

Giovani e lavoro: perché non ripartire dalla alternanza?

di Emmanuele Massagli

Il recentissimo rapporto dell'ILO, *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk*, che ADAPT ha avuto modo di discutere con gli stessi ricercatori dell'Istituto nella giornata di presentazione su twitter, è solo l'ultima delle indagini a sottolineare la gravità della disoccupazione giovanile.

I principali problemi della “generazione 2000” sono: il *mismatch* formativo (distanza tra le *skills* richieste dalle imprese e quelle formate da scuole e università); il *mismatch* professionale (distanza tra le *skills* possedute dal giovane e quelle necessarie per il lavoro che svolge - solitamente inferiori, c.d. *overeducation*); la disoccupazione di lungo periodo; la mancanza di politiche creative e innovative per il contrasto di un fenomeno, quello della disoccupazione giovanile, che non ha mai avuto questa dimensione.

L'Italia, come spesso accade in materia di lavoro dei giovani, occupa le posizioni più alte nelle classifiche degli indicatori negativi. Nel nostro paese la disoccupazione giovanile è tra le quattro più alte in Europa (38,4%, dato ISTAT di maggio); l'inattività giovanile ha assunto dimensioni gigantesche: sono il 23% i giovani NEET tra i 15 e i 29 anni (il peggior dato europeo dopo quello della Spagna); il 63,2% dei giovani disoccupati lo è da oltre sei mesi e il 50% addirittura da un anno (dato peggiore di quello spagnolo, ma anche greco); pur essendo il tasso di *skills mismatch* relativamente contenuto, l'Italia è uno dei Paesi nei quali rende meno l'investimento in formazione terziaria.

Mentre i politici, complice il cambio di Governo, sempre foriero di nuova progettualità (anche solo annunciata), fanno a gara per proporre ricette capaci di intervenire sulla quarta emergenza segnalata dall'ILO (la mancanza di politiche creative), ormai in pochi si curano delle prime tre segnalazioni. Eppure in Italia anche il contrasto al disallineamento formativo e professionale si potrebbe rubricare come “politica innovativa”, tanto poco è stato perseguito negli ultimi decenni.

Non solo la razionalità scientifica, ma anche quella politica, dovrebbe suggerire di partire da qui. Per almeno tre buone ragioni: (1) qualsiasi intervento sulla disoccupazione di lunga durata è solo palliativo se non si contrastano le cause profonde della debolezza dei giovani italiani nel mercato del lavoro e queste sono da ricercarsi nella fase subito precedente alla ricerca del lavoro, ovvero la formazione; (2) il bilancio dello Stato non permette lo stanziamento di ricchi incentivi per l'occupazione giovanile, che potrebbero, quantomeno nel breve periodo, intervenire sui tassi di disoccupazione: è quindi necessario utilizzare al meglio gli strumenti normativi già in vigore. A questo proposito va notato che nonostante il mancato completamento del disegno complessivo, la legge 30 e la legge 53 del 2003, e i relativi decreti attuativi, hanno fornito agli operatori della formazione e del lavoro uno dei più avanzati scheletri legislativi in materia di alternanza scuola lavoro; (3) non c'è più economista che metta in dubbio che le straordinarie performance occupazionali tedesche durante la crisi (è l'unico Stato occidentale dove l'occupazione, anche quella giovanile, è cresciuta) siano dovute alla filosofia di fondo che ne caratterizza l'impianto

formativo, dalle medie all'università: l'integrazione tra esperienze scolastiche ed esperienze lavorative (apprendistato *in primis*, ma anche fruibilità dei tirocini e coinvolgimento dell'impresa nell'offerta formativa secondaria e terziaria).

La concretizzazione tecnica della valenza educativa e formativa del lavoro, ovvero la facilitazione alla costruzione di una reale integrazione tra scuola, formazione professionale e lavoro, sarà una delle principali cartine di tornasole del "cambio di marcia" dei nuovi Ministri dell'Istruzione e del Lavoro. Si tratta di ricondurre a disegno unico, semplificandone la fruibilità burocratica e normativa, gli strumenti dell'alternanza scuola-lavoro come regolata dal d. lgs. 15 aprile 2005 n. 77, adatta per i giovani sopra i quindici anni di età e solitamente praticata nelle classi quarte e quinte; del tirocinio curriculare, per svolgere periodi di formazione e orientamento nei momenti di pausa della scuola o fuori dall'orario di lezione; dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di primo livello), l'unico strumento che permette di lavorare davvero mentre si frequenta la scuola, anche quella dell'obbligo, integrando periodi di formazione e di lavoro, complessivamente progettati ed entrambi miranti al conseguimento della qualifica o del diploma professionale; delle brevi esperienze di lavoro durante le "vacanze" retribuite tramite voucher, i buoni lavoro prepagati.

Per ora, purtroppo, il tema è ancora ai margini del dibattito sulle priorità del Governo. Certo non aiuta l'indifferenza delle relazioni industriali al tema. Dopo anni nei quali sindacati ed associazioni datoriali si sono occupati di formazione intendendola come "formazione continua", è ancora scarso l'interesse dei contratti collettivi nazionali e degli accordi territoriali sull'istruzione e formazione obbligatoria. Non si conta, ad oggi, neanche un CCNL che dedichi all'alternanza scuola lavoro non tanto una disciplina organica, ostacolata dalle diverse competenze, quanto, un disegno o una regia progettuale. Nel sindacato pesa eccessivamente il pregiudizio culturale verso l'anticipazione delle esperienze di lavoro (il periodo dello sfruttamento della persona operato dal capitale). Tra i datori di lavoro è ancora maggioritaria l'opinione che la scuola non sia affare di cui curarsi.

Entrambi non si accorgono che sostenere l'integrazione scuola lavoro non vuole dire né approfittare per fini economici della gioventù, né auspicare una formazione specialistica "col paraocchi", un addestramento senza orizzonte. Il contatto col mondo del lavoro (quello vero, non quello edulcorato e censurato del laboratorio) forma la persona tramite l'esperienza come la scuola la forma tramite la teoria. Non solo: la rende più occupabile grazie all'orientamento intrinseco al momento lavorativo, nel quale il ragazzo ha l'occasione di scoprire i suoi talenti. Il risultato è interessante tanto per il sindacato (lavoratori più formati e competenti, quindi anche meglio pagati e più "robusti" nei periodi di crisi del mercato del lavoro) che per l'impresa (dipendenti più esperti, produttivi e certi del loro percorso professionale). In altri termini, la riuscita costruzione di percorsi di integrazione scuola lavoro avrebbe effetti benefici in termini sociali, microeconomici e conseguentemente, per sommatoria, macroeconomici.

Undici dei dodici uomini che sono stati sulla luna, in gioventù sono stati scout. Delle due l'una: o gli scout sono una lobby particolarmente potente, nonostante i calzoncini corti; o l'esperienza concreta, vera, pratica, vissuta da quegli uomini li ha aiutati nella loro futura professione, anche laddove profondamente diversa. Optare per questa seconda possibilità vuole dire impegnarsi per la superazione dei pregiudizi che hanno inquinato la formazione negli ultimi decenni, rimettendo al centro la persona (non i metodi pedagogici) e riscoprendo la valenza educativa e formativa del lavoro.

Emmanuele Massagli
Presidente ADAPT