



ISSN: 2038-3282

Pubblicato il: 01 gennaio 2017

©Tutti i diritti riservati. Tutti gli articoli possono essere riprodotti con l'unica condizione di mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.qtimes.it

Registrazione Tribunale di Frosinone N. 564/09 VG

**Education and training systems vs undeclared work and shadow economy,
challenge accepted**

**Economia sommersa e lavoro nero: la formazione raccoglie la sfida
all'emersione**

di Gabriella Gliozzi¹

gabriella.gliozzi@gmail.com

Abstract

Deciding to work illegally today, regardless of whether it's the only choice or a personal choice, it means condemn oneself and become trapped in an enclosed scheme, which hinders progress and personal development. But the black economy has a strong impact on the lives of others: the community and the State in fact are suffering the effects of the shadow economy and undeclared work, which slow the development and economic growth.

The *shadow economy* and the *undeclared work* touch the economic relations in production systems and the balance between demand and supply of labor. In this way there is a disadvantage both from the side of the workers, who are then forced to give up the rights, protections and income, and the companies, because they must face up a type of unfair competition that primes a series of chain

¹ Laureata in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, Dipartimento di Scienze della Formazione – Università degli Studi Roma Tre

reactions and producing social dumping and threatens the sustainability of national financial systems.

Instead the development of culture of legality and knowledge and personal skills could save us from the abyss of the shadow economy. Indeed a well-trained and aware citizen of its own shares represents the true potential of a nation as well as the opportunity for himself to have a chance to join into the regular market.

Keyword: undeclared work, shadow economy, lifelong learning, legality, employability

Abstract

Decidere di lavorare in nero, a prescindere che si tratti di una scelta obbligata o personale, significa autocondannarsi ed imprigionarsi in uno schema chiuso, che ostacola il progresso e l'evoluzione personale. Ma il lavoro nero ha un forte impatto anche sulla vita degli altri: la collettività e lo Stato si trovano infatti a subire gli effetti del mondo del sommerso, che frenano lo sviluppo e la crescita economica.

Il sommerso in generale ed il lavoro nero in particolare vanno ad intaccare i rapporti economici nei sistemi produttivi e l'equilibrio tra domanda ed offerta di lavoro. In tal modo si realizza uno svantaggio sia dal lato dei lavoratori, che sono quindi costretti a rinunciare a diritti, tutele e reddito (ad esempio i contributi sociali e previdenziali), che dal lato delle imprese emerse, poiché si trovano a dover far fronte ad un tipo di concorrenza sleale che innesca una serie di reazioni a catena e che produce fenomeni di dumping sociale e mette a rischio la sostenibilità dei sistemi finanziari nazionali.

Di contro lo sviluppo di una cultura della legalità e di conoscenze e competenze personali potrebbe salvarci dal baratro del sommerso. Infatti un cittadino ben formato e consapevole delle proprie azioni rappresenta il vero potenziale di una nazione nonché la possibilità per se stesso di regalarsi un'occasione per l'ingresso nel mercato regolare.

Parole chiave: lavoro nero, economia sommersa, apprendimento permanente, legalità, occupabilità

Introduzione

Viviamo oggi in una società che è, a tutti gli effetti, della *conoscenza*, non solo perché basata sulla necessità di sviluppare e implementare continuamente conoscenze, abilità e competenze, ma anche e soprattutto perché basata su una rete di relazioni che permette di accedere più facilmente alle informazioni e quindi alla conoscenza dei fenomeni che ci circondano.

La formazione e la consapevolezza delle possibilità, per quanto riguarda le politiche volte all'emersione, dei diritti e delle tutele della forza lavoro, modificano radicalmente la concezione del *lavoratore* poiché aprono la via allo sviluppo di una coscienza delle possibilità intrinseche delle persone nonché di quelle messe a disposizione da un punto di vista istituzionale e del mercato del lavoro.

Decidere di lavorare in nero oggi, a prescindere che si tratti di una scelta obbligata o personale,

significa autocondannarsi ed imprigionarsi in uno schema chiuso, che ostacola il progresso e l'evoluzione personale. Ma il lavoro nero ha un forte impatto anche sulla vita degli altri: la collettività e lo Stato si trovano infatti a subire gli effetti del mondo del sommerso, che frenano lo sviluppo e la crescita economica.

