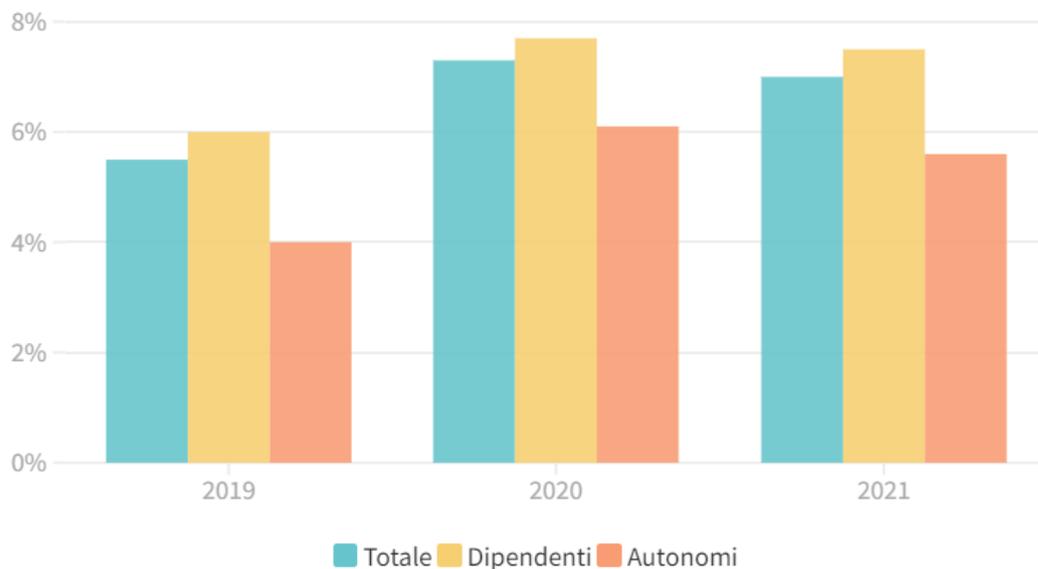
L'occupazione è cresciuta solo con contratti a termine

Variatione percentuale dell'occupazione rispetto a febbraio 2020, per tipo di contratto



Il 7% delle famiglie con persona di riferimento occupata vive in condizioni di povertà

Incidenza della povertà assoluta tra le famiglie con persona di riferimento occupata, per tipo di occupazione

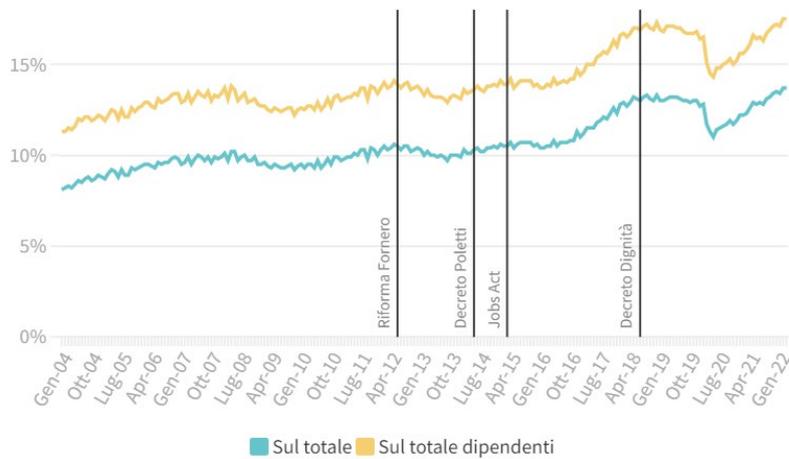


27 maggio 2022 | <https://www.lavoce.info/la-parola-ai-grafici>.

“A febbraio e marzo 2022 si è raggiunta la percentuale più alta di sempre di contratti di lavoro a termine. L'incidenza dei contratti precari aveva iniziato ad aumentare soprattutto in seguito al cosiddetto Jobs Act, la riforma del mercato del lavoro del governo Renzi. La crescita era stata in parte fermata dal cosiddetto Decreto Dignità del governo Conte I, ma, dopo un crollo dovuto alla pandemia, si sono raggiunti nuovi massimi nel 2022. A fine 2021, l'incidenza era del 18,2 per cento per le donne e del 16,2 per cento per gli uomini sul totale dei dipendenti per genere. Rispetto al periodo precrisi, la ripresa occupazionale ha riguardato solo le posizioni a termine, ma non si tratta necessariamente di una cattiva notizia, se si rispettano le regole relative ai contratti di questo tipo”

L'incidenza dei contratti a termine è ai massimi di sempre

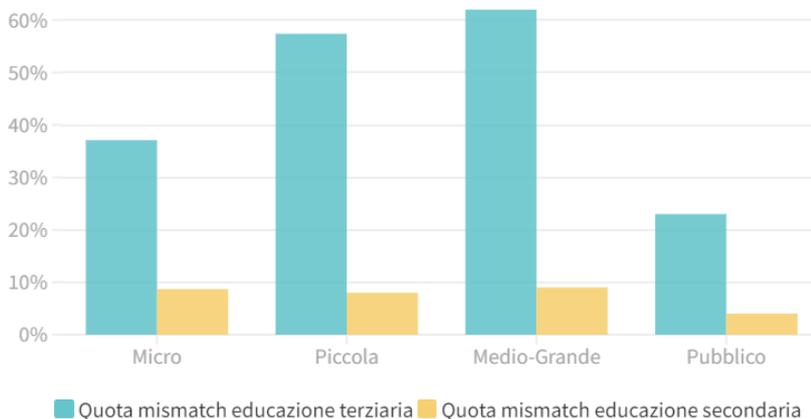
Percentuale di occupati dipendenti a termine sul totale degli occupati e sul totale dei dipendenti



In Italia, la "sovr istruzione" è un fenomeno in continua crescita. I lavoratori con un livello di istruzione superiore a quello richiesto dall'impresa in cui lavorano sono soprattutto laureati e crescono con le dimensioni dell'impresa. Ciò evidenzerebbe un trade-off tra stabilità lavorativa e sovra istruzione: le imprese di grandi dimensioni potrebbero garantire una maggiore stabilità lavorativa, seppur al costo di offrire occupazioni poco qualificate e a basso valore aggiunto.

Più grande è l'impresa, più è elevato il mismatch di competenze

Quota di lavoratori sovraistruiti sul totale, per dimensione dell'impresa e per grado di istruzione



Directive on adequate minimum wages

OVERVIEW

Wage policy in the EU is a patchwork of different national traditions and legal frameworks. As a result, minimum wage levels diverge considerably, and leave many workers unprotected. While setting minimum wages is the competence of EU Member States, the EU has a supporting and complementary role.

In October 2020, the European Commission proposed a directive seeking to improve the adequacy and increase the coverage of minimum wages, while also strengthening collective bargaining as the main instrument to ensure fair wages and working conditions. It is the first time that the Commission has initiated legislative action on minimum wage protection, leaving Member States to define the specific minimum wage levels. The ensuing debate focused on how far-reaching and binding the concrete EU requirements for national minimum wages should be.

The European Parliament adopted its position in November 2021, and the Council in December 2021. Interinstitutional negotiations concluded on 6 June 2022 with a provisional agreement that must now be confirmed by the Parliament and Council.



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione | N. 5/2022

a cura di Emmanuele Massagli, Diletta Porcheddu, Silvia Spattini

Una legge sul salario minimo per l'Italia?

Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea

MARCO
BENTIVOGLI

IL LAVORO CHE CI SALVERÀ

Cura, innovazione e riscatto:
una visione prospettica





Vivere, abitare, lavorare nelle piattaforme territoriali

1. Introduzione. La vita sociale al lavoro nelle piattaforme. (Aldo Bonomi).
2. Le quattro lombardie in metamorfosi nell'economia mondo (Simone Bertolino e Albino Gusmeroli).
3. Nord-Est: il policentrismo delle molecole (Luca Romano).
4. Emilia-Romagna: capitale sociale, piattaforme, flussi. Lungo il grande fiume: dagli scariolanti ad Amazon. (Simone Bertolino e Albino Gusmeroli)
5. Dalla Company Town alla Mirafiori padana della Motor Valley. (Salvatore Cominu).
6. Dal capitalismo molecolare al nuovo capitalismo politico. Dialogo con Aldo Bonomi di Salvatore Cominu e Giuseppe Molinari.



Fondazione Ezio Tarantelli
Centro Studi
Ricerca e Formazione

**La contrattazione
collettiva, idee
per nuove tutele**

24

22

**WORKING
PAPER**



Il presidente della Cei, cardinale Matteo Zuppi – Siciliani.

2 giugno 2022 | <https://www.avvenire.it/>.

