



## Gruppo di lavoro di Bergamo

Bergamo 4 giugno 2019

### ***Diseguaglianze e ruolo delle persone, delle imprese, delle associazioni e dei gruppi nel realizzare azioni per la cura della casa comune***

#### **Premessa**

Il gruppo di Bergamo si è confrontato in questi mesi ponendosi gli obiettivi di condividere le esperienze di laici impegnati nel mondo delle imprese, di ricavarne contributi che potessero essere tentativi di risposte alle domande poste dall'enciclica *Laudato Sì*, di stimolare la diffusione del discernimento in un contesto offuscato da fuorvianti e tendenziose idee. La globalizzazione delle diseguaglianze ha assunto una caratteristica transnazionale, logica conseguenza della cultura dello scarto ( cfr. LS 20-22) ed esige che:

- Vi sia una presa di coscienza urgente da parte dei credenti;
- Si sviluppino programmi che scuotano dall'intorbidimento e dal tentativo di chiudersi in atteggiamenti difensivi dello status quo;
- Si realizzino iniziative che non si limitino ad analizzare le cause ma affrontino con soluzioni tangibili le situazioni di crisi socio-ambientale, come richiesto dalla LS ( 139).

Nel corso degli incontri si è arrivati a maturare la convinzione che ***l'identità non è nel soggetto ma nella relazione***. Per i credenti il riconoscimento dell'altro viene con la sua irriducibilità e alterità, è rivelazione dell'infinito, dell'infinita alterità, che pure è presente ed ispira anche se non si rivela compiutamente. La diffusione di questo approccio, per quanto paradossale e controcorrente rispetto al contesto in Italia ma anche in molte parti del mondo occidentale in crisi di identità (vedasi il recente saggio *Identity* di F.Fukuyama) non può non caratterizzare le scelte e le azioni dei credenti. Lo stesso processo tecnologico in atto è stato oggetto di riflessioni e confronti perché non mette al riparo dal rischio di obsolescenza che sta cominciando a riguardare fasce crescenti di persone, soprattutto quelle che per forza di inerzia non sentono la necessità di aggiornarsi e di cogliere le opportunità per uno sviluppo formativo. È una nuova forma di diseguaglianza che sta emergendo, che richiede risposte adeguate e sistemiche. Attraverso questa metodologia il gruppo di Bergamo ha intrapreso un percorso per dare tangibili risposte alle domande ed alle sollecitazioni poste dall'enciclica (LS15) individuando alcune specifiche, concrete analisi ed iniziative, riferite al territorio di competenze, che hanno permesso di affrontare il tema delle diseguaglianze.

## Disuguaglianze nel mondo del lavoro 4.0.

Nel mondo del “lavoro 4.0”, tra le altre sfide, si presenta quella di agevolare la presenza nel mercato del lavoro di personale qualificato, oltre che con un bagaglio tecnico-professionale elevato (c.d. “hard skills”), anche con riferimento alle c.d. “soft skills” (competenze trasversali rispetto ai singoli mestieri e settori e connesse alle competenze personali e sociali). Ciò al fine di fronteggiare un contesto di lavoro caratterizzato da profonda innovazione, di prodotto/servizio come di processo, a causa dalla generalizzata diffusione di internet e dunque dalla interconnessione tra dimensione reale/materiale e dimensione digitale/immateriale. Con riferimento al fenomeno della digitalizzazione, un’indagine della Commissione europea ha mostrato come in Italia solo poco più del 60% della popolazione in età da lavoro (25-65) possiede competenze digitali sufficienti, contro una media UE superiore all’80%. Uno dei principali trend che caratterizzano il moderno mercato del lavoro è poi il mismatch tra le competenze richieste dalle imprese e quelle possedute dai potenziali lavoratori. Secondo il rapporto Excelsior 2018, infatti, le imprese faticano a trovare personale con le competenze richieste in un caso su quattro. In particolare nelle assunzioni under 30 nel 28% dei casi le imprese non trovano le figure professionali richieste, contro il 26% medio che riguarda tutte le fasce di età.

È anche l’OECD, nel 2018, ha fotografare il particolare disallineamento, quanto a competenze e profili professionali, tra domanda ed offerta di lavoro, per cui in Italia 4 su 10 lavoratori sono iper-qualificati o non qualificati per il lavoro che svolgono, mentre sono diversi i corsi di laurea a seguito dei quali i lavoratori sono impiegati, per più del 50%, in settori differenti da quelli specifici di studio (grafico 1). Inoltre – settori scientifici e altamente tecnologici, *Information and communication*, settore finanziario ed assicurativo – rappresentano contesti in cui è lampante la carenza di profili adeguati, mentre al contempo permangono settori (*food and beverage*, servizi in generale, costruzioni) permeati da ampio sovradimensionamento, con conseguente assai ridotta esigenza di profili professionali dedicati (grafico 2).

