

GIOVANI E LAVORO: UN INCONTRO IMPOSSIBILE?

di Michele Tiraboschi*

“Devo partire dai ringraziamenti per questa opportunità significativa che mi è stata data di parlare con i ragazzi, con i giovani, su un tema che più li riguarda direttamente, riguarda il loro futuro lavorativo e sicuramente, come dicevo prima ai colleghi, è un tema affascinante anche se non è facile capire da dove iniziare.

Cercherò di utilizzare un linguaggio il più possibile semplice, diretto, il meno tecnico possibile.

Vengo da Modena, dalla Facoltà di Marco Biagi e per parlare del tema dei giovani e del vostro futuro lavorativo devo necessariamente parlare di Legge Biagi: il famoso Decreto Legislativo 276 convertito nella Legge 30, presentato in Parlamento nel settembre del 2001 quando Marco Biagi era ancora vivo.

E' nato un dialogo con la nostra Università e l'Università di Bari ed il Prof. Veneto sul tema del mercato del lavoro. Qualcuno di voi ricorderà il precedente convegno. In quella sede ci eravamo incontrati con il braccio destro del Ministro del Lavoro che presentava proposte di riformare la Legge Biagi. Era un anno fa. I tempi del legislatore sono sempre molto lenti. Proprio stamattina il Consiglio dei Ministri ha presentato un corposo Disegno di Legge di 33 articoli, 50 pagine, un testo molto importante, che

inciderà sulla Legge Biagi andando a ratificare il famoso Protocollo sul Welfare - che abbiamo letto sui giornali - ideato a metà luglio di quest'anno tra le associazioni datoriali ed i sindacati (in realtà non tutte le associazioni datoriali), al fine di creare occupazione.

E quindi ripartiamo dalla Legge Biagi, dalle proposte di riforma, cercando un po' di riprendere il ragionamento fatto dal Prof. Garofalo¹ sulle tipologie contrattuali, sui canali contrattuali e gli strumenti di inserimento nel mercato del lavoro.

Io credo che, specialmente in una Facoltà di Giurisprudenza, si debba fornire un approccio non solo sul dato giuridico secco ma anche soggettivo: siete studenti che state imparando una professione, state imparando a utilizzare un metodo giuridico - come dice il Prof. Garofano - a ragionare con il vostro cervello. E' chiaro che tale prospettiva non andrebbe seguita; è

* Professore ordinario di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Economia dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

¹ Si riferisce alla relazione di Mario Giovanni Garofalo, Ordinario di Diritto del Lavoro, Facoltà di Giurisprudenza, Università di Bari. Il testo riproduce la relazione presentata al seminario giuridico: “*Le nuove forme contrattuali e il lavoro dei giovani*” del 12 ottobre 2007 presso l'Aula Magna dell'Università di Bari.

chiaro che - e lo dicevo anche l'anno scorso in una Facoltà di Economia - sarebbe un po' sbagliato partire da qui: dal dato giuridico secco, cioè dalla Legge Biagi, che avete già studiato nel corso di lezioni del Prof. Veneto, dal dato normativo perché creeremmo un circolo vizioso in cui è facile fare dei ragionamenti un po' forviati da tendenze partigiane.

E allora, quindi, io vorrei ripartire - come mi insegnano nelle Facoltà di Economia - in cui insegnano, appunto, ad arrivare al ragionamento fondato sul fatto, perché un ragionamento fondato soltanto sul testo è poco concludente, per i lavori precari.

I dati di fatto che bisognerebbe portare sul tavolo giuridico sono altri. Ma cominciamo col confrontare i dati sulla situazione occupazionale in Europa e in Puglia, perché chiaramente noi guardiamo la Puglia e l'Italia, in questo nuovo mercato globale.

E' stato pubblicato il rapporto dell'EUROSTAT, che sarebbe l'ISTAT a livello Europeo, un rapporto molto interessante che dice che la Puglia è la regione d'Europa peggio posizionata per il lavoro delle donne. Dice che solo il 27% ha un lavoro, un lavoro regolare evidentemente...e questo è già un dato negativo. Si parla del 27% di occupazione femminile...immagino la percentuale sull'occupazione femminile giovanile!

Prima ancora di affrontare il tema sul precariato, sui contratti atipici, questi famosi lavori a progetto, è un grave problema che su 4 donne 3 non hanno un lavoro! Non è questione di atipicità, di precarietà, di legge sulla flessibilità! Qua c'è gente che non lavora!

Questa è una regione che dal punto di vista dell'occupazione non cresce e

non solo per le donne. I dati sono altrettanto significativi per l'occupazione maschile: in Italia i giovani inattivi sono il 20% in altri Paesi sono il 10%-12% .

