



STUDI E RICERCHE

Sussidiarietà e...

Sussidiarietà e... lavoro sostenibile

Rapporto
sulla sussidiarietà
2020/2021

Sussidiarietà e... lavoro sostenibile

Il Rapporto sulla Sussidiarietà 2020/2021, in collaborazione con Crisp, è dedicato ai cambiamenti nel mondo del lavoro, a livello globale e nazionale.

Le grandi evoluzioni in campo economico, sociale, tecnologico e ambientale che innescano profonde trasformazioni nel mercato del lavoro.

Le nuove iniziative dall'Unione europea.

I trend che stanno rivoluzionando le competenze e le conoscenze richieste dalle imprese.

La trasformazione dell'organizzazione del lavoro e i nuovi standard nella selezione del personale.

Che contributo può dare il lavoro allo sviluppo sostenibile? Che impatto ha avuto la pandemia sul mondo del lavoro? Come può l'Italia tornare a crescere e creare nuovi posti di lavoro?

Il Rapporto *Sussidiarietà e... lavoro sostenibile* affronta questi interrogativi e offre interessanti

prospettive a tutti i soggetti: imprese, sindacati, istituzioni, operatori.

Il Rapporto include una inedita ricerca quantitativa su oltre 2,5 milioni di offerte di lavoro online dal 2015 al 2020 che individua i cambiamenti in oltre 250 figure professionali.

Una indagine qualitativa condotta su un campione di direttori del personale mette in luce l'evoluzione in corso nella selezione dei candidati.

Il Rapporto contiene, inoltre, spunti e proposte di policy e strumenti per favorire le politiche attive del lavoro, mettendo sempre al centro le persone.

Il Rapporto 2021 si muove nel solco del percorso avviato dalle ricerche precedenti: *Sussidiarietà e... giovani al Sud*, *Sussidiarietà e... PMI per lo sviluppo sostenibile* e *Sussidiarietà e... finanza sostenibile*.

Prosegue così la riflessione su come il circolo virtuoso tra cultura sussidiaria e impegno per lo sviluppo sostenibile possa contribuire alla crescita dell'Italia, modernizzando il Paese e riducendo le disuguaglianze.

In collaborazione con



Con il contributo di



SUSSIDIARIETÀ E...

Impaginazione: CreaLibro di Davide Moroni
Progetto di copertina: Alfredo La Posta
Immagine di copertina: Elaborazione grafica di milanidesign.it
su disegni tratti da Freepik

© 2021 Fondazione per la Sussidiarietà, Milano
Tutti i diritti riservati
ISBN 978-88-97793-29-8
Prima edizione
Fondazione per la Sussidiarietà, luglio 2021
www.sussidiarieta.net

Sussidiarietà e... lavoro sostenibile

Rapporto sulla sussidiarietà 2020/2021

a cura di

Alberto Brugnoli, Mario Mezzananza e Giorgio Vittadini



Indice

9 **Prefazione**
Tiziano Treu

15 **Introduzione**
Alberto Brugnoli, Mario Mezzanzanica, Giorgio Vittadini

PRIMA PARTE EVOLUZIONI E POLITICHE NEL MERCATO DEL LAVORO

23 **1. Le grandi tendenze che influenzano il mercato del lavoro**
Emilio Colombo, Mario Mezzanzanica e Giampaolo Montaletti

23 1.1 Il contesto

27 1.2 L'evoluzione del mercato del lavoro in Italia e in Europa

36 1.3 Conclusioni

39 **2. Strategie, politiche e strumenti dell'Unione europea per il lavoro**
Alberto Brugnoli, Cristian Matraia

39 2.1 L'evoluzione della politica europea nei trattati

40 2.2 Dalla strategia per l'occupazione al pilastro europeo dei diritti sociali

46 2.3 Gli strumenti europei di sostegno e le risorse finanziarie per il ciclo 2021-2027

50 2.4 L'azione dell'Unione europea a seguito della crisi da Covid-19

52 2.5 La strategia annuale per la crescita sostenibile 2021 e i piani per la ripresa