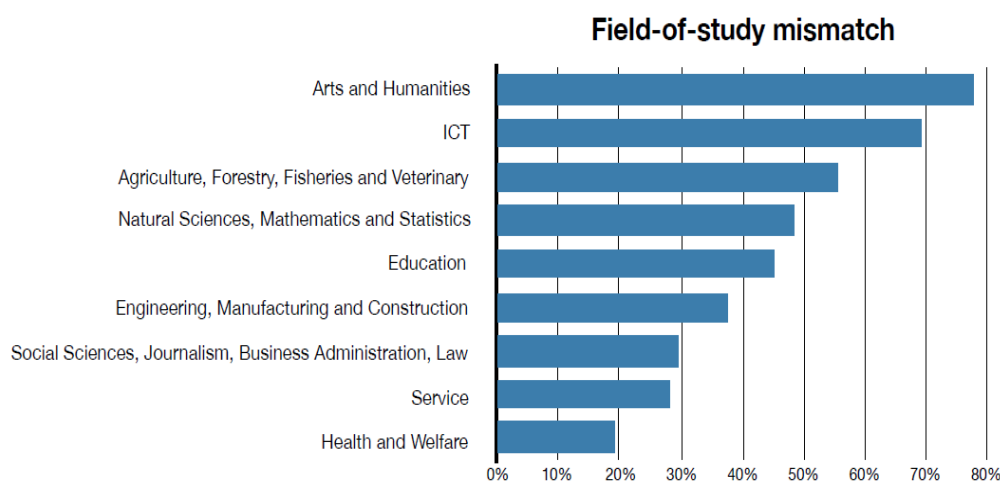


Grafico 1

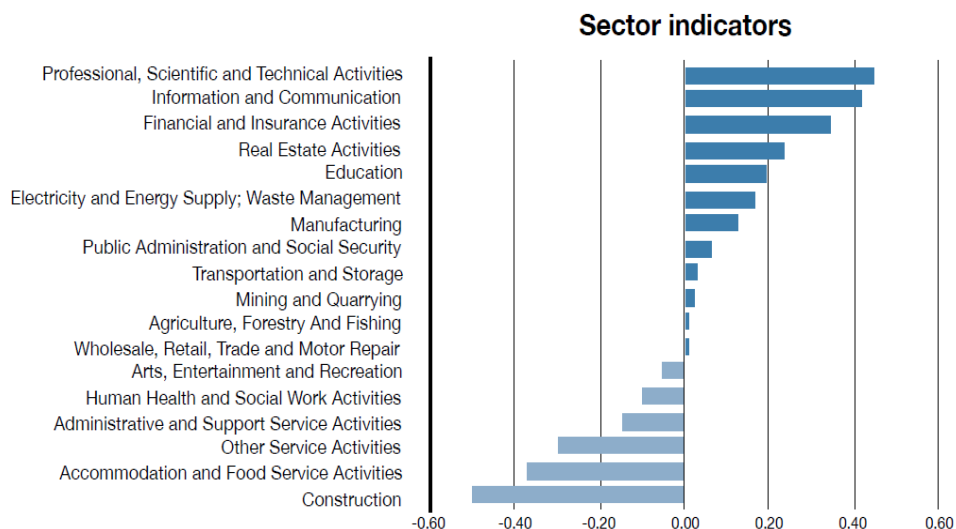


Grafico 2

Quanto alla formazione continua, ad oggi, i dati a disposizione (EUROSTAT 2016), restituiscono un contesto in cui in Italia solo 8,5 % dei lavoratori ha partecipato a corsi di formazione, contro una media UE che si attesta al 10,8 %; una meno recente indagine di Confindustria Bergamo (2015) segnalava anche come il 22 % aziende intervistate avesse attivato corsi formazione continua, mentre 45 % considerava di pianificarli nel futuro.

Diversamente da quanto ci si potrebbe aspettare, il rischio di automazione di talune figure professionali, raggiunge il suo picco nei primi anni di attività lavorativa, a causa delle scelte occupazionali (disallineate) dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro (circa il 20% dei giovani occupano ruoli caratterizzati da mansioni a contenuto elementare), mentre solo il 13% dei lavoratori anziani svolge tali lavori (*working paper* OECD n. 202/2018). Senza dimenticare come, in ogni caso, il prolungato permanere di “lavoratori anziani” nel mercato del lavoro propone una serie di problematiche legate alla riqualificazione professionale, alla generazione di nuove competenze, all’inserimento in ambienti di lavoro fino ad ora inimmaginabili, dove la prestazione lavorativa sarà sempre meno vincolata da rigidi binari, e sempre più orientata a responsabilità, risultati, contenuti operativi continuamente perfezionabili.

Emerge, dunque, dal mondo del lavoro una crescente esigenza di formazione continua alle tecnologie ed alle metodologie produttive in un contesto sempre più caratterizzato da flessibilità nella gestione della forza lavoro e da una costante ricerca dell’adattabilità dei lavoratori.