Lettera a chi lavora nelle istituzioni della nostra casa comune

Carissima, carissimo,

la vedo operare negli uffici, nelle aule di università o delle scuole, in quelle di un tribunale o nelle stanze dove si difende la sicurezza delle persone, nelle corsie dove si cura o nel front office di uno sportello, nei laboratori o lungo le strade per renderle belle e proprie, nei ministeri o in qualche ufficio isolato dove non la nota nessuno, nei cortili delle caserme o nei bracci delle carceri. In realtà tanta parte del suo lavoro non si vede, ma questa lettera è per lei. Non ci conosciamo, ma il suo servizio è vicino alla mia vita e a quella dei miei amici, delle persone che mi sono care, di tanti, di tutti, miei e nostri compagni di viaggio e per questo ho pensato di scriverle. Istantaneamente le darei del tu, ma preferisco cominciare dal Lei per il grande rispetto che nutro.

Una mistica francese di nome Madeleine Delbrêl, una donna molto religiosa e molto impegnata nel sociale, una donna pienamente evangelica, a proposito delle persone come lei diceva che sono *il filo che tiene insieme il vestito*: la capacità del sarto è proprio quella di non farlo vedere, ma il filo è necessario perché i pezzi di stoffa si reggano insieme.

Così è il suo lavoro, prezioso per le istituzioni della nostra casa comune, e ogni pezzo è importante. Davvero. La qualità della mia vita dipende anche da lei: per questo per prima cosa la ringrazio, perché il suo lavoro, tante volte ignorato, contiene e richiede generosità e competenza. Non si capisce mai abbastanza, infatti, quanto impegno richiedono “le cose di tutti”.

Purtroppo, i problemi, i ritardi, le disfunzioni e anche alcune persone che non compiono il proprio dovere, finiscono per non fare apprezzare la generosità, la competenza, lo zelo che lei e tanti mettono nel loro lavoro.

D'ora in avanti mi piacerebbe chiamare il suo impegno non "lavoro" ma "servizio". E che anche lei lo pensasse così. Sì, lo so che è lavoro e a volte anche duro, sottovalutato.

Eppure, proprio grazie alla passione e alle lotte di tante persone, anche di chi ci ha preceduto, oggi godiamo di molte protezioni e garanzie che costituiscono quello che chiamiamo welfare, che poi è il modo in cui la vita quotidiana diventa bella e non antipatica, troppo dura da vivere.

Non possiamo più accettare, eppure succede ancora spesso, che il luogo di lavoro, che è per la vita, diventi invece un luogo di morte. Penso a chi non è più tornato a casa e alle mogli e ai figli che hanno aspettato invano i propri cari: questo mi addolora, mi commuove e non smetto di chiedere condizioni di lavoro sicure per tutti.

Vorrei un lavoro sempre meno a tempo determinato e più stabile, perché deve contenere il futuro: per sé, per la propria famiglia, per i figli, sì, per i figli. Senza figli per chi si lavora? Vorrei, poi, che il lavoro fosse lavoro buono e non solo lavoro: che i lavoratori fossero sempre messi in regola e che nessuno sia più sfruttato. Possibile che oggi c'è ancora chi non mette le persone in regola?

Il suo lavoro è un servizio per il bene della comunità, composta da tante persone. Così tante che non possiamo sapere chi siano, eppure sono la mia e la nostra comunità.

Sì, perché siamo una comunità, dobbiamo tornare a esserlo.

So che la sua vita personale è da un'altra parte e che saggiamente distingue l'ambito privato da quello pubblico, ma è anche vero che quello che fa per tutti, con il suo lavoro, è una parte importante della sua vita, le dà soddisfazioni e preoccupazioni, la coinvolge umanamente. Questo non è sbagliato. Anzi.

È più faticoso e difficile tenere distinti questi ambiti, come tanti sollecitano a fare, perché la vita è una ed è bene che sia unita. È bello aiutare la nostra casa comune specie quando, come in questi mesi, capiamo quanto è importante, decisiva ma anche fragile, colpita da pandemie, da rischi terribili nei quali come sempre i più penalizzati sono i più deboli.

Ogni lavoro è un servizio alla casa comune ed è importante. Spesso sono proprio quelli meno considerati e giudicati "umili" che servono di più. Tutti servono! Ogni lavoro deve essere fatto con umiltà per poter essere contenti, perché serva agli altri e non alla nostra affermazione personale.

Gli umili non si stancano, non diventano presuntuosi e intrattabili, non agiscono per interesse ma perché quello che svolgono è un servizio e lo fanno anche quando non conviene, ma conviene a chi lo ha chiesto. Si adoperano pure quando nessuno si ricorderà della scelta, solo perché è giusto farlo. E questo resta, aiuta, risponde, protegge.

Quando il lavoro (che resta lavoro) lo viviamo anche come impegno di servizio – nello spirito dell'articolo 4 della nostra Costituzione repubblicana, che chiede a tutti di svolgere un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società – ne sappiamo comprendere l'importanza non per quello che rende o per il successo che porta, ma per il valore che ha in se stesso.

Più fa bene agli altri, il lavoro, più fa bene a noi. Anche quando non si vede. Il contrario crea un clima faticoso, competizioni inutili, sensi di rivalsa. Se facciamo bene o male qualcosa, nel tempo richiesto o no, questo ha sempre delle conseguenze.

I diritti sono cose importanti. I nostri e quelli degli altri. Se è un diritto deve essere garantito sempre e non come concessione o un piacere. Non vanno create scorciatoie.

Troppi pensano che per ottenere quello che è di diritto bisogna avere un "santo in paradiso" a cui raccomandarsi, magari irridendo il merito di ciascuno, i tempi, le precedenze, l'onestà insomma. Si può vincere una volta e si è sconfitti tutte le altre. Crescono così la disillusione, il malcontento, la convinzione che nessuno si occupa di me e che ognuno si deve arrangiare da solo.

Se è un diritto, è fondamentale garantirlo e questo fa sentire sicuri tutti. Ma dipende da ognuno.

È davvero importante sapere di poter contare sulle istituzioni, e quindi su di lei, sulla sua competenza, sulla sua onestà, sulla sicurezza che ci sarà una risposta e che sarà la migliore. Lei sa bene quante persone sono sole e come da soli ci si sente perduti, incompresi, arrabbiati e a volte si finisce per prendersela con il primo davanti, magari il povero malcapitato che fa una domanda allo sportello.

Il nostro è il tempo in cui realizzare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il cosiddetto PNRR, e mi sembra possa essere un'occasione davvero decisiva dopo tanta sofferenza.

Durante la pandemia abbiamo capito quanto le fragilità, le contraddizioni, le ingiustizie siano anche conseguenze dei rimandi, dei ritardi, delle furbizie, delle cose che bisognava fare e che non sono state fatte,

degli interessi privati che hanno condizionato le scelte politiche. Le cause di tante sofferenze sono a volte così lontane che non le sappiamo più riconoscere.

Quello che vorrei dirle è che abbiamo un grande motivo per dare oggi tutti il massimo, ed è per questo che ho pensato di scriverle!

Vorrei che anche nessuno di noi perdesse questa opportunità. Sappiamo che c'è bisogno di istituzioni che funzionino bene, anzi meglio, ed è per questo che dobbiamo cercare la qualità.

A questo proposito Dietrich Bonhoeffer, un credente che si poneva domande profonde sul valore di ogni persona e dello stare insieme, morto martire per mano dei nazisti, uno di quelli che ci hanno lasciato in eredità l'Europa, ha scritto che bisogna passare "dalla fretta alla calma e al silenzio, dalla dispersione al raccoglimento, dalla sensazione alla riflessione, dal virtuosismo all'arte, dallo snobismo alla modestia, dall'esagerazione alla misura".

Potremmo aggiungere: dal diletterismo alla competenza, da una felicità individualistica al sacrificio per stare bene tutti, dall'apparenza alla sostanza, dal successo rapido e a tutti i costi alla costruzione paziente di quello che dura, dal fare le cose per il consenso, per il potere, per la considerazione e il ruolo sociale, a farle solo perché sono giuste, insieme e non da soli, anche se lì per lì sembra convenire meno. Ho visto grandi energie che si sono perse cercando a tutti i costi il proprio tornaconto, e il grande spreco di ogni giorno per burocrazie senza volto, perché non è mai responsabilità di qualcuno.

Gli uomini e le donne che hanno scritto la Costituzione avevano davvero sofferto molto, toccato con mano quanto l'umanità può restare sfigurata dalla violenza, ma avevano visto anche come uomini e donne sanno resistere e persino agire da eroi quando è necessario per aiutare qualcuno che soffre. Hanno perciò voluto lasciarci, nella Costituzione, un progetto per costruire e mantenere una società più umana e umanizzante, per riuscire a evitare le sofferenze da loro vissute.