55 2.6 Conclusioni: ripensare il mondo del lavoro

59 Riferimenti bibliografici

SECONDA PARTE COME CAMBIA LA DOMANDA DI LAVORO

63 **3. Un mercato del lavoro che cambia. Analisi degli annunci di lavoro del Web 2015-2020**

*Emilio Colombo, Anna Giabelli, Fabio Mercorio e Mario Mezzanzanica
Con il contributo di Lorenzo Malandri, Filippo Pallucchini*

63	3.1 Introduzione e contesto
64	3.2 Labour Market Intelligence: l'innovazione a supporto dello sviluppo di conoscenza
64	3.3 Contesto: le Online Job Vacancy
69	3.4 Effetto Covid-19 sulla domanda di lavoro del Web
73	3.5 L'impatto delle skill nelle professioni
77	3.6 Skill: confronto internazionale
78	3.7 Come cambia la domanda di skill nelle professionalità
81	3.8 Professioni ad alta variabilità e focus sulle skill elementari
90	3.9 Indice di cambiamento
95	3.10 Note conclusive
96	Riferimenti bibliografici

PARTE TERZA APPROFONDIMENTI TEMATICI

99	4. Gli impatti sull'organizzazione del lavoro, oltre la pandemia <i>Francesco Seghezzi</i>
100	4.1 Tecnologia e organizzazione, come cambia il lavoro?
108	4.2 Il lavoro da remoto e le sfide organizzative
110	4.3 Osservazioni conclusive
111	Riferimenti bibliografici
113	5. Cambiamenti nella pratica della selezione. Interviste a responsabili HR. "Come cambia il modello organizzativo nella tua azienda?" <i>Massimo Ferlini e Claudio Negro</i>
113	5.1 Punti comuni e differenze
115	5.2 Sussidiarietà e lavoro / Questionario

PARTE QUARTA CASI PARADIGMATICI

127	6. La filiera del talento di Cariplo Factory <i>Carlo Mango</i>
127	6.1 Introduzione
128	6.2 I due pilastri: "Sviluppo delle Idee" e "Sviluppo del Talento"
132	6.3 Destinatari e caratteristiche demografiche
134	6.4 Le partnership
136	6.5 Certificazione delle attività realizzate
139	7. Sostenibilità e digitalizzazione delle aree interne: la missione di Eolo <i>Marzia Farè</i>
139	7.1 Scenario
142	7.2 Best practice Eolo

147 8. Fondimpresa: a fianco delle imprese, superare il mismatch per un lavoro di qualità*Chiara Freschi*

- 147 8.1 Chi siamo
- 147 8.2 La crescita di Fondimpresa
- 148 8.3 Modalità di finanziamento della formazione continua
- 149 8.4 Gestione del Fondo
- 149 8.5 Come funziona Fondimpresa
- 150 8.6 Fondimpresa e le politiche attive
- 150 8.7 L'avviso 3/2019
- 151 8.8 Le Panier

153 9. L'impegno di Gi Group e Fondazione Gi Group per promuovere un lavoro sostenibile*Antonio Bonardo e Rossella Riccò*

- 153 9.1 Protagonisti di uno sviluppo sostenibile
- 156 9.2 Dallo "sviluppo sostenibile" al "lavoro sostenibile"
- 160 9.3 Fondazione Gi Group per il lavoro sostenibile
- 162 9.4 Fare squadra per promuovere il lavoro sostenibile

163 Conclusioni*Alberto Brugnoli, Mario Mezzanzanica, Giorgio Vittadini***COMMENTI**

- 177 **Francesco Baroni**, Country Manager Italia, Gi Group
- 181 **Roberto Benaglia**, Segretario generale Fim Cisl
- 183 **Aldo Bonomi**, Direttore e fondatore dell'Istituto di ricerca Consorzio Aaster
- 186 **Giuliano Cazzola**, Giornalista, politico ed ex sindacalista
- 188 **Barbara Colombo**, Presidente UCIMU-Sistemi per produrre
- 191 **Claudia Fiaschi**, Portavoce Forum Nazionale Terzo Settore
- 193 **Giovanni Fosti**, Presidente Fondazione Cariplo
- 195 **Maurizio Landini**, Segretario generale Cgil
- 197 **Aurelio Regina**, Presidente Fondimpresa
- 199 **Luca Spada**, Presidente e CEO di Eolo SpA
- 201 **Maurizio Stirpe**, Vice Presidente per il Lavoro e le Relazioni Industriali di Confindustria
- 203 **Michele Tiraboschi**, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia

