

INTERVENTI LEGISLATIVI E NUOVE OPPORTUNITA' PER I GIOVANI

di Michele Tiraboschi*

“Molti dei miei collaboratori, tra i più preparati e formati, provengono dalla regione Puglia, sede di un’ottima Università. Lo dico in premessa perché intendo subito chiarire il taglio concreto del mio intervento. Quando si parla di giovani e di opportunità occorre evitare discorsi generici ed il riferimento alla vostra Università vuole significare la centralità di una buona formazione per competere sul mercato del lavoro.

Il tema della giornata, *“Mercato del lavoro ed interventi legislativi: nuove opportunità per i giovani”*, è affascinante, ma anche un po’ ambiguo, tanto da renderne indispensabile una lettura in un’ottica di ampio respiro.

Spesso i giuristi del lavoro si concentrano su ragionamenti formalistici, attenti solo al quadro normativo che per lo più rimane sulla carta, nei codici.

Utile nella discussione odierna è invece partire da un’analisi reale del mercato del lavoro e di quelle che sono le condizioni di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, così da offrirvi risposte concrete, relative non solo genericamente al vostro futuro, ma

anche e soprattutto alle vostre concrete possibilità.

Nel nostro Paese si registra un forte ricorso a rapporti di lavoro atipici o precari (15-17%) e gran parte dell’economia è sommersa, o come si suole dire <<in nero>>.

Questo è un primo elemento importante in tema di effettività del diritto del lavoro, che non si può trascurare.

Perché il sistema universitario non si fa carico, oltre che dei percorsi educativo/formativi, anche di quelli che sono gli sbocchi concreti che possono essere offerti ai propri studenti?

Le scarse opportunità che vengono date ai giovani attraverso le classiche istituzioni, o attraverso le manifestazioni spontanee che si sviluppano, sono infatti la principale causa di uno dei grandissimi problemi del mercato del lavoro italiano che deve essere risolto.

Spesso, come è ovvio che sia, gli studenti universitari, nella scelta occupazionale, sono solo concentrati su un discorso formalistico, chiedendosi: <<che contratto mi fanno?>>.

Io penso che contratti stabili o meno stabili, contratti a termine, contratti di inserimento o di lavoro intermittente non siano di per sé <<buoni>> o <<cattivi>>. La tipologia contrattuale è sì un aspetto importante, ma è altrettanto importante che voi giovani

* Dalla relazione presentata nel corso del Seminario di Studi sul tema: *“Mercato del lavoro ed interventi legislativi: nuove opportunità per i giovani”* tenutosi presso l’Aula Aldo Moro dell’Università degli Studi di Bari il 17 aprile 2009.

vi chiediate che mestiere volete fare, che lavoro volete fare, quale è il tipo di percorso che può effettivamente esaltare i vostri talenti e le vostre capacità, le attitudini personali che avete e cosa potete dare voi come valore aggiunto alla società, cosa può appagarvi ed aiutarvi a costruire un percorso di vita solido.

Questi non sono discorsi giuridici; il discorso giuridico deve accompagnare le scelte, ma non esserne l'unica fonte.

Quando i giovani lasciano l'università per entrare nel mondo del lavoro tra i 28 e i 29 anni - queste sono le medie - è evidente che qualunque discorso giuridico risulta inefficace.

Le attuali politiche del mercato del lavoro e dell'occupazione si concentrano sui giovani in senso tecnico, su coloro cioè che hanno meno di 25 anni. E' chiaro allora che un soggetto che entra nel mondo del lavoro a 27 anni, se non più grande ancora, non può più utilmente usufruire di quella serie di strumenti che l'ordinamento giuridico mette a disposizione dei giovani, anche in forma agevolata, puntando su percorsi di inserimento mirato.

Questa è un'altra grandissima anomalia su cui riflettere e sono proprio le Università che si devono interrogare sulle ragioni per cui i giovani sono così mal inseriti nel mondo del lavoro, fornendo delle risposte concrete al problema.

I percorsi formativi offerti ai giovani possono essere un ponte verso la stabilità, come sostenuto dal Prof. Garofalo nel suo intervento, se eseguiti nel momento giusto, rischiando diversamente di trasformarsi in <<trappole>> verso il precariato. Fare un tirocinio a 18-20 anni è un'ottima opportunità, che consente al giovane di coniugare un'esperienza formativa con l'acquisizione di un metodo di lavoro,

così da arricchire il proprio bagaglio personale, trasformando in esperienza le proprie conoscenze.

Ma se lo stesso tirocinio viene proposto ad un soggetto di 28-29 anni, neo-laureato e privo di qualsiasi esperienza, è evidente che non possa più svolgere quella stessa funzione, tanto quanto è evidente, allo stesso tempo, che non si possa pretendere che le aziende offrano contratti stabili a persone che <<non sanno fare nulla>>, muovendo i primi passi nel mondo del lavoro.