Tale quadro rischia di comportare nell’immediato futuro un deciso aumento delle disuguaglianze sia tra diversi lavoratori dipendenti, dovute ad esempio alla differenza di età, sia tra diversi settori produttivi dove vi è il concreto rischio che gli addetti ad interi procedimenti possano risultare “fuori mercato” a causa dell’assenza delle competenze tecniche o tecnologiche necessarie.

Per cercare di arginare tale potenzialmente dilagante fenomeno, è necessario intervenire in un’ottica di “economia circolare”, non mediante la mera sostituzione di quanto è vecchio con il nuovo, ma sapendo sapientemente riciclare, per quanto possibile, quanti presentano ad oggi competenze soggette a rapida obsolescenza.

- 1) Un primo elemento su cui intervenire in funzione preventiva del problema, dovrebbe essere costituito dal miglioramento delle attuali formule di studio e di preparazione tecnico-professionale.
- 2) Per valorizzare la quota di popolazione professionalmente ricollocabile è necessario un sistema di contratti di ingresso nel mondo del lavoro con contenuto formativo, così come un investimento in formazione continua per i dipendenti già in servizio.
- 3) Al fine di aumentare quanto più possibile la quota per la quale è possibile una ricollocazione professionale è necessario garantire flessibilità di tempi, mansioni e costo del lavoro.
- 4) La quota che, invece, è di difficile reimpiego, dovrebbe poter beneficiare di forme di sostegno al reddito ed accessi agevolati al pensionamento.

### **Differenza di genere nel mondo del lavoro, conciliazione tempi famiglia lavoro, progressi di carriera**

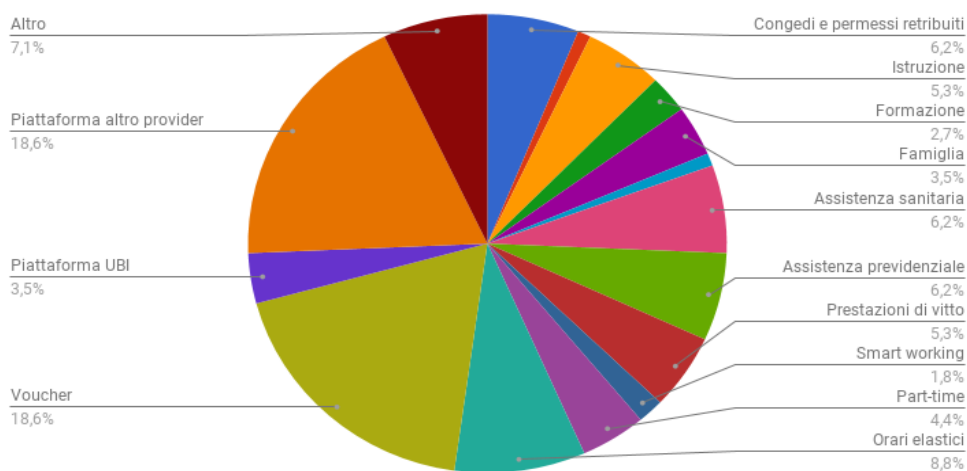
Una ulteriore elemento su cui intervenire è senza dubbio quella “questione femminile” che, nonostante i progressivi ed oggettivi incrementi di tutela normativa riscontratisi negli ultimi anni, per alcuni aspetti resta problematica.

La criticità, nel territorio della provincia di Bergamo, come in altre aree economicamente forti del Paese, sembra riguardare principalmente l’accesso al lavoro. Si riscontra una persistente e forte discrasia tra tasso di occupazione femminile e maschile. I dati registrati nel 2017 a Bergamo (periodo utile per il confronto in quanto di piena ripresa produttiva, a differenza del successivo 2018, contraddistinto da un rallentamento nell’ultimo trimestre) è stato del 54,2% (maschile del 76%), a fronte di un dato regionale in Lombardia del 59,3% (maschile 75,1%) e di una media nazionale del 48,9% (maschile 67,1%). Nello stesso anno gli avviamenti femminili al lavoro a Bergamo sono stati il 43,3% del totale, sensibilmente inferiori a quelli maschili. Nonostante un obiettivo interesse delle imprese al recupero al lavoro di personale femminile, dovuto ad un tasso di disoccupazione provinciale attualmente ridottosi al 4,9%, intervengono probabilmente, tra i vari fattori, anche alcune difficoltà oggettive idonee ad inficiare tali processi, forse le stesse che concorrono a determinare la minore progressione professionale frequentemente testimoniata dalle indagini retributive anche territoriali (indagine sul costo del lavoro OD&M-Confindustria Bergamo 2018), asseverative di un sensibile gap negativo - non a parità di mansione, ma per macro fasce professionali - tra il trattamento retributivo medio femminile e maschile. Si tratta soprattutto delle inevitabili problematiche gestionali correlate alle possibili assenze dal lavoro del personale femminile per le esigenze correlate alla maternità.