- 205 **Gli autori**

Introduzione

Alberto Brugnoli, Mario Mezzanatica, Giorgio Vittadini

La Fondazione per la Sussidiarietà, nella sua attività di promozione della cultura sussidiaria, prosegue nel 2021 l'analisi degli elementi fondanti del nuovo paradigma di sviluppo sostenibile posto alla base dell'Agenda 2030, programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità dell'ONU. Con i Rapporti pubblicati negli ultimi anni, la Fondazione per la Sussidiarietà sostiene il dibattito su come i circoli virtuosi della cultura sussidiaria, la tensione al bene comune e la necessità di perseguire uno sviluppo sostenibile possano trasformare la nostra società.

Il Rapporto 2020/2021, *Sussidiarietà e... lavoro sostenibile* – proseguendo il dibattito avviato con *Sussidiarietà e... giovani al Sud*, sviluppato con *Sussidiarietà e... PMI per lo sviluppo sostenibile* e con *Sussidiarietà e... finanza sostenibile* – approfondisce il tema del lavoro sostenibile.

In particolare, il nuovo Rapporto si pone l'obiettivo di offrire una valutazione delle recenti evoluzioni nel mercato del lavoro e degli impatti registrati a seguito delle due ultime grandi crisi mondiali, con particolare riferimento alla popolazione giovanile nel contesto europeo e italiano, analizzando il contributo che il lavoro può fornire alla crescita sostenibile.

Tra i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030, il goal n. 8 è quello che fissa i traguardi da perseguire con specifico riferimento all'occupazione e al lavoro. L'obiettivo, in particolare, richiede che si sostenga “una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti” al fine di trasformare il mondo e la nostra società.

Eurofound (2015)¹ offre una definizione di “lavoro sostenibile” utile agli scopi del presente Rapporto: “Lavorare in modo sostenibile significa, innanzitutto, creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la propria professionalità e rimanere attive durante tutta la loro vita in un'ottica di costante occupabilità, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l'ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro”.

Il tema della trasformazione, come i lettori potranno cogliere, rappresenta il leitmotiv del Rapporto che, nella prima parte, individua le evoluzioni e le tendenze di carattere sociale, ambientale, economico e tecnologico che plasmano la trasformazione del mercato del lavoro e che possono essere individuate a livello mondiale, ovvero che sono determinate dalla nuova generazione di policy pubbliche poste in essere dall'Unione europea.

1 Eurofound (2015), *6th European Working Conditions Survey*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

La debole crescita economica mondiale che ha seguito la grande crisi finanziaria del 2009 è stata caratterizzata da un tasso di creazione dei posti di lavoro al di sotto della media precedente la crisi, che induce a riflettere su alcuni fenomeni strutturali, quali invecchiamento della popolazione, processo di globalizzazione, innovazione tecnologica e digitalizzazione, transizione verde, che trasformano radicalmente il mercato del lavoro e con esso l'intera società. La crisi scaturita dalla pandemia da Covid-19 ha poi determinato impatti rilevanti sul mercato del lavoro, solo in parte mitigati dall'intervento pubblico. Inoltre, la nuova crisi ha accelerato alcune tendenze, ad esempio quella della transizione digitale, e ha reso evidente la necessità di intervenire e riformare le politiche pubbliche. Nel primo contributo, in particolare, gli autori, Emilio Colombo, Mario Mezzananza e Giampaolo Montaletti, interrogandosi su quali siano le tendenze di lungo periodo che influenzano il mercato del lavoro a livello globale, esaminano quattro importanti megatrend: la demografia, il progresso tecnico (digitalizzazione), la globalizzazione e la transizione verde. Ciascuno di tali trend ha effetti rilevanti sul mercato del lavoro.

