BENE COMUNE



LA RIVISTA

2-3/2021

Ripartire dai giovani

Intervista ad Emiliano Manfredonia: “Riattivare i giovani che sono ai margini”



Emiliano Manfredonia | 19 Marzo 2021

Sarà fondamentale un serio investimento in infrastrutture e tecnologie per l’apprendimento digitale e per la digitalizzazione che possa facilitare l’incontro fra domanda ed offerta di lavoro con un’attenzione particolare ai più giovani che spesso, dopo la scuola dell’obbligo o dopo aver esaurito un normale percorso di studi, si trovano intrappolati in un limbo che non gli offre occasioni per incrementare qualifiche e competenze ulteriori né prospettive professionali di crescita. Dobbiamo trovare strumenti per scuotere questa realtà di passaggio e riattivare coloro che potrebbero rimanere ai margini.

Che impatto sta avendo La pandemia da Covid-19 sulla vita dei giovani e sulle loro prospettive lavorative?

Secondo l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, la pandemia da Covid-19 ha causato una perdita di lavoro senza precedenti, che ha colpito 114 milioni di persone. Tra queste, oltre il 70% – ovvero più di 80 milioni di persone – è fuoriuscito dal mondo del lavoro per inattività, anziché per disoccupazione. Ciò significa che la grande maggioranza di coloro che hanno perso il lavoro erano non più in grado di svolgere la propria occupazione – per le restrizioni mirate a limitare il contagio, per motivi di salute, ecc. – oppure hanno cessato la ricerca attiva di un impiego (Nota OIL su “COVID-19 e il mondo del lavoro”)

Oltre agli stati di insicurezza e ansia ormai dimostrati dalla psicologia e dagli studiosi, causati in particolare dalle misure sociali adottate per contenere la diffusione del virus, come ad esempio le limitazioni ai contatti e agli spostamenti, la pandemia ha generato – o, forse, contribuito ad alimentare – un forte senso di insicurezza sul lavoro. Nel nostro Paese, inoltre, l’emergenza sanitaria ha contribuito ad aumentare il numero di Neet (*Neither in Employment or in Education or Training*), ovvero quei giovani che non lavorano, non studiano e non

cercano un lavoro. Secondo le stime della Commissione europea, gli italiani tra i 15 e i 24 anni che fanno parte di questa categoria hanno raggiunto il 20,7% nel secondo trimestre del 2020.

Ciò significa, in termini pratici, che più di un giovane su cinque non lavora, non studia e non cerca un impiego. Una percentuale preoccupante, soprattutto se confrontata con la media dei Paesi dell'Unione europea, che si attesta all'11,6% – quasi la metà di quella italiana – e che diventa emergenziale se si estende l'indagine sino ai 34 anni, ottenendo oltre tre milioni di Neet in Italia.

L'Europa con Next Generation EU, il pacchetto di misure finalizzate alla ripresa dal Covid-19, sembra guardare anche ai giovani. Si tratta di un punto di partenza. Ma cosa serve per orientare al meglio le politiche per i giovani?

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, assunta dalla stessa Unione europea come punto di riferimento per le proprie politiche, sottolinea l'importanza di adottare un'ottica di giustizia intergenerazionale. La stessa ottica dovrebbe ispirare il piano italiano di impiego delle risorse europee messe a disposizione dal Next Generation Eu. Quest'ultimo, spesso indicato in modo erroneo come "Recovery Fund", ha questo nome – Next Generation, appunto – poiché, come ha detto il presidente del Parlamento europeo, David Sassoli, "servirà ad investire sulle prossime generazioni".

Le proteste da parte di molti giovani sull'utilizzo delle risorse europee del Next Generation Eu, però, fanno suonare un campanello d'allarme. Realtà come Il Consiglio Nazionale dei Giovani assieme alla Fondazione Bruno Visentini, Visionary Days e Officine Italia, nelle scorse settimane, hanno promosso campagne comunicative, studi e ricerche che richiedono alla presidenza del Consiglio di istituire un autonomo pilastro all'interno del PNRR appositamente dedicato o di impiegare una quota (almeno il 10%) dei 196 miliardi che saranno stanziati per il nostro Paese in politiche attive per i giovani e per il loro inserimento nel mondo del lavoro. La mancanza di un piano organico per le politiche del lavoro giovanile e risorse pari a poco più di 2 miliardi per questo settore hanno anche spinto oltre 100mila giovani a firmare la petizione lanciata da queste ultime due realtà. E, fra l'altro, non ci si è limitati soltanto a contestare tale situazione, ma sono state rilanciate alcune proposte: dall'inserimento nel mondo del lavoro di 800mila giovani attraverso il rinnovamento di Garanzia Giovani all'inserimento di 300mila ragazzi in percorsi di formazione qualificanti su trasformazione digitale e transizione energetico-ambientale, oltre al sostegno di più di 300mila giovani (e meno giovani) in percorsi di reinserimento lavorativo, tramite apprendistati duali sistematizzati e programmatici e percorsi di istruzione e formazione.

Come analizzare ed affrontare la questione dei Neet?

Il sistema educativo non riesce a trattenere molti dei giovani studenti per svilupparne le conoscenze (nella fascia 18-24 anni, un buon 13,5% non ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore) e non riesce a fornire le competenze richieste nel mercato del lavoro da enti ed imprese (il c.d. mismatch). La natura stessa del "mercato" tende a favorire – per indirizzi politici via via consolidatisi che hanno portato ad interventi di regolazione orientati verso la flessibilità – soluzioni contrattuali più flessibili e meno impegnative (non solo fiscalmente) per i datori di lavoro. Inoltre, si registra un malfunzionamento o squilibrio del sistema delle politiche del lavoro che non riescono a fornire servizi di formazione, attivazione e orientamento all'altezza delle necessità. E potremmo continuare.

Rispetto alla categoria dei Neet, dobbiamo rilevare che e' il risultato di una misura armonizzata a livello europeo, la quale presenta più di una criticità se confrontata con la realtà italiana.

L'Istituto Toniolo intuendo che una parte dei soggetti ricompresi in quella categoria così generale poteva essere (ri)assorbita dall'economia sommersa e dal lavoro nero – e quindi non rappresentasse esattamente il ritratto di un giovane "che non fa niente tutto il giorno" – ha proposto di considerare Neet quei giovani "senza segnali amministrativi di istruzione e lavoro". Questo punto di vista è confermato anche da una ricerca dell'Iref. In generale, certo, possiamo dire che questa categoria appare sopravvalutata nella sua validità scientifica e statistica. In Italia, appunto, vi si possono ricomprendere soggetti diversissimi fra loro: il giovane che non è riuscito negli studi e non trova l'entusiasmo per lavorare o per accedere al mercato del lavoro e quindi "vegeta" in attesa di nuovi stimoli o occasioni; ma anche – paradossalmente – l'erede di una fortuna milionaria che decide di non lavorare e non studiare ma solo di godersi quelle sostanze di cui dispone. Ed ancora persino il giovane che viene sottratto all'istruzione pubblica dalle organizzazioni criminali che lo "arruolano". La situazione di questi giovani può essere considerata la stessa la stessa? Com'è possibile quindi pensare ad un intervento generalista per la riduzione del fenomeno dei Neet, senza tenere di conto di queste diversità'?

Varrebbe la pena di rifletterci e di approfondire metodi di segmentazione della categoria, in modo da studiare interventi mirati e certo più efficaci per ciascuna tipologia di giovani.

La pandemia comunque non ha fatto che acuire in modo drammatico questa vera e propria ingiustizia generazionale. Secondo i dati mensili forniti da Eurostat, il tasso di disoccupazione in Italia dei soggetti under-25 è passato dal 26,8% dell'agosto 2019 al 32,1% dell'agosto 2020. Quasi 5 punti percentuali di differenza. E, si badi bene, dobbiamo considerare che

ancora vige il c.d. blocco dei licenziamenti. Per quanto riguarda il reddito invece, secondo l'Indagine straordinaria sulle famiglie italiane effettuata da Banca d'Italia alla fine della primavera del 2020, fra i 18-34enni intervistati, il 60% dichiarava una diminuzione consistente del proprio reddito, considerando anche le misure di sostegno pubblico ed il 21,2% di questi sosteneva di aver perso più del 50% del proprio reddito mensile.

Le Acli stanno immaginando proposte ed iniziative concrete per avvicinare i giovani al mondo del lavoro?

È chiaro che in questo ambito le ACLI debbono riscoprire un ruolo pro-attivo e propositivo. Possiamo dire e fare molto in merito a questi temi. Perché, allora, non dedicare il nuovo mandato a rimboccarsi le maniche e lavorare a proposte concrete, realizzabili, vicine alla nostra sensibilità "da ospedale da campo" in questa direzione?