La “questione femminile” sul posto di lavoro si intreccia quindi naturalmente non solo con la natalità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici-madri, ma con un quadro legislativo contraddistinto oramai da numerose e forti forme di tutela: permessi per controlli prenatali, congedo per maternità anticipato, proroga del congedo di maternità, congedo parentale, riposi e permessi (anche ex. L. 104) ecc. ai quali si aggiungono poi gli interventi di welfare introdotte dalle aziende. Tutele che talora prescindono oggettivamente dalle esigenze organizzative aziendali e possono pertanto concorrere ad indurre una minore propensione generale all’inserimento al lavoro di personale femminile o all’assegnazione di ruoli di maggiore impegno lavorativo. Per contrastare tale rischio sono in corso di diffusione, nel territorio bergamasco come in molte altre aree del Paese, varie soluzioni organizzative, basate su regolamenti o contratti collettivi e talora inserite nei c.d. piani aziendali di welfare. Una quota crescente di beni e servizi offerti dalle imprese ai propri lavoratori, che compongono l’offerta aziendale di welfare, è infatti finalizzata a favorire le lavoratrici madri nella conciliazione tra

tempi di lavoro e tempi di vita familiare, con modalità e misure che permettano alle imprese una adeguata gestione. Le offerte sono infatti frequentemente strutturate previa analisi di compatibilità, qualitativa e quantitativa, con le esigenze organizzative aziendali, al fine di prevenire criticità applicative e conseguenti conflittualità. I dati dell'osservatorio territoriale sul welfare aziendale presso le imprese industriali, attivato da Confindustria Bergamo e inseriti nel grafico sotto riportato, riferito al 2018, evidenziano la propensione all'inserimento della tematica della conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita familiare nei piani di welfare.

Misure di welfare introdotte in azienda (aggiuntive rispetto a quanto previsto nel CCNL)



La problematica è quindi articolata e di non facile soluzione e porta ad interrogarsi non solo sulla naturale discrasia tra le esigenze aziendali di organizzazione del lavoro e la necessità di astensione totale dal lavoro (almeno temporaneo) delle lavoratrici madri, ma anche sulla necessità o meno di interventi *ad hoc* di politica promozionale. Le soluzioni aziendali per favorire la genitorialità, aggiuntive agli ordinari trattamenti indennitari e basate prevalentemente su soluzioni organizzative (*smart working*, orari flessibili, part time etc.) sono infatti comunque ed inevitabilmente correlate ad assunzioni di costi, diretti ed indiretti, non sempre sostenibili, soprattutto da parte delle PMI. Sarebbero allora probabilmente utili sgravi e finanziamenti mirati al sostegno economico delle pratiche di conciliazione, ma non sembra riscontrarsi attualmente una predisposizione ed offerta di interventi pubblici adeguati. E' emblematico in tal senso l'effetto quasi inconsistente prodotto dal DM 12 settembre 2017, che prevedeva finanziamenti correlati ad interventi aziendali in tema di genitorialità quali l'estensione/integrazione del congedo parentale, nidi d'infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali, percorsi formativi per il rientro, buoni per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*. Un criterio di ripartizione dei fondi incerto, un limite di fruizione del 5% della retribuzione imponibile dell'anno precedente, la possibilità di accedere al finanziamento per una sola annualità, l'esigenza di contrattare *ex novo* in sede sindacale gli interventi, termini molto rigidi di presentazione delle richieste, hanno sostanzialmente impedito la fruizione dell'agevolazione da parte di quasi tutte le imprese del territorio bergamasco potenzialmente interessate.

## Inclusione ed integrazione dei lavoratori stranieri

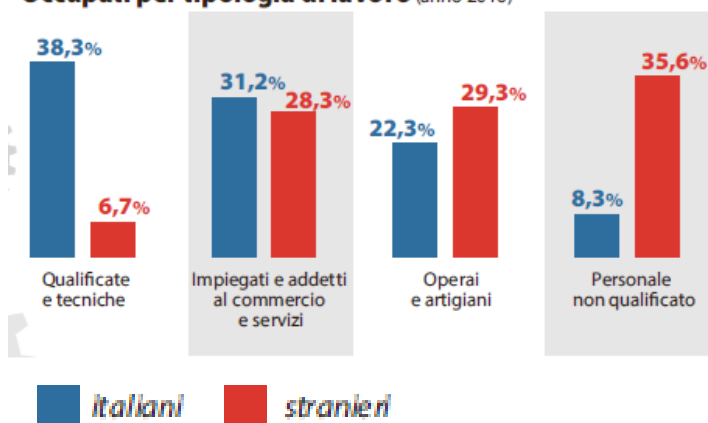
Altro terreno sul quale è necessario porre particolare attenzione è la questione legata ai lavoratori stranieri. Anche in questo campo, infatti, è necessario favorire best practices inclusive in ragione della diffusa presenza di lavoratori di diverse nazionalità. Ad oggi in Italia sono stabilmente residente più di cinque milioni di stranieri. Di questi circa 2,4 milioni (ossia il 47,8%) sono occupati, principalmente nel nord del paese (il 59%).