Chiaramente, i vostri coetanei del nord sono più fortunati, hanno un mercato del lavoro più attivo, che ha una fame incredibile di forza lavoro, di lavoro qualificato, di lavoratori capaci di portare creatività perché loro non ne hanno.

Qui la situazione è veramente complessa e drammatica e lo vedo anche dalla fuga dei ragazzi dalla vostra terra per andare al nord o, addirittura, per andare in altri Stati, negli Stati Uniti o in Europa dove c'è invece un mercato molto più recettivo.

Organizzo proprio per la mia Università e su questo punto vorrei ritornare, delle lezioni, perché le aziende ci chiedono figure professionali e circa il 55% dei *curricula* che mi arrivano sono di ragazzi che provengono dalla vostra Università e, peraltro, sono molto contento perché la preparazione e le competenze che dimostrano gli studenti dell'Università di Bari è eccezionale se equiparata con quella di altri atenei del mezzogiorno. Questo va a merito dei vostri docenti che hanno una competenza e una preparazione che non trovo in altri.

E voglio partire proprio da qui per impostare un ragionamento sul lavoro dei giovani, sul lavoro flessibile, precario. Sta di fatto che, in base ai dati sull'occupazione, le persone tra i 15 ed i 64 anni che hanno un lavoro regolare è pari al 45% in Puglia, mentre al nord siamo intorno al 70- 75%. Quindi meno di una persona su due non lavora. C'è un problema di genere, c'è un problema legato all'occupazione femminile, c'è un problema per i

giovani, c'è però un problema più culturale che reale. C'è ancora una difficoltà di ingresso, perché se non c'è lavoro per gli adulti è utile pensare che i percorsi di flessibilità ed i contratti atipici hanno un rapporto con l'irregolarità. Qui non c'è lavoro, non c'è lavoro regolare! E' chiaro che il problema è più profondo, né tantomeno la Legge Biagi ha responsabilità in tal senso!

L'altro elemento da cui vorrei partire è il dato economico facendo riferimento al dato europeo.

Io credo che il dato europeo, a livello di rilevazione economica, di modelli di comparazione di ipotesi e soluzioni pratiche, è molto stimolante.

Da qualche anno l'Europa, è protesa verso la sfida competitiva molto difficile con le culture asiatiche, ma anche con colossi come gli Stati Uniti, Giappone, per il raggiungimento di maggiori tassi di occupazione regolare.

Forse conoscete la strategia competitiva, la strategia di Lisbona. Il Consiglio Europeo di Lisbona dice: *<<L'Europa per poter competere con gli altri Paesi deve avere più persone che lavorano, più persone che creano ricchezza, che pagano le tasse, che pagano i contributi, che creano quindi risorse che possono essere poi distribuite, quindi per crescere bisogna innanzitutto lavorare>>*.

In Giappone, negli Stati Uniti, nei Paesi asiatici i tassi di occupazione relativi a chi lavora regolarmente e produce regolarmente sono intorno al 70-75%.

Invece in Europa, il tasso di occupazione regolare è al 70%, la Puglia è lontanissima al 45%, ma lontanissima è anche la Lombardia ed il Veneto con tassi di occupazione al di sotto del 70%

mentre l'Emilia Romagna è quella che più si avvicina...io peraltro sono bergamasco!

Quindi al 70% l'occupazione media, al 70% l'occupazione femminile. Qui da voi è al 27% cioè non arriviamo neanche alla metà dell'obiettivo di Lisbona. Poi c'è l'occupazione degli over 50 che è un altro tema delicato: sono sul mercato il 50% delle persone che hanno più di 55 anni, qui da voi tale dato scende al 30%.

E' una situazione drammatica ed è da lì che occorre sviluppare il nostro discorso.

Biagi voleva parlare in termini di flessibilità e di legislazione programmatica: l'art. 1 del Decreto 276/2003 dice che tutta questa legislazione che si chiama Legge Biagi è pensata per incrementare non la produttività ma i dati di occupazione regolare soprattutto dei giovani. L'art 1 parla di occupazione di qualità anche attraverso qualche percorso formativo: questo è anche un modo per incrementare produttività.

Veramente l'art. 1 è una dichiarazione d'intenti, è una norma programmatica, non è detto che verranno raggiunti gli obiettivi, ma almeno con buona fede andiamo a vedere se l'impianto normativo è coerente con quello chiesto dalla realtà in tempi diversi. E' difficile immaginare che un legislatore abbia interesse a devastare il mercato del lavoro.

Noi siamo sempre molto presi da questo dibattito ideologico Legge Biagi sì, Legge Biagi no, ma non ci accorgiamo di cosa stia facendo.

Penso che nessuno di voi abbia letto la comunicazione di lavoro della Commissione Europea di settembre sull'occupazione giovanile. Sono 100

pagine bellissime perché il problema è pungente, cioè 100 pagine in cui l'UE ha fatto capire con un linguaggio semplicissimo - terra terra - 30 pagine di considerazioni, di dati, 2-3 paginette di proposte operative e 50 pagine di dati, statistiche, tabelle, proprio sull'occupazione giovanile.