1. L'invecchiamento rischia di mettere in crisi i sistemi pensionistici e assistenziali. Al contempo esso richiede che le competenze dei lavoratori debbano essere aggiornate continuamente e, infine, che le stesse competenze si adeguino ai bisogni della crescente corte di anziani.
2. Il processo di globalizzazione, secondo gli autori, determina gli effetti di *brain drain* e accentua le differenze inter-regionali e inter-nazionali in cui alcune regioni attrattive beneficiano di lavoro sempre più qualificato a discapito di regioni meno attrattive.
3. Il progresso tecnico determina la sostituzione dell'uomo con i robot ma apre anche il campo a nuove professioni e determina la necessità per i lavoratori di acquisire un maggiore contenuto di conoscenza in un numero sempre più grande di settori e mansioni.
4. La transizione verde determina una crescente domanda di occupazioni che valorizzano le competenze green e favorisce la crescita di nuove professioni nei settori green intensive.

Il primo contributo del Rapporto, inoltre, esamina in che modo i megatrend hanno avuto effetto sul mercato del lavoro italiano, analizzando il tasso di occupazione, i divari nella partecipazione al mercato e le forme di ricerca occupazionale. Infine, gli autori presentano alcune indicazioni di policy con riferimento ai programmi nazionali di apprendimento e alle competenze.

Nel secondo contributo, Alberto Brugnoli e Cristian Matraia si focalizzano sul tema delle politiche europee per l'occupazione, degli strumenti e delle risorse rese disponibili agli Stati membri.

Le politiche europee per l'occupazione e il pilastro europeo dei diritti sociali dovrebbero consentire di accompagnare la trasformazione della nostra economia verso una crescita sostenibile, sostenendo i mercati del lavoro e i sistemi di protezione sociale, equi e ben funzionanti. Per la trasformazione dell'economia e il sostegno all'occupazione sostenibile l'Unione europea renderà disponibili oltre 1.800 miliardi nel ciclo di programmazione 2021-2027, destinando all'Italia risorse per oltre 240 miliardi di euro attraverso i programmi cofinanziati dai fondi strutturali e il Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza. Nell'ambito del contributo si esaminano anche gli investimenti e le riforme perseguite dal PNRR che potrebbero mitigare gli effetti negativi che sono derivati dalla crisi.

Al termine del contributo vengono posti in rilievo gli effetti determinati dalla pandemia da Covid-19, mostrando tuttavia anche le nuove opportunità che sono scaturite in termini di aggiornamento delle competenze, gestione flessibile del lavoro, ripensamento delle politiche per la conciliazione e di quelle in materia di sicurezza sociale per i lavoratori atipici. Inoltre, gli autori presentano alcune indicazioni di policy ed esaminano i settori che dovrebbero presentare nuove opportunità di lavoro: transizione verde, turismo ed economia sociale. Gli autori, in particolare, al fine di ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, segnalano la necessità di un più forte raccordo tra politiche per l'occupazione e la formazione, da una parte, e politiche di investimento dall'altra.

Nella seconda parte del Rapporto, il tema della trasformazione è indagato dal punto di vista degli effetti sul mercato del lavoro, approfondendo in che modo i "megatrend" condizionino significativamente il lavoro, mutando competenze e conoscenze richieste. L'obiettivo di questa parte è duplice: definire gli effetti dei megatrend attraverso l'identificazione di fattori caratterizzanti che emergono dai principali studi scientifici e, successivamente, analizzare quali-quantitativamente i cambiamenti in atto attraverso l'analisi delle offerte di lavoro pubblicate sul Web dalle aziende – le online job vacancy.

