

Lavoro, la ripresa c'è. "Ma a Bergamo non si vede"

“Non si vedeva da 36 mesi un saldo positivo tanto consistente nelle previsioni di assunzione del settore privato. Sono 83mila i posti di lavoro aggiuntivi che le imprese dell'industria e dei servizi intendono creare tra aprile e giugno 2015, 82mila dei quali destinati a lavoratori alle dipendenze. L'effetto Jobs Act si fa sentire nei programmi occupazionali delle imprese, corroborato però dal vento di ripresa che sta attraversando il sistema produttivo”. UnionCamere e Excelsior lodano l'operato del Governo Renzi e leggono i dati di una ripresa altrimenti difficile da intuire. Ma, sorpresa, Bergamo non partecipa alla festa. “Le uniche province nelle quali ancora alcune decine di posti di lavoro potrebbero andare persi – conclude infatti la nota Excelsior – sono quelle di Modena, Bergamo, Alessandria, Asti e Pavia”. “I dati sull'occupazione – dice Giacomo Meloni, segretario Cisl Bergamo – risentono della volatilità legata al mercato del lavoro e alla stagionalità tipica di alcuni settori come i servizi turistici e della ristorazione. Sono evidenti alcuni segnali incoraggianti che necessitano però di conferme e incrementi nel corso dei prossimi mesi, e nel primo periodo dell'anno il saldo complessivo tra nuove assunzioni e uscite in provincia di Bergamo è positivo. Purtroppo a fronte di un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato, fa da contraltare il calo dell'apprendistato. Se possiamo affermare che in questa fase la parte più acuta della crisi e della perdita di posti di lavoro è terminata, non possiamo purtroppo con altrettanta certezza affermare che si sia avviata la fase della ripresa”.

Crisi Mazzucchelli, «aiuti ai lavoratori in tempi brevi»

L'impegno dei parlamentari Pd per l'industria grafica di Seriate è anche a trovare un soggetto che subentri alle attività. Questa sera se ne parlerà in Consiglio comunale

Crisi Mazzucchelli, sabato incontro con i parlamentari

L'industria grafica di Seriate ha richiesto cassa integrazione e preconcordato. Assemblea nella sede Pd

Quadri nazionali delle qualifiche, perché l'Italia è rimasta indietro



Il 22 maggio scorso il Cedefop ha pubblicato il Rapporto National qualifications framework developments in Europe, che presenta una completa panoramica dello stato di implementazione dei quadri nazionali delle qualifiche in

tutti i Paesi europei.

I quadri nazionali delle qualifiche (NQFs) sono repertori contenenti tutte le qualificazioni riconosciute all'interno del territorio nazionale, al fine di facilitare i collegamenti tra sistema formativo e mercato del lavoro e offrire standard di riferimento comuni a lavoratori, imprese e istituzioni formative.

Riunendo in un sistema organico le qualificazioni esistenti su scala nazionale e relative ai diversi segmenti dei sistemi di istruzione e formazione, questi quadri rappresentano un elemento importante di unitarietà, assicurando validità e riconoscibilità alle certificazioni ottenute in diversi ambiti e, nei sistemi più avanzati, assicurando il riconoscimento delle esperienze maturate in contesti di apprendimento non formali e informali, ricondotte con appositi meccanismi di validazione alle qualificazioni riconosciute. Altra funzione cruciale è l'influenza esercitata da tali quadri sul modo in cui i programmi formativi sono progettati, al fine di essere inclusi e riconosciuti, oltre che sul fronte del coinvolgimento di vari stakeholders nella definizione degli standard formativi, che aumenta la permeabilità dei sistemi formativi con il mercato del lavoro.

Il ruolo dei quadri nazionali delle qualifiche, nati in alcuni Paesi, come la Francia, già a partire dagli anni sessanta, come strumento interno per assicurare la trasparenza dei sistemi delle qualifiche professionali, si è evoluto nel tempo, in particolare in virtù del processo di referenziazione

a livello europeo dei titoli e delle qualifiche, portato avanti dalle istituzioni comunitarie, in vista di un ulteriore obiettivo: facilitare la mobilità geografica dei lavoratori, attraverso il riconoscimento e il trasferimento delle qualifiche in altri Paesi.