E' significativo che si dica che l'Italia è sempre collocata all'ultimo posto sui dati relativi a questioni particolarmente importanti: sui tassi di occupazione giovanile, occupazione femminile, sui tassi di partecipazione della forza lavoro, sui tassi di partecipazione a percorsi educativo-formativi, sul tasso di dispersione scolastica. Noi abbiamo 1 milione e 300 mila ragazzi che non sono né a scuola né all'università e non sono al lavoro. Questi non sono precari atipici, non sono completamente inclusi nel mercato del lavoro, sono fuori da ogni rete di contatto!

E se è vero che gli atipici sono circa 2 milioni è più preoccupante che abbiamo 1 milione e 300 mila giovani fuori da ogni percorso serio di formazione, istruzione o lavoro e circa 4 milioni di persone sono in nero.

Questi dati dell'UE, dati oggettivi, dati dell'EUROSTAT, fanno capire che un ragazzo di Bari o un ragazzo di Modena è molto più svantaggiato rispetto a un coetaneo di Londra o di Parigi o di Bruxelles. Questo è un dato su cui occorre riflettere.

Soprattutto dal punto di vista delle soluzioni tecniche, normative, diplomatiche, di responsabilità di politici ma anche di imprenditori.

Questi documenti sull'occupazione giovanile seguono la prospettiva del lavoro dei giovani e delle tipologie contrattuali di lavoro. Questi documenti si intitolano: *promuovere*

una maggiore partecipazione dei giovani all'educazione, alla formazione, al lavoro, alla società. Cioè, quello che voglio dirvi è che questi documenti ci danno una prospettiva giusta di lettura che poi consente di misurare e valutare meglio le risposte tecniche, giuridiche, normative, cioè ci dà un percorso integrato, ci dice: noi non possiamo preoccuparci di un problema di occupazione di giovani solo una volta che questi ragazzi sono sul mercato del lavoro, bussano alle porte, le porte sono chiuse, non vengono aperte e allora entrano da porte secondarie che si chiamano raccomandazioni. Occorre occuparsene nella costruzione di sistemi educativi di istruzione e formazione per i nostri giovani sul mercato del lavoro perchè noi paghiamo le scelte sbagliate delle fasi iniziali della nostra crescita con i nostri sogni, le nostre aspirazioni.

Ho una bimba piccolissima, di 5 anni, che ha delle aspirazioni sul suo futuro lavorativo un po' problematiche... lei vuole fare la principessa!

L'UE ci dice che il momento più importante e strategico per i giovani e quindi anche per voi è quello di scegliere la scuola giusta, l'università giusta e poi seguire percorsi di transizione, che non vuol dire precarietà e/o flessibilità, ma la transizione in percorsi formativi ed educativi.

Noi oggi in Italia abbiamo due mondi separati: si va a scuola, poi all'università. Questi mondi non comunicano con il mercato del lavoro, non hanno canali istituzionali, di dialogo col mercato del lavoro. E' lì che si crea il disagio, la precarietà, la mancanza di informazioni, di

investimento su di voi, sulle persone, sui vostri talenti, sui vostri obiettivi. Questo è il grandissimo difetto che ha il nostro mercato del lavoro. Lo dicono anche gli europei.

Lo dicono tutti i documenti europei! Il vero problema è quello di fare le scelte giuste, nonostante il centro di statistica ISTAT, che pubblica ogni anno l'elenco delle facoltà, ci dica con precisione che il 50% di chi si iscrive a giurisprudenza e lo dicono le statistiche, non troverà occupazione; poi ci sono lauree non forti, come scienze della comunicazione; inoltre molti si laureeranno e faranno un lavoro diverso. E' necessario, invece, che qualcuno ti dica quali sono i corsi universitari, dove vi sono richieste di assunzione, dove non si riesce a trovare nessuno.

Ci si pone la domanda se tutti quelli iscritti a giurisprudenza hanno la passione per il diritto, il talento, le capacità, la voglia di seguire questo percorso, perché molto sicuramente si viene guidati, orientati, accompagnati, consigliati nella scelta dei nostri percorsi e nelle relative transizioni. Spesso noi scegliamo un percorso scolastico-universitario che poi condizionerà tutta la nostra vita sulla base di fattori emotivi, di comodità (*io abito a Bari, c'è un'ottima facoltà di giurisprudenza mi iscrivo a giurisprudenza, oppure la mia fidanzatina o il mio amico hanno scelto questa università, io sono incerto, seguo la loro scelta*).

Ovviamente, a vent'anni non si è consapevoli del peso di questa scelta sul futuro.