E tutto comincia dal sapere fare unità. Mi sento chiamato a questo come cristiano, credo si possa realizzare prima di tutto con l'aiuto di Cristo, e ritengo che tutti, senza distinzioni, possiamo impegnarci a fare unità seguendo il progetto indicato dalla Costituzione.

Ogni generazione è chiamata a riappropriarsi dei valori e delle virtù costituzionali. Per questo dobbiamo tutti ritrovare il senso dei limiti.

È un concetto che nella Costituzione, proprio perché preoccupata di rendere concreti i diritti, ricorre ben diciassette volte, a cominciare ad esempio dall'art. 1, dove lo si ricorda a ciascun cittadino, come membro del popolo sovrano, ma anche nell'art. 42 quando, nel riconoscere e garantire la nostra proprietà privata, si preoccupa di aggiungere che possono servire limiti per assicurarne la funzione sociale. E poi in molte altre occasioni in cui si affermano diritti indicando, però, dei limiti per il rispetto dei doveri verso gli altri e la società. Perché solo così i diritti di ciascuno possono divenire reali e concreti.

Al centro della Costituzione c'è la persona, cioè, sempre, un "noi". Non c'è l'individuo. E' una concezione evangelica che è stata fatta propria da tutti i padri costituenti, di ogni credo e sensibilità politica.

Non dimentichiamo che siamo chiamati a portare insieme i pesi della vita, tanto che l'articolo 2 ci ricorda che la solidarietà è addirittura un dovere inderogabile. Dobbiamo riuscire a valorizzare l'impegno, che non è reale senza la necessaria continuità e serietà (nello spirito dell'articolo 4).

La Costituzione si preoccupa non solo di garantire le nostre "libertà da" possibili abusi degli altri e dei potenti e la "libertà di" agire per fare tutto ciò che ci sembra giusto, ma si sforza di indicare il senso di tutto ciò, sottolineando la bellezza di usare delle "libertà per" uno scopo sociale.

Si tratta di costruire un mondo di relazioni personali. Per questo la Costituzione evidenzia – già nell'articolo 2, ma poi in molti altri – che è nei gruppi sociali (la famiglia, le associazioni di tutti i generi e tipi, le comunità religiose, i sindacati, le organizzazioni politiche democraticamente organizzate, il lavoro, i corpi intermedi) che si sviluppa la nostra personalità, e non invece con una vita sterilmente individualistica ed egocentrica.

Il bene comune deve essere il nostro orizzonte.

Lo ricorda anche la Dottrina sociale della Chiesa. Dobbiamo rendere migliore il mondo con il progresso materiale e spirituale della società (articolo 4, ma anche, per esempio, articolo 41 dove si parla di indirizzare la libertà di impresa a fini sociali).

Penso che tutti dobbiamo fare il meglio che possiamo con responsabilità. È proprio vero: non ci si può salvare da soli! Gli uomini e le donne hanno aspetti di incredibile grandezza perché, tra l'altro, riescono a organizzarsi tutti insieme e affrontare le difficoltà della vita più efficacemente.

Ecco, è per tutto questo che vorrei che le nostre istituzioni funzionassero bene e fossero sempre di più connesse all'Europa, pensandosi per il mondo intero. Siamo tutti legati. Non serve pensare qualcosa a breve termine, dobbiamo guardare il futuro per uscire davvero dalle pandemie imparando la lezione, scegliendo di essere migliori, non uguali, perché significherebbe essere peggiori.

Non ci serve solo un bonus, ma ci occorre il *bonum*, il bene per tutti! Abbiamo sempre pensato che le risorse non ci sarebbero mancate e così abbiamo sciupato tanto, pensiamo a come facciamo con l'acqua... Purtroppo, ci accorgiamo dell'importanza delle cose e delle conseguenze dei nostri atteggiamenti solo quando queste vengono a mancare. Oggi più che mai urge essere davvero seri perché dobbiamo lasciare qualcosa a chi verrà dopo, soprattutto l'esempio, la speranza, il gusto di fare bene il proprio lavoro e di farlo per il bene di tutti.

Le nostre istituzioni ora si trovano ad affrontare, in poco tempo, tanti progetti. Ma quella che chiamiamo istituzione è fatta di persone ed è proprio lei, e quanti si impegnano in mille modi per rendere umana e bella la nostra casa comune.

Concludo col dirle che scrivo a lei ma scrivo in fondo a me stesso e a tutti noi cittadini, piccoli e grandi, e soprattutto a chi ha responsabilità perché abbiamo bisogno di tutti.

La guerra attuale ci ha ricordato che la pace non è mai scontata e che bisogna lavorare tanto perché la nostra casa accolga tutti, insegni a stare insieme tra diversi, lotti contro ogni ingiustizia, difenda i diritti di ciascuno e non metta mai in discussione la persona.

Anche per questo non dobbiamo avere paura di accogliere, di dare fiducia, la possibilità di mettersi alla prova, di ascoltare con l'orecchio del cuore. Aggiustiamo quello che non funziona. Ogni persona è preziosa se è amata e difesa, come ogni persona è insignificante quando questo sguardo manca. È necessario che tutti coloro che lavorano nelle e per le istituzioni ritrovino un vero spirito di servizio e allo stesso tempo che tutti i cittadini sappiano ritrovare e ricostruire la loro fiducia verso le istituzioni.

Mi piace pensare che in un momento così importante tutti ce la mettiamo davvero tutta, senza distinzione.

Don Primo Mazzolari, che amava Dio e le persone, la Chiesa e la città concreta degli uomini e delle donne, scrisse: "Ci impegniamo noi e non gli altri ... né chi sta in alto, né chi sta in basso, senza pretendere che gli altri si impegnino ... senza giudicare chi non si impegna ... il mondo si muove se noi ci muoviamo, si muta se noi mutiamo, si fa nuovo se qualcuno si fa nuova creatura ... la primavera comincia con il primo fiore, la notte con la prima stella, il fiume con la prima goccia d'acqua, l'amore col primo impegno ...".

Rinnoviamo allora il patto sancito dalla nostra Costituzione, compartecipiamo a questo impegno accanto a tutti gli altri, e per me che sono cristiano aggiungo un motivo in più: chi cerca il cielo incontra la terra, chi fa le cose per Dio le fa per tutti e senza interessi.

Il mio auspicio è che siamo tutti compagni di viaggio in questa bellissima strada che è la vita, e che le pandemie, le vicende tristi della nostra storia contemporanea, possano diventare motivo per realizzare quello che ognuno in realtà cerca: un mondo unito dove siamo Fratelli tutti.

Grazie di tutto

S. Em. Card. Matteo Zuppi

INCLUSIVE LABOUR MARKETS: ENSURING NO ONE IS LEFT BEHIND



CARITAS CARES!
EUROPEAN REPORT 2021

CARES C SERIES

23

21 febbraio 2022 | <https://www.caritas.eu/inclusive-labour-markets>.

EPSR², politiche UE e indicazioni per UE e stati membri

1		EPSR Istruzione, formazione e apprendimento permanente.
		Un'agenda per le competenze, 1° luglio 2020, COM (2020) 274. https://eur-lex.europa.eu/ .
		Adottare una Garanzia Lavoro nell'Unione Europea per mitigare l'impatto di una ripresa irregolare nonché l'impatto della digitalizzazione.
2		EPSR Uguaglianza di genere.
		Strategia per le pari opportunità e proposta di direttiva per la parità di retribuzione. https://eur-lex.europa.eu/ . COM (2020) 152,5.03.2020 e COM (2021) 93,4.03.2021.
		Aderire alla rivista Carta Sociale Europea, incoraggiare gli Stati alla ratifica e sostenere gli Stati membri alla convergenza sugli obiettivi.

² EPSR è un acronimo: indica il **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali** solennemente proclamato a Göteborg il 16 novembre 2017: vedi <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024>. Il Pilastro si basa su 3 Capitoli e 20 Principi. Nella pubblicazione di Caritas Europa, pubblicata il 21 febbraio 2022, si indicano le connessioni tra 13 Principi, 17 testi delle istituzioni dell'Unione Europea e 18 Orientamenti formulati da Caritas Europa per la prosecuzione delle politiche pubbliche europee e negli stati membri dell'Unione. Va segnalato qui che oltre al Report nel sito indicato <https://www.caritas.eu/inclusive-labour-markets> vi sono anche Report per i singoli Paesi. Il Report per l'Italia è realizzato da Chiara Crepaldi e Walter Nanni. Le 18 tabelle qui proposte - in traduzione da lingua inglese - saldano quindi le pagine 19, 20 e 21 dell'European Report con le pagine finali del Report stesso (ovvero le pagine 105,106 e 107).