Penso allo sviluppo delle capacità dei servizi per l'impiego, per raggiungere un maggior numero di giovani (compresi i gruppi più vulnerabili) ed offrire un sostegno ed un supporto più personalizzato, in termini di consulenza, orientamento e tutoraggio.

Indubbiamente molto c'è da fare anche sul piano della formazione professionale, per la quale dovremo chiedere alle istituzioni investimenti maggiori, una maggiore diffusione in tutte le Regioni del Paese ed uno sforzo di coordinamento ben congegnato che migliori il contrasto al fenomeno del cosiddetto *mismatch.* Da sempre, inoltre, ci battiamo per il rafforzamento del sistema duale.

Penso anche all'implementazione di sistemi di mappatura e monitoraggio rafforzati, magari da una sinergia con le realtà "sentinella" del terzo settore per individuare i giovani che sono (o rischiano di diventare) disoccupati o inattivi.

In ogni caso, sarà fondamentale un serio investimento in infrastrutture e tecnologie per l'apprendimento digitale e per la digitalizzazione che possa facilitare anche l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro con un'attenzione particolare ai più giovani che spesso, dopo la scuola dell'obbligo o comunque dopo aver esaurito un normale percorso di studi, si trovano intrappolati in un limbo che non gli offre occasioni per incrementare qualifiche e competenze ulteriori né prospettive professionali di crescita. Dobbiamo trovare strumenti per scuotere questa realtà di passaggio e ri-attivare coloro che potrebbero rimanere ai margini.

Le Acli da sempre dedicano un'attenzione particolare ai giovani e alle donne e da diversi anni danno la possibilità a molti giovani di vivere il Servizio Civile nelle

proprie sedi presenti in tutto il territorio nazionale. Quali sono i frutti di questa esperienza sul piano dell'inserimento nel mercato del lavoro?

Il Servizio Civile si sta rilevando sicuramente uno strumento utile. Si tratta di una di quelle politiche che può e dev'essere rilanciata, in quanto ponte verso il mondo del lavoro. In un recente studio realizzato da Valerio Martinelli e Alessandro Zuti *Sviluppare Valore nell'Esperienza sul Campo. Gli effetti del Servizio Civile in Toscana,* (Franco Angeli, Milano 2020), è stato dimostrato come il Servizio Civile ha permesso ai giovani operatori di avere maggiori possibilità di trovare lavoro, con un'intensità dell'effetto che varia in relazione al genere. Infatti, le giovani donne che hanno svolto il Servizio Civile, a distanza di 18 mesi dalla conclusione dell'esperienza, hanno una probabilità di essere occupate con contratto di lavoro subordinato maggiore del 18,7% rispetto alle loro competitors che invece non hanno avuto modo di partecipare al servizio.

Una politica, dunque, non solo efficace nel combattere il fenomeno dei Neet, coinvolgendo i giovani in un percorso al contempo formativo e lavorativo, ma anche il crescente gap che penalizza le giovani donne. La pandemia, infatti, ha colpito più violentemente le categorie già lavorativamente svantaggiate come i giovani, gli stranieri e, appunto, le donne. Il rapporto Il Mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata realizzato dall'Istat, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e Inps, evidenzia le principali criticità. La percentuale di donne che ha perso il lavoro nel 2020 è doppia rispetto a quella degli uomini (1,3% contro 0,7%); le donne risultano più penalizzate anche nelle nuove assunzioni: considerando i primi nove mesi dell'anno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, si registra un calo del 26,1% delle nuove assunzioni che hanno riguardato le donne a fronte della diminuzione del 20,7% dei contratti attivati per gli uomini.

Concludiamo con una domanda sui servizi che le Acli realizzano per i lavoratori con un'attenzione particolare ai giovani. Quali sono i più rilevanti?

Partiamo dalla formazione. Per i giovani ma anche per gli adulti, senza dimenticare le aziende e le istituzioni: la rete Enaip, presente in diverse regioni del nostro Paese, offre corsi di formazione professionale e di aggiornamento.

L'Enaip propone corsi triennali di istruzione e formazione professionale (noti anche con l'acronimo di IeFP) rivolti ai giovani di età compresa tra i 14 e i 18 anni, che rappresentano una valida offerta formativa complementare ai tradizionali percorsi scolastici perché consentono di imparare un mestiere e di inserirsi nel mondo del lavoro grazie ad una formazione anche pratica, che prevede molte ore di stage, tirocini e attività di laboratorio.

Vengono proposti anche i percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (noti anche con la sigla ITS) che consentono di ottenere una specializzazione tecnica superiore. Si tratta di un'offerta formativa post-diploma parallela all'Università che rappresenta un'ulteriore possibilità, dopo il diploma, di proseguire gli studi acquisendo una professionalità potenzialmente molto coerente con le richieste espresse dal mercato del lavoro. In sostanza sono rivolti a diplomati in cerca di specializzazione e occupazione. Viene inoltre proposta la possibilità di realizzare l'esperienza dell'apprendistato e alcune attività che accompagnano alla ricerca del lavoro e di outplacement.

Anche il Patronato Acli realizza servizi per i lavoratori per rispondere ai loro bisogni e tutelare i loro diritti. In particolare, vengono offerte consulenza, servizi di tutela ed accompagnamento alle persone in tutte le fasi della vita, durante la ricerca del lavoro, nel corso dell'esperienza lavorativa fino al termine del rapporto. In particolare, in riferimento ai giovani, si propone un servizio di *orientamento professionale* finalizzato a: sostenere e facilitare processi di scelta e di transizione professionale e formativa; favorire la ricerca attiva del lavoro; supportare l'inserimento/reinserimento lavorativo.

Vengono offerti sia dal Patronato che dall'ENAIP servizi finalizzati a realizzare il *Bilancio delle competenze:* un percorso di consulenza orientativa individuale che consente alla persona di fare il punto su di sé e sulla propria situazione professionale; per progettare un inserimento o reinserimento lavorativo o per sviluppare la propria professionalità.

Si sostiene anche la *ricerca attiva del lavoro* offrendo servizi, svolti in forma individuale o di gruppo, che hanno la funzione di supportare la persona per farle acquisire le tecniche per la ricerca di un lavoro, come ad esempio elaborare il proprio CV, rispondere alle inserzioni, gestire un colloquio di lavoro.

Inoltre vengono offerti servizi incontro domanda-offerta di lavoro che hanno l'obiettivo di favorire, attraverso strategie e azioni diversificate, il raccordo tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta di lavoro di chi è in cerca di occupazione, nel rispetto delle garanzie legali previste dalla normativa. Si tratta di servizi e progetti preziosi – centrali nella mission delle Acli – che vanno sviluppati in sinergia tra i due grandi Enti storici del nostro sistema, e diffusi capillarmente in tutto il Paese. informare, offrire consulenze, tutela ed accompagnamento alle persone in tutte le fasi della loro vita: durante la ricerca di lavoro, nel corso dell'esperienza lavorativa fino al termine.

Rendere trasformativo il ruolo delle nuove generazioni



Alessandro Rosina | 19 Marzo 2021

L'investimento sulle nuove generazioni richiede generosità e intelligenza, perché ha bisogno di risorse economiche e intellettuali, ma richiede soprattutto il riconoscimento che ciò che migliora la capacità di essere e fare dei giovani aumenta in prospettiva il benessere di tutti...

Le generazioni italiane che si sono affacciate alla vita attiva nel nuovo secolo nel nostro Paese si sono trovate di fronte ad un grado crescente di complessità e incertezza del mondo del lavoro senza un potenziamento degli strumenti utili per essere ben orientate, adeguatamente preparate, efficacemente inserite e valorizzate nel sistema produttivo. Siamo così cresciuti meno degli altri e abbiamo anche depotenziato le energie e le intelligenze nuove da mettere a servizio di una crescita solida e competitiva presente e futura.

Son ben noti i dati Istat e Eurostat che documentano come l'Italia presenti una delle percentuali più elevate in Europa di dispersione scolastica, oltre che una delle percentuali più basse di chi arriva a laurearsi. A parità di livello di istruzione, più deboli risultano le competenze di base e avanzate. Queste fragilità formative, assieme alla carenza di servizi efficienti di riqualificazione e di incontro tra domanda e offerta, stanno alla base anche del record italiano di NEET, ovvero di under 35 che non studiano e non lavorano. Inoltre, chi è ben formato ed ha elevato titolo di studio si trova con alto rischio di overeducation (ovvero di svolgere un lavoro che richiede livelli più bassi rispetto alla propria formazione). Per molti di tali giovani la decisione è tra rassegnarsi a non dare il meglio di sé in questo paese o provare a cercare migliori opportunità in un altro paese.