Per accompagnarvi nella transizione, per costruire percorsi seri, plausibili, ragionevoli, diretti al mondo del lavoro, occorre che il diritto

costruisca dei percorsi, dei ponti di comunicazione tra le famiglie, le sedi educative, le scuole, le università e il mercato del lavoro.

Questo ultimo elemento molto importante, questo strumento di informazione incide su quelle che sono le scelte formative inconsapevoli ma molto importanti.

Io volevo fare riferimento, basandomi su questi mitici documenti europei, all'Europa che propone anche diversi modelli.

Quando io entro nella vostra università non trovo, forse perché magari è nascosto, quello che trovo entrando in una università di Berlino o di Alberga...non trovo il collocamento e orientamento che invece in quelle università è inserito nel percorso formativo educativo e che ha una duplice valenza: la prima di guida e accompagnamento nella scelta; la seconda di guida e accompagnamento di noi professori, cioè capace di indicare a noi professori quello che il mercato vuole, perché dobbiamo spostare le regole del mercato, perché dobbiamo conoscere quello che il mercato chiede. Noi dobbiamo dire agli imprenditori: <<sono convinto che tu avrai bisogno fra 3-5-10 anni di queste altre figure, creiamo altri percorsi comuni perché è nell'interesse reciproco formare una forza lavoro che sia adeguata>>.

Del resto mi ha sempre sorpreso, leggendo le pagelline dell'Europa sull'Italia - come ho detto prima - nella strategia europea sull'occupazione (che è una strategia molto complicata) l'UE è molto competente sul mondo del lavoro, dà delle direttive guida e dice fate quello che volete, è competenza vostra, però attua un metodo di coordinamento tecnico per cui dice che

dobbiamo raggiungere dei dati statistici come il 70% di occupazione media, il 50% di occupazione degli over 55, il 70% di occupazione femminile e ci dà dei suggerimenti su come raggiungere questi obiettivi.

Nelle pagelline che ci fa l'Europa raramente si apre un dibattito sulla flessibilità e precarietà, anche se sono molto preoccupanti per la nostra situazione.

Nei documenti europei, a conferma dello spunto che vi ho dato, si parla del vero problema del mercato del lavoro italiano. Come dice il documento sull'occupazione del 2005: ***per creare occupazione giovanile bisogna investire sulla formazione e istruzione attraverso un corpo docente che progetta la formazione, quella famosa formazione di base non per esigenze vostre del futuro, ma per esigenze, competenze e capacità dei docenti.*** Noi docenti siamo abituati a scegliere percorsi comodi per cui ci piace non perdere molto tempo nelle università, spesso vuote, nelle quali non si trovano i docenti. Spesso noi facciamo percorsi educativi non in linea con quello che ci chiede il mercato.

Dopo di ciò c'è un altro problema italiano sull'occupazione dei giovani e lo si vede dal confronto comparato. Le statistiche ci dicono, che al di là delle vostre situazioni che influenzano i vostri percorsi, c'è chi ha problemi, chi meno, chi ha più difficoltà personali, familiari. In Italia i giovani entrano nel mercato del lavoro a 25 anni e i laureati intorno ai 28.

Voi guardate i vostri coetanei stranieri, quando dite questa cosa vi dicono: <<Voi italiani mammoni>>. Ma non è così.

Tutti i ragazzi stranieri si laureano

intorno ai 22-23 anni quindi, quando loro entrano nel mercato del lavoro sono veramente giovani, di fatto e anche giuridicamente. Ciò vuol dire che tutte le principali normative che si riferiscono all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro sono fattibili anche in termini di incentivi all'occupazione perché loro sono tecnicamente giovani. Se noi invece entriamo nel mercato del lavoro a 25 anni o più tardi se si è laureati è evidente che produciamo un effetto di spiazzamento delle tecniche giuridiche. Io costruisco un contratto formativo che però non è utilizzabile perché il ragazzo che entra per la prima volta non ha più l'età giuridica per quel contratto e comunque è vero che offrire un lavoro a progetto o un tirocinio non pagato a un ragazzo di 22 anni può andar bene, quello che conta a 22 anni è fare esperienza, conoscere; offrendo invece per la prima volta a 28-30 anni un tirocinio o un progetto significa incanalare il giovane in un percorso drammatico che poi dà luogo alla vera precarietà, perché è un percorso con un contratto a tempo determinato, ricco di ostacoli. Egli dovrà fare una gavetta ritardata che durerà molti anni, quindi stabilizzarsi intorno ai 40 anni, quando le nostre energie principali, i nostri sogni, i nostri ideali sono messi a dura prova come il portafoglio dei nostri genitori, insieme alle nostre aspirazioni e capacità. Questo è il vero problema!

E allora una soluzione potrebbe essere accorciare i tempi di inserimento nel mercato del lavoro.