Già a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, le istituzioni europee hanno individuato nella trasparenza dei titoli e delle qualificazioni un obiettivo imprescindibile per il buon funzionamento di un mercato del lavoro europeo. Nell'ultimo quindicennio numerose iniziative sono state promosse al fine di allineare i diversi segmenti dei sistemi formativi nazionali a tale obiettivo, fra cui di estrema rilevanza la Raccomandazione del Consiglio e del Parlamento Europeo del 23 aprile 2008 sull'istituzione dell'European Qualification Framework, il quadro europeo delle qualifiche, che ha l'obiettivo di offrire un quadro comune per la classificazione in livelli di tutte le qualifiche esistenti, in modo da renderle comparabili a livello europeo. L'EQF ha tuttavia avuto un impatto che va oltre tale operazione di referenziazione, promuovendo una definizione dei livelli di qualificazione basata sul concetto di learning outcome (risultato di apprendimento) che ha scardinato l'impostazione tradizionale vigente in molti sistemi nazionali (in cui qualifiche e titoli erano definiti sulla base degli input – conoscenze da trasmettere – e non dei risultati di apprendimento conseguiti). Tale logica ha il pregio di facilitare il collegamento tra sistemi formativi e mercato del lavoro, creando un linguaggio comune per imprese e istituzioni formative, che si ritiene cruciale per facilitare le transizioni dalla scuola al lavoro.

La Raccomandazione sull'EQF individua evidentemente quale requisito indispensabile per la creazione di un quadro europeo delle qualifiche l'istituzione, in tutti gli Stati Membri, di Quadri nazionali delle qualifiche, in vista di una loro referenziazione al sistema europeo. E' sulla scorta di tale

Raccomandazione, infatti, che il processo di costituzione dei NQFs si è intensificato su scala Europea, seguendo processi e dinamiche differenziate a seconda delle tradizioni nazionali, fino al risultato celebrato dal Cedefop nel rapporto in commento: tutti i Paesi europei e molti Paesi partner hanno istituito o hanno avviato le procedure per l'istituzione di un NQFs. Grandi differenze, tuttavia permangono sul piano del grado di sviluppo dei sistemi, e su quello delle caratteristiche dei quadri.

Dai sistemi omnicomprensivi – come quello Danese, in cui il NQF contiene tutti i titoli riconosciuti da autorità pubbliche – a quelli settoriali, come il quadro francese, che contiene solo le certificazioni e i titoli della formazione professionale e tecnica e dal III livello EQF in su. Dai Paesi in cui i repertori nazionali esistono da svariati decenni e sono stati disegnati sulle tradizioni nazionali di regolazione della formazione e del lavoro – ancora il caso della Francia – ai Paesi, come l'Italia, in cui un quadro nazionale delle qualifiche ancora non esiste, nonostante le pressanti raccomandazioni europee, e la referenziazione dei titoli di istruzione (solo quelli formali) all'EQF è avvenuta bypassando la creazione (che doveva essere propedeutica) di un quadro nazionale.

Per il Cedefop, un ostacolo all'istituzione di un Quadro nazionale delle qualifiche nel nostro Paese è la complessità del quadro normativo e istituzionale, con competenze diffuse e ripartite tra livello nazionale e regionale a seconda del segmento di istruzione e formazione. Tale configurazione, in realtà, non sembra essere prerogativa dell'Italia, considerato che in molti Paesi la governance dei sistemi formativi è caratterizzata dall'intervento congiunto e coordinato di diversi attori. A dire il vero, ciò che differenzia l'Italia dagli altri Paesi in cui i quadri sono stati sviluppati nonostante (e grazie a) modelli di governance multi-livello e

multi-attore è la capacità di coordinamento (tra) e l'opportuno riconoscimento (di) tutti gli attori in gioco: ministeri, regioni, parti sociali, istituzioni formative e, nei sistemi più avanzati, NGO e tutti gli attori del volontariato in cui si sviluppano processi informali di apprendimento. In Francia, ad esempio, il Répertoire Nationale des Certifications Professionnels (RNCP) è frutto dell'azione congiunta e coordinata negli anni di rappresentanti dei ministeri competenti, delle regioni, delle parti sociali e di esperti riuniti nella Commission nationale de la certification professionnelle, che ha l'obiettivo di gestire il repertorio aggiornandolo costantemente in modo da assicurare l'allineamento delle qualificazioni ivi contenute con la realtà del mercato del lavoro.