Questo intreccio di vulnerabilità e di carenza di valorizzazione *frena*

anche le scelte di autonomia e responsabilità nell'accesso all'età adulta. Siamo di conseguenza anche il paese in Europa con maggior posticipazione dell'età in cui si ha il primo figlio e con più ridotta progressione verso il secondo. Negli ultimi dieci anni è inoltre cresciuto anche il rischio di povertà degli under 35 con figli rispetto alle famiglie composte da over 65.

L'impatto della pandemia rischia di rendere ancora più fragile questo quadro. Il rapporto steso dal Gruppo di esperti Demografia e Covid-19 ("*L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni*") per il Dipartimento per le politiche della famiglia, riporta i dati di varie ricerche internazionali che mostrano come l'uscire dal percorso formativo in una fase di aumento della disoccupazione abbia un effetto di amplificazione delle difficoltà di inserimento pieno nel mondo del lavoro, con ricadute su percorsi professionali e salari.

Le crisi economiche tendono, infatti, a colpite maggiormente le nuove generazioni ma è proprio su di esse che maggiori sono anche le conseguenze negative di medio e lungo periodo. Le evidenze disponibili mostrano come, in generale, i più colpiti nel mercato siano stati i lavoratori con contratti a tempo determinato e autonomi, dove maggiore è la presenza di giovani. Si sono, inoltre, accresciute le difficoltà a trovare lavoro per chi era alla ricerca del primo o di un nuovo impiego. I dati Istat di novembre 2020 rispetto allo steso mese del 2019 confermano come il più forte calo di occupazione si sia registrato tra i giovani-adulti: il tasso di occupazione in età 25-34 anni è sceso a 61,1% (-2,2 punti) consolidandosi sui valori più bassi in Europa.

L'impatto economico e sociale della crisi sanitaria rischia di essere particolarmente grave soprattutto nel nostro paese che già – come documentato nelle varie edizioni del "Rapporto giovani" dell'Istituto Toniolo – partiva da condizioni di maggior difficoltà e fragilità rispetto alla media europea. In particolare il tasso di NEET tra i 25 e i 34 anni era attorno al 23% nel 2008 all'inizio della Grande recessione e risultava vicino al 29% nel 2019 (mentre la media Ue-27 era pari al 17,4% nel 2008 e al 17,3% nel 2019).

In carenza di risposte efficaci di policy, soprattutto per chi ha meno risorse socio-culturali di partenza, il rischio è quello di una revisione strutturale al ribasso delle proprie aspettative e dei propri obiettivi futuri. Ne consegue un indebolimento del contributo che le nuove generazioni possono dare, passata l'emergenza, ad una nuova fase di crescita economica

e di vitalità demografica nel territorio in cui vivono. Un meccanismo già riscontrato dopo la Grande recessione del 2008-13, che ha visto un periodo di continua riduzione delle nascite.

I dati dell'Osservatorio giovani raccolti in due indagini ad hoc condotte a fine marzo e a fine ottobre 2020 mostrano come i giovani italiani siano tra i più preoccupati in Europa rispetto all'impatto della pandemia sui propri percorsi lavorativi e sui progetti di vita ("Giovani ai tempi del coronavirus", Quaderni Rapporto Giovani, n. 8, 2020). Emergono però anche segnali incoraggianti. Sul piano personale si riscontra in molti giovani la voglia di reagire positivamente, di guardare oltre i limiti della normalità passata, assieme ad una maggiore propensione a contare su sé stessi e sugli altri, a far fronte ai cambiamenti e a riconoscere nuove opportunità. Rispetto al sistema Italia i giovani intervistati intravedono un possibile impulso positivo sull'attenzione verso la salute collettiva ma anche sul fronte delle competenze digitali, dell'innovazione tecnologica e della green economy. Si tratta di temi sentiti vicini e propri dalle nuove generazioni, forte è quindi anche il desiderio e l'aspettativa di essere coinvolte come parte attiva di una nuova fase di crescita del Paese.

Uno dei segnali più interessanti in questa direzione *è la mobilitazione dei giovani stessi che ha portato alla campagna* #unononbasta, frutto di un percorso che è arrivato a proporre un position paper da parte di una rete ampia di associazioni giovanili, con il fine di potenziare le proposte del Piano nazionale di ripresa e resilienza del Governo sulle voci che riguardano il ruolo attivo delle nuove generazioni.

Al di là dei livelli attuali di disoccupazione e sottoccupazione *quello che pesa sui giovani, infatti, è soprattutto il non sentirsi inseriti in processi di crescita individuali e collettivi*, ovvero inclusi in un percorso che nel tempo consenta di dimostrare quanto si vale e di veder riconosciuto pienamente il proprio impegno e il proprio valore (indipendentemente dal genere, dalla famiglia e dal territorio di provenienza).

Per rilanciare il paese dopo lo shock subìto con la pandemia di Covid-19 è allora necessario r*ipartire da ciò che la demografia mette al centro del cambiamento, ovvero il rinnovo generazionale*, sia quantitativo che qualitativo. Le grandi risorse messe in campo per rispondere all'emergenza devono, in questa prospettiva, diventare anche parte di un progetto di riorientamento degli investimenti sulle scelte che accompagnano

e rafforzano l'entrata qualificata e la presenza solida dei giovani nei processi di sviluppo sociale ed economico del paese.

Non è però solo questione di quantità di spesa e nemmeno di una singola misura (sulle azioni più urgenti rinvio al mio capitolo su giovani e lavoro nel Rapporto CNEL "Mercato del lavoro e la contrattazione 2020"), ma di un approccio nuovo da mettere alla base di un sistema integrato di politiche davvero trasformative, ovvero in grado di fare la differenza nel promuovere in modo attivo il percorso personale dei giovani, perché i giovani stessi possano poi fare la differenza sul percorso di crescita del Paese.

Per adottare questa prospettiva è, in particolare, necessario: a) chiarirsi bene cosa significa oggi formare bene i giovani e aiutarli a leggere e interpretare la realtà che cambia (ancor più dopo la pandemia); b) metterli nelle condizioni di dotarsi di competenze adeguate e avanzate per farsi parte attiva di tale cambiamento (dentro fuori il mondo del lavoro); c) accompagnare i percorsi di ingresso nel mondo del lavoro con strumenti che aiutino a far incontrare al punto più elevato competenze richieste e competenze formate (aggiornate e riqualificate); d) incentivare all'interno delle aziende e delle organizzazione la valorizzazione del capitale umano specifico delle nuove generazioni aiutandolo a diventare leva per la transizione verde e digitale.

L'investimento sulle nuove generazioni richiede generosità e intelligenza, perché ha bisogno di risorse economiche e intellettuali, ma richiede soprattutto il riconoscimento che ciò che migliora la capacità di essere e fare dei giovani aumenta in prospettiva il benessere di tutti.

La tempesta perfetta: giovani, lavoro e pandemia



Gianfranco Zucca | 19 Marzo 2021

Nel complesso gli effetti della crisi occupazionale dovuta all'emergenza sanitaria, almeno fino al secondo trimestre 2020, si sono in prevalenza ripercossi sulle componenti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri), sulle posizioni lavorative meno tutelate e nell'area del Paese che già prima dell'emergenza mostrava le condizioni occupazionali più difficili, il Mezzogiorno; in altre parole, la pandemia sembra aver avuto l'effetto di acuire i divari preesistenti nella partecipazione al mercato del lavoro

Per i nati dopo il 1990, la cosiddetta Generazione Z, l'inserimento nel mercato del lavoro è stato condizionato da una serie di fattori strutturali, rispetto ai quali ne la politica ne i sistemi formativi sono riusciti a intervenire in modo efficace. La pandemia non ha fatto altro che radicalizzare la situazione.

Cominciamo dal sistema formativo. L'Italia ha due problemi, parzialmente concatenati. Il primo è il tasso di abbandono scolastico. In Italia, nella fascia 18-24 anni, il 13,5% non ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore. Il dato è riferito al 2019 e comparato con quello del 2014 fa registrare un miglioramento dei valori dell'indicatore: cinque anni fa gli *early school leavers* erano il 15%. In questi anni l'Italia è riuscita ad avvicinare l'obiettivo della strategia Europa 2020, fissato al 10% di abbandono scolastico, tuttavia c'è da notare che tale obiettivo è ancora abbastanza distante dalla situazione di paesi che consideriamo nostri pari: siamo stati bravi, ma il compito era comunque alla nostra portata e continuiamo a essere tra gli ultimi della classe.