Riprogettiamo i tempi di informativa ed educativi per renderli più compatibili e coerenti col mercato del lavoro e poi, come diceva il vostro professore, puntiamo molto sulle competenze, la formazione, la qualità,

che guarda caso è il contenuto dell'art. 1 della Legge Biagi: <<creare maggiore occupazione attraverso delle condizioni che tendono a far acquisire il giovane alle imprese e al mercato>>.

Quindi primo: mancanza di ponti e di confronto tra le sedi educative e formative ed il mondo del lavoro, introduzione nel mercato del lavoro della capacità progettuale e pragmatica di realizzare una scelta formativa coerente con le aspettative dei ragazzi e con i bisogni del mondo del lavoro.

Ma poi c'è un altro dramma italiano, sempre a confronto con altri paesi internazionali: a oggi le statistiche ci dicono che solo 4 di voi troveranno lavoro tramite canali formali di collocamento, centri per l'impiego, agenzie per il lavoro interinale.

Questo vuol dire che il 96% di voi per trovare lavoro dovrà arrangiarsi, quindi non solo si entra tardi, male, poco formati, poco attrezzati, ma anche senza aver fatto esperienze lavorative.

I vostri coetanei hanno lavorato il sabato e la domenica nei call center per pagarsi l'università, così poi possono far lavori più prestigiosi.

Invece noi, non avendo lavorato prima, usciamo tardi, non abbiamo esperienze lavorative e poi ci tocca fare un lavoro nei call center o al Mcdonald's quando abbiamo 28-30 anni...completamente diverso!

Ripeto 96 su 100 di voi andranno a cercarsi un lavoro senza un orientamento o un accompagnamento. E' chiaro che voi entrate in un percorso minato: qual è il lavoro giusto, qual è la scelta giusta, qual è il contratto giusto? Cosa fate voi? Non tutti siamo

fortunati da avere in casa chi ha lo studio legale o l'azienda o il papà che conosce qualcuno che ha l'azienda o uno studio per farmi fare la pratica!

Il progetto di riforma del Consiglio dei Ministri ribadisce la centralità degli uffici pubblici di collocamento rispetto a quelli privati (le famose agenzie di lavoro interinale che non piacciono a molti nostri politici) e non ci accorgiamo che tra pubblico e privato siamo al 4%, cioè non funziona né l'uno né l'altro.

E questo spiega quel dato statistico impressionante dell'ISTAT che ci dice che oltre il 50% di voi avrà un lavoro diverso rispetto al percorso di laurea! Certo, io sto sul mercato, non ho orientamento, accompagnamento, la mia università non si fa carico di me e, non solo, non mi pone nel mercato del lavoro. Dopo 2 mesi che aspetto, un anno che aspetto, 3 tirocini che ho fatto, accetterò tutto quello che devo accettare, farò un lavoro poco retribuito, mal retribuito, di pessima qualità, quindi un lavoro diverso da quello per cui ho studiato e comincerò ad entrare in un circolo vizioso, perché da un lato ci sono le mie aspettative e, dall'altro, ho fatto tanti sacrifici, la mia famiglia ha fatto sacrifici, ho speso tanto tempo nel percorso educativo-formativo e adesso devo accettare un tirocinio mal retribuito? Un lavoro al call-center?

Questo vuol dire che accanto alla necessità di progettare percorsi educativo-formativi per il mercato e con il mercato, occorre innanzitutto avere dei ponti formali, istituzionali, di incontro di offerta e domanda di lavoro.

Peraltro io sono contento di sapere che voi siete tornati al quadriennio e non al tre + due, che si è rivelato un

fallimento, per un semplice motivo che il 3+2 della riforma universitaria aveva uno scopo concettuale: siccome i giovani entrano tardi nel mercato del lavoro, accorcio i tempi dell'università così entrano prima. Solo che è successo che l'85-90% delle triennali diventavano lauree specialistiche, rompendo l'impianto della riforma e allungando ulteriormente i tempi di ingresso nel mercato del lavoro. Ciò è dovuto anche alla mancanza di una riforma parallela delle professioni: non solo le aziende non gradiscono la triennale ritenendola poco qualificata ma inoltre se io ho la triennale e non posso fare l'avvocato o l'ingegnere è evidente che sono obbligato a fare una specialistica e poi farò una specializzazione e poi farò dei tirocini e poi tutto da capo farò un altro master o dovrò accettare il primo lavoro che mi passano.

Occorre quindi costruire dei ponti di dialogo per fare in modo che questi mondi non siano più separati.

Quindi non è un problema di regole, non è un problema di Legge Biagi, è un problema di reti sociali, di reti istituzionali, che facciano dialogare i diversi mondi, i diversi settori. Orientare sapendo non solo di fare una scelta verso l'università, che è una scelta disciplinare, scientifica, culturale, ma perché ti dà quell'obiettivo sicuro sul mercato del lavoro. Il giovane deve avere conoscenza ed essere consapevole di questo percorso...poi, comunque, è una scelta che varia perché dettata dalla sua vocazione, dal suo talento, dalle sue capacità.