Bergamo dal canto suo è la terza provincia della Lombardia, dietro Milano e Brescia, per numero di stranieri, con 127.809 residenti. Prendendo ad esempio la città di Bergamo si registra:

Rango	Nazionalità	Residenti	%	% Cumulata
1	BOLIVIA	3.860	20,1%	20,1%
2	ROMANIA	1.766	9,2%	29,3%
3	UCRAINA	1.635	8,5%	37,8%
4	MAROCCO	1.435	7,5%	45,3%
5	CINA POPOLARE	1.262	6,6%	51,8%
6	ALBANIA	1.072	5,6%	57,4%
7	BANGLADESH	994	5,2%	62,6%
8	SENEGAL	573	3,0%	65,6%
9	ECUADOR	496	2,6%	68,2%
10	FILIPPINE	478	2,5%	70,7%
11	PERU	397	2,1%	72,7%
12	INDIA	395	2,1%	74,8%
13	TUNISIA	375	2,0%	76,7%
14	GHANA	323	1,7%	78,4%
15	PAKISTAN	296	1,5%	80,0%
16	MOLDAVIA	216	1,1%	81,1%
17	COSTA D' AVORIO	205	1,1%	82,2%
18	EGITTO	191	1,0%	83,1%
19	BURKINA FASO	189	1,0%	84,1%
20	NIGERIA	180	0,9%	85,1%
	ALTRE CITTADINANZE	2.868	14,9%	100,0%
	RESIDENTI STRANIERI	19.206	100,0%	

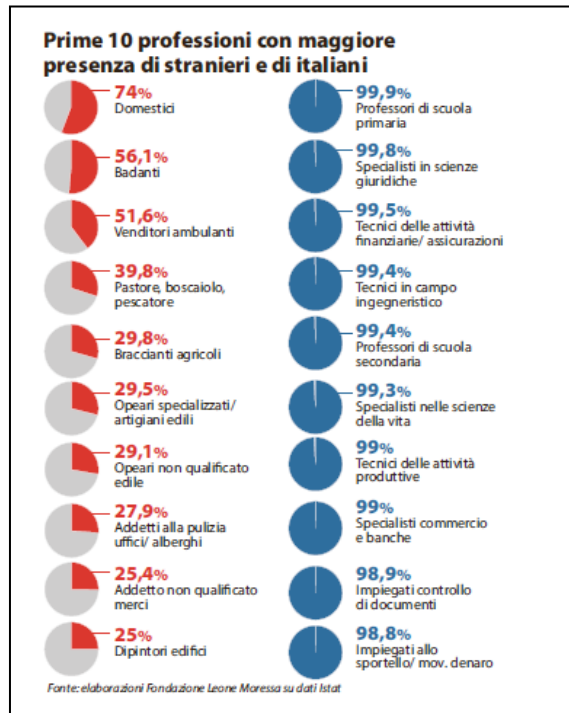
Da quanto emerge nel grafico successivo a cura della Fondazione Leone Moressa, il lavoro degli stranieri mostra una oggettiva disuguaglianza di fondo, dovuta al fatto che la maggior parte degli stranieri residenti in Italia è occupato in lavori non qualificati.

### Occupati per tipologia di lavoro (anno 2016)



Tra i lavoratori non qualificati in Italia, si registra una presenza del 37% di stranieri e di solo l'8% di Italiani, mentre nei lavori qualificati il dato si inverte, con un 38% di italiani ed un 7% di stranieri. Tale elemento, posto in correlazione con il precedente punto relativo all'obsolescenza delle professioni e delle conoscenze, rende i lavoratori stranieri in una posizione di maggiore fragilità rispetto ai cambiamenti in atto.

Altro aspetto, evidente dal grafico a destra, è la concentrazione dei lavoratori stranieri in alcuni settori: in base agli ultimi dati della Fondazione Moressa, il 74% dei collaboratori domestici è infatti straniero, così come il 56% delle badanti e il 51% dei venditori ambulanti (mentre gli italiani gestiscono e pianificano le vendite oppure occupano posizioni da commesso).



L'approfondimento a cura del Centro Studi di Confindustria conferma i dati della Fondazione Moressa e ci dà un maggior dettaglio sul dato nazionale.

Tabella 4

**Stranieri in Italia concentrati in settori e occupazioni a minore contenuto professionale**  
(Lavoratori di cittadinanza straniera in % dei lavoratori totali, 2015)