A seguito dell'introduzione del Compte Personnel de Formation ad opera della legge n. 2014-288 del 5 marzo 2014 relativa a formation professionnelle, emploi et démocratie sociale – che introduce un diritto individuale alla formazione per tutte le persone a prescindere dallo status occupazionale a patto che la formazione porti a una qualificazione riconosciuta nel RNCP – la permeabilità del Repertorio alle esigenze del mercato è stata aumentata. E' previsto, infatti, che gli enti che gestiscono la formazione in accordo con istanze rappresentative del mondo del lavoro e delle imprese richiedano l'aggiornamento del Repertorio attraverso proposte di riconoscimento di qualificazioni che rispondano a obblighi regolamentari, a "regole di mercato" (cioè a bisogni di qualificazione dettati dall'evoluzione del mercato) o a "criteri di utilità sociale", come il contrasto alla disoccupazione.

Il nostro Paese è molto lontano dalle buone pratiche europee e l'impasse appare sempre più difficile da superare: il sistema

nazionale di validazione degli apprendimenti non formali e informali e certificazione delle competenze, collegato a un repertorio nazionale delle qualificazioni, è lontanissimo da una realizzazione compiuta e dall'operatività su scala nazionale. Ciò penalizza i tentativi di innovare il modello italiano di regolazione del lavoro testimoniando l'assenza di pre-condizioni istituzionali molto importanti per dare credibilità a qualsiasi proposta di riforma basata sulla valorizzazione dell'alternanza e la messa a sistema delle politiche attive. Questi strumenti sono incentrati sulla valorizzazione delle competenze, sul loro riconoscimento, sulla loro trasferibilità nelle transizioni occupazionali, sulla «capacità di integrare diversi livelli di un sistema di apprendimento permanente in un sistema coerente», la cui assenza nel nostro Paese è ribadita dal Cedefop.

Lilli Casano

**Contribuenti under 25,
Bergamo ne ha persi 2.400 in
due anni**



Dal 2008 al 2013, i contribuenti tra i 15 e i 24 anni sono calati, a livello nazionale, di oltre 400mila unità. Il loro stipendio è sceso di circa 1.000 euro. È quanto si ricava da una ricerca di Datagiovani, elaborata dal MEF sugli anni di imposta 2011 e

2012 (dichiarazioni 2012 e 2013). Bergamo è ottava tra i territori per numero assoluto di contribuenti nella “fascia giovane” (sono 35.973) e prima tra le province italiane per reddito medio: nell’anno di imposta 2012 gli under 25 hanno denunciato 8.882 euro.

Dati assolutamente “onorevoli”, se non si conta che nella ricerca precedente, Bergamo annoverava 38.346 contribuenti under 25, e che la media di reddito era di 9.136 euro, quota che la poneva ancora al primo posto della graduatoria. Oggi la media nazionale per questi contribuenti è meno di 550 euro al mese, a Bergamo poco più di 740. Secondo il report, lo stipendio degli under 25 viaggia su medie di “pura sussistenza”. Al Nord, solo due ragazzi su dieci producono un reddito da indipendenza economica (sopra i 15.000 euro). I paragoni con il resto d’Europa sono difficili. Ma un neolaureato tedesco può avere contratti anche da 40mila euro annui. “Forse c’è qualcosa che non torna – dice Andrea Donegà, della segreteria bergamasca di Fim Cisl e responsabile nazionale dei Giovani Fim -. Il fatto che il numero di under 25 con un reddito, e quindi con un lavoro, sia calato sensibilmente evidenzia quanto il sistema scolastico non sia in grado di traghettare gli studenti nel mondo del lavoro, un passaggio fondamentale se vogliamo favorire l’accesso dei giovani dalla scuola alla “fabbrica” garantendo loro reddito e, soprattutto, l’adeguata preparazione e professionalità che

il mercato del lavoro, con l'avvicinarsi dell'industria 4.0, richiederà sempre più. A ciò si aggiunga il fatto che sempre più giovani, in quella fascia di età, lasciano il nostro Paese in cerca di maggiori opportunità in altri paesi: i dati ci dicono che, quest'anno, potrebbero essere più di 4.500 persone a lasciare la provincia di Bergamo e, tra loro, molti giovani. L'altro tema riguarda i Neet, giovani che non studiano e non lavorano, presenti in maniera importante anche a Bergamo: certamente è preoccupante che a fronte di una diminuzione dei giovani al lavoro non sia cresciuta, almeno, la percentuale di giovani sui banchi di scuola mantenendo alta la percentuale di Neet e basso il tasso di scolarizzazione in provincia di Bergamo”.