Un tema centrale è quindi quello dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Per affrontarlo, tuttavia, non sono tanto importanti gli interventi legislativi, quanto piuttosto una seria valutazione degli strumenti concreti che devono accompagnare l'inserimento dei giovani.

Quando il giovane cerca un'occupazione chi lo orienta? Chi lo aiuta nel cercare il lavoro?

Le statistiche dicono che i centri pubblici dell'impiego riescono ad intermediare poco più del 3-4% dei richiedenti, mentre le agenzie di lavoro interinale solo l'1%. Per il resto dei giovani il primo impatto con il mondo del lavoro avviene tramite un <<incontro informale>>, fonte frequente di vere e proprie trappole. Il 97% degli <<incontri>> volti alla ricerca di un lavoro sono individuali, gestiti a volte da soggetti non autorizzati né regolamentati, che offrono ulteriori pacchetti formativi inutili, con costi aggiuntivi.

Su qualunque sito internet dei più importanti quotidiani si trovano oggi offerte di lavoro, ma spesso l'azienda chiede al giovane di pagare per poter pubblicare il proprio curriculum.

A tale osservazione si aggiunga quella ulteriore per cui quasi il 50% dei giovani

occupati ha intrapreso una carriera lavorativa non coerente con il proprio percorso universitario. Inoltre, spesso la motivazione della scelta universitaria risiede in consigli di amici o <<spinte>> in ambito familiare, non invece nella volontà di seguire una vocazione specifica. La scelta non voluta e non mirata a raccogliere le proprie capacità ed esprimersi al meglio, si trasforma allora in un *iter* lungo, che termina, la maggior parte delle volte, tardi con percorsi formativi obsoleti, non orientati su nuovi mercati e sulle nuove tecnologie.

Tutto questo per evidenziare come bisognerebbe riflettere e concentrarsi di più sui processi reali, che non su riforme che rimangono poi sulla carta.

Serve innanzitutto un'Università che sappia anche fare collocamento e che sappia orientare ed accompagnare le scelte dei giovani.

Questo non è uno stravolgimento delle funzioni universitarie. Anzi, se si volge lo sguardo all'estero, soprattutto alle Università anglosassoni, ci si accorge di come la forza dell'attività dell'Università stia proprio nel fare *placement*, tramite uffici interni volti a strutturare i percorsi formativi dei laureandi, in coerenza con quelle che sono le richieste del territorio e delle aziende, senza che si generi concorrenza con l'attività delle agenzie di lavoro interinale.

Una simile Università, che si muova ed operi in costante rapporto con gli operatori del mondo del lavoro, potrebbe anche costruire percorsi di laurea maggiormente rispondenti alle esigenze delle nostre imprese, che ne trarrebbero un valore aggiunto.

La legge Biagi permette alle Università di aprire degli uffici di collocamento *ope legis*, senza alcuna necessità di autorizzazioni o abilitazioni pubbliche, eppure questo strumento è

rimasto collaterale, marginale. Spesso vengono utilizzate agenzie per fare collocamento, agenzie interinali e nelle Università si creano uffici di orientamento al lavoro popolati da collaboratori a progetto che aiutano il corpo docente a costruire percorsi esclusivamente formativi.

Non sorprende allora se la Commissione Europea, nei suoi rapporti annuali sull'occupazione in Europa, nel bacchettare il nostro Paese sul <<precariato>>, segnali quali nodi critici e più rilevanti non le leggi sulla flessibilità, ma le prassi che alimentano percorsi formativi ed educativi autoreferenziali, costruiti sui bisogni dei formatori e non sulle esigenze pratiche dei giovani e delle aziende.

Questo grandissimo problema può e deve essere risolto in chiave pratica, con delle risposte concrete e operative per aiutare i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro.

Ci sono forme contrattuali, già esistenti, che consentirebbero con effetti molto significativi di giocare d'anticipo per l'ingresso nel mercato del lavoro di voi giovani.

Si continua a parlare di stage, così che ci sono studenti che ne hanno svolti addirittura 4 o 5. Ma lo stage ha prettamente una funzione di orientamento e non può essere utilizzato come surrogato di contratto temporaneo. Lo stesso vale per i contratti di co.co.co. o di co.co.pro..

Ma perché invece nessuno parla di contratti di apprendistato, oggi disponibili in ben tre tipologie?