Settore	Occupazione				Totale dipendenti	Autonomi	Collaboratori	Totale
	Dirigenti, professioni intellettuali e tecniche	Impiegati e addetti al commercio e servizi	Operai e artigiani	Personale non qualificato				
Agricoltura	1,7	6,6	31,3	32,6	29,9	0,6	35,4	15,8
Industria in senso stretto	2,4	2,6	15,1	15,6	10,5	2,9	4,2	9,6
Costruzioni	1,7	0,7	24,2	31,0	20,1	11,1	17,8	16,3
Commercio	1,8	4,6	9,3	21,4	6,0	6,7	9,0	6,3
Alberghi e Ristoranti	3,2	21,5	22,0	42,6	23,3	6,8	14,8	18,7
Trasporto e magazzinaggio	1,9	2,6	12,4	26,4	10,7	5,6	5,6	10,1
Servizi di informazione e comunicazione	2,3	1,4	0,0	0,0	2,1	1,3	3,6	2,0
Attività finanziarie e assicurative	0,4	0,7	0,0	36,6	0,6	0,7	0,0	0,6
Attività immobiliare e servizi alle imprese	1,9	2,3	20,0	27,8	10,7	2,3	10,0	7,3
Amministrazione pubblica	0,2	0,0	0,7	2,0	0,2	0,0	1,0	0,2
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	1,9	5,8	3,2	3,7	2,9	15,8	1,7	3,1
Altri servizi collettivi e personali	8,5	46,0	23,0	69,6	49,0	31,6	3,0	39,9
<b>Totale</b>	<b>2,0</b>	<b>10,5</b>	<b>16,5</b>	<b>34,5</b>	<b>12,4</b>	<b>5,6</b>	<b>4,1</b>	<b>10,6</b>

Fonte: elaborazioni CSC su dati ISTAT.

Conscio di tale elemento, il tessuto industriale bergamasco, per il tramite di Confindustria Bergamo, si è reso protagonista di numerosi progetti il cui scopo era attuare buone prassi per favorire l'inserimento positivo dei lavoratori stranieri in azienda nei seguenti aspetti:

- *Accrescimento delle competenze per favorire un adeguato percorso professionale:*
  - Progetto "L'Abc in azienda";
  - Pubblicazione "La comprensione della lingua italiana per la sicurezza e nei rapporti di lavoro con lavoratori stranieri"
  - Indagine "Lavoratori stranieri e processi di integrazione";
- *Integrazione di "soggetti svantaggiati":*
  - Accordo Quadro 22 giugno 2016 con il Ministero dell'Interno per favorire percorsi di integrazione per beneficiari di protezione internazionale;
  - Progetto "Accademia per l'integrazione" finalizzato all'integrazione degli stranieri richiedenti protezione internazionale.

Di seguito si descrivono sinteticamente le singole iniziative e si rimanda al seguente link per scaricare i materiali completi: <https://www.confindustriabergamo.it/aree-di-interesse/lavoro-e-previdenza/servizio-stranieri/monografie>

In un'ottica di condivisione con il territorio, infatti, tutti i materiali dei progetti sono accessibili a chiunque fosse interessato al tema, non solo agli associati a Confindustria Bergamo.

#### L'ABC in azienda

È un progetto che ha l'obiettivo di condividere con i lavoratori (stranieri e italiani di primo inserimento in azienda) i principali valori, le regole e le procedure del lavoro in azienda. Per ogni lettera dell'alfabeto italiano, dalla A alla Z, sono state predisposte delle schede multilingui (disponibili in italiano, arabo, francese, spagnolo e inglese) che affrontano un argomento del rapporto di lavoro (es. A – assenze dal lavoro, B- busta paga, C. CCNL.....) poiché pensiamo che con una maggiore e migliore conoscenza di questi temi, il lavoro in azienda, ma non solo, anche il rapporto con i colleghi e i superiori, possa migliorare.

#### La comprensione della lingua italiana per la sicurezza e nei rapporti di lavoro con lavoratori stranieri

La conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri è un elemento fondamentale per la comprensione delle regole in ambito lavorativo e conseguentemente dei comportamenti sicuri e corretti da parte dei lavoratori. In particolare, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sia l'art. 37 D. Lgs. 81/2008 sia l'Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011, che ne costituisce attuazione, impongono la verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nei corsi di formazione in caso di lavoratori immigrati, nonché una formazione sufficiente ed adeguata "anche rispetto alle conoscenze linguistiche". Inoltre, anche per quanto riguarda il lavoro degli stranieri extra-UE in Italia, a partire dal 10 marzo 2012, data dell'entrata in vigore dell'"Accordo di integrazione", la conoscenza della lingua italiana si lega alla permanenza in Italia degli stranieri, e di conseguenza, alla possibilità di continuare a vivere, e a lavorare, in Italia.

Per questo motivo, Confindustria Bergamo in collaborazione con il C.I.S. Centro di italiano per stranieri dell'Università degli Studi di Bergamo, ha realizzato una pubblicazione sulla comprensione della lingua italiana per la sicurezza e nei rapporti di lavoro con lavoratori stranieri.



Fanno parte della pubblicazione diversi materiali:

- Un test di ingresso di lingua italiana (lingua seconda) su temi legati alla sicurezza e al lessico specialistico dell'ambiente di lavoro;
- 4 unità di rinforzo linguistico sui temi del lavoro e della sicurezza per i lavoratori che, dai risultati del test, non dovessero avere una competenza sufficiente per comprendere l'italiano usato in ambito lavorativo e per seguire le informazioni essenziali dei corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro previsti per legge;
- una guida alla semplificazione dell'italiano del lavoro e della sicurezza per i formatori dei corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro.