Il sommerso in generale ed il lavoro nero in particolare vanno ad intaccare i rapporti economici nei sistemi produttivi e l'equilibrio tra domanda ed offerta di lavoro. In tal modo si realizza uno svantaggio sia dal lato dei lavoratori, che sono quindi costretti a rinunciare a diritti, tutele e reddito (ad esempio i contributi sociali e previdenziali), che dal lato delle imprese emerse, poiché si trovano a dover far fronte ad un tipo di concorrenza sleale che innesca una serie di reazioni a catena e che produce fenomeni di dumping sociale e mette a rischio la sostenibilità dei sistemi finanziari nazionali.

Perché investire su se stessi? Perché credere che lo sviluppo di una cultura della legalità e di conoscenze e competenze potrebbe rappresentare una via di fuga che allontani le persone dal baratro del sommerso? Perché un cittadino ben formato e consapevole delle proprie azioni rappresenta il vero potenziale di una nazione nonché la possibilità per se stesso di regalarsi un'occasione per l'ingresso nel mercato regolare con tutte le tutele che esso comporta.

Nasce quindi il problema di creare un'etica della legalità che possa favorire non solo i soggetti stessi, ma tutta la comunità in cui si è inseriti. E' necessario quindi procedere sul percorso accidentato dell'*etica di prima persona*², che considera le azioni del soggetto agente e responsabile delle proprie scelte, e superare l'idea di una massimizzazione del bene (J. S. Mill) che non sempre si rivela rispettosa della dignità dei singoli e che vede nel sacrificio di *pochi* una sorta di azione compensativa per il bene comune. Questo non significa negare la fisiologicità del sommerso, significa però cercare di ridurre al minimo l'entità e la portata poiché *“il lavoro nero priva milioni di uomini e donne dei loro diritti fondamentali. Rende più insicura e precaria la vita dei lavoratori. E' la negazione di ogni idea di sviluppo, di qualità, di democrazia, di uguaglianza reale. Un lavoratore in nero è molestato nel diritto al riconoscimento di una pari dignità rispetto agli altri lavoratori. [...] ad essere molestato è il senso stesso del lavoro*³.”

Gli attori protagonisti di questo film a tinte fosche sono le fasce più deboli della popolazione, che riscontrano maggiori difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro: i giovani, soprattutto coloro i quali interrompono precocemente il proprio percorso di formazione o che non sono in possesso di alte qualifiche, le donne, gli immigrati, in particolar modo quelli irregolari, e l'intera categoria di soggetti svantaggiati e più a rischio di finire nella trappola dell'irregolarità. Dal punto di vista del titolo di studio, sono i diplomati la classe maggiormente a rischio, soprattutto se donne. E' interessante notare che, nel caso degli uomini, il possesso di una laurea espone i soggetti ad un maggiore rischio di irregolarità rispetto a coloro che hanno una formazione intermedia.

L'irregolarità, di contro, trova terreno fertile poiché produce vantaggi economici immediati sia per i lavoratori, in termini di evasione fiscale, che per i datori di lavoro, in termini di riduzione del costo del lavoro. Il fenomeno risulta particolarmente preoccupante per i soggetti che presentano una maggiore debolezza dal punto di vista delle competenze e della biografia professionale, che rientrano quindi nella tipologia di *sommerso subito*: è infatti la condizione di necessità a dare

² Russo, M.T. & Valera, L. (2015). *Invito al Ben-essere. Lineamenti di etica*, Roma: Aracne.

³ Tramontano, L. & Rossi, S. & Bordon, R. (2010). *La nuova responsabilità civile: causalità, responsabilità oggettiva e lavoro*. Torino: Utet.

origine a distorsioni del mercato del lavoro particolarmente gravi, che possono sfociare in situazioni di vero e proprio sfruttamento. Per evitare tali rischi diventa quindi necessario investire nella propria formazione, per aumentare il proprio livello di occupabilità, nonché conoscere le forme di tutela messe a disposizione dalle normative vigenti nel proprio territorio di riferimento e coltivare la cultura della legalità, partendo dalle generazioni più giovani e quindi dalla scuola, per arrivare a contagiare poi i lavoratori e gli stessi datori di lavoro.

Ma perché si sviluppi una sana e salda cultura della legalità è necessario impegnarsi nella costruzione di una rete sociale solidale, necessità evidenziata dalla forte correlazione rilevata da numerose ricerche (Istat, Isfol, Censis, Eurostat, Eurofound) tra sommerso ed esclusione sociale.