La tipologia professionalizzante, ad esempio, è diretta a far conseguire una precisa qualificazione attraverso una formazione sul lavoro. Il giovane viene infatti guidato in percorsi di crescita fortemente professionalizzanti, previsti dagli stessi CCNL di categoria. In tema di produttività ed innovazione allo

sviluppo, alcuni CCNL si preoccupano di progettare l'inquadramento dei lavoratori, di progettare i percorsi di carriera, di progettare innovazioni da impiegare in modelli organizzativi di impresa obsoleti, così da offrire contemporaneamente un valore aggiunto all'impresa e maggiore stabilità al lavoratore.

Le Università non conoscono o non sanno usare, anche se dovrebbero, simili strumenti e, in alternativa, propongono percorsi di studio, lauree triennali, lauree specialistiche...

Chi ha immaginato la Riforma dell'Università intendeva con la laurea breve permettere l'ingresso anticipato nel mercato del lavoro della maggior parte degli studenti. Si è invece verificato l'esatto contrario. La maggioranza dei laureati junior prosegue verso la laurea specialistica e, conclusa pure questa, è spesso costretto a fare 1 o 2 master, nella speranza di entrare nel mercato. Se poi si trova un'azienda che prende il neo-laureato, la maggior parte delle volte lo fa attraverso un tirocinio, perché ritiene inadeguata la formazione ricevuta nelle sedi universitarie.

Perché nessuno si preoccupa in concreto di costruire dei <<ponti>> che permettano un'effettiva transizione del giovane verso il mercato del lavoro?

Se si vanno a vedere le percentuali dei neo-laureati che vengono assunti, la quota è bassissima rispetto al numero di giovani che si laureano ogni anno.

Le aziende non ritengono <<appetibili>> i nostri laureati, non <<scampano>> su di loro. C'è una constatazione oggettiva di inadeguatezza delle nostre Università.

Abbiamo oggi in Italia solo 10.000 tecnici che escono dagli istituti tecnici professionali, figure assunte con contratti a tempo indeterminato e che risultano in numero nettamente minore

rispetto alle richieste del mercato. In parallelo, si registra un grande <<intasamento>> delle lauree specialistiche e dei master, quando invece sarebbe molto più utile promuovere una forma di apprendistato, quello di alto livello, che consentirebbe di assumere giovani perché facciano l'Università, ma attraverso nuovi modelli di formazione ed educazione, basati sull'apprendimento anche nei luoghi di lavoro.

E' venuta meno quella sequenza di vita molto statica che ha accompagnato le generazioni precedenti. Prima si studiava, si chiudeva una parentesi, si entrava nel mondo del lavoro piuttosto facilmente, per poi approdare alla pensione.

I nuovi mercati e i nuovi modelli organizzativi, con la volontà e la necessità di una formazione continua lungo tutto l'arco della vita, rompono questa sequenza.

Appare allora evidente che non può essere solo l'Università il luogo di apprendimento, permanente. Questo non vuol dire esaltare unicamente la funzione formativa dell'azienda, ma vuol dire riconoscere che anche l'azienda possa e debba avere una funzione formativa, chiaramente attraverso percorsi strutturati.

A livello europeo si stanno studiando dei meccanismi di certificazione anche di apprendimenti non formali, ma legati a tutte quelle esperienze di vita da cui si può apprendere veramente. Ogni successo professionale o sentimentale può essere valorizzato come esperienza utile alla maturazione personale.

Le agenzie europee stanno preparando dei modelli di valutazione dell'apprendimento non sviluppati solo attraverso strumenti formali, ma fatti nei luoghi di lavoro. L'apprendistato,

come riproposto dalla legge Biagi, è proprio la classica forma di apprendimento che si può fare nei luoghi di lavoro.

Si immagini la differenza che intercorre nel fare 5 anni di Università, più 1 anno di master, più 1 o 2 anni di praticantato o tirocinio e la possibilità invece che è offerta a 18 anni da un contatto di apprendistato, costruito attraverso intese specifiche fra Università, aziende e associazioni datoriali, che consenta al giovane di lavorare, di cominciare a guadagnare qualcosa e, al termine del percorso, di avere pure un titolo di studio universitario o post-universitario.

Un simile percorso necessita anche, inevitabilmente, della responsabilizzazione dei docenti, capaci di promuovere iniziative educativo/formative.

Quando vengo in Puglia mi viene detto che parlo di modelli che possono andare bene in aree ricche, in aree forti, come il Nord del Paese; qui al Sud, dove l'economia si regge sulle piccole e piccolissime imprese, tale sistema non si crede possa funzionare. Io penso che questa considerazione oggettiva debba essere superata proprio grazie all'energia di voi giovani; è vero che ci sono delle difficoltà oggettive, ma perché non immaginare di superarle cogliendo tutte le innovazioni che vengono proposte?

Il Prof. Germano parlava di <<contratti weekend>>. Ma quanti giovani sanno che la legislazione consente loro, mentre conducono percorsi universitari, di svolgere lavoro sino a 5.000 euro l'anno, con copertura previdenziale ed assicurativa, lavorando durante le vacanze pasquali o estive o, ancora, di lavorare, come dice il decreto incentivi, il sabato e la domenica?