Nel terzo capitolo, in particolare, Emilio Colombo, Anna Gibelli, Fabio Mercorio e Mario Mezzanzanica esaminano la domanda di lavoro che emerge da oltre 2,5 milioni di online job vacancy per comprendere la dinamica del mondo del lavoro, confrontare il caso italiano con altri Paesi, stimare l'impatto delle competenze nella domanda di lavoro e analizzare le nuove skill richieste dalle aziende. Il contributo esamina dapprima l'andamento degli annunci di lavoro per area aziendale e area geografica, focalizzandosi successivamente sull'effetto del Covid-19 sulla domanda di lavoro. I dati mostrano la riduzione della domanda di lavoro sul Web in corrispondenza all'attuazione delle politiche di restringimento attuate a livello governativo, in particolare durante il lockdown. Le uniche aree professionali che crescono sono collegate alla logistica per il settore del commercio e all'area della produzione ed erogazione dei servizi per il settore dei servizi. Il capitolo prosegue poi con l'analisi dell'impatto delle skill nelle professioni. Le job vacancy evidenziano la maggiore rilevanza delle skill professionali ma testimoniano anche l'importanza sempre più significativa delle competenze digitali (applicative, tecniche ICT, base e brokeraggio informativo) in tutte le aree professionali. Con riferimento alle competenze trasversali, l'analisi dimostra quali siano le skill più rilevanti: management skill (37%), social skill (28%) e skill interpersonali. Gli autori, poi, si concentrano sul cambiamento della domanda di skill nelle diverse professionalità. Dall'analisi svolta, gli autori traggono le conclusioni che il mercato del lavoro negli ultimi cinque anni ha registrato un forte cambiamento e molte professioni richiedono una differente composizione di competenze principali ovvero nuove skill (analisi dei dati per supportare i processi decisionali, utilizzo di tecniche innovative per innovare i processi, ecc.).

Nel quarto capitolo, Francesco Seghezzi esamina quali sono le trasformazioni a livello di organizzazione del lavoro che hanno subito un'accelerazione a seguito della pandemia da Covid-19. Il contributo, in particolare, approfondisce due temi rilevanti, ossia l'impatto della tecnologia e il lavoro da remoto, analizzando in che modo tali fenomeni contribuiscano al perseguimento della sostenibilità del lavoro. A partire da tali analisi, l'autore evidenzia come l'organizzazione del lavoro nell'ambito del contesto di trasformazione che stiamo affrontando non è solo una questione tecnica o manageriale, ma richiede il

ripensamento dell'idea stessa dell'impresa, delle sue relazioni e dei suoi componenti. In particolare, secondo Seghezzi, una strada interessante da percorrere per conciliare esigenze produttive e sostenibilità del lavoro potrebbe essere quella di attuare forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori che possano attuarsi attraverso buone relazioni industriali all'interno dei contesti aziendali.

La terza parte del Rapporto, proseguendo nell'analisi della trasformazione del lavoro, approfondisce alcuni aspetti specifici legati al tema dell'organizzazione del lavoro e alla pratica della selezione. Nel quinto capitolo, in particolare, Massimo Ferlini e Claudio Negro raccontano le trasformazioni e i cambiamenti che si sono verificati nelle pratiche di selezione, adottando quale metodo di analisi quello delle interviste ai responsabili della selezione di due grandi imprese, di due agenzie per il lavoro e ai direttori di due associazioni di impresa, commercio e artigianato. Dalle analisi emergono spunti interessanti offerti dagli intervistati:

- vi sono numerosi mismatch che caratterizzano il mercato del lavoro e che sono originati dalle differenti competenze ricercate dalle imprese e possedute dai candidati e che riguardano sia le skill tecniche che le skill personali e comportamentali;
- gli ITS sono generalmente apprezzati e ci si aspetta che possano crescere nel numero, diffondersi territorialmente ed essere semplificati nella governance;
- la selezione del personale è gestita soprattutto attraverso i canali diretti dell'impresa e non si ricorre alla rete dei centri pubblici per l'impiego;
- con riferimento alla transizione digitale, la valutazione data dai responsabili HR è complessivamente ottimistica ma vengono evidenziate le necessità di piani formativi e informativi che supportino la trasformazione delle imprese;
- la flessibilità introdotta con lo smart working dovrebbe essere ridimensionata e contrattata, anche in ragione del fatto che il lavoro viene considerato soprattutto come relazione sociale.