Mi sia permessa una parentesi su un secondo indicatore quasi sempre citato assieme all'abbandono scolastico, ovvero *il tasso di NEET* ovvero la percentuale di giovani 18-24 anno che oltre a non studiare più nemmeno lavorano. Su questo numero sono anni che si scrivono e dicono fiumi di parole. Tuttavia, corre l'obbligo di far notare che stiamo parlando di una

misura statistica armonizzata a livello europeo che rispetto alla situazione italiana presenta più di un problema. La definizione operativa precisa, proposta dall'Istituto Toniolo, sarebbe difatti un'altra: i NEET sono giovani senza segnali amministrativi di istruzione e lavoro, ciò non equivale a dire che non facciano nulla tutto il giorno. Non è difatti un caso che secondo le analisi dell'Iref pubblicate in un volume di due anni fa (Il Ri(s)catto del presente) il tasso di NEET su scala regionale presenta una correlazione elevata con l'economia sommersa. In Italia il collegamento tra abbandono scolastico e lavoro nero è una realtà che in troppi dimenticano.

Tornando al sistema formativo, l'altro *ritardo strutturale dell'Italia riguarda la percentuale di giovani che ottengono un titolo di studio terziario*. Anche qui vorrei sollecitare una riflessione su una semplificazione che facciamo di sovente. Non esiste solo la laurea, ma ci sono anche una serie di opportunità di formazione post-secondaria non universitaria che i giovani e le famiglie spesso conoscono poco. Comunque sia anche in questo caso i dati vanno analizzati tenendo conto della peculiarità del caso italiano: secondo l'Ocse, la quota di 25-34enni con un titolo di studio di istruzione terziaria ha infatti raggiunto il 28% nel 2018 (34% per le donne), contro una media del 37% nell'area Ocse. I dati mostrano un leggero miglioramento, se non fosse che il rendimento di un titolo di studio superiore in Italia è più basso che altrove. Non è solo una questione di tasso di occupazione (più basso di quasi cinque punti per i laureati italiani rispetto ai colleghi europei), conta anche e molto il peso dell'ereditarietà sociale: un figlio di laureati ha più possibilità di accedere a una posizione lavorativa adeguata alle proprie credenziali formative.

C'è poi la questione della saturazione di alcuni settori professionali. Nel nostro paese, si registra la percentuale più alta in Europa di laureati in *Arts & Humanities* (16,3% contro una media UE del 10,3%), parallelamente, la percentuale di laureati in *Information and Communication Technologies* è dell'1%, a fronte di un valore europeo del 3,6% e punte superiori al 5% in Croazia, Romania e Danimarca. Citando questi dati non voglio affermare che bisognerebbe incentivare economicamente le iscrizioni ai percorsi tecnico-scientifici, come hanno pensato di fare in Gran Bretagna, oppure che bisognerebbe estendere il numero chiuso. A mio parere nella formazione terziaria, così come nella secondaria, c'è un grandissimo problema di informazione e orientamento. Le scelte formative non sempre sono fatte con la completa conoscenza dell'offerta disponibile. Ancora un inciso, questi dati sono lo sfondo sul quale si colloca tutto il dibattito sull'*educational mismatch*, ossia sulla mancata corrispondenza tra le conoscenze dei giovani e le richieste del mercato del lavoro.

In questo scenario, le caratteristiche del mercato del lavoro italiano penalizzano i giovani. Un primo dato definisce la portata della questione. Secondo i calcoli dell'Iref tra il 2005 e il 2018 il numero di under35 con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato full time è passato da 3milioni a meno di 2milioni. In pratica i giovani che hanno un lavoro

"normale", come lo intendiamo noi adulti, sono una minoranza, poco meno del 40%. Gli altri sono quelli che con un eufemismo potremmo definire *mid-siders*, ne dentro ne fuori dal mercato del lavoro; aggrappati a un part-time, a uno stage o a un tirocinio, a contratto a progetto, a una consulenza in mono-committenza, a due o più micro-lavori. La ricerca comparativa ha messo in evidenza che tra i giovani italiani comincia a manifestarsi con proporzioni rilevanti un fenomeno che pensavamo fosse tipico solo delle economie ultra-liberali. La *in-work poverty* riguarda le persone che nonostante abbiano un lavoro non riescono a superare la soglia di povertà relativa: in Italia le stime convergono sulla percentuale del 12%; all'interno di questo sottogruppo ci sono ovviamente molti giovani.

Come evidenzia un rapporto Inps del 2019: 4,3 milioni di rapporti di lavoro su 14 milioni (il 28%) prevedono un salario inferiore ai 9 euro lordi l'ora, al di sotto delle soglie minime di retribuzione oraria. In altre parole, in Italia, la povertà sul lavoro non è data da un «basso sforzo», perché quasi sempre lavorare di più serve a poco. Uno studio di Carrieri evidenzia che lavorando due ore in più al giorno il rischio di povertà si riduce di appena il 3%: buona parte della povertà è quindi imputabile a fattori fuori dal controllo dell'individuo, è una povertà da «circostanze avverse»; un modo elegante per chiamare lo sfruttamento lavorativo.

La situazione quindi era già grave prima del coronavirus, ma la pandemia ha pericolosamente allargato la platea dei giovani finiti in ginocchio. Secondo l'*Indagine straordinaria sulle famiglie italiane*, realizzata dalla Banca d'Italia a fine primavera 2020, il 60% dei 18-34enni intervistati dichiara una diminuzione del proprio reddito, anche tenendo conto di eventuali sostegni pubblici ricevuti. All'interno di questo gruppo, il 21,2% afferma di aver perso più del 50% del proprio reddito mensile.

Finito il *lockdown* si sono moltiplicate le previsioni sugli effetti macro della pandemia. Per una volta, nostro malgrado, le previsioni sono state confermate dai dati ufficiali. Secondo i dati mensili diffusi da Eurostat nell'Eurozona tra agosto 2019 e agosto 2020 il tasso di disoccupazione generale è passato dal 6,6% al 7,4%, mentre per gli under25 dal 14,8% al 17,6%. Le differenze tra alcuni dei principali paesi europei sono però molto marcate: se in Germania e Francia l'effetto della pandemia sull'occupazione giovanile è marginale (rispettivamente +0,2 e +0,6 punti percentuali), in Italia si osserva un aumento della disoccupazione di 5,3% punti percentuali (dal 26,8% al 32,1%) e di ben 11,1 punti in Spagna. È interessante notare che in Germania e Francia non ci sono grandi differenze tra la dinamica della popolazione generale e degli under25, mentre in Italia e Spagna a fronte di un peggioramento generale, consistente ma di proporzioni ancora non macroscopiche, il tasso di disoccupazione giovanile si è rapidamente deteriorato.

Al di là dei dati comparativi, la nota Istat sull'occupazione nel secondo trimestre del 2020

quantifica in modo puntuale le conseguenze sull'occupazione giovanile. Aumentano i divari generazionali a sfavore dei più giovani: per i 15-34enni è maggiore la diminuzione del tasso di occupazione (-3,2 punti) e di quello di disoccupazione (-3,0 punti), a cui si associa l'aumento più elevato del tasso di inattività (+5,6 punti); per i 35-49enni il tasso di occupazione cala di 1,6 punti, quello di disoccupazione di 1,8 punti e quello di inattività mostra un incremento di 3,3 punti.

La crisi, inoltre, ha colpito più duramente taluni tipi lavoro. I giovani tra 15 e 34 anni – che più spesso degli altri lavoratori svolgono un impiego a termine (26,3% contro 10,8% del totale occupati) e sono impiegati nel settore di alberghi e ristorazione (9,8% rispetto al 5,6%) – hanno subìto il calo occupazionale più forte (-8,0% rispetto a -3,6% del totale) che in quasi un terzo dei casi è concentrato nel settore alberghiero e della ristorazione.

Nel complesso dunque gli effetti della crisi occupazionale dovuta all'emergenza sanitaria, almeno fino al secondo trimestre 2020, si sono in prevalenza ripercossi sulle componenti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri), sulle posizioni lavorative meno tutelate e nell'area del Paese che già prima dell'emergenza mostrava le condizioni occupazionali più difficili, il Mezzogiorno; in altre parole, la pandemia sembra aver avuto l'effetto di acuire i divari preesistenti nella partecipazione al mercato del lavoro.

Difficile che il trend innescatosi subisca un'inversione di tendenza: nei prossimi mesi è probabile che i dati continuino a peggiorare, aggravando ancora di più la situazione dei giovani e assottigliando ancora di più quella fascia di ragazzi che hanno un lavoro "normale".