		EPSR Uguali opportunità.
		Piano d'Azione contro il razzismo e Piano d'Azione per l'Integrazione e l'Inclusione. https://eur-lex.europa.eu/ . COM (2020) 565, 18.9.2020; COM (2020) 758, 24.11.2020.
		Sviluppare, attraverso il Piano d'azione per l'Economia Sociale, modelli più efficaci di cooperazione, anche attraverso un sistematico dialogo con le organizzazioni.
		EPSR Supporto attivo all'occupazione.
		Sostegno all'occupazione giovanile e Piano d'Azione per l'Economia Sociale. https://eur-lex.europa.eu/ . COM (2020) 276, 1.07.2020; COM (2021) 778, 9.12.2021.
		Progetto di raccomandazioni specifiche relative alle questioni sociali in ogni stato membro finalizzate alla realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo.
		EPSR Lavoro sicuro e adattabili.
		Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. https://eur-lex.europa.eu/ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio.
		Introdurre una direttiva quadro dell'Unione Europea sul reddito minimo che possa garantire una vita dignitosa a tutti i cittadini.
		EPSR Retribuzioni.
		Proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea. https://eur-lex.europa.eu/ COM (2020) 682 del 28 ottobre 2020.
		Continuità - attraverso i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza post COVID 19 – del supporto a tutti i lavoratori in situazioni di vulnerabilità.
		EPSR Informazioni corrette sulle condizioni di lavoro e protezioni in caso di dimissioni.
		https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs .
		Riconoscere le organizzazioni della società civile come fornitori ufficiali di servizi per l'impiego su misura ed inclusivi.
		EPSR Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori.
		Infografica Relazioni industriali e dialogo sociale – 21 febbraio 2022. https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/ .
		Aumentare gli investimenti attraverso il Fondo Sociale Europeo (ESF+) per sostenere misure volte all'integrazione dei giovani svantaggiati.
		EPSR Bilanciamento nei tempi di vita.
		Direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. https://eur-lex.europa.eu/ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio.
		Riconoscere le qualifiche educative e professionali di migranti, rifugiati e richiedenti asilo e semplificare le partecche burocratiche per facilitare l'accesso al lavoro.

10		EPSR Ambienti di lavoro sani, sicuri, ben adattati nell'ambiente e protezione dati.
		Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021 – 2027. https://eur-lex.europa.eu/ COM (2021) 323 del 28 giugno 2021.
		Combattere la discriminazione e il pregiudizio nella formazione professionale e nell'occupazione in relazione all'assunzione e al mantenimento dei dipendenti.

11		EPSR Protezione Sociale.
		Proposta di raccomandazione del Consiglio Europeo sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi. https://eur-lex.europa.eu/ COM(2018) 132 .
		Promuovere l'occupabilità degli anziani fornendo corsi di formazione specifici sulle competenze digitali e sostenendo le imprese dell'economia sociale.

12		EPSR Inclusione delle persone con disabilità.
		Strategia per le persone con disabilità 2021 – 2030. https://eur-lex.europa.eu/ COM (2021) 101 del 3 marzo 2021.
		Garantire che un approccio centrato sulla persona e sulla dignità di ognuno sia applicato nell'assistenza agli anziani, alle persone con disabilità, ai bambini e alle bambine.

13		EPSR Assistenza a lungo termine.
		Previsione iniziativa 2022: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13190-Access-to-affordable-and-high-quality-long-term-care .
		Estendere le misure di previdenza sociale anche a tutti i lavoratori occupati "atipici" attraverso specifiche linee direttive.

ALTRI ORIENTAMENTI NEL REPORT CARITAS EUROPE

14		Lavoro informale.
		Aumentare la volontà politica e gli investimenti pubblici nelle ispezioni sul lavoro e nelle istituzioni giudiziarie per far rispettare norme e regolamenti anche nel lavoro informale.

15		Economia sociale.
		Adottare legislazione e strategie nazionali per promuovere lo sviluppo dell'ecosistema dell'economia sociale, in coerenza con quanto indicato dall'Unione Europea.

16		Vulnerabili.
		Dare priorità alla formazione educativa, alle qualifiche e alle competenze delle persone in situazione di vulnerabilità al fine di migliorare la loro partecipazione al lavoro.

17		Salari Minimi Legali.
		Garantire che i salari minimi legali, per tutti i Paesi interessati, siano fissati ad un livello adeguato, e rivisti ogni anno in considerazione al costo della vita e contrasto alla povertà lavorativa.

18	Indennità sociali.
	Rivedere e reimpostare l'attuale livello delle indennità sociali e di disoccupazione per garantire la coerenza all'interno di politiche pubbliche attive tramite sostegni integrati.



Italy
**INCLUSIVE LABOUR MARKETS:
 ENSURING NO ONE
 IS LEFT BEHIND**

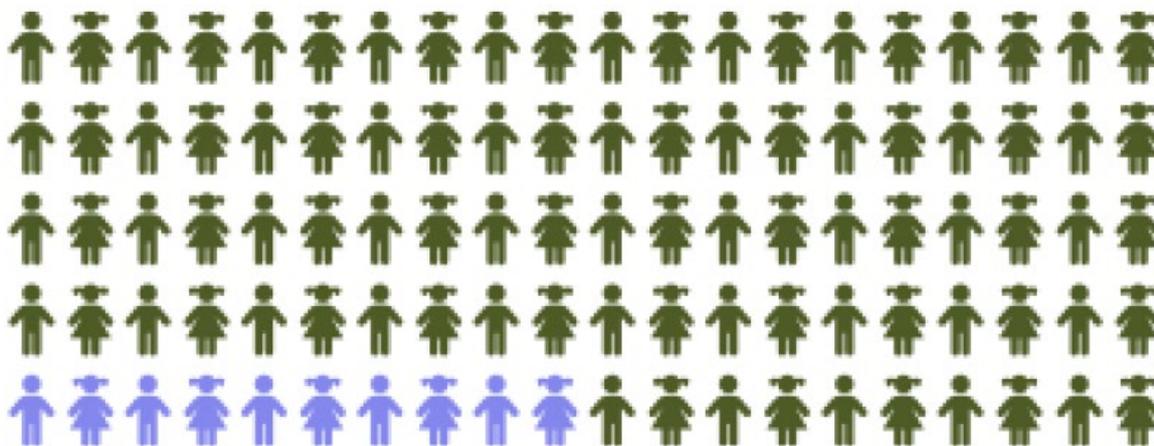


Bruxelles, 23.2.2022
COM(2022) 66 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**sul lavoro dignitoso in tutto il mondo
per una transizione globale giusta e una ripresa sostenibile**

Nel 2020 **160 milioni di minori** (quasi **1 minore su 10 in tutto il mondo**) sono stati vittime del lavoro minorile



“Le Nazioni Unite hanno proclamato il 2021 Anno internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile al fine di mobilitare la comunità internazionale affinché intensifichi i propri sforzi per eradicare il lavoro minorile entro il 2025. Dopo un calo nel periodo dal 2000 al 2016, il numero assoluto di minori vittime del lavoro minorile è aumentato di 8,4 milioni dal 2016 al 2020. A causa della pandemia di COVID-19 nonché della chiusura delle scuole e degli shock economici che ne sono derivati, altri nove milioni di minori rischiano di divenire vittime del lavoro minorile entro la fine del 2022, mentre i minori già coinvolti nel lavoro minorile rischiano di essere soggetti a orari di lavoro più lunghi o a un peggioramento delle condizioni lavorative. **Senza una protezione sociale sufficiente, il numero di nuove vittime del lavoro minorile potrebbe aumentare fino a 46 milioni”.**

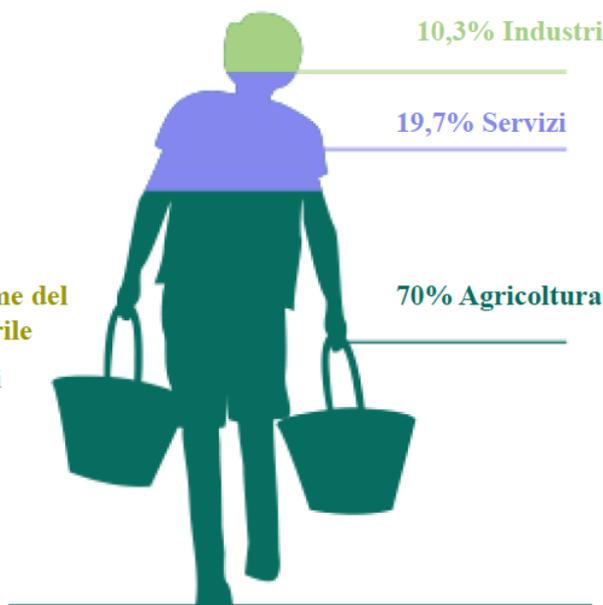
In tutto il mondo 160 milioni di minori sono vittime del lavoro minorile, di cui 79 milioni svolgono lavori pericolosi