Il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, ha più volte sottolineato l'importanza di investire in conoscenza: l'accumulazione di capitale umano e l'innovazione sono infatti temi cruciali per la crescita economica e generano esternalità positive che vanno ben oltre i rendimenti monetari: *“si estendono alla società nel suo complesso attraverso gli effetti positivi indiretti su una serie di fattori di contesto: lo stato di salute, la coesione sociale, il senso civico, il rispetto delle regole, la propensione al crimine. Ne vengono accresciute fiducia e cooperazione tra i componenti della collettività, rafforzato il capitale sociale.”*⁴

Per far fronte alla crisi e per aumentare i livelli di produttività e di occupazione nel Paese è necessario quindi promuovere riforme strutturali, che vadano a costituire una forza lavoro in grado di sfruttare le proprie potenzialità e quelle delle nuove tecnologie, vere fonti di sviluppo e di competitività. La carenza di conoscenze e competenze dei lavoratori rappresentano infatti una zavorra per le imprese che vogliono mantenersi a galla in tempi così difficili. La valorizzazione del capitale umano potrà realizzarsi solo attraverso interventi mirati, volti a rendere i sistemi di istruzione a tutti i livelli più efficienti per ridurre la dispersione scolastica e per mettere in condizione la futura forza lavoro di far fronte alle sfide del sistema economico e del mondo del lavoro.

Si rende quindi necessario favorire l'incontro tra domanda ed offerta di competenze, migliorare la comunicazione tra mondo del lavoro ed università, che a sua volta dovrà aggiornare i curricula ed adeguarli alle reali richieste del sistema produttivo, e le scuole e le università dovranno acquisire la capacità di indirizzare e favorire esperienze lavorative inserendole all'interno dei percorsi di istruzione e formazione, realizzando quell'alternanza tra scuola e lavoro che potrebbe favorire la transizione dei giovani nel mercato del lavoro.

Come rilevato da Cipollone e Visco *“nell'attuale contesto tecnologico la caratteristica più importante del capitale umano è data dal patrimonio di conoscenze, cioè dal bagaglio culturale, dalla specializzazione, dalla capacità di eseguire compiti complessi e di lavorare con tecnologie sofisticate. C'è un crescente consenso intorno al fatto che queste competenze siano oggi tra le determinanti fondamentali della crescita della produttività, sia a livello individuale sia collettivo”*⁵.

Il capitale umano accresce infatti la produttività delle imprese ed offre benefici dal punto di vista sociale, impattando lo stesso benessere della collettività: *“L'impatto del capitale umano su quello*

⁴ Visco, I. (2014). *Capitale umano, innovazione e crescita economica*. Convegno biennale Centro Studi Confindustria: *“Il capitale sociale, la forza del Paese”*. Bari. Disponibile in: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2014/visco-bari290314.pdf> [29 Marzo 2014].

⁵ Cipollone P., & Visco, I. (2007). Il merito nella società della conoscenza, *La Rivista Il Mulino*, 1/07 (pp. 21-34).

“sociale”, specialmente nella sua dimensione di trust (cioè dei rapporti di fiducia reciproci tra i membri di una collettività), ancorché difficile da rilevare è sempre più riconosciuto quale elemento connettivo di una società, in grado di favorirne lo sviluppo anche economico.”

Ma le conoscenze e le abilità di questo tipo possono essere acquisite solo attraverso percorsi di formazione tesi a valorizzare il merito e le competenze comunque acquisite, in contesti formali, non formali ed informali.

Lo sviluppo di competenze, l’investimento in capitale umano, la direzione strategica delle Risorse Umane e la presenza di *knowledge workers* contribuiscono quindi a creare valore per l’impresa e *“permettono l’affermazione di un nuovo ruolo professionale ed imprenditoriale che acquisisce competenze necessarie da poter spendere sia sul mercato interno che esterno. Per queste ragioni [...] è necessario confermare l’invito agli attori istituzionali, economici e sociali ad elaborare una strategia concertata volta a investire in conoscenze, relazioni e capitale umano, innovazione, ricerca e capitale sociale in modo da far ripartire, attraverso una piena valorizzazione delle persone, strutture snelle, autonome e auto-responsabili, finalizzate a produrre uno sviluppo equo e duraturo orientato a una logica social inclusive⁶”*.

E’ necessario quindi recuperare quella cultura del lavoro che rispetti e valorizzi ogni espressione umana come *“momento di sviluppo del soggetto persona verso la piena realizzazione della sua umanità⁷”*.