Generare il futuro



Paola Vacchina | 19 Marzo 2021

“Occorre promuovere al meglio il capitale umano, la formazione, la scuola, l’università e la cultura e non deludere i nostri giovani costringendoli ad emigrare da un paese che troppo spesso non sa valutare il merito e non ha ancora realizzato una effettiva parità di genere. Ogni spreco oggi è un torto che facciamo alle prossime generazioni, una sottrazione dei loro diritti” (Mario Draghi, Discorso programmatico del 17 febbraio 2021)

«*I sussidi servono a sopravvivere, a ripartire. Ai giovani bisogna però dare di più: i sussidi finiranno e se non si è fatto niente resterà la mancanza di una qualificazione professionale, che potrà sacrificare la loro libertà di scelta e il loro reddito futuri. La società nel suo complesso non può accettare un mondo senza speranza; ma deve, raccolte tutte le proprie energie, e ritrovato un comune sentire, cercare la strada della ricostruzione*» (Mario Draghi; Discorso al Meeting di Rimini, 18 agosto 2020).

Ho deciso di iniziare il mio editoriale facendo riferimento al discorso tenuto da Mario Draghi lo scorso mese di agosto nell’ambito del Meeting di Rimini per poi richiamare il suo discorso programmatico come neo premier il 17 febbraio.

Le parole pronunciate ad agosto sono molto significative e testimoniano l’attenzione costante di Draghi ai giovani, alla necessità di investire sulla loro qualificazione per dare loro prospettive di futuro e libertà di scelta.

Il discorso programmatico è ricco di riferimenti alla necessità di guardare al presente con gli occhi sempre rivolti al futuro. «*Il Governo farà le riforme ma affronterà anche l’emergenza. Non esiste un prima e un dopo. Siamo consci dell’insegnamento di Cavour:”… le riforme compiute a tempo, invece di indebolire l’autorità, la rafforzano”. Ma nel frattempo dobbiamo occuparci di chi soffre adesso, di chi oggi perde il lavoro o è costretto a chiudere la propria attività. (….) Siamo cittadini di un Paese che ci chiede di fare tutto il possibile, senza perdere tempo, senza lesinare anche il più piccolo sforzo, per combattere la pandemia e contrastare la crisi economica. (….) Questa è la nostra missione di italiani: consegnare un Paese migliore*

e più giusto ai figli e ai nipoti»

Draghi ha sottolineato la necessità di "*promuovere al meglio il capitale umano, la formazione, la scuola, l'università e la cultura*" di non "*deludere i nostri giovani costringendoli ad emigrare da un paese che troppo spesso non sa valutare il merito e non ha ancora realizzato una effettiva parità di genere. Ogni spreco oggi è un torto che facciamo alle prossime generazioni, una sottrazione dei loro diritti*".

Il premier ha osservato come "*la diffusione del virus ha comportato gravissime conseguenze anche sul tessuto economico e sociale del nostro Paese. Con rilevanti impatti sull'occupazione, specialmente quella dei giovani e delle donne*" e ha segnalato la necessità di "*investire nella formazione del personale docente per allineare l'offerta educativa alla domanda delle nuove generazioni. In questa prospettiva particolare attenzione va riservata agli ITIS (istituti tecnici). In Francia e in Germania, ad esempio, questi istituti sono un pilastro importante del sistema educativo. È stato stimato in circa 3 milioni, nel quinquennio 2019-23, il fabbisogno di diplomati di istituti tecnici nell'area digitale e ambientale. Il Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza assegna 1,5 md agli ITIS, 20 volte il finanziamento di un anno normale pre-pandemia. Senza innovare l'attuale organizzazione di queste scuole, rischiamo che quelle risorse vengano sprecate*".

Mario Draghi sembra avere le idee chiare sulle priorità politiche. Una di queste finalmente sembra essere quella della necessità di investire sulla formazione dei giovani aumentando le loro possibilità di occupazione con un'attenzione particolare a quella femminile.

Con questo focus ci mettiamo in questo orizzonte, a partire da una analisi degli effetti del Covid sulla condizione giovanile, con particolare riferimento alla formazione ed alle prospettive occupazionali. Un'analisi che vuole però trasformarsi in proposta, indicando possibili linee di azione.

In questa prospettiva i diversi esperti che offrono i loro contributi (economisti, sociologi, demografi, ricercatori sociali, esperti di formazione e di impresa) provano a ragionare attorno ad alcune questioni: c*ome sostenere la crescente fragilità dei giovani nell'attuale situazione sociale e lavorativa? Come agire sui fattori di rigidità del mercato del lavoro e sulle sue palesi contraddizioni per consentire ai giovani e alle donne, spesso altamente qualificati, non solo di rimanere stabilmente nel contesto lavorativo ma di vedere riconosciute le loro competenze? In che modo cogliere le occasioni offerte dal lavoro digitale per valorizzare le competenze dei giovani? Che ruolo può e deve avere la mobilità territoriale per dare opportunità nuove e diverse alle giovani generazioni riavviando anche la mobilità sociale? Ed ancora: che ruolo può avere la formazione professionale per la crescita dei giovani e delle loro competenze anche attraverso esperienze significative di apprendimento per e nel lavoro?*

Iniziano con un'intervista ad Emiliano Manfredonia, il nuovo Presidente nazionale delle Acli, che dopo aver analizzato la situazione sociale e lavorativa in cui si trovano i giovani, osserva tra l'altro come "*sarà fondamentale un serio investimento in infrastrutture e tecnologie per l'apprendimento digitale e per la digitalizzazione che possa facilitare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro con un'attenzione particolare ai più giovani che spesso, dopo la scuola dell'obbligo o dopo aver esaurito un normale percorso di studi, si trovano intrappolati in un limbo che non gli offre occasioni per incrementare qualifiche e competenze ulteriori né prospettive professionali di crescita. Dobbiamo trovare strumenti per scuotere questa realtà di passaggio e riattivare coloro che potrebbero rimanere ai margini*".

Alessandro Rosina (Professore ordinario di Demografia nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e Coordinatore del "Rapporto giovani" dell'Istituto G. Toniolo) osserva come "*i dati dell'Osservatorio giovani raccolti in due indagini ad hoc condotte a fine marzo e a fine ottobre 2020 mostrano come i giovani italiani siano tra i più preoccupati in Europa rispetto all'impatto della pandemia sui propri percorsi lavorativi e sui progetti di vita*". E conclude che "*l'investimento sulle nuove generazioni richiede generosità e intelligenza, perché ha bisogno di risorse economiche e intellettuali, ma richiede soprattutto il riconoscimento che ciò che migliora la capacità di essere e fare dei giovani aumenta in prospettiva il benessere di tutti*".

Gianfranco Zucca (Ricercatore senior IREF) osserva come "*nel complesso gli effetti della crisi occupazionale dovuta all'emergenza sanitaria, almeno fino al secondo trimestre 2020, si sono in prevalenza ripercossi sulle componenti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri), sulle posizioni lavorative meno tutelate e nell'area del Paese che già prima dell'emergenza mostrava le condizioni occupazionali più difficili, il Mezzogiorno; in altre parole, la pandemia sembra aver avuto l'effetto di acuire i divari preesistenti nella partecipazione al mercato del lavoro*".

Per Maurizio Franzini (Professore ordinario di Politica Economica nella Sapienza, Università di Roma e direttore del "Menabò di Etica e Economia") "*la pandemia rende particolarmente importante affrontare il problema dei giovani, e farlo nella consapevolezza che non si tratta di un gruppo omogeneo. È così soprattutto perché le loro condizioni familiari sono molto diverse e molto influenti; non tenerne conto significa spianare la strada a un peggioramento della mobilità sociale. Per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Nella versione approvata a metà gennaio dal Consiglio dei Ministri i giovani sono, giustamente, una priorità. Sarebbe, però, opportuna una maggiore considerazione della loro eterogeneità e, d'altro canto, sembra trasparire una fiducia, forse eccessiva, nell'aumento dell'occupazione come soluzione di tutti o quasi i problemi*".

Per Lara Maestripieri (Ricercatrice in Sociologia Economica presso il Laboratorio di Politiche

Sociali del Politecnico di Milano) "*le conseguenze della pandemia Covid hanno evidenziato i limiti delle politiche di sviluppo fatte negli ultimi anni: settori come il turismo o la ristorazione, per quanto importanti, sono stati particolarmente coinvolti dalla crisi, mentre i lavori ad alta qualificazione hanno tenuto. Le attività di ricerca e sviluppo, i servizi ad alto valore aggiunto, le professioni intellettuali non solo sono stati più protetti grazie allo smartworking durante la fase dell'emergenza, ma sono anche quelli che offrono le migliori condizioni di lavoro. Per questi settori, la formazione è importante e il capitale umano viene valorizzato come risorsa fondamentale del lavoratore: per migliorare la condizione dei giovani, forse, bisognerebbe domandarci perché tra i grandi paesi europei l'Italia ha la percentuale più bassa di questi lavoratori. Investire in attività di servizio e manifattura ad alto valore aggiunto è la chiave per porre le basi per una futura crescita sostenibile e inclusiva verso le nuove generazioni*".