Il settore agricolo rappresenta la quota di lavoro minorile più elevata a livello mondiale

**Minori che svolgono lavori pericolosi
79,0 milioni**

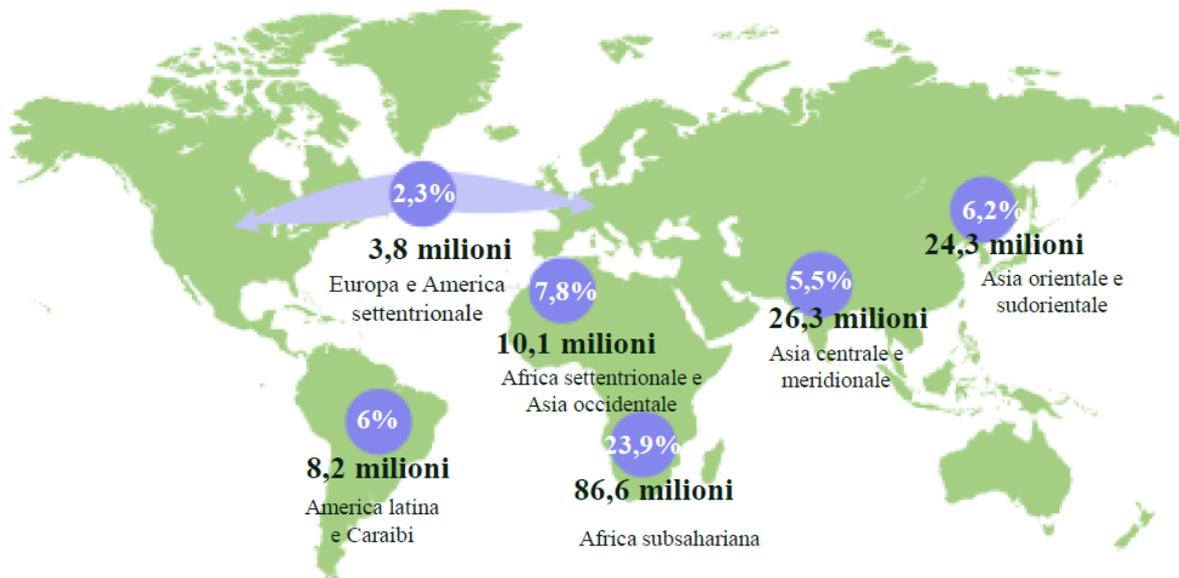


Numero di minori di età compresa tra 5 e 17 anni vittime del lavoro minorile e che svolgono lavori pericolosi



Distribuzione della percentuale di minori di età compresa tra 5 e 17 anni vittime del lavoro minorile, per settore di attività economica

Percentuale e numero di minori di età compresa tra 5 e 17 anni vittime del lavoro minorile nelle diverse regioni del mondo



Nota: la figura mostra i raggruppamenti regionali usati per le relazioni OSS. La regione dell'Oceania è stata omessa per via della scarsa copertura dei dati. Per tale motivo la somma dei dati specifici per regione non corrisponde al totale globale.

Il lavoro forzato in cifre



Persone vittime del lavoro forzato

24,9 milioni DI PERSONE VITTIME DEL LAVORO FORZATO

20,8 milioni Vittime del lavoro forzato imposto nel settore privato

4,1 milioni Vittime del lavoro forzato imposto dallo Stato

4,3 milioni Numero di minori tra le vittime del lavoro forzato

Le donne e le ragazze rappresentano il 63% delle vittime del lavoro forzato e il 99% delle vittime dello sfruttamento sessuale forzato a fini commerciali.

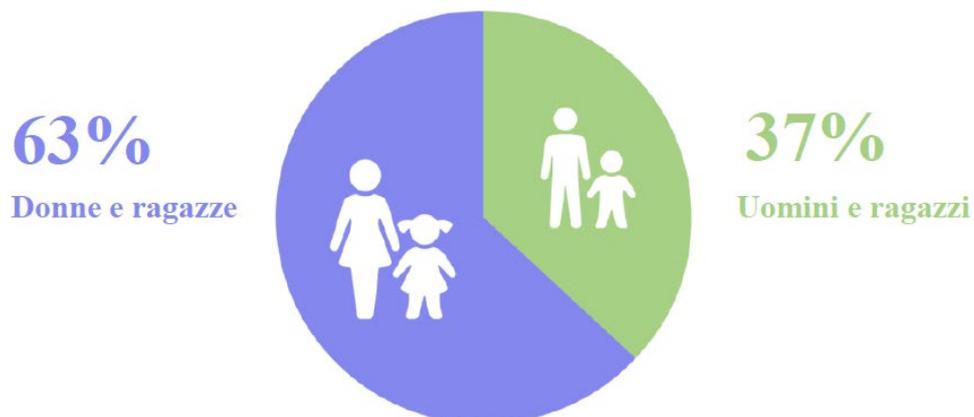
LE VITTIME DEL LAVORO FORZATO SOFFRONO DIVERSE FORME DI COERCIZIONE:

24% ha sofferto la sottrazione o la minaccia della sottrazione della retribuzione

17% ha subito minacce di violenza

16% ha subito violenza fisica

12% ha subito minacce contro la famiglia



“L’eradicazione del lavoro minorile e del lavoro forzato si può realizzare solo promuovendo altri obiettivi in relazione al lavoro dignitoso, quali la **condotta sostenibile delle imprese, il dialogo sociale, la libertà di associazione, la contrattazione collettiva e la protezione sociale**.”

Questo dimostra l’efficacia di un approccio globale alla promozione del lavoro dignitoso in tutto il mondo”.

I quattro elementi del concetto universale di lavoro dignitoso



Occupazione: promuovere l’occupazione creando un contesto istituzionale ed economico sostenibile – sviluppo delle capacità per un’occupazione produttiva, imprese sostenibili.



Norme e diritti sul lavoro: rispettare, promuovere e realizzare in particolare i diritti fondamentali nel lavoro – libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva, eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile e non discriminazione.



Protezione sociale: accesso all’assistenza sanitaria e alla sicurezza del reddito, ad esempio in caso di disoccupazione, malattia e infortuni sul lavoro; condizioni di lavoro dignitose, compresi la sicurezza e l’igiene sul lavoro, salari minimi di sussistenza e un orario di lavoro adeguato.



Dialogo sociale e tripartitismo: relazioni industriali solide e un dialogo sociale efficace sono strumenti per promuovere un miglioramento delle condizioni salariali e lavorative nonché la pace e la giustizia sociale; sono inoltre strumenti di buona governance che promuovono la cooperazione e i risultati economici. Vi è inoltre l’esigenza di sviluppare sistemi di ispezione del lavoro efficaci.

30

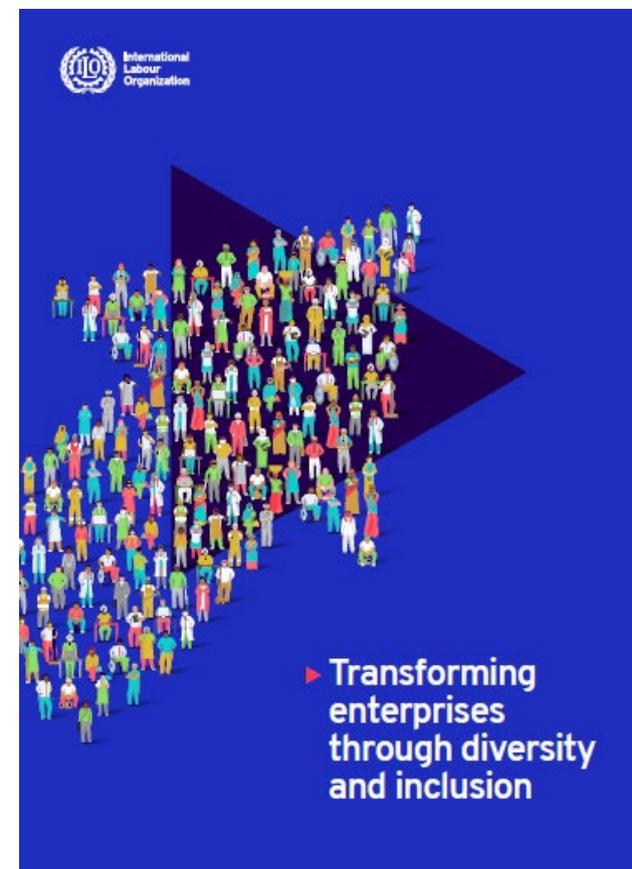
L’ **approccio globale dell’UE è inteso all’effettiva promozione di un lavoro dignitoso** per tutti, in particolare per i gruppi vulnerabili e svantaggiati quali minori e giovani, lavoratori anziani, lavoratori migranti, persone con disabilità, minoranze etniche e lavoratori dell’economia informale.