Perché investire in capitale umano e in formazione lifelong

Il sommerso ed il lavoro nero rappresentano un problema per tutte le economie nazionali e gravano sulla collettività, diminuendo il gettito fiscale e contributivo ed andando ad impattare la capacità di coesione ed inclusione sociale, mettendo ai margini i lavoratori che rientrano nelle fasce più deboli della popolazione che non vengono protetti dalle tutele previste dalla normativa vigente in ciascun Paese. Per quest’ordine di motivi il sommerso intacca anche il capitale sociale e riduce le opportunità di crescita e sviluppo dei cittadini e del territorio. Lo Stato e le Regioni sono quindi chiamati a mettere a punto politiche e strumenti per prevenire e incentivare l’emersione attraverso la creazione di percorsi di inclusione sociale e di sviluppo socio-economico per generare crescita, opportunità di occupazione e benessere collettivo diffuso.

Nell’attuale periodo di crisi economica e di fronte alla necessità delle aziende di rendersi sempre più competitive, non solo sul versante del mercato interno, ma anche sul palcoscenico internazionale, diventa quanto mai necessario dotarsi di un capitale umano qualificato, vera leva di sviluppo organizzativo. Per i lavoratori, di contro, investire in formazione significa puntare ad aumentare la propria occupabilità attraverso l’acquisizione, l’accrescimento, il potenziamento e la certificazione delle competenze.

E’ necessario quindi riflettere sulle possibilità a disposizione dei lavoratori del sommerso per comprendere se la certificazione delle competenze, acquisite nel corso di prestazioni di lavoro non dichiarate né dichiarabili, sia una possibile via da percorrere per favorirne l’emersione. Le

⁶ Coccozza, A. (2014). Innovazione, sviluppo organizzativo e knowledge worker Proposte per una nuova cultura manageriale, Sviluppo&Organizzazione, 261 (pp.33-42).

⁷ Alessandrini, G. (2004). *Pedagogia delle Risorse Umane e delle organizzazioni*, Milano: Guerini.

conoscenze acquisite in luoghi di lavoro irregolari meritano infatti di essere riconosciute e di poter essere oggetto di certificazione.

Nel Rapporto 2012, redatto per la Confederazione europea dei sindacati (Damesin⁸ et alii), viene illustrato uno studio sulle pratiche e le sfide relative alla validazione dell'apprendimento non formale e informale, condotto in dieci paesi europei, che mette in luce l'importanza di rinforzare le politiche pubbliche di validazione attraverso il coinvolgimento degli attori sociali per diffondere la conoscenza e l'utilizzo dello strumento. Nel testo si evidenzia come *“le pratiche relative al «Non formal and informal learning» (NFIL) così come la possibilità di un loro riconoscimento e validazione, possono favorire diversi gruppi sociali, in particolare i più vulnerabili e contribuire ad attenuare gli squilibri educativi. Possono anche esercitare un impatto considerevole sull'insieme del sistema di accesso alle conoscenze, capacità e competenze nell'azienda e nel mercato del lavoro. “*

L'ostacolo principale cui bisogna far fronte per implementare e migliorare i processi di riconoscimento e certificazione riguarda la complessità del sistema e la sua ancora scarsa accessibilità, problematica evidenziata dagli stessi protagonisti del sistema e dagli stakeholders cui tali pratiche sono rivolte.

La validazione dell'apprendimento non formale ed informale, inoltre, interessa gruppi sociali eterogenei che, nella maggior parte dei casi, presentano un livello molto basso di istruzione e difficilmente superano il livello della scuola dell'obbligo, incontrando quindi maggiori difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro regolare.

Formalizzare quindi l'apprendimento non formale e informale, come riconoscimento dei *learning outcomes*, risulta utile non solo per correggere le disuguaglianze di accesso al mondo del lavoro, ma anche per aumentare l'occupabilità dei lavoratori stessi.

Tornando quindi all'importanza e all'impatto della diffusione delle pratiche di validazione degli apprendimenti pregressi, possiamo dire che essi potrebbero avere un ruolo strategico per:

- il miglioramento della vita delle imprese, per la costruzione di un mercato del lavoro equo ed equilibrato;
- per aumentare l'occupabilità delle fasce più deboli della popolazione alla ricerca di un impiego stabile e regolare;
- per uno sviluppo economico e sociale più democratico.

Il riconoscimento dei Learning outcomes potrebbe infatti contribuire a preparare i lavoratori ad eventuali transizioni professionali, anche nel caso in cui si tratti di lavoratori sommersi.

