

Youth Guarantee: un'opportunità anche per i manager

La Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una "Garanzia per i Giovani" (*Youth Guarantee*) invita tutti gli Stati membri ad assicurare ai giovani con meno di 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato, tirocinio o altro percorso di formazione, entro 4 mesi dall'uscita dal sistema di istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione.

Obiettivo cogente della Youth Guarantee è quello di offrire una risposta ai giovani che ogni anno si affacciano al mondo del lavoro dopo la conclusione degli studi. Considerato lo specifico contesto italiano, tale iniziativa non poteva mancare di rivolgersi anche ai c.d. *NEET*, giovani disoccupati e scoraggiati, in quanto non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo, che hanno necessità di ricevere un'adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle politiche attive del lavoro.

Come noto, nel nostro Paese, i giovani sono la fascia di età maggiormente colpita dalla crisi occupazionale: dai dati Istat 2014 risulta che a febbraio scorso i disoccupati tra i 15-24 anni erano all'incirca 678 mila, per un tasso di disoccupazione, inteso come quota dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca di lavoro, pari al 42,3%.

Tra dicembre del 2006 e dicembre 2013 il tasso di disoccupazione giovanile è passato dal 20,2% al 41,6%, mentre è rimasto costante il folto numero dei *NEET*, stimabili in circa 1,41 milioni di unità al terzo trimestre del 2013, il 23,3% della popolazione di questa fascia di età.

Non potendo di certo restare indifferenti rispetto a questi drammatici dati, la **Struttura di Missione** istituita presso il Ministero del lavoro ha predisposto il "**Piano italiano di attuazione della Garanzia per i Giovani**" che, come annunciato dal Ministro Poletti, dovrebbe essere pienamente operativo a partire dal mese di maggio e promuovere una serie di misure, a livello nazionale e territoriale, volte a facilitare la presa in carico dei giovani con meno di 25 anni, nonché dei giovani laureati con meno di 30 anni, con l'obiettivo di offrire loro opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

A sostegno del Piano italiano di attuazione della Garanzia per i Giovani, l'Europa ha messo a disposizione del nostro Paese circa 1,5 miliardi di euro.

In questo quadro, per favorire l'inserimento professionale e le prospettive di un lavoro stabile per i giovani, l'azione di Governo deve creare le condizioni per sviluppare concrete opportunità occupazionali attraverso una maggiore diffusione della cultura d'impresa, ovvero con strumenti utili a stimolare la creazione di nuove iniziative imprenditoriali.

Youth Guarantee: un'opportunità anche per i manager

A tale proposito, in questi anni di crisi in cui si è verificata una rilevante fuoriuscita dal mondo del lavoro di risorse manageriali, causando una enorme dispersione di elevate competenze professionali, sarebbe estremamente utile mettere a disposizione del Piano per l'occupabilità giovanile le risorse manageriali ad oggi inutilizzate o neo-pensionate attraverso progetti sperimentali promossi con il sostegno delle Organizzazioni di rappresentanza del management.

Con questo fine, in concomitanza con l'avvio di un Progetto Straordinario, denominato "Garanzia Giovani Piemonte", promosso dalla Regione Piemonte, che fa da apripista per il Piano Nazionale della "Garanzia per i Giovani", Federmanager, Manageritalia e Agenzia Piemonte Lavoro, nei giorni scorsi, hanno sottoscritto un apposito Protocollo d'Intesa in cui viene delineata una vera e propria operazione sperimentale di welfare che coinvolge giovani da inserire nel mondo del lavoro e manager involontariamente disoccupati o neo-pensionati.

Questi ultimi, in particolare, mettendo a disposizione un patrimonio eterogeneo di conoscenze settoriali e competenze specifiche, saranno i destinatari di una serie di possibili interventi, da attuare congiuntamente tra le Parti, che possono concernere:

la creazione ed il consolidamento di start-up innovative da parte dei giovani, con il supporto di manager disponibili a svolgere attività di *mentoring* per assistere i giovani "start-upper" su tutti gli aspetti amministrativi, organizzativi e gestionali relativi allo sviluppo dell'azienda;

la nascita di iniziative imprenditoriali in compartecipazione da parte di giovani neo-laureati o laureandi e di manager involontariamente disoccupati;

iniziative funzionali all'inserimento di giovani qualificati, attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, sostenuto dall'affiancamento di manager - tutor che mettono a disposizione la propria esperienza sugli aspetti di acquisizione delle competenze necessarie;

attività di supporto ai servizi per il lavoro attraverso la messa a disposizione di competenze manageriali per servizi di informazione qualificata e di accompagnamento al lavoro (es. preparazione/simulazione di colloqui di lavoro).

Youth Guarantee: un'opportunità anche per i manager

In particolare, il primo tipo di intervento sperimentale, funzionale alla creazione di *start-up innovative*, potrebbe prevedere il coinvolgimento di “incubatori aziendali”, quali “luoghi” di attrazione delle iniziative imprenditoriali e di condivisione di servizi e attività formative, generando percorsi formativi specifici in grado di integrare le competenze manageriali con le peculiarità di un processo di *start-up*, tramite l'ausilio di partner accreditati (Università, Scuole di specializzazione, ecc...).

Su queste basi, Federmanager e Manageritalia hanno offerto la propria collaborazione al Ministero del Lavoro nell'attuazione del “[Piano italiano della Garanzia per i Giovani](#)”, rendendosi disponibili ad elaborare modelli sperimentali tesi a favorire l'occupazione giovanile e la crescita professionale di risorse ad elevato potenziale, nell'interesse dell'intero sistema produttivo italiano.

Risultato finale dei possibili percorsi prospettati dovrebbe essere un modello innovativo ed integrato di politiche strutturali per il lavoro, da un lato possibile volano per l'occupazione dei giovani, dall'altro consistente bagaglio di nuove opportunità per i manager, specie se disoccupati over 50, che difficilmente riuscirebbero a trovare una nuova occupazione senza un sostegno che ne agevoli il reinserimento lavorativo, nella stessa direzione dell'intervento preannunciato, in tal senso, dal Ministro del lavoro.

Paolo Cucinotta

Responsabile Relazioni industriali e istituzionali Federmanager
Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali

Valentina Picarelli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
[@valepic86](#)

Scarica il pdf 