“Non possiamo, infine – aggiunge Donegà – tralasciare l'aspetto previdenziale. Oggi si stanno costruendo le condizioni per innescare, tra qualche anno, un disastro sociale: il sistema contributivo terrà conto dei contributi versati in tutta la carriera lavorativa e, dunque, è chiaro che redditi bassi incideranno in maniera marginale sul calcolo degli assegni pensionistici. Ma non solo, risulta chiaro che i giovani, con redditi bassi, stiano pagando oggi le pensioni anche a chi guadagna molto di più rispetto a quanto versato per poi percepire, a loro volta, pensioni pari al 46% dell'ultima retribuzione raggiunti i 70 anni di età: non c'è dubbio che tutto ciò sia un'ingiustizia da contrastare e che il patto generazionale debba essere riscritto”.

Esuberi alla Carisma, si

tenta la mediazione al ministero



U
n
r
u
m
o
r
e
d
i
f
i
s
c
h
i
e
t
t

i e raganelle, nel cortile del Gleno e durante l'ora del silenzio. È lo spettacolo offerto questo pomeriggio con il presidio che le lavoratrici della Fondazione hanno organizzato, per la seconda volta nel giro di due settimane, per protestare contro la decisione di Carisma di interrompere l'appalto con la cooperativa Monterosso e far perdere così il lavoro a 25 persone.

Nella piccola folla di manifestanti, anche pazienti e parenti, scesi volontariamente a testimoniare il legame consolidato tra le persone, cresciuto in anni di convivenza. "È inaccettabile che oggi si possa perdere il lavoro anche quando il lavoro non manca – dice Alberto Citerio, segretario generale di Fisascat

Cisl, categoria che insieme a Fp Cgil organizza i lavoratori del Gleno e sostiene la protesta delle lavoratrici. L'atteggiamento della Fondazione Carisma è inaccettabile, ma le istituzioni dove sono? Alla nostra lettera aperta non hanno dato alcun seguito.

Adesso siamo alle ultime ore – il contratto scade il prossimo 30 giugno. Confidiamo che una soluzione si possa ancora trovare. La coop può fare la sua parte, ma soprattutto deve intervenire Carisma e rivedere le proprie scelte". Il 6 e 7 luglio prossimi, le lavoratrici e le Organizzazioni Sindacali siederanno al ministero del Lavoro, dove sono stati convocati per provare un tentativo di conciliazione. "Contiamo entro quella data di aver trovato una soluzione positiva". Nel frattempo, qualche lavoratore in capo alla Monterosso è stato contattato individualmente e informalmente da Carisma, "poche unità, e in maniera alquanto scorretta, dal punto di vista del rispetto delle prerogative sindacali. Infine, abbiamo riscontrato che nei reparti è stato introdotto personale nuovo in affiancamento a quello della Coop. Denunciamo questo atto perché contrario alla legge: si tratta di interposizione di manodopera. Una pratica da interrompere immediatamente".

Trescore, percorso per chi ha perso il lavoro

consultorio
familiare



trescore
ZELINDA

“Non ci resta che ...reagire”. Con questa presa d’atto, alla luce della crisi economica e del lavoro che sta ancora provando tante persone e famiglie, il Consultorio Familiare Zelinda di Trescore Balneario, in collaborazione con l’Ambito Territoriale della Val Cavallina, propone una forma di sostegno e di mobilitazione delle risorse. Un ciclo di quattro incontri (3, 8, 15 e 17 luglio, alle 20.30) per dare un supporto a chi ha subito il fallimento di un’attività professionale o ha perso il lavoro. L’obiettivo é creare un’ occasione per incontrare chi vive la stessa esperienza, per poter ripensare a se stessi, rinegoziare gli equilibri familiari, cercare strategie di cambiamento, ripensare alle proprie abilità e ritrovare fiducia. Conduce Daniele Masini, psicologo, educatore e formatore del Consultorio Familiare Zelinda. Il percorso è gratuito ma è necessaria la preiscrizione presso la segreteria del Consultorio: 035.4598380 zelinda@consultoriofamiliarebg.it

**Assunzioni nel commercio,
continuano gli incentivi
dell’Ente Bilaterale**



Continuano i contributi per i neo assunti nel commercio o per la stabilizzazione contrattuale di collaboratori. Per sostenere l'occupazione e incentivare nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, l'Ente