La dimensione di impresa determina ancora fortemente i percorsi di selezione utilizzati per la ricerca delle persone. Il ricorso ai social è più una estensione della rete di relazioni personali e territoriali che un uso strutturato della rete. D'altro canto la valutazione delle *soft skills* determinanti per la professione è presente fin dall'avvio della relazione nelle imprese di piccola dimensione e comporta sempre più una difficoltà per l'inserimento veloce di giovani.

Importante è però il ruolo delle associazioni, per intervenire direttamente con scuole di formazione professionale o nel fare farete fra associati e centri di formazione presenti sul territorio.

L'ultima parte del Rapporto presenta infine alcune testimonianze della transizione verso il nuovo paradigma di "lavoro sostenibile" presentando esperienze legate al mondo dell'impresa e dell'economia sociale che dimostrano in che modo si possano sperimentare e adottare percorsi virtuosi di trasformazione che possano determinare una crescita sostenibile.

In questa parte viene dapprima presentata l'esperienza di Cariplo Factory, un hub di innovazione che tra il 2016 e il 2018 ha realizzato 16 progetti, coinvolgendo oltre 10mila partecipanti che hanno condotto a quasi 12mila job opportunities. I progetti condotti da Cariplo hanno riguardato gli innovatori, gli startupper, i giovani professionisti e gli im-

prenditori interessati a percorsi formativi innovativi, gli studenti in alternanza lavoro e le persone fuori mercato.

Il secondo caso presentato è quello di Fondimpresa, associazione paritetica costituita da Confindustria e sindacati, che gestisce il più importante fondo interprofessionale per il finanziamento della formazione continua delle aziende, che conta oltre 209mila imprese aderenti e coinvolge quasi 5 milioni di lavoratori. Fondimpresa presenta l'esperienza pilota dell'avviso 3/2019 che è stato focalizzato sulla formazione di figure professionali difficilmente reperibili sul mercato del lavoro e sulla riqualificazione del personale di aziende in difficoltà.

Nel terzo caso, la Fondazione Gi Group ha fatto proprio il concetto di lavoro sostenibile e fin dalla sua costituzione ha realizzato iniziative gratuite per sostenere nei confronti delle persone, delle organizzazioni e della società la diffusione della cultura del lavoro, intesa come educazione al valore personale e sociale dello stesso. Nel 2020, inoltre, la Fondazione ha istituito un Osservatorio dedicato al Lavoro sostenibile per promuovere negli anni ricerche, pubblicazioni ed eventi sul tema, per generare momenti di confronto fra i diversi stakeholder e promuovere la creazione di sinergie capaci di diffondere nel nostro Paese occasioni sempre più concrete di "lavoro sostenibile".

Nell'ultimo caso presentato, viene illustrata l'esperienza di Eolo Spa, operatore italiano di telecomunicazione e principale fornitore di banda ultralarga wireless per il segmento residenziale e delle imprese. L'esperienza di Eolo è significativa perché dimostra come si possano attrarre talenti e prendersi cura di loro, integrando gli obiettivi di sostenibilità di Agenda 2030 nel DNA dell'azienda.

Nella sezione finale, dedicata ai Commenti, personalità del mondo economico, politico e sociale riflettono sinteticamente sul tema "lavoro sostenibile", cogliendo spunti e provocazioni suscitati dal Rapporto.

Desideriamo ringraziare gli autori che hanno partecipato alla stesura del Rapporto e le personalità che si sono rese disponibili a commentarlo e tutti coloro che, a diverso titolo, si sono coinvolte in questa appassionante indagine. A tutti, la nostra più sincera gratitudine, non solo per aver assicurato il loro apporto ma soprattutto per la qualità dei contenuti e dei servizi offerti e la positività e costruttività delle relazioni avviate o consolidate.

Una particolare menzione, infine, agli attori che hanno contribuito anche economicamente alla realizzazione del Rapporto: Eolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Gi Group, Fondimpresa.