Claudio Gagliardi (Vice Segretario generale di Unioncamere) sottolinea che "*l'urgenza di investimenti strutturali per ridurre lo skill-mismatch, dando concretezza alla parola orientamento e collegandosi stabilmente con il mondo del lavoro, appare ancora più chiara se soltanto si considera la questione demografica: entro il 2025 il sistema Italia sarà chiamato a sostituire oltre 2,6 milioni di lavoratori (indipendenti e dipendenti, inclusa la PA) che andranno in pensione, con giovani a cui in generale serviranno competenze più qualificate. Insieme ai "ristori" bisogna allora pensare a politiche di affiancamento degli imprenditori in difficoltà e, parallelamente, di rigenerazione del tessuto produttivo. Occorrono formazione dedicata per gli imprenditori in attività e percorsi di auto-imprenditorialità per i giovani e per quanti rischiano di rimanere disoccupati. Il futuro deve essere immaginato e progettato dai giovani attraverso la creazione di nuove imprese capaci interpretare i bisogni sociali emergenti, applicare le nuove tecnologie e sviluppare nuovi modelli organizzativi e di business*".

Maria Chiara Prodi (Presidente della Commissione VII "Nuove Migrazioni e Generazioni Nuove" del CGIE, Presidente Acli Francia) nel suo contributo da' spazio alle voci di alcuni giovani che vivono l'esperienza della Acli all'estero (Toronto, Svizzera e Francia) e osserva, riferendosi al ruolo delle Acli a livello internazionale: "*Puntiamo sulla formazione, a patto che sia chiaro che nel mondo che verrà sarà tutto da rifare (compreso cosa e come imparare). Non sfuggiamo al nostro ruolo di accompagnatori, sapendo che l'esperienza acquisita nel mondo precedente non ci garantirà autorevolezza scontata in quello futuro. E, soprattutto, facciamo un'alleanza coi giovani perché il mondo del futuro sia costruito tenendo conto di come lo immaginano loro. Evitarr il sentimento di abbandono e stringere i legami necessari per superare la crisi insieme. Questo il messaggio trasversale con il quale noi, impegnati nella vita associativa, dobbiamo attraversare il guado di questo momento storico*"

Per Riccardo Giovani (Vice presidente FORMA e Direttore Politiche Sindacali e del Lavoro di Confartigianato) "*la pandemia ha accentuato processi già presenti da tempo. Siamo un Paese*

che spende tanto nell'emergenza e assai meno nella programmazione. Da sempre sbilanciati verso le politiche passive e molto meno attenti alle politiche attive. Non possiamo correre ora il rischio di abituarci a diventare una società di sussidiati, una società che pensa a come distribuire la ricchezza senza porsi il problema di come produrla. Per questo è fondamentale investire in modo significativo sull'educazione e sulla formazione professionale, sulle competenze e sulle politiche attive, in primo luogo per preparare realmente i giovani alle sfide del futuro, ma anche per aiutare chi perde il lavoro a sviluppare conoscenze e competenze che impediscano di scivolare ai margini della vita sociale e lavorativa".

Per Simone Romagnoli (Giovani delle Acli di Milano) "*oggi, più che in passato, è essenziale riportare al centro del dibattito pubblico e politico il tema dell'occupazione e della creazione di un mercato del lavoro che sia più equo e sostenibile. In questa prospettiva i fondi di Next Generation EU sono forse l'ultima grande possibilità per affrontare il tema dell'occupazione giovanile puntando su investimenti seri, per il rilancio di un mercato del lavoro più giusto, provando a ridare la possibilità di sognare, ad una generazione che nel domani vede grande incertezza*".

Concludiamo con un'intervista a Michele Tridente (Vicepresidente nazionale dell'Azione cattolica italiana per il Settore Giovani e responsabile del coordinamento giovani del Fiac) che, tra l'altro, parla delle diverse proposte del Consiglio Nazionale dei Giovani che puntano "*a sostenere l'occupazione giovanile a contrastare il precariato lavorativo, partendo dal potenziamento dei servizi per l'impiego e dalla previsione di sgravi fiscali e incentivi per le imprese che ricorrono all'assunzione a tempo indeterminato degli under 35. Per quanto riguarda la scuola e la formazione, abbiamo proposto di investire su strumenti per contrastare la povertà educativa e l'accrescersi della forbice delle disuguaglianze: si tratta di destinare specifiche risorse al sostegno a bambini ed adolescenti a rischio di dispersione scolastica con particolare attenzione ad alcune zone particolarmente svantaggiate del paese e di valorizzare la sinergia tra famiglie, scuole, servizi sociali e comunità".*

La pandemia, i giovani e la mobilità sociale



Maurizio Franzini | 19 Marzo 2021

La pandemia rende particolarmente importante affrontare il problema dei giovani, e farlo nella consapevolezza che non si tratta di un gruppo omogeneo. È così soprattutto perché le loro condizioni familiari sono molto diverse e molto influenti; non tenerne conto significa spianare la strada a un peggioramento della mobilità sociale. Per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nella versione approvata a metà gennaio dal Consiglio dei Ministri i giovani sono, giustamente, una priorità. Sarebbe, però, opportuna una maggiore considerazione della loro eterogeneità e, d'altro canto, sembra trasparire una fiducia, forse eccessiva, nell'aumento dell'occupazione come soluzione di tutti o quasi i problemi..

In Italia, da diversi decenni, il reddito dei figli (meglio: di molti figli) **è inferiore** *a quelli che guadagnavano i rispettivi genitori alla loro età*; inoltre, nel nostro paese, è molto, molto difficile che il figlio di un 'povero' finisca tra i 'ricchi' della sua generazione, e viceversa. In altri termini siamo un paese socialmente immobile in senso sia assoluto (pochi raggiungono posizioni economiche migliori di quelle dei propri genitori) sia relativo (molto difficilmente si occupa, nella scala sociale ed economica, un gradino diverso da quello dei propri genitori).

Vi sono buone ragioni per considerare queste due immobilità problemi molto seri, legati da complessi rapporti di causa ed effetto al funzionamento non soltanto dell'economia ma anche della democrazia.

La pandemia 'trasforma' il futuro, lo rende un tempo diverso, e più temibile. Soprattutto per i giovani che con quel tempo dovranno convivere a lungo e ancor di più per quei giovani che iniziano la loro gara della vita trovandosi alcuni o molti passi indietro rispetto agli altri. Interrogarsi su come la pandemia, con i suoi effetti sul presente, cambia il futuro dei giovani equivale, largamente, a chiedersi che effetti essa avrà sulla mobilità sociale, quella assoluta e quella relativa.

Iniziamo dalla mobilità assoluta. I giovani entrati da poco sul mercato del lavoro sono tra i primi ad avere perso, con l'esplodere della crisi, il posto di lavoro, essendo in gran parte occupati con contratti a termine. Al di là dei danni immediati il rischio è che questa interruzione dell'occupazione peggiori la loro futura carriera lavorativa, con l'esito di perdere terreno – oltre quanto già sarebbe avvenuto – nei confronti delle generazioni precedenti.

I giovani che si accingevano a entrare nel mercato del lavoro e quelli che lo faranno nell'immediato futuro – dunque, in un periodo di recessione o, comunque, di bassa attività economica – avranno anch'essi, stando ai risultati convergenti di molti studi empirici, una carriera lavorativa peggiore e il reddito che guadagneranno nell'intero arco della loro vita lavorativa sarà più basso.

Le ragioni di questi effetti persistenti sulle carriere delle difficoltà immediate – chiamati "effetti cicatrici" – sono diverse; tra di esse vi sono la perdita di competenze e l'insicurezza che, traducendosi in avversione al rischio, spinge ad accettare lavori subito disponibili anche se poco remunerati e con peggiori prospettive.

Se guardiamo ai giovani che sono ancora nella loro fase formativa il danno immediato consiste in un peggioramento significativo del loro apprendimento a causa degli sconvolgimenti nella didattica e nel funzionamento delle scuole. Vi è sufficiente evidenza – basata ad esempio sugli effetti degli scioperi degli insegnanti e su quelli delle vacanze estive – che la riduzione del tempo trascorso a scuola incide sul successo agli esami e sulla futura carriera lavorativa, anche a causa delle ripercussioni che hanno sull'apprendimento e sulle motivazioni gli effetti psicologici negativi derivanti dalla mancata interazione con i compagni e dall'isolamento.