L'Unione europea in tal senso ha costruito una serie di dispositivi atti a:

- permettere ai lavoratori in condizioni svantaggiate e agli studenti di accedere ai processi di validazione per allargarne le prospettive personali e professionali;
- concorrere alla progressiva creazione di un mercato del lavoro regolare ed inclusivo.

Con la Strategia di Lisbona (2000) l'Unione europea ha formalizzato il proprio intento di rendere l'economia europea la più competitiva e dinamica entro il 2010, attraverso la creazione di una società della conoscenza e ponendo una serie di obiettivi quali:

⁸ Damesin, R. & Fayolle, J. & Fleury, N. (2012). *Attori, pratiche e sfide dell'apprendimento non formale, informale e della sua validazione in Europa*, ETUC CES, Bruxelles. Disponibile in: https://www.etuc.org/IMG/pdf/IT_-_NFIL_Synthesis_Report_FINAL.pdf [Luglio 2012].

- puntare sulla competitività attraverso l'innovazione e la promozione dell'imprenditorialità;
- creare un mercato del lavoro basato sulle pari opportunità e sulla liberalizzazione dei prodotti e del mondo del lavoro;
- investire in capitale umano per la riqualificazione del lavoro;
- riformare il Welfare;
- favorire l'inclusione sociale;
- promuovere uno sviluppo sostenibile.

In seguito ha visto la luce una nuova strategia, che riprende i temi proposti a Lisbona, *Europa2020*, che persegue tre obiettivi prioritari:

- crescita basata sullo sviluppo della conoscenza, vista come capitale inestimabile, attraverso la valorizzazione dell'istruzione e la ricerca per favorire innovazione e coesione sociale;
- promozione di un'economia competitiva, interconnessa e più verde;
- coinvolgimento dei cittadini in una società partecipativa attraverso l'acquisizione di competenze che costituiscano il terreno su cui costruire creatività, innovazione, imprenditorialità e che facilitino le transizioni professionali.

Il programma di apprendimento permanente è quindi perfettamente in linea con quanto stabilito dalle due strategie sopra citate per le sue finalità fondamentali: favorire l'avvicinamento della formazione iniziale e continua, costituire un ponte tra formazione professionale e universitaria, migliorare l'accesso alla formazione continua e al riconoscimento delle competenze comunque acquisite, anche sul posto di lavoro, e prevenirne l'obsolescenza. La formazione in generale diventa quindi una priorità per un mercato del lavoro inclusivo.

L'investimento in formazione risulta particolarmente importante per favorire la flessibilità e l'adattabilità dei lavoratori alle diverse richieste del mercato del lavoro e dei ruoli professionali.

Come evidenziato in precedenza, l'istruzione sembra avere una correlazione negativa con il rischio di sommerso: all'aumentare del titolo di studio diminuisce infatti la probabilità di lavorare in nero, soprattutto per gli uomini. Il lavoro nero sembra quindi caratterizzare soprattutto i lavoratori con basse qualifiche, mentre l'evasione fiscale e contributiva interessa maggiormente quella fetta di popolazione che potremmo definire *capitale umano ad alta qualificazione*.

I lavoratori qualificati, invece, sembrano essere meno soggetti alla caduta nel sommerso perché meno inclini ad accettare un lavoro irregolare, visto che il loro livello di occupabilità risulta superiore a chi possiede una bassa scolarizzazione.

Per ridurre il rischio di sommerso è quindi auspicabile intervenire attraverso la creazione di politiche che agiscano nella direzione di aumentare l'investimento in formazione, per accrescere la quota di lavoratori con livelli di qualifica alti e con meno probabilità di diventare operatori del lavoro nero, e sostenere l'imprenditorialità, soprattutto in settori economici ad alto contenuto di conoscenza.

Anche i giovani, che compaiono sempre fra i soggetti più a rischio di ingresso nel mondo del lavoro irregolare, se laureati, sono meno esposti alla probabilità di lavoro nero ed hanno una maggiore probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato. E' necessario quindi diminuire il tasso di dispersione scolastica ed innalzare il tasso di partecipazione all'istruzione secondaria e post-secondaria.

Bisogna inoltre evidenziare il fatto che l'apprendimento lifelong ha una funzione fondamentale non solo per chi è già inserito in un luogo di lavoro, ma anche per chi si accinge ad entrare o rientrare

nel mercato del lavoro regolare, poiché permette di evitare l'obsolescenza delle proprie conoscenze e competenze e fa sì che il lavoratore resti, dal punto di vista formativo e lavorativo, sempre appetibile per le imprese ed essere l'asso nella manica di quanti decidano di regolarizzare la propria posizione lavorativa ricercando un impiego nel mercato emerso.