Mira inoltre a promuovere la parità di genere, anche attraverso l’emancipazione economica delle donne, aumentando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in tutti i settori e a tutti i livelli e garantendo la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Tale approccio globale riguarda i lavoratori attivi nei mercati nazionali dei paesi terzi e nelle catene di approvvigionamento globali.

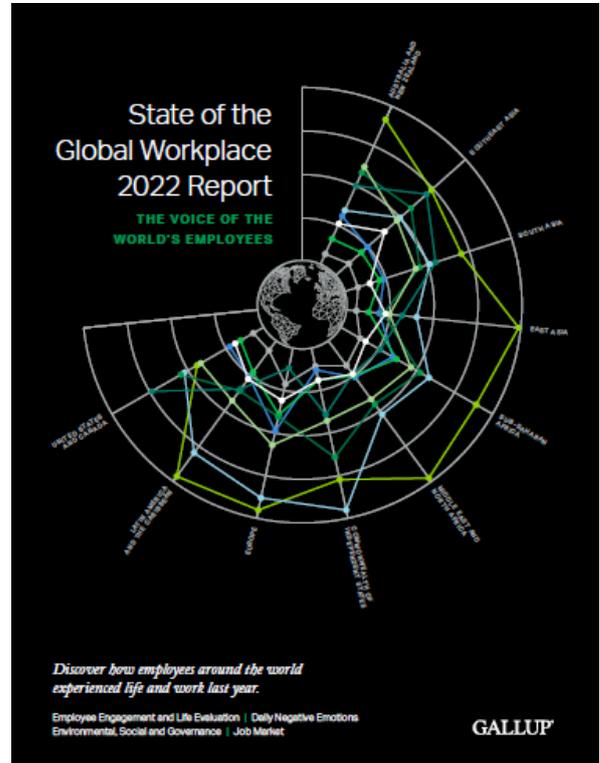
Comprende tutti i portatori di interessi: governi, parti sociali, società civile, imprese e consumatori.

La completezza dell’azione dell’UE trova riscontro in diverse iniziative dell’UE in tale settore, tra cui la proposta di direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, adottata unitamente alla presente comunicazione, e il riesame del piano d’azione in 15 punti in materia di commercio e sviluppo sostenibile in corso nel quadro della politica commerciale dell’UE”.





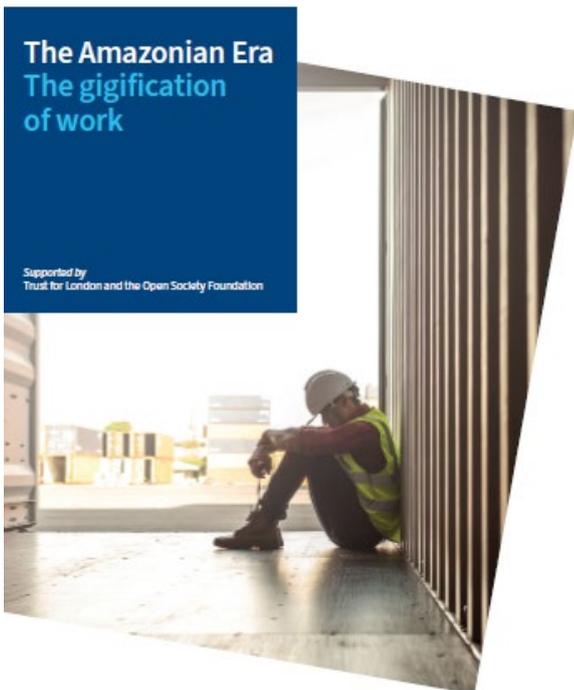
BAIN & COMPANY



GALLUP

IFOW Institute for the Future of Work

OECD publishing



LABOUR-SAVING TECHNOLOGIES AND EMPLOYMENT LEVELS

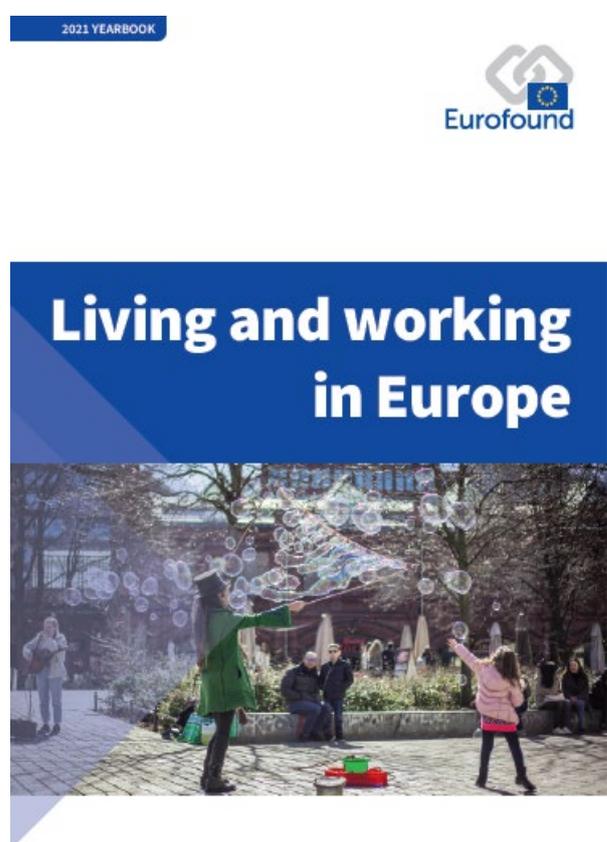
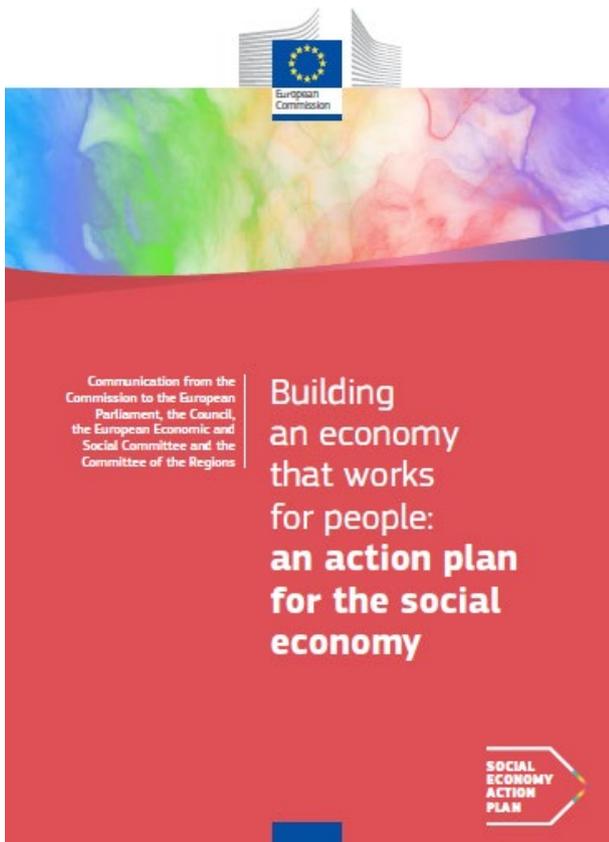
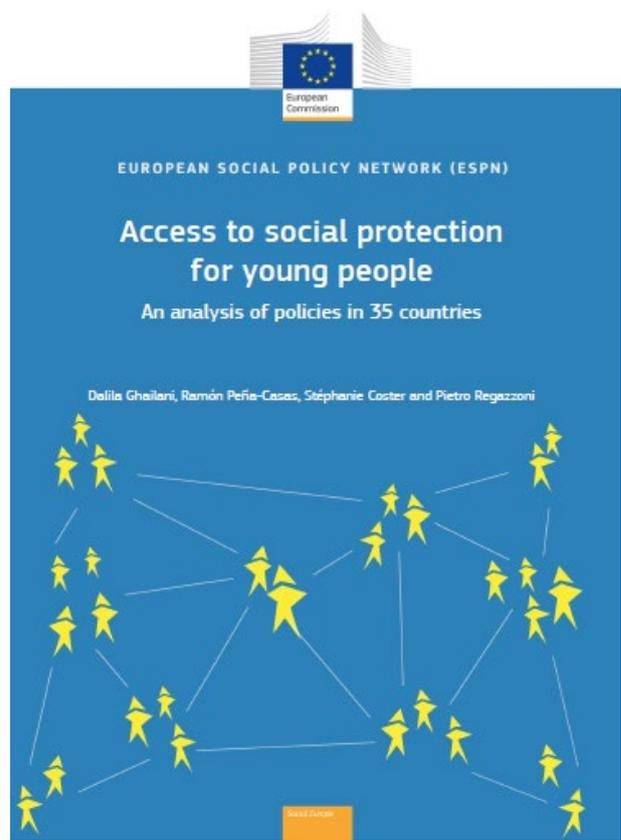
ARE ROBOTS REALLY MAKING WORKERS REDUNDANT?