Bilaterale del Commercio ha stanziato contributi per le imprese del settore che impieghino giovani dai 18 ai 35 anni o lavoratori disoccupati da almeno sei mesi. Sono ancora disponibili risorse pari a 60 mila euro per le 4.500 imprese aderenti all'Ente. Gli incentivi sono pari a 2 mila euro in caso di assunzioni a tempo indeterminato con contratto, anche part-time di almeno 20 ore settimanali (in questo caso il contributo è pari a mille euro). Per l'assunzione di lavoratori disoccupati iscritti ai Centri per l'impiego da almeno sei mesi l'incentivo è di mille euro, anche con contratto part-time di almeno 20 ore settimanali. In caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato il contributo è di mille euro. Gli incentivi saranno erogati esclusivamente a favore di assunzione di lavoratori residenti o domiciliati in provincia di Bergamo e occupati nel territorio. Sono esclusi dai benefici gli apprendisti. L'ente prevede un massimale di 2 mila euro annui ad azienda. Il massimale sarà di 3 mila euro per le aziende iscritte all'Ente Bilaterale del Commercio di Bergamo da almeno 5 anni. Non potranno essere accettate richieste di incentivo per le quali sia stata prevista la scadenza del periodo di prova in data successiva al 31 dicembre 2015. La richiesta per la liquidazione dell'incentivo non potrà pervenire oltre il 31 dicembre 2015.

I requisiti

Possono beneficiare degli incentivi tutte le categorie di imprese, in forma singola, che sono in regola con il versamento delle quote contributive iscritte all'Ente

Bilaterale Commercio e Servizi da almeno 3 anni. Le imprese devono operare nel rispetto del regime de minimis; essere in regola con quanto previsto dalla normativa che disciplina il diritto al lavoro dei disabili (l.68/99); essere in regola con i versamenti contributivi, previdenziali ed assicurativi relativi al proprio personale; osservare nei confronti di tutti i lavoratori in servizio presso l'azienda la disciplina normativa e le condizioni retributive previste dalla legge, e dal contratto collettivo del Commercio e Servizi sottoscritto da Confcommercio e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da eventuali accordi integrativi territoriali, nulla escluso: rispettare le normative vigenti in materia di salute e della sicurezza sul lavoro; non trovarsi in alcuna condizione che precluda la partecipazione a contributi pubblici ai sensi delle vigenti disposizioni antimafia; non aver in corso ovvero non aver fatto ricorso, nei 12 mesi precedenti alla data di presentazione della domanda di finanziamento, a procedure di sospensione con ricorso agli ammortizzatori sociali straordinari/in deroga, e/o di riduzione di personale avente le medesime professionalità del personale da assumere, escluse le procedure di licenziamento giusta causa o giustificato motivo; non aver beneficiato di altri finanziamenti per l'assunzione della stessa persona, nell'ambito di progetti nazionali, regionali o locali di politica attiva. I requisiti per l'accesso agli incentivi potranno variare in relazione ad eventuali integrazioni/modifiche della normativa che potranno intervenire successivamente alla pubblicazione del presente avviso.

Modalità di erogazione dell'incentivo

L'ammissione all'incentivo avviene tramite presentazione da parte dell'azienda dell'apposita domanda di incentivo all'assunzione a seguito dell'assunzione del lavoratore. L'effettiva liquidazione dell'incentivo avverrà previa presentazione del modello Richiesta liquidazione che sarà

subordinata all'avvenuto superamento del periodo di prova eventualmente previsto ed indicato all'atto dell'assunzione. La Richiesta liquidazione deve pervenire entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del periodo di prova. Le domande potranno essere presentate esclusivamente tramite posta elettronica certificata a: posta@pec.entebilcombg.it.

Gli incentivi saranno erogati con modalità "a sportello" in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e fino ad esaurimento delle risorse, nel rispetto del piano di riparto economico precedentemente indicato. Si precisa che farà fede la data e l'ora del protocollo. L'incentivo sarà riconosciuto previa verifica dei requisiti dei lavoratori assunti e della documentazione attestante l'inserimento lavorativo. Il contributo sarà erogato in un'unica soluzione, previo il superamento del periodo di prova definito da ciascun contratto di lavoro.