Uno degli strumenti più interessanti per aumentare conoscenze e capacità dei lavoratori e per incrementarne l'occupabilità è l'istituto dell'apprendistato, che è anche un metodo di accesso al mercato del lavoro regolare. E' grande l'attenzione nei confronti dell'istituto dell'apprendistato e la spinta alla sua diffusione è uno dei temi centrali nelle strategie europee come chiave di volta per contrastare la disoccupazione dei giovani, favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro ed evitare che essi vi accedano attraverso il lavoro nero.

L'apprendistato, storicamente, rappresenta la forma di trasmissione culturale che caratterizza tutte le società antiche, proprio perché il sapere veniva così tramandato di generazione in generazione.

Oggi il contratto di apprendistato è quindi uno strumento formativo ai fini del lavoro, ma rappresenta un fondamentale momento di acculturazione e di socializzazione.

Genericamente possiamo dire che l'apprendistato è il mezzo attraverso il quale un'azienda inserisce nel proprio organico una risorsa (umana) ed investe in formazione. In tal modo il luogo di lavoro diventa un vero e proprio luogo di apprendimento e di accrescimento di conoscenze e competenze e può costituire, anche per i più giovani, un importante momento di realizzazione della pratica di alternanza scuola-lavoro.

Come evidenziato da Alessandrini⁹ è necessario riscoprire il valore dell'*homo faber* al lavoro, come elemento cardine delle politiche della formazione in chiave di occupabilità per permetterne lo sviluppo integrale. Bisogna quindi passare dal concetto di competenza a quello di *capabilities* che secondo Sen e Nussbaum rappresentano il potenziale effettivo su cui si basa *la fioritura umana* e che consistono nell'insieme di risorse e capacità relazionali che l'individuo possiede e di cui usufruisce per realizzare i propri progetti di vita che sceglie e persegue in funzione di esse. Le *capacitazioni*, infatti, non sono altro che quel *capitale sociale* (ciò che le persone fanno collettivamente e singolarmente) che si traducono in vere e proprie potenzialità per il soggetto al lavoro, ma anche per il paese. L'agire pratico combinato con la formazione nei contesti di apprendistato porta ad un continuo lavoro dinamico di comprensione, ri-contestualizzazione, crescita ed arricchimento continuo del sapere ed accresce l'occupabilità dei soggetti.

Anche i tirocini formativi (o stage) rappresentano un mezzo efficace per avvicinare i giovani al mondo del lavoro grazie alla sostanziale deregolamentazione ed ai costi particolarmente bassi che essi comportano, proprio perché non si configurano come contratti di lavoro, ma come accordi trilaterali simili all'istituto dell'apprendistato.

Il tirocinio formativo consiste in un periodo di formazione "*utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e non assimilabile in alcun modo ad un rapporto di lavoro subordinato*¹⁰". I tirocini formativi curriculari completano l'offerta formativa di percorsi formali di istruzione e formazione.

I tirocini curriculari costituiscono un momento particolarmente importante per la formazione dei

⁹ Alessandrini, G. (2013). *La Formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, formazione*, Milano: Giuffrè.

¹⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-stage.aspx>

giovani studenti poiché rappresentano il primo vero contatto maturo con il mondo del lavoro. Il limite intrinseco della loro organizzazione e realizzazione si rintraccia nel fatto che troppo spesso le università delegano alle aziende la definizione ed il controllo delle attività svolte dal tirocinante.

Fra gli approcci ed i metodi di contrasto al lavoro irregolare, promossi ed utilizzati in sede europea, troviamo quelli volti a stimolare comportamenti conformi alle regole ed alle leggi (*compliance normativa*). In particolare si tratta di mettere in campo politiche di sensibilizzazione, attraverso misure quali le campagne informative e di comunicazione rivolte all'opinione pubblica e alle scuole, e di promozione dell'educazione e della cultura della legalità.

In sede europea è stato più volte posto l'accento sulla rilevanza che il tema della legalità ha oggi assunto per contrastare fenomeni quali la criminalità, la corruzione, l'economia sommersa ed il lavoro nero. Si auspica, fra l'altro, che nelle scuole si realizzi il passaggio da un'educazione alla legalità ad una cultura della legalità, affinché essa diventi principio e fondamento della cittadinanza attiva e partecipativa.