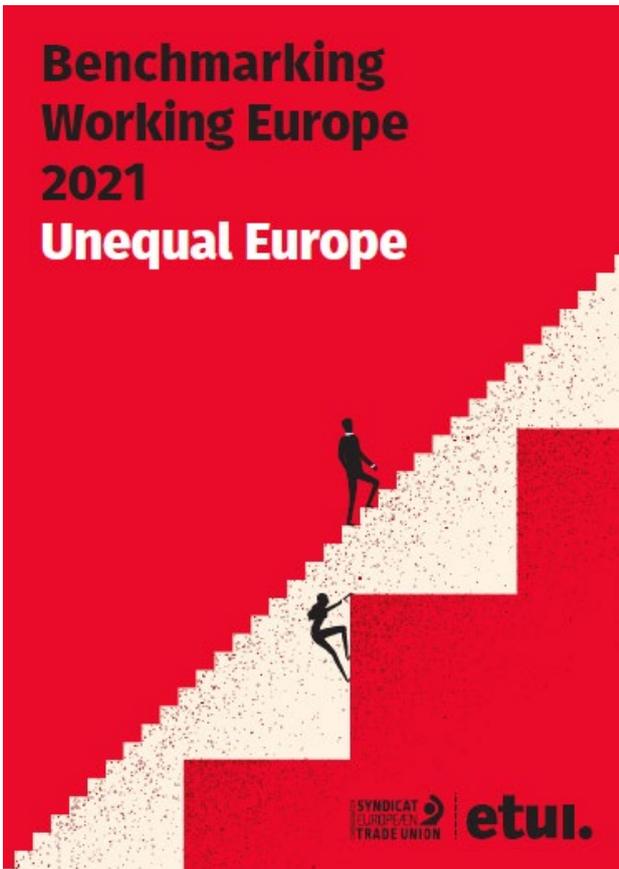
OECD SCIENCE, TECHNOLOGY AND INDUSTRY POLICY PAPERS

January 2022 No. 124

Federal Ministry of Labour and Social Affairs

OECD BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES





THE GREEN EMPLOYMENT AND SKILLS TRANSFORMATION

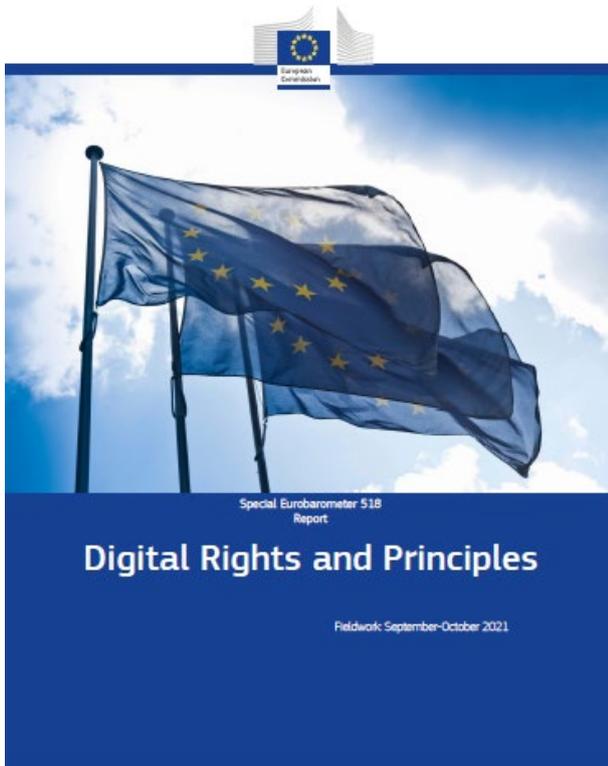
Insights from a European Green Deal skills forecast scenario



TOWARDS A RESILIENT AND SUSTAINABLE POST-PANDEMIC RECOVERY

THE NEW INDUSTRIAL STRATEGY FOR EUROPE





RESEARCH REPORT



Anticipating and managing the impact of change
Ethics in the digital workplace



INTERNATIONAL MONETARY FUND

Toward a Global Approach to Data in the Digital Age

Vikram Haksar, Yan Carrière-Swallow,
 Andrew Giddings, Emran Islam, Kathleen Kao,
 Emanuel Kopp, and Gabriel Quirós-Romero

SDN/2021/005

2021
 October



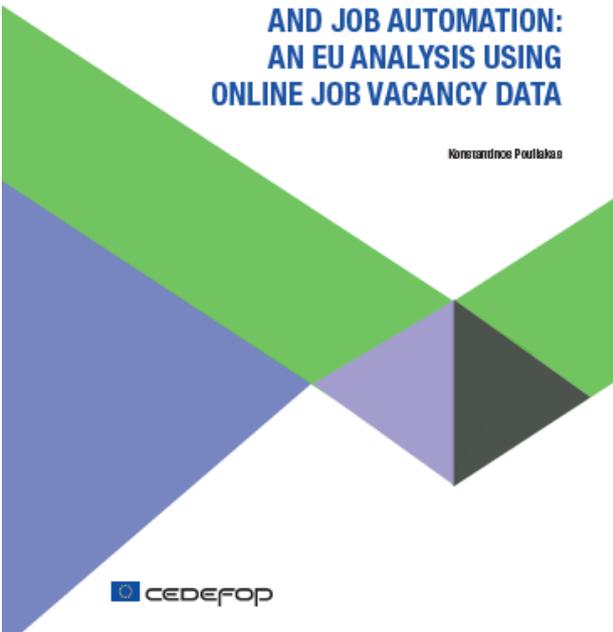
STAFF DISCUSSION NOTE



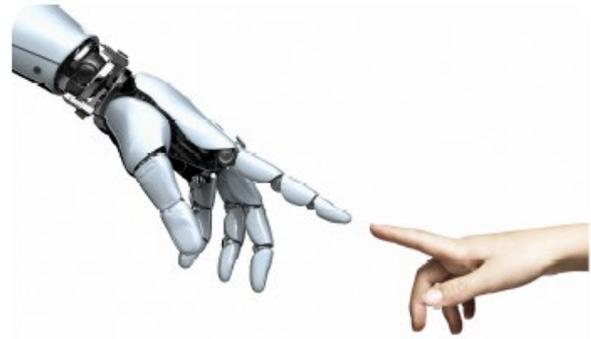
Working paper series
No 6 / October 2021

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND JOB AUTOMATION: AN EU ANALYSIS USING ONLINE JOB VACANCY DATA

Konstantinos Poulidakis



CEDEFOP



A guide to Artificial Intelligence at the workplace

Your rights on algorithms

REPORT



Camera dei deputati
XVIII LEGISLATURA

Documentazione e ricerche



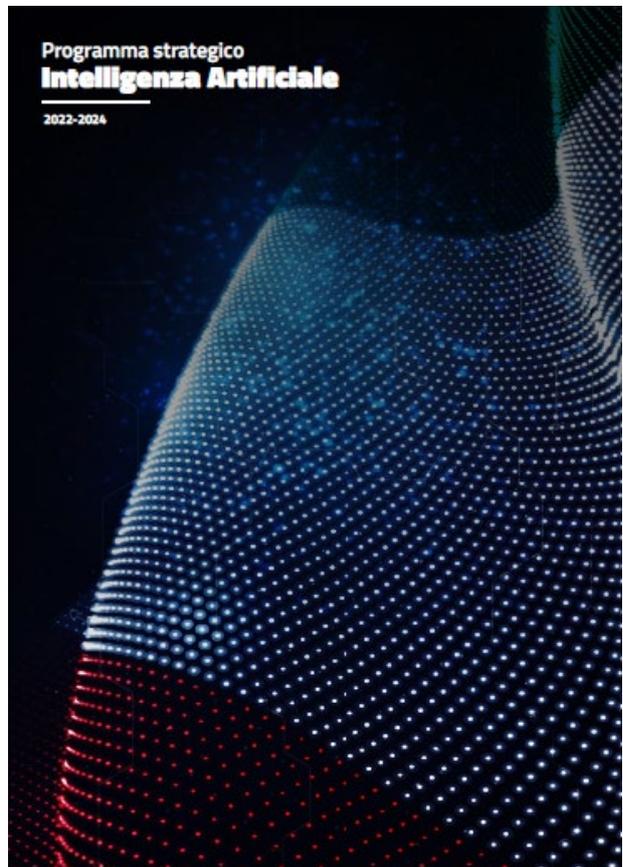
Intelligenza artificiale, dati e big data: profili tecnici e sviluppi normativi