Il peggioramento nell'apprendimento minaccia di trasformarsi, per molti, in un insuperabile ostacolo al raggiungimento, in futuro, di un lavoro e di una vita 'migliori' di quelli dei propri genitori. La mobilità assoluta, per loro, diventa irraggiungibile.

Veniamo ora alla mobilità relativa e alla possibilità che la pandemia accresca la dipendenza del destino economico e sociale dei figli dalle condizioni delle loro famiglie. Questa mobilità ha qualche legame con quella assoluta ma è, da essa, largamente indipendente. Possiamo, infatti, avere mobilità assoluta (tutti stanno meglio dei genitori) e immobilità relativa (i figli occupano lo stesso gradino nella scala sociale che occupavano i loro genitori).

Appare indiscutibile che il danno formativo sarà maggiore *per i bambini e i ragazzi che vivono in contesti familiari svantaggiati*. Lo dimostrano numerose esperienze passate e lo confermano i primi dati sulla pandemia da Covid-19. Quel danno dipende dalla diversa possibilità di sfruttare al meglio la didattica a distanza che è influenzata, principalmente,

dalle condizioni abitative, dall'accesso alle tecnologie digitali e dalla conoscenza che se ne ha, dal supporto che si può ricevere in famiglia e anche dal clima familiare. Tutte variabili collegate al reddito dei genitori e al loro titolo di studio. Rilevante è anche la diversa capacità delle scuole di organizzare la didattica a distanza che, in generale, tende ad essere maggiore nelle scuole in aree più ricche e frequentate da studenti con background familiari migliori.

In queste condizioni rischia di aggravarsi *il già penoso fenomeno della dispersione scolastica* e si rafforza la prospettiva di un maggior tasso di insuccesso scolastico degli studenti svantaggiati. Tutto ciò, in assenza di correttivi, si rifletterà sulla futura carriera lavorativa e la scuola sarà un 'ammortizzatore' poco efficace delle disuguaglianze di partenza.

Ma le origini familiari possono essere rilevanti *anche attraverso canali diversi dall'istruzione*. Vi sono segnali che chi ha origini familiari svantaggiate in Italia soffre una sorta di penalizzazione economica nel mercato del lavoro, anche a parità di titolo di studio: le retribuzioni sono mediamente più basse e il rischio di perdere il posto di lavoro è più alto.

E' plausibile che tra i giovani espulsi per primi dal mercato del lavoro *nel corso di questa pandemia prevalgano quelli che provengono da famiglie povere*. Allargando lo sguardo al lavoro autonomo occorre prestare attenzione anche a un'altra possibile conseguenza della pandemia: il tracollo di molte attività autonome potrebbe significare per molti figli di coloro che gestivano quelle attività il dissolvimento di una prospettiva lavorativa in grado di assicurare un reddito, anche elevato. Paradossalmente la mobilità sociale relativa potrebbe trarne beneficio, anche se marginalmente, ma ciò avverrebbe attraverso il peggior meccanismo: i figli di alcuni benestanti che diventano poveri mentre i figli dei poveri restano poveri. La strada maestra dovrebbe, invece, essere quella che non esclude che i figli dei poveri possano raggiungere e superare almeno qualcuno dei figli dei più ricchi senza che questi ultimi debbano necessariamente veder peggiorare la propria posizione in termini assoluti.

Questi complessi, e nell'insieme non tranquillizzanti, effetti della pandemia sulla mobilità sociale – e, in definitiva, su aspetti rilevantissimi delle disuguaglianze – *non sembrano ricevere l'attenzione che meritano*. Non che manchino, nei più diversi ambiti, le dichiarazioni di preoccupazione per i giovani, ma quasi sempre ad ispirarle è altro da quanto si è appena detto: le disuguaglianze tra giovani e anziani, la presenza di un gran numero di giovani che non studiano e non lavorano (i cosiddetti NEET) e anche altro. Quello che sfugge è che le condizioni e le prospettive dei giovani sono molto diverse, ed è così perché tra i giovani vi è molta disuguaglianza. Lo documenta, ad esempio, uno studio dell'OCSE dal quale risulta che, pressoché ovunque, tra i giovani entrati da poco nel mercato del lavoro le disuguaglianze sono molto ampie, ben più ampie di quelle che si rilevano all'interno di coorti

di età più avanzate. Inoltre, la disuguaglianza tra i giovani tende a peggiorare, generazione dopo generazione, cosicché tra i trentenni di oggi le disuguaglianze sono molto maggiori di quanto fossero 2 o 3 decenni fa. Anche il gruppo dei NEET è tutt'altro che omogeneo: esaminandolo con più attenzione si scoprirebbe che al suo interno vi è chi cerca lavoro e non lo trova, chi il lavoro lo aveva e lo ha perso, chi probabilmente ha un lavoro nero e chi un lavoro non lo cerca e non lo ha mai avuto forse perché non ne ha bisogno. Le condizioni familiari aiutano a comprendere, almeno in parte, queste differenze.

La pandemia rende particolarmente importante affrontare il problema dei giovani, e farlo nella consapevolezza che non si tratta di un gruppo omogeneo. È così soprattutto perché le loro condizioni familiari sono molto diverse e molto influenti; non tenerne conto significa spianare la strada a un peggioramento della mobilità sociale. In questa prospettiva, appare auspicabile una maggiore attenzione alle questioni di cui si è detto in queste note. E ciò vale anche per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Nella versione approvata a metà gennaio dal Consiglio dei Ministri i giovani sono, giustamente, una priorità. Sarebbe, però, opportuna una maggiore considerazione della loro eterogeneità e, d'altro canto, sembra trasparire una fiducia, forse eccessiva, nell'aumento dell'occupazione come soluzione di tutti o quasi i problemi. Non si può certo negare l'importanza di un ampliamento dell'occupazione giovanile, ma per rendere il futuro meno temibile e più giusto per gran parte della *Next Generation* occorre prestare grande attenzione anche a molto altro.

Gioventù bruciata… o come spegnere l'incendio Covid19?



Lara Maestripieri | 19 Marzo 2021

Le conseguenze della pandemia hanno evidenziato i limiti delle politiche di sviluppo fatte negli ultimi anni: settori come turismo o ristorazione sono stati particolarmente coinvolti dalla crisi, mentre i lavori ad alta qualificazione hanno tenuto. Le attività di ricerca e sviluppo, i servizi ad alto valore aggiunto, le professioni intellettuali non solo sono stati più protetti con lo smartworking, ma sono anche quelli che offrono le migliori condizioni di lavoro. Per questi settori, la formazione è importante e il capitale umano viene valorizzato come risorsa fondamentale del lavoratore: per migliorare la condizione dei giovani bisognerebbe domandarci perché tra i grandi paesi europei l'Italia ha la percentuale più bassa di questi lavoratori. Investire in attività di servizio e manifattura ad alto valore aggiunto è la chiave per porre le basi per una futura crescita sostenibile e inclusiva verso le nuove generazioni

Nella cultura popolare si rappresentano le pandemie *come quei momenti storici in cui le diseguaglianze economiche e sociali arretrano di fronte ad un nemico invisibile* che colpisce senza guardare in faccia a nessuno. L'immagine della nera mietitrice, spietata ma imparziale, è purtroppo una semplice retorica dalle fragili evidenze storiche, almeno se guardiamo alle epidemie degli anni più recenti. Del resto, la realtà della pandemia Covid19 che stiamo vivendo ha dimostrato proprio l'impatto dell'epidemia sulle disuguaglianze. Infatti, le necessarie misure di contenimento che si sono applicate per combattere la diffusione del virus hanno avuto effetti economici e sociali dirompenti, aggravando soprattutto le fratture intergenerazionali della nostra società.

Se è vero che è stata la generazione più anziana a essere maggiormente esposta al contagio e al rischio di un'evoluzione della malattia, sono invece state le generazioni dei giovani e giovanissimi a pagare il prezzo più alto, sia in termini di mancata formazione che in un maggiore rischio di perdita del lavoro. I dati forniti da Eurostat a livello europeo sono

impressionanti: l'80% della perdita di lavoro si è verificata nel lavoro a tempo determinato, a cui da sempre sono fortemente esposti i giovani, concentrandosi in particolare in quei comparti come la vendita al dettaglio o le attività manuali non qualificate che richiedono minori competenze ai propri lavoratori.