#### Indagine "Lavoratori stranieri e processi di integrazione"

L'indagine aveva come obiettivo la verifica della gestione del rapporto di lavoro con il personale straniero extra-UE delle aziende associate e l'individuazione di eventuali buone pratiche da condividere sul territorio della provincia di Bergamo. Sono state quindi condotte delle interviste qualitative a 8 gruppi industriali associati a Confindustria Bergamo<sup>1</sup>: ABB, Cotonificio Albini, Tenaris Dalmine, Fonderie Mario Mazzucconi, O.P. Oasi (gruppo Bonduelle), Same Deutz-Fahr, Schneider Electric, Stucchi.

Quasi tutti gli intervistati si riferiscono ai lavoratori stranieri distinguendo le criticità e le azioni messe in campo a seconda della data di arrivo e di inserimento in Italia e a seconda della mansione svolta dai lavoratori stranieri. La crisi che ha colpito le aziende negli scorsi anni ha infatti generato una spaccatura tra le dinamiche e le prassi utilizzate per la gestione dei lavoratori stranieri nel periodo precedente e in quello successivo alla crisi.

Emerge che prima della crisi per l'inserimento di lavoratori stranieri non qualificati le aziende non sono ricorse a lavoratori stranieri residenti all'estero utilizzando il canale del c.d. "Decreto Flussi" perché la procedura da attivare era vista come molto complessa in termini di documenti da presentare e in termini di tempo. I lavoratori possedevano già un regolare permesso di soggiorno che consentiva lo svolgimento di attività lavorativa e presentavano la loro candidatura andando fisicamente all'ufficio del personale in azienda. Si trattava di lavoratori con una bassa scolarizzazione, da cui è conseguita una maggiore difficoltà a comprendere gli aspetti tecnologici dell'utilizzo degli impianti aziendali. La scelta di ricorrere a lavoratori stranieri è stata inizialmente dettata dalla difficoltà a reperire figure da inserire in produzione, soprattutto per le aziende organizzate su turni. In quel periodo storico la disoccupazione era molto bassa e ci si poteva permettere di inserire una figura generica a cui offrire un iter di formazione – addestramento in azienda.

È soprattutto nel periodo 1995-2005 che si riscontrano le maggiori criticità correlate alle differenze linguistiche e culturali, alle conflittualità di genere o tra gruppi di nazionalità diverse, alla gestione del rapporto di lavoro per l'ufficio HR (ferie, malattia, problemi amministrativi legati al permesso di soggiorno....) Ed è soprattutto in questa fase che le aziende intervistate mettono in atto differenti prassi operative aziendali che comportano vari adattamenti gestionali, ritenuti ordinari e non problematici: tutte offrono corsi di italiano (alcune estendendoli anche ai familiari), si occupano a diversi livelli, dal più formale al più informale, del tema delle ferie (siglando accordi interni, gestendo il tema caso per caso e sulla base delle reali esigenze dell'azienda e del singolo lavoratore) e della mensa.

---

<sup>1</sup> La selezione è ricaduta su 6 insediamenti di grandi dimensioni e di 2 di medie dimensioni ed è stata condotta considerando la composizione manifatturiera locale, quindi scegliendo imprese dedite ad attività metalmeccaniche.

Nel periodo successivo alla crisi la situazione è cambiata, sia per chi è alla ricerca di un'occupazione, più disponibile a lavorare anche nei weekend e su turni, sia per l'azienda che con il tempo e con l'innovazione non può più inserire lavoratori privi di competenze. Ne consegue che:

- i lavoratori stranieri che oggi arrivano in azienda, sono giovani di seconda generazione che hanno concluso o addirittura svolto tutto il loro percorso scolastico in Italia, ragione che ha determinato il superamento del problema linguistico evidenziato con i lavoratori di primo ingresso;
- al fine della ricerca delle figure da inserire in azienda non è rilevante la nazionalità dei candidati, in generale la selezione avviene per mansioni più qualificate rispetto ai lavoratori entrati in azienda nel periodo "pre - crisi". I nuovi ingressi di lavoratori (italiani e stranieri) riguardano quindi assunzioni che si concretizzano solo dopo aver svolto un primo periodo in somministrazione;
- i lavoratori stranieri diventano a volte strategici in alcuni uffici (ad esempio l'ufficio marketing o l'ufficio commerciale) dove la diversità culturale e la conoscenza delle lingue straniere sono considerate un "plus" per l'immagine dell'azienda e i rapporti con l'estero. In generale sembra emergere una maggiore sensibilità dei gruppi multinazionali alla gestione della "Diversity";
- le aziende che hanno gestito le criticità nel periodo "pre – crisi" trovando soluzioni adeguate alla singola realtà descritta, oggi godono dei benefici e dei vantaggi degli investimenti messi in campo in passato per cui le iniziative a favore dei lavoratori stranieri non sono più una priorità;
- la formazione è trasversale e garantita per tutti i lavoratori su cui la direzione aziendale ha deciso di investire e non ci sono distinzioni sulla base della nazionalità, in alcuni casi la formazione "dedicata" a lavoratori stranieri nasce dalla presa di coscienza della diversità culturale e oggi riguarda maggiormente aspetti legati al benessere dei lavoratori in azienda;