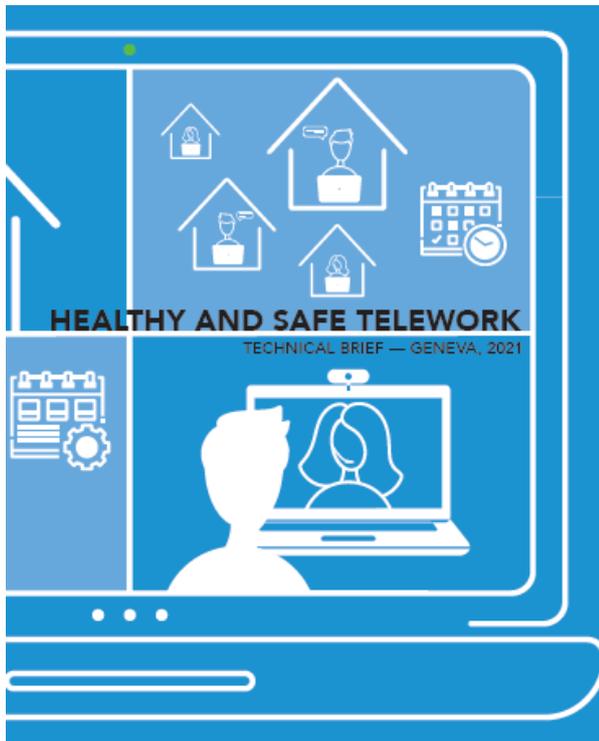
n. 164

25 maggio 2021

Programma strategico Intelligenza Artificiale

2022-2024





International
Labour
Organization



World Health
Organization

STUDY

Requested by the EMPL committee



The impact of teleworking and digital work on workers and society

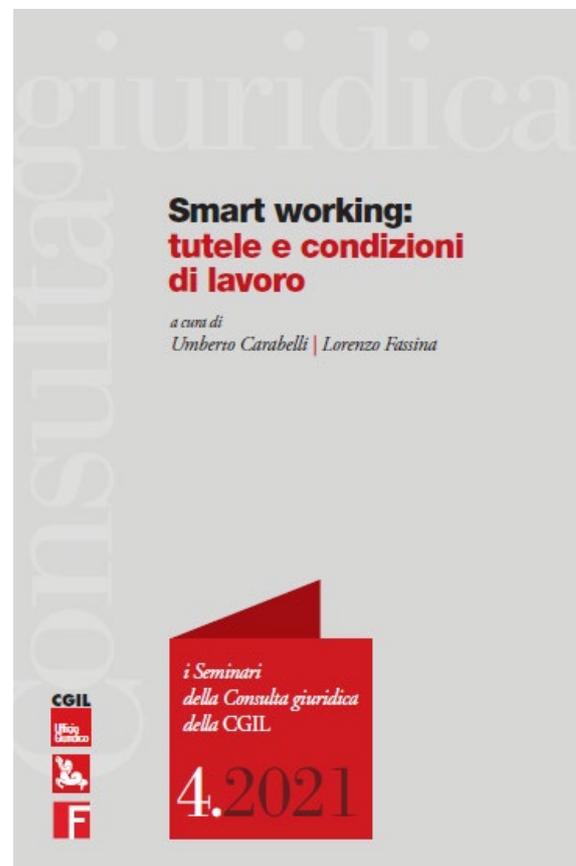
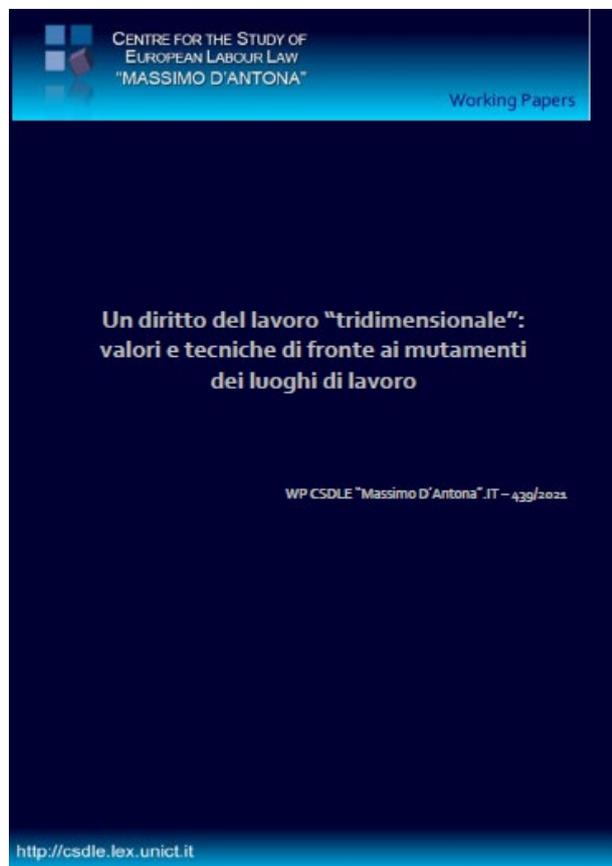
Special focus on surveillance and
monitoring, as well as on mental
health of workers



Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies
Directorate-General for Internal Policies
Author: Manuela SAMEK LODOMICI et al.
PE 662.904 - April 2021

EN

37

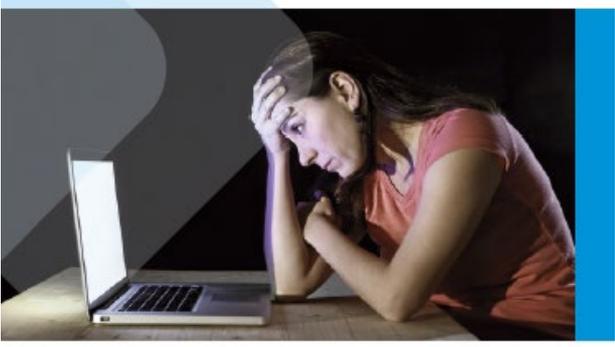




RESEARCH REPORT



Working conditions
Right to disconnect:
Exploring company practices





FRANCESCO MORACE

L'ALFABETO DELLA RINASCITA

con il contributo di
Giulio Ceppi
Marzia Tomasin
Roberto Mordacci

26 storie di imprese esemplari



Egea



L'ECONOMIA SOCIALE IN ITALIA

Dimensioni, caratteristiche e settori chiave

RAPPORTO DI RICERCA



INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION RIGHTS AS A FACTOR OF SUCCESS FOR THE BUSINESS TRANSFER TO EMPLOYEES IN SMES - IN4BTE
DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE COME FATTORI DI SUCCESSO PER IL TRASFERIMENTO D'IMPRESA AI DIPENDENTI DELLE P.M.E. - IN4BTE



In4BTE - Grant agreement no. VS/2019/0044. This project is co-funded by the European Union

RAPPORTO NAZIONALE ITALIA

Il presente rapporto è stato realizzato nell'ambito del progetto europeo In4BTE. La Cisl Nazionale, in qualità di partner del progetto, ha curato lo studio relativo alla situazione italiana. Il rapporto, chiuso ad aprile 2021, è stato scritto da Vilma Rinalfi con la collaborazione di Francesco Lauria.

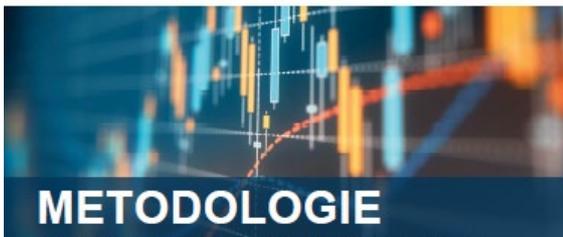


"Questo documento riflette il punto di vista soltanto degli autori e l'Unione Europea non può essere considerata responsabile di qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute".





COLLANA FOCUS ANPAL N° 104



METODOLOGIE E APPROFONDIMENTI

Gli interventi di politica attiva dei Servizi Pubblici per l'Impiego
Una prima analisi



Le politiche attive nei moderni mercati transizionali del lavoro

Ricerca n° 13/2021

A cura di Assolombarda in collaborazione con Adapt

RELAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO SUGLI INTERVENTI E LE MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ LAVORATIVA IN ITALIA

novembre 2021

UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Assolombarda e Adapt

SPAN
Fondo Sociale Europeo

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche e Servizi del Lavoro

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR

LE COMPETENZE GREEN

ANALISI DELLA DOMANDA DI COMPETENZE LEGATE ALLA GREEN ECONOMY NELLE IMPRESE. INDAGINE 2021

UNIONCAMERE



Tonioloricerche è realizzato da Gianni Saonara