Le risorse messe a disposizione per il terziario

Gli Enti Bilaterali- del Commercio e Servizi e Alberghiero e dei pubblici esercizi- hanno stanziato quest'anno risorse pari a 410 mila euro a favore delle imprese e dei lavoratori del terziario. I due enti hanno messo in bilancio 350 mila euro per le 4.499 aziende del commercio e 60 mila euro per le 1500 imprese del turismo aderenti agli Enti e per un bacino di circa 20 mila lavoratori. Nel 2014 i due Enti hanno erogato complessivamente contributi a imprenditori e lavoratori per un totale di 103.200 mila euro a favore di 118 aziende e 520 lavoratori.

Quali manager per il futuro?

Tavola rotonda a Presezzo



Bambina Colombo,
presidente di
Federmanager Bergamo

Tre manager di aziende private e un loro collega della Pubblica amministrazione saranno i protagonisti della Tavola rotonda “Quali managerialità e quali manager per affrontare (e vincere) le sfide del pianeta 2.0? Le esperienze, le aspettative e i consigli di manager privati e amministratori pubblici” che, giovedì 11 giugno, farà seguito alla parte istituzionale della 70a Assemblea annuale di Federmanager Bergamo. L’inizio dei lavori è fissato per le 17.30 all’Hotel Settecento, a Presezzo, con l’esposizione della relazione del Consiglio direttivo, da parte della presidente, Bambina Colombo. Il programma prevede poi l’esame del consuntivo 2014 e di quello preventivo 2015, con relativi commenti del tesoriere e relazione del collegio dei revisori, e le loro successive approvazioni. Alle 18.30 prenderà il via la Tavola rotonda, durante la quale si confronteranno: Emilio Bellingardi, direttore generale di Sacbo, Michele Bertola, direttore generale del Comune di Bergamo, Delphine Rivat, Italy Business Finance Manager di Schneider Electric e Sergio Tosato, amministratore delegato di Tenaris Dalmine.

“Il Consiglio direttivo di Federmanager Bergamo – ha spiegato la presidente Colombo – ha scelto questo tema e ha deciso di affidarne la discussione a quattro colleghi che rivestono ruoli di primissimo piano in altrettante realtà, private e pubbliche, della nostra provincia con l’evidente intenzione di delineare dall’interno un identikit abbastanza circostanziato del Manager del futuro prossimo venturo. Di coloro, insomma, che nei prossimi tre-cinque anni saranno chiamati a dare, col loro lavoro quotidiano, un deciso contributo alla ripresa economica del Paese; tanto nelle grandi, quanto nelle medio-piccole realtà imprenditoriali”.

Il rilancio della formazione professionale, convegno in Università



Sant'Agostino

Venerdì 12 giugno, alle 11, nell'Aula Magna dell'Università di Bergamo nell'ex Convento di Sant'Agostino, in Città Alta, si

terrà un convegno sul tema: “Rilancio della formazione professionale tra job act e garanzia giovani”. L’incontro, realizzato in collaborazione dall’Università, Forma – Sistemi formativi aziendali di Confindustria Bergamo e SID – Scuola Internazionale di Dottorato Formazione della persona e Mercato del lavoro, viene organizzato in occasione della presentazione a Bergamo del volume di Nicola D’Amico, edito da Franco Angeli, “Dall’uomo da lavoro, al lavoro per l’uomo. Storia della formazione professionale in Italia dalle origini ai giorni nostri”.

I lavori saranno introdotti e moderati da Claudio Gentili, vicedirettore area Education e Innovazione di Confindustria. Parteciperanno al confronto: Giuseppe Bertagna, coordinatore dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro; Savino Pezzotta, presidente C.I.R. ed ex segretario generale Cisl; Alessia Ceroni, consigliere d’amministrazione di Forma; Maurizio Chiappa, dirigente scolastico dell’IIS Marconi di Dalmine. All’incontro sarà presente anche l’autore del volume.

Il libro di Nicola D’Amico colma una grave lacuna: l’assenza di una riflessione storica sulla formazione professionale da Don Bosco agli ITS. Il libro acquista oltre che un valore scientifico una particolare attualità politica nel momento in cui le politiche europee mirano a valorizzare la stretta relazione tra lavoro e formazione. In Italia la formazione professionale non gode ancora del prestigio sociale che la caratterizza nei paesi più avanzati. Esistono purtroppo sacche di “parassitismo formativo” e di spreco di denaro pubblico che mettono in ombra le buone pratiche delle eccellenti formazione professionale realizzata da enti con finalità sociali e spirito imprenditoriale.