Infine ci sono aspetti trasversali che ricorrono allora come oggi. In particolare:

- nonostante gli intervistati riconoscano un netto miglioramento rispetto al passato, tutti hanno sottolineato come la complessità normativa renda difficoltosa la gestione delle risorse, in particolare la continua evoluzione normativa impegna gli addetti dell'ufficio del personale ad un costante aggiornamento che non sempre è facile e automatico se non si trova il canale adeguato per poter avere le risposte;
- l'ufficio delle risorse umane continua ad aiutare i lavoratori stranieri (in particolare i lavoratori di primo ingresso in Italia) nella gestione della propria retribuzione, alcuni intervistati infatti hanno sottolineato la difficoltà di questi lavoratori a gestire quanto guadagnano e spesso l'ufficio delle risorse umane diventa un intermediario – facilitatore tra i lavoratori e gli Istituti come banche o finanziarie;
- la convivenza tra lavoratori italiani e stranieri è, nella maggior parte dei casi, pacifica e rispettosa e le possibili criticità che sono emerse, riguardano principalmente casi singoli e caratteriali delle persone coinvolte. A supporto di questo, diversi intervistati hanno riportato che alcuni lavoratori sono diventati rappresentativi per i colleghi tanto da essere eletti come rappresentanti sindacali.

Accordo Quadro 22 giugno 2016 tra Confindustria e il Ministero dell'Interno per favorire percorsi di integrazione per beneficiari di protezione internazionale

Si è trattato di un progetto pilota per favorire percorsi di integrazione dei beneficiari di protezione internazionale attraverso l'attivazione di tirocini formativi (della durata di almeno 6

mesi) in azienda. Confindustria Bergamo è stata selezionata insieme ad altre 10 province italiane per la sperimentazione.

I tirocini sono stati attivati nelle aziende Scame Parre Spa e Brembo Spa a favore di rifugiati già riconosciuti come beneficiari di protezione internazionale e residenti presso gli SPRAR in attesa di inserimento lavorativo. Al termine del tirocinio tutti e tre i tirocinanti hanno proseguito l'esperienza in azienda con la formalizzazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. L'UNHCR ha inoltre riconosciuto alle aziende il logo «Welcome. Working for refugee integration» che le aziende hanno potuto utilizzare nella loro comunicazione.

#### Progetto “Accademia per l'integrazione”

Ancora in fase di realizzazione e promosso da diversi attori del territorio: Comune di Bergamo, Cooperativa Ruah, Caritas diocesana, Confindustria Bergamo. Si tratta di un percorso strutturato in diverse fasi e finalizzato all'integrazione degli stranieri richiedenti protezione internazionale. Più in generale, è opportuno sviluppare progetti ed investimenti territoriali di inclusione al fine di consentire ai lavoratori stranieri presenti sul territorio nazionale pari opportunità nell'accesso a eventuali progressioni professionali, di modo da evitare l'effetto che (soprattutto) per questi potrebbe avere la transizione digitale attualmente in corso.

#### **Conclusioni**

Dalle pagine che precedono deve emergere, in piena sintonia con il messaggio lanciato dal Santo Padre nell'enciclica “Laudato si”, la chiara consapevolezza delle imprese, dei lavoratori, delle istituzioni e di tutti gli altri player di mercato che l'alternativa all'economia e alla società delle disuguaglianze e alla cultura dello scarto è nell'economia circolare intesa a 360 gradi; ovvero non solo nella produzione e nel consumo sostenibili, che non intacchino il diritto di tutti i viventi e delle generazioni future a beneficiare di ciò che la Terra è in grado di offrire a chi la abita, che non metta a repentaglio le risorse mondiali, che non sono infinite, ma che sappia guardare ed investire sapientemente nel riciclo e riutilizzo, declinando tali principi anche nelle relazioni interpersonali negli ambienti di lavoro.

Sotto un primo punto di vista, infatti, saper riciclare nel mondo del lavoro deve significare saper implementare percorsi formativi personalizzati nei confronti della forza lavoro di modo da attenuare e limitare la rapida obsolescenza delle competenze e la possibile tentazione che potrebbe portare ad accumulare un vecchio dipendente ad uno scarto di cui disfarsi, invece che ad uomo su cui continuare convintamente ad investire. Ripensare il tessuto produttivo valorizzando il capitale umano inteso non solo come parte di un processo, ma come individualità che va rispettata. In questo senso, l'economia circolare che si intende proporre si fonderebbe su un umanesimo integrale, che lega i bisogni del corpo a quelli dell'anima, e guarda anche alle disuguaglianze, come quelle di genere, di razza, per superarle, utilizzando strumenti legislativi e contrattuali che sappiano effettivamente favorire la costruzione di quel tessuto connettivo primario della società che è la famiglia.