Diventa quindi necessario insistere sul fronte del coinvolgimento e della responsabilizzazione di tutte le parti sociali per sviluppare strategie di lotta al lavoro sommerso e per favorire l'affermazione di un'etica comune che possa guidare azioni e comportamenti dei cittadini.

L'Italia ha accolto la sfida della legalità, sono infatti numerose le iniziative promosse sul territorio nazionale per la creazione di un clima collaborativo e sensibile alle tematiche sovra esposte.

Per quanto riguarda l'educazione e la cultura della legalità il Ministero della Pubblica Istruzione, già nel 2006, aveva promosso una serie di "*Linee di indirizzo sulla cittadinanza democratica e la legalità*¹¹" accogliendo le direttive internazionali ed europee e le raccomandazioni dell'UNESCO, proponendo il rilancio di valori quali la cittadinanza, la democrazia e la legalità. Nel documento si riconosce dunque all'educazione alla legalità "*una valenza formativa trasversale ai saperi ed un'opportunità per le scuole di promuovere il valore educativo delle esperienze acquisite al di fuori dei sistemi formali di istruzione e formazione*" valorizzando quindi l'interazione fra gli apprendimenti di qualsiasi natura (formali, non formali, informali). Si auspica quindi una partecipazione attiva dei giovani alla costruzione di un'Italia ed un'Europa fondate sul valore del reciproco riconoscimento dei diritti umani, anche nei luoghi di lavoro, e sull'importanza della realizzazione di progetti educativi volti a promuovere l'etica della legalità.

Nel 2010 è stato lanciato il progetto¹² "*Sviluppo e legalità*" che ha visto il coinvolgimento delle forze dell'ordine allo scopo di dare nuovo impulso alle politiche di contrasto all'abusivismo commerciale anche attraverso l'educazione alla legalità nelle scuole, agendo trasversalmente sulle forme di illegalità ed intervenendo sui potenziali acquirenti di prodotti derivanti da attività illegali sin dalla giovinezza. Sono stati quindi organizzati una serie di incontri periodici con le scolaresche toscane per sensibilizzare gli studenti al tema dell'illegalità, dell'evasione fiscale, del lavoro nero, della vendita abusiva e dello sfruttamento della forza lavoro, con particolare riguardo ai lavoratori immigrati in condizioni di irregolarità.

Dal 2011 il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha dato vita al progetto "*Educazione alla legalità economica*", un programma pluriennale realizzato in collaborazione con la Guardia di Finanza rivolto agli studenti delle scuole primarie e secondarie sul tema della legalità economica, che prevede l'organizzazione di una serie di incontri con le forze

¹¹ Prot. n° 5843/A3 Roma, 16 ottobre 2006

¹² Polizia di Stato, <http://questure.poliziadistato.it/Firenze/articolo/5730dd1de360b661894714>

dell'ordine per percorrere la via dell'educazione alla legalità.

Fabio Croci (et alii) nel volume *Giocando con l'onestà*¹³ affronta il delicato tema del senso delle regole e della legalità e fornisce al formatore strumenti idonei a stimolare la partecipazione dei discenti nella convinzione che qualsiasi intervento formativo ha lo scopo di agevolare un cambiamento e, nel caso specifico di un percorso di educazione alla cittadinanza, diventa necessario partire dal confronto fra i partecipanti su quale significato assumano oggi termini quali regole, legalità e onestà.

Il testo muove dal presupposto che l'educazione alla cittadinanza e alla legalità non possano essere un'esclusiva della scuola dell'obbligo. Un giovane che termina il proprio percorso di istruzione obbligatorio non entra nel mondo degli adulti, e quindi del lavoro, già completamente formato, ma continua a coltivare se stesso nel corso di tutta la vita. Capita così che valori quale quello della legalità subiscano una serie di attacchi dall'esterno: i primi lavori, infatti, sono spesso in nero o caratterizzati in qualche misura da irregolarità.

Ma l'individuo non subisce passivamente l'esperienza, egli è infatti protagonista del suo divenire. Educare alla cittadinanza non significa quindi calare dall'alto una serie di regole più o meno virtuose da seguire, ma dotare le persone di strumenti di analisi critica che le rendano capaci di riflettere sui comportamenti ed i valori propri ed altrui. La cultura della legalità va quindi di pari passo con la capacità riflessiva di ciascun individuo, che è messa in discussione, è conoscenza ma soprattutto consapevolezza delle proprie azioni e dei propri diritti.