I ragazzi bravi e di talento in Italia non rimangono senza lavoro. Si fanno dei sacrifici, si fa la gavetta, ma vi assicuro che, almeno dalle nostre parti,

sono a caccia disperata di ragazzi di talento. Questo non lo dico io, lo dicono gli imprenditori, lo dice l'analisi del Ministero del Lavoro con i fondi dell'UE, che dice che ogni anno sono a caccia di 500-700 mila figure professionali, ma queste figure non si trovano, perché i nostri ragazzi hanno fatto percorsi educativo-formativi completamente diversi!

Quindi, quantomeno orientati, informati! Fai quel percorso perché sai che stanno cercando quell'occupazione. Questo potrebbe aiutare il collocamento e potrebbe essere un carico per l'università.

Istituire un centro di collocamento all'interno dell'università è anche un sintomo di responsabilizzazione, cioè l'università una volta che io mi sono laureato brillantemente mi dice dove vado a trovare lavoro, altrimenti lo studente si sente abbandonato e dirà ai suoi amici di non iscriversi qui, perché qui creano un percorso che non ha alcun seguito di futuro.

Si veda il modello anglosassone che ha molti difetti ma funziona sotto il punto di vista del collocamento ed è per questo che è anche dotato di un fondo economico, perché le imprese sapendo che la formazione è importante investono generosamente su queste università.

Lo semplifico in dati e cifre: ogni anno l'università sforna in Italia circa 200 mila laureati, ma le nostre università ne assumono solo 50-70 mila, quindi chi si laurea dovrà aspettare un anno, cioè su 100 nuovi occupati le aziende propendono per avere laureati solo nell'8-9%: questo è il dato drammatico!

Ciò non vuol dire che la nostra università deve sottostare alle regole del mercato, ma non può neanche

ignorarle, perché altrimenti, avrai difeso la tua autonomia, ma avrai creato il 92% di disoccupati o ragazzi destinati a percorsi precarizzanti.

Allora, ritengo, a questo punto, di tornare alla Legge Biagi, per cercare di vedere dal mio punto di vista cosa ha fatto la Legge Biagi. Che cosa ha pensato di fare? Che cosa non ha funzionato? Cosa invece pare abbia funzionato?

La Legge Biagi ha un po' modificato i tipi contrattuali, cioè fa quel tentativo di dare maggiore occupazione ai giovani modificando i tipi contrattuali. La Legge Biagi ha fatto un tentativo per dare maggiore occupazione ai giovani frammentando i tipi contrattuali.

Per qualcuno il contratto standard a tempo indeterminato è troppo rigido, perciò ci si orienta su un contratto temporaneo, a tempo determinato, tirocini, contratti a tempo intermittente, accessori, ripartiti. In questo modo magari intercettiamo meglio le esigenze delle imprese ed anche di quelle imprese che non investono sulla qualità ma investono invece sul dato del lavoro.

Così la Legge Biagi, (composta dal corposo Decreto 276/2003) all'art. 1 espone i suoi obiettivi: <<creare maggiore occupazione e maggiore occupabilità>> e all'art. 4, titolo 2: <<disciplina e organizzazione del mercato del lavoro>> dice che la prima cosa da fare è organizzare e regolamentare il mercato del lavoro perché non è possibile che si arrivi sul mercato senza guida e orientamento; non è possibile che solo il 4% trova lavoro attraverso i canali formali di incontro domanda-offerta di lavoro; non è possibile che le sedi educativo-formative e le associazioni non riescano

a dare servizi agli operatori, ai lavoratori, alle imprese e dice che scuola e università possono costituire soluzione ma non per creare lavoro interinale, no, ma per progettare percorsi educativo-formativi. Sapere cosa cerca il mercato! Da un lato mi sforzo a far crescere il mercato, a chiedere più qualità e, dall'altro, creare percorsi formativi su misura del mercato. E' importantissimo! Tutte le università, tutte le scuole possono creare sedi di collocamento. Così quando lo studente sceglie un percorso educativo e formativo non lo sceglie solo perché gli piace giurisprudenza, non solo perché è affascinato dalle lezioni del prof. Veneto, ma perché sa che gli darà poi un percorso, una certezza. Diffidate di chi vi parla della certezza del posto stabile, perché cambia la legge! Quello che invece deve darvi un legislatore e le istituzioni è la certezza e una speranza di un percorso serio, plausibile, ragionato, organizzato, l'organizzazione del mercato!

Molto spesso voi aderite ad una proposta di lavoro, ma prima vi fanno seguire un corso di formazione. Ciò succede perché c'è un mercato che funziona così male.