Molti giovani lavorano con contratti <<in nero>>, con contratti <<precari>>.

Una forma di trasparenza regolare potrebbe invece consentire una giusta alternanza fra i percorsi tradizionali di educazione e formazione, e un primo contatto con il mondo pratico del lavoro e dell'esperienza.

Si vedono moltissimi curricula che presentano degli ottimi percorsi universitari, ma che risultano del tutto privi di riferimenti ad esperienze lavorative, o perché non prestate, o perché svolte <<in nero>> e quindi non documentabili.

Gli strumenti prima citati, potrebbero fornire a voi giovani delle grandissime opportunità, rendendo più ricco il vostro curriculum, apprezzabile e appetibile dalle aziende che vi selezionano.

Io vi faccio presente l'esperienza della piccola Università di Modena, che, specializzandosi su alcune tematiche, vanta oggi contatti con aziende di tutte le parti d'Italia.

Numerose sono le aziende di città con Università molto forti, come Roma, Milano o Venezia, che vengono a collaborare con noi, portando delle risorse utili, proprio perché da noi trovano un'offerta formativa posta in chiave di apprendimento e di apprendistato.

Questo dimostra che un'Università che si trova in un territorio non favorevole, ma che ha la capacità di muoversi nella direzione di accrescimento dell'innovazione del capitale umano, attraverso la valorizzazione di talenti e cervelli, può sviluppare percorsi formativi utilizzando risorse anche private, calamitate grazie all'interesse dei progetti proposti.

Quando si parla di precariato, si pensa sempre a dei modelli di subordinazione, immaginando che il

giovane sia destinato a lavorare alle dipendenze di altri, sotto la guida di altri, dove altri sono quelli che hanno le idee o che comunque se ne assumono i meriti.

L'Università deve aiutare i giovani!

Non mi scandalizza un'Università che è capace di svolgere molteplici funzioni e che si fa effettivo carico dei giovani. Immagino un sistema universitario che sappia creare competitività, offrendo prospettive ai propri studenti; in tal modo gli studenti che hanno scelto quell'Università, hanno scelto con certezza un percorso di inserimento nel mondo de lavoro, perché in quell'Università potranno sviluppare contatti e collaborazioni con il mondo delle imprese, non solo e non necessariamente a livello locale, ma anche a livello internazionale.

Quindi le opportunità offerte, più che essere lette in una chiave pessimistica, dovrebbero essere lette in un'ottica di maggiore responsabilizzazione, di libertà e potere di scelta da parte degli studenti i quali possano premiare, prediligendole, quelle Università che si fanno carico del loro inserimento occupazionale, che offrono prospettive chiare e certe di inserimento, che mostrano coerenza nei corsi triennali e specialistici, che propongono tirocini e apprendistati in una rete di alleanze con il mondo delle imprese.

Questa è responsabilizzazione! Responsabilizzazione delle strutture di governo degli Atenei.

Non solo il precariato genera insicurezza e instabilità, ma alimenta anche la crescita degli infortuni sul lavoro, e anche quella di nuove patologie dovute ad insicurezza mentale e stress, che incidono sulla nostra autodeterminazione e sulla volontà di costruire una famiglia.

Anche in questo caso la soluzione non può essere cercata solo in un

intervento normativo, non si pensi che sia solo colpa o merito delle leggi.

Ognuno di noi deve farsi carico delle proprie fortune.

Un atteggiamento che mi lascia sempre con un po' di rammarico, è quello di insistere sugli aspetti negativi di questa bellissima terra, perché si rischia di creare una voragine di autocommiserazione, di riduzione di quelle che sono le potenzialità.

Io sono abbastanza giovane, ho superato i 40 anni, ne sono passati circa 20 da quando ero dall'altra parte ed ero studente. Voi avete una fortuna oggi incredibile: noi docenti non potremo più cambiare la nostra vita, ormai i nostri percorsi e i nostri errori sono già tracciati. La fortuna che voi avete risiede nella possibilità di scelta che avete, nelle vostre mille potenzialità e nelle mille possibilità di seguire un percorso tutto da costruire. Quello che vi invito a fare è proprio scegliere personalmente e consapevolmente, così che non siano altri a farlo per voi. Dovrete essere voi a crearvi le opportunità, a volte difficili, come molti vostri coetanei fanno venendo a Modena o seguendo percorsi all'estero.

Quindi prestate grandissima attenzione nella scelta del percorso giusto, laureatevi presto e nei tempi previsti. Non lasciate ad altri le scelte sul vostro futuro e non decidete con superficialità o leggerezza.”