Conclusioni

Oggi diventa quanto mai necessario instaurare un dialogo tra economia e pedagogia sul tema dello sviluppo umano: *“L'elemento proprio dell'approccio pedagogico è quello ideal-normativo, legato all'impegno realizzativo del soggetto verso la promozione dello sviluppo integrale della persona. Al centro dei processi educativo-formativi deve esserci il governo dello sviluppo, inteso come sviluppo della persona e come sviluppo del sociale, cioè verso il raggiungimento del bene comune. Nelle scienze economico-sociali si delinea un passaggio verso un approccio centrato sulla dimensione qualitativa e sui beni immateriali (qualità relazione interpersonale, benessere, felicità). Per Martha Nussbaum il profitto è il mezzo funzionale all'esistenza umana, ma il fine dello sviluppo globale è di mettere in grado le persone di vivere un'esistenza piena e creativa, sviluppando il loro potenziale e organizzandosi una vita significativa e all'altezza della loro dignità umana.”*¹⁴

Per garantire lo sviluppo integrale degli individui diventa quindi fondamentale la costituzione di reti sociali in funzione dello sviluppo del capitale sociale. Una società giusta investe in competenze e riconosce il potenziale di apprendimento degli individui, il contesto lavorativo dovrebbe quindi prendersi cura dei lavoratori, anche quelli in nero, che costituiscono a tutti gli effetti i talenti dell'impresa.

In questo senso il problema del lavoro nero o dell'economia sommersa non sono e non possono essere solo un problema legale di cui possono e debbano occuparsi solo le istituzioni: è necessario che ciascuno curi la propria crescita, coltivando il valore della legalità, per favorire lo sviluppo

¹³ Biemmi, I. & Croci, F. & Ducci, T. N. (2010). *Giocando con l'onestà. Giochi e percorsi didattici per sviluppare il senso delle regole e della legalità*, Milano: Franco Angeli.

¹⁴ Alessandrini, G. (2013). *La Formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, formazione*, Milano: Giuffrè.

nazionale, ma anche e soprattutto quello di una società più giusta ed attenta ad offrire maggiori opportunità per tutti.

Riferimenti bibliografici:

- Alberici, A. (2002). *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Milano: Mondadori Bruno.
- Alessandrini, G. (2004). *Pedagogia delle Risorse Umane e delle organizzazioni*, Milano: Guerini.
- Alessandrini, G. (2013). *La Formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, formazione*, Milano: Giuffrè.
- Alessandrini, G. (2014). *Apprendistato, Competenze e prospettive di Occupabilità*, Lecce: Pensa Multimedia.
- Biemmi, I. & Croci, F. & Ducci, T. N. (2010). *Giocando con l'onestà. Giochi e percorsi didattici per sviluppare il senso delle regole e della legalità*, Milano: Franco Angeli.
- Cipollone P., & Visco, I. (2007). Il merito nella società della conoscenza, *La Rivista Il Mulino*, 1/07 (pp. 21-34).
- Cocoza, A. (2014). Innovazione, sviluppo organizzativo e knowledge worker Proposte per una nuova cultura manageriale, *Sviluppo&Organizzazione*, 261 (pp.33-42).
- Damesin, R. & Fayolle, J. & Fleury, N. (2012). *Attori, pratiche e sfide dell'apprendimento non formale, informale e della sua validazione in Europa*, ETUC CES, Bruxelles. Disponibile in: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/IT - NFIL Synthesis Report FINAL.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/IT_-_NFIL_Synthesis_Report_FINAL.pdf) [Luglio 2012].
- Di Rienzo, P. (2012). *Educazione informale in età adulta* Roma: Anicia.
- Nussbaum, M. C. (2014). *Non per profitto: perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: Il Mulino.
- Russo, M.T. & Valera, L. (2015). *Invito al Ben-essere. Lineamenti di etica*, Roma: Aracne.
- Tramontano, L. & Rossi, S. & Bordon, R. (2010). *La nuova responsabilità civile: causalità, responsabilità oggettiva e lavoro*. Torino: Utet.
- Visco, I. (2014). *Capitale umano, innovazione e crescita economica*. Convegno biennale Centro Studi Confindustria: "Il capitale sociale, la forza del Paese". Bari. Disponibile in: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2014/visco-bari290314.pdf> [29 Marzo 2014].