Quindi rompere il monopolio del collocamento, come ha fatto la Legge Biagi è un fattore positivo, dinamico, di competizione, di concorrenza! Voi conoscete da poco l'istituto del lavoro interinale legittimato dalla legge solo nel 1997, mentre in Francia e Germania è stato legittimato nel 1972!

Quindi un primo modello organizzativo: occorre creare un mercato del lavoro. Non serve irrigidire il contratto di lavoro.

Un capitolo importante sono i lavori a progetto, si chiamano **apprendistati**

e contratti di inserimento al lavoro.

Non solo bisogna creare i canali formali di dialogo incontro all'offerta di lavoro, ma anche progettare contratti che garantiscano la stabilità non per decreto o per legge ma perché creano competenze, formazione, qualifiche e rendono conveniente per l'impresa assumere la persona istruita. Io credo che il contratto di apprendistato sia un contratto a tempo indeterminato e non un contratto a termine, anche se le statistiche lo riconducono al lavoro a termine perché è un contratto che continua salvo che al termine della formazione l'impresa non intenda recedere dal contratto. Certo è un contratto che non ha le garanzie dell'art. 18, ma non è a tempo determinato e quindi è molto meglio di un contratto a progetto, perché costa meno; il costo contributivo è nell'apprendistato bassissimo, anzi è stato sbagliato introdurre un'aliquota contributiva anche se bassa del 15-18% a fronte di un'aliquota contributiva nel lavoro a progetto più alta.

Quindi, il contratto di apprendistato costa meno e garantisce la formazione della persona e, quindi, la sua applicazione è particolarmente interessante. Il quadro della Legge Biagi è invece drammatico: solo 5 o 6 Regioni hanno attuato questa Legge, efficace o meno. Le Regioni come Veneto, Lombardia, Sicilia seppure regioni di destra non l'hanno attuata e, tra l'altro, la mancata attuazione dipende da questioni politiche. La Regione che ha fatto alzare il tasso di occupazione giovanile in tempi record è l'Emilia Romagna, regione rossa, che ha perfettamente attuato la Legge Biagi, confermando che l'apprendistato è il contratto della riforma, perché è un contratto che fa capire che c'è la gavetta, che c'è un percorso di

apprendimento che, poi, dà certezza e stabilità. Sotto questo punto di vista la Legge Biagi dice cose anche sorprendenti: questo è un contratto professionalizzante, anche per i non laureati. Diventare l'apprendista di un maestro è la cosa più bella che esista al mondo.

Dunque lo studente non ancora laureato potrà non essere più solo. Un laureato ha bisogno di accompagnamento e potrà avere la possibilità di imparare un mestiere con una guida, un maestro che si prende l'incarico, chiaramente seguendo delle regole ben precise, per evitare uno sfruttamento. Il riferimento è, pertanto, a **quel gioco di anticipo** che dà la possibilità ai giovani di entrare nel mercato del lavoro.

La Legge Biagi prescrive percorsi di alta formazione all'interno dell'Università, sebbene poche Università lo attuino realmente. A riguardo, è possibile pensare ad un'intesa tra le aziende e l'Università: le prime assumono con contratto di apprendistato lo studente, condividendolo con l'Università. In questo modo si sviluppa un percorso formativo interno all'azienda. Il giovane studente lavora, acquisisce un titolo di studio universitario, biennale, specialistico (master, dottorato) e questo comporta che non sarà più necessario che trascorra il primo corso universitario triennale, il secondo specialistico, il primo e il secondo master per avere, un rapporto con l'azienda. In questo modo l'azienda **prende** lo studente a 20/21 anni. Chiaramente occorre che il territorio e le aziende siano disponibili, quantomeno facendo partire una sperimentazione! Ma vi è totale mancanza di questo genere di iniziative su tutto il territorio nazionale! Una

eccezione rappresenta l'Emilia Romagna, regione rossa, che ha creduto molto in questo progetto, con non poche difficoltà, in quanto far capire ad un'impresa che deve formare, collaborare nell'ambito di percorsi formativi interni/esterni non è semplicissimo, ma fin quando non si inizia a dialogare ad operare, non ci si può smuovere dalla situazione odierna.