Gli Autori

Antonio Bonardo, Public Affairs Senior Director di Gi Group e Direttore della Fondazione Gi Group

Alberto Brugnoli, Professore ordinario di Economia applicata, Dipartimento di Scienze economiche, Università degli Studi di Bergamo; Direttore scientifico Fondazione per la Sussidiarietà

Emilio Colombo, Professore ordinario di Politica economica, Facoltà di Scienze Politiche e Sociali, Università Cattolica del Sacro Cuore

Marzia Farè, Head of Communications Eolo SpA

Massimo Ferlini, Dipartimento Lavoro Fondazione per la Sussidiarietà

Chiara Freschi, Portavoce e Comunicazione Istituzionale Fondimpresa

Anna Giabelli, Laureata in Statistics and Economics, studentessa di dottorato in Computer Science presso l'università di Milano Bicocca

Carlo Mango, Consigliere Delegato Cariplo Factory e Direttore Area Ricerca Scientifica e Tecnologica Fondazione Cariplo

Cristian Matraia, Cultore di Sistemi territoriali e politiche per lo sviluppo, Dipartimento di Scienze economiche, Università degli Studi di Bergamo

Fabio Mercorio, Ricercatore di Computer Science presso l'Università di Milano Bicocca e Vice Direttore del CRISP-Centro di Ricerca Università di Milano Bicocca

Mario Mezzanzanica, Professore ordinario di Computer Science and Engineering, Rettore per l'Alta Formazione e il Job Placement dell'Università di Milano Bicocca; Direttore del CRISP-Centro di Ricerca Università Milano Bicocca

Giampaolo Montaletti, Dirigente pubblico e Visiting fellow della Northumbria University di Newcastle

Claudio Negro, Dipartimento Lavoro Fondazione Kulisciuff

Rossella Riccò, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting e Fondazione Gi Group

Francesco Seghezzi, Presidente Fondazione ADAPT

Tiziano Treu, Presidente CNEL

Giorgio Vittadini, Professore ordinario di Statistica metodologica, Dipartimento di Statistica e metodi quantitativi, Università di Milano Bicocca; Presidente Fondazione per la Sussidiarietà

La Fondazione per la Sussidiarietà è un think tank nato nel 2002 con lo scopo di fare della cultura sussidiaria un valore condiviso e un fermento di iniziative sociali, economiche e istituzionali.

Viene fondata da Giorgio Vittadini, che la presiede ed è professore di Statistica all'Università degli Studi di Milano Bicocca. Direttore scientifico è Alberto Brugnoli, professore di Economia all'Università degli Studi di Bergamo.

La ricerca è uno dei compiti fondamentali della Fondazione. La più importante delle iniziative in questo campo è l'annuale Rapporto sulla sussidiarietà (pubblicato nella collana Sussidiarietà e...) che ha lo scopo di indagare un aspetto della vita sociale, economica, o istituzionale del Paese secondo la particolare ottica della sussidiarietà, nel tentativo di comprendere se e come le iniziative che nascono "dal basso" possano offrire soluzioni ai problemi e opportunità di costruzione del bene comune.

www.sussidiarieta.net

I RAPPORTI PUBBLICATI

1. 2006/2007 Sussidiarietà e... educazione
2. 2007/2008 Sussidiarietà e... riforme istituzionali
3. 2008/2009 Sussidiarietà e... piccole e medie imprese
4. 2009/2010 Sussidiarietà e... pubblica amministrazione locale
5. 2010/2011 Sussidiarietà e... istruzione e formazione professionale
6. 2011/2012 Sussidiarietà e... città abitabile
7. 2012/2013 Sussidiarietà e... neolaureati e lavoro
8. 2013/2014 Sussidiarietà e... qualità nei servizi sociali
9. 2014/2015 Sussidiarietà e... spesa pubblica
10. 2015/2016 Sussidiarietà e... politiche industriali
11. 2016/2017 Sussidiarietà e... crisi demografica
12. 2017/2018 Sussidiarietà e... giovani al Sud
13. 2018/2019 Sussidiarietà e... PMI per lo sviluppo sostenibile
14. 2019/2020 Sussidiarietà e... finanza sostenibile
15. 2020/2021 Sussidiarietà e... lavoro sostenibile