Questo è uno strumento bellissimo, che non è stato inventato dalla Legge Biagi, ma è utilizzato in Francia, in Germania dove i tassi di occupazione evidenziano l'apporto positivo di tale strumento. E' ormai tradizione storica in Germania, ma anche in Danimarca, in Austria, così come in Provincia di Trento e Bolzano che lo studio, quindi la teoria, la formazione-base, sia accompagnata dalla conoscenza dei luoghi di lavoro, altrimenti, è veramente difficile che uno studente che non abbia neanche mai visto un ambiente di lavoro possa applicare le teorie che impara, non può apprendere la capacità di collocarsi in un contesto organizzato che è l'impresa: la mancata conoscenza del modello organizzativo comporta l'impossibilità di applicare la teoria. Questo fa capire, ai giuristi, che il diritto del lavoro non è solo strumento di tutela ma anche strumento di gestione ed è questa, a suo avviso, la vera sfida della Legge Biagi: non si può discutere di come si fa impresa, di come si crea occupazione, di sviluppo, di produttività, di come si fa a trarre talenti, imprenditori che vogliono investire, se prima non si capisce che il diritto del lavoro è anche uno strumento di competizione, infatti è in questo modo che si può dare uno strumento in più in mano a chi dirige l'impresa. Il diritto del lavoro è potere direttivo, è potere disciplinare, è strumento di organizzazione. Prima di

tutto deve esserci un modello organizzativo chiaro: le imprese per poter dare tutela e posti stabili devono essere messe nelle condizioni di produrre ricchezza.

L'ultimo punto è il tema della certificazione dei contratti di lavoro, che possono essere usati anche dalle Università non soltanto, quindi, dando l'orientamento ma, oltretutto, accompagnando gli studenti presso le aziende nella scelta del contratto giusto, ovvero, quello che pur non dando un posto di lavoro, è coerente con le esigenze delle imprese e degli studenti.

Nella città di Modena ci sono stati 1.500 contratti certificati! Le aziende hanno avuto la certezza di poter operare, dialogare con interlocutori, quali gli enti certificatori che hanno confermato il modello contrattuale e hanno consigliato il giusto inserimento di clausole stabilizzatrici: dunque l'azienda paga un master di due anni allo studente in quanto questi, già assunto, si impegna a seguire il percorso presso l'azienda che lo ha preso in carica.

Dunque, se su 1.500 contratti non c'è stato contenzioso, ciò sta a significare che un servizio è stato fornito alle aziende ed ai lavoratori.

E' evidente la ratio che sottende l'affidamento dei contratti di certificazione soprattutto nelle Università: le stesse tramite le convenzioni con le imprese possono trovare finanziamenti per l'orientamento, finanziamenti per i percorsi formativi.

Questo percorso di contratti certificati è un modellino sperimentale, modesto, essendo Modena una piccola città. La sperimentazione le ha consentito di diventare un centro

internazionale in quanto le aziende, specialmente internazionali, avanzano domanda di studenti disposti a prestare lavoro di apprendistato, quindi sono molto interessate a queste convenzioni, vedendo l'Università come motore di ingresso nel mercato del lavoro, anche di altri Paesi, attraverso gli stessi giovani.

Dunque è un meccanismo che porta risultati.

Individuare nell'Università la sede dell'innovazione, di laboratori, di progettualità, di contatti con le istituzioni, con la Provincia, il Comune, con le aziende, con gli istituti scolastici, significa dare la risposta al futuro dei giovani.

Sicuramente la Legge Biagi non può fare miracoli e non potrà, certamente, creare un posto di lavoro in più se le imprese non assumono, ma se le imprese vogliono procedere con la stabilizzazione, la Legge Biagi ha creato, attraverso questo modello che disciplina le entrate nel mondo del lavoro, un'idea di territorio dinamico.

Quando parlo di dinamicità territoriale mi riferisco ad un ragionamento inteso a livello internazionale, che viene messo in pratica nel territorio nazionale.

Quindi l'Università intesa nei termini enunciati, ovvero fattore propulsivo e creativo da un lato; i giovani che hanno motivazioni, ideali, capacità, grinta, che spesso non si riscontrano più verso i 30/40 anni dall'altro.

I talenti del futuro rappresentano l'energia propulsiva!

Ciò che veramente conta è che queste energie non siano parcheggiate nell'attesa che trascorra qualche anno, prima dell'entrata nel mondo del

lavoro, ma siano stimolate, dal corpo docente, dal contatto con le istituzioni non elaborando accordi formali che rimangono sulla carta, tra l'Università, il Rettore, il Presidente della Provincia, ma accordi che siano operativi.

Esprimo la mia consapevolezza e solidarietà verso coloro che attraversano il dramma di dover lasciare la propria terra nativa, in quanto anch'io sono stato soggetto attivo di tali spostamenti e dunque sono a conoscenza di tale percorso e delle caratteristiche che racchiude in sé, prima fra tutte: la mancanza assoluta di certezza!

Ciò che effettivamente conta è la consapevolezza di se stessi e delle proprie convinzioni e l'impegno nel cercare in tutti i modi di dimostrare le proprie capacità, in modo da trovare **quel qualcuno** che creda nei giovani: le istituzioni, i docenti, le aziende! Se c'è qualcuno che crede nei giovani, se non al primo tentativo, sicuramente al secondo o al terzo verrà data loro l'opportunità di **mettersi in gioco!**"