Allo stesso tempo, la chiusura delle scuole superiori, che si è lungamente protratta nello scorso anno e in maniera diseguale tra territori, ha incrementato le disuguaglianze educative già in essere. Gli alunni delle famiglie più in difficoltà si sono spesso trovati a gestire la didattica a distanza senza la necessaria infrastruttura tecnologica e ambientale: non è solo la mancanza di una adeguata connessione a internet o di un computer personale a limitare le capacità di apprendimento degli alunni più in difficoltà, ma anche l'impossibilità di avere uno spazio privato in cui studiare, di poter contare sull'aiuto dei genitori o dei fratelli nello svolgimento delle attività formative in autonomia, la mancanza di quel supporto dei pari che spesso può essere determinante per evitare un'uscita prematura del sistema scolastico. I giovani, soprattutto se appartenenti alle classi più svantaggiate, si sono trovati a fronteggiare il doppio svantaggio di una scuola sempre più in difficoltà nell'assicurare una loro duratura integrazione nel sistema educativo e l'accesso sempre più difficile al mercato del lavoro. Non sorprende dunque che una delle conseguenze della pandemia sia stata l'incremento esponenziale dei drop out e dei neet, e che questi si concentrino nelle famiglie più svantaggiate.

Non dobbiamo, tuttavia, dimenticare che l'emergenza Covid19 *interviene in una situazione che era già difficile per i giovani italiani*: studi precedenti dimostrano l'incapacità del sistema produttivo italiano di valorizzare le nuove competenze dei giovani, che spesso accettano di rinunciare a parte delle proprie competenze pur di entrare nel mondo del lavoro [1]. Questa condizione, che viene definita di sovraqualificazione, è una condizione strutturale determinata da una domanda di lavoro particolarmente debole sui profili ad alta qualificazione e che si concentra in attività che richiedono un limitato capitale umano per essere svolte. In un articolo del 2020 [2], ho analizzato due delle politiche che principalmente sono intervenute sul tema dei giovani: sia nel caso della Garanzia Giovani che in quello dell'Apprendistato in alta formazione il problema vero è stata la scarsa e debole partecipazione del mondo imprenditoriale a queste iniziative, mentre i giovani rispondono attivandosi con energia e proattività, sapendo valorizzare l'importanza delle opportunità formative offerte da questo tipo di politiche.

Cercare di rispondere alla domanda su come sostenere i giovani in una situazione post-Covid non è dunque per niente semplice, nonostante la grande opportunità offerta dal Recovery Plan. Negli anni scorso, il problema dei giovani è sempre stato narrato – almeno nel dibattito pubblico – come un problema di offerta del lavoro: i giovani non sono sufficientemente attivi, i giovani non hanno le competenze richieste dal mercato, i giovani

sono troppo “choosy” per accontentarsi del lavoro che gli viene offerto. Periodicamente nei giornali vengono pubblicati articoli in cui si rinnova la tesi per cui il lavoro ci sia, ma non la gente disposta a farlo. Questa retorica continua a essere dominante, nonostante le evidenze empiriche che mettono in discussione questi assunti. Un primo punto, dunque, sarebbe quello di provare a cambiare il modo in cui si guarda al problema, spostando il fuoco dai giovani a quello del settore delle imprese.

Che tipo di settore potrebbe offrire quel lavoro qualificato per cui i nostri giovani sono preparati? Quali sono le start-up innovative che possono creare lavoro di qualità per le nuove generazioni? Quale formazione professionale può essere utile offrire nel medio periodo per favorire la digitalizzazione del nostro sistema produttivo?

Le conseguenze della pandemia Covid hanno evidenziato i limiti delle politiche di sviluppo *fatte negli ultimi anni*: settori come il turismo o la ristorazione, per quanto importanti, sono stati particolarmente coinvolti dalla crisi, mentre i lavori ad alta qualificazione (più facilmente erogabili a distanza) hanno tenuto. Le attività di ricerca e sviluppo, i servizi ad alto valore aggiunto, le professioni intellettuali non solo sono stati più protetti grazie allo smartworking durante la fase dell’emergenza, ma sono anche quelli che offrono le migliori condizioni di lavoro. Per questi settori, la formazione è importante e il capitale umano viene valorizzato come risorsa fondamentale del lavoratore: per migliorare la condizione dei giovani, forse, bisognerebbe domandarci perché tra i grandi paesi europei l’Italia ha la percentuale più bassa di questi lavoratori. Investire in attività di servizio e manifattura ad alto valore aggiunto è la chiave per porre le basi per una futura crescita sostenibile e inclusiva verso le nuove generazioni.

Note

[1] Maestripieri, L. and Ranci, C. (2016) *Non è un paese per laureati. La sovra-qualificazione occupazionale dei lavoratori italiani*, Stato e Mercato, 108(2016/3): 425-450. (full-text available on UAB DDD: https://ddd.uab.cat/record/181964).

[2] Maestripieri L. (2020) ‘The Social Investment challenge and young Italians’, in Valentina Cuzzocrea, Barbara Bello, Yuri Kazepov (eds) Italian Youth in International Context. Belonging, Constraints and Opportunities. Abingdon and New York: Routledge, 95-111. https://www.routledge.com/Italian-Youth-in-International-Context-Belonging-Constraints-and-Opportunities/Cuzzocrea-Bello-Kazepov/p/book/9781138488571#sup

Prospettive occupazionali, formazione e condizione giovanile



Claudio Gagliardi | 19 Marzo 2021

Il 2020, l'anno della pandemia, si è chiuso per l'Italia con una perdita di circa mezzo milione di occupati. Insieme ai "ristori" bisogna pensare a politiche di affiancamento degli imprenditori in difficoltà e, parallelamente, di rigenerazione del tessuto produttivo. Occorrono formazione dedicata per gli imprenditori in attività e percorsi di auto-imprenditorialità per i giovani e per quanti rischiano di rimanere disoccupati. Il futuro deve essere immaginato e progettato dai giovani attraverso la creazione di nuove imprese capaci interpretare i bisogni sociali emergenti, applicare le nuove tecnologie e sviluppare nuovi modelli organizzativi e di business".

Il 2020, l'anno della pandemia, si è chiuso per l'Italia con una perdita di circa mezzo milione di occupati. Le prospettive per il biennio 2021-2022 rimangono particolarmente incerte, dipendendo soprattutto dai tempi della campagna di vaccinazioni anti-Covid e dall'andamento della pandemia a livello globale. In ogni caso anche negli scenari più favorevoli è prevedibile che per tornare ai livelli occupazionali del 2019 bisognerà attendere almeno il 2022 [1]. Oltre la metà della perdita occupazionale 2020 riguarda i comparti del commercio e del turismo e ad essere colpiti sono soprattutto i giovani, le donne, i dipendenti con contratti a tempo determinato e i lavoratori autonomi. La pandemia ha causato anche l'incremento delle persone inattive (non occupate e non in cerca di lavoro, spesso quindi scoraggiate dalla crisi), la flessione delle ore lavorate e l'aumento vertiginoso del ricorso alle diverse forme di ammortizzatori sociali [2].

Come cambia la domanda di lavoro dopo la pandemia: rischi e opportunità per i giovani

Sul fronte della domanda di lavoro si è registrata una riduzione del 30% nei programmi di assunzione delle imprese. L'osservatorio di Unioncamere (Sistema informativo Excelsior) [3],

realizzato in collaborazione con Anpal, consente di ricostruire un quadro dettagliato dell'impatto della pandemia da Covid-19 sulla domanda di lavoro, approfondendo anche lo spaccato che riguarda i giovani. Sono stati programmati dalle imprese nel complesso assunzioni per 3,2 milioni contratti di lavoro (inclusi stagionali e collaboratori) [4], ossia 1,4milioni in meno rispetto al 2019 quando superavano i 4,6 milioni. Per i giovani, confrontando i programmi di assunzione 2020 con quelli dell'anno precedente, la diminuzione raggiunge le 350mila unità (-28%, quindi leggermente meglio rispetto alla media).

Complessivamente, la contrazione dei piani di assunzione *ha toccato tutti i settori* ma è stata più marcata nella filiera dell'accoglienza e della ristorazione (-40,7% per gli ingressi previsti) e in alcuni comparti di punta del made in Italy, come la moda (-37,9%). Mentre diminuzioni più contenute si sono registrate nelle costruzioni (-15,9%), nella sanità e servizi sociali privati (-17,1%) e nella filiera agro-alimentare (-19,7%).

Diminuisce la domanda di lavoro, aumentano disoccupati e inattivi, ma parallelamente diventa sempre più stridente il paradosso del mismatch domanda-offerta di lavoro: infatti la difficoltà di reperimento dei profili ricercati è in crescita, avendo raggiunto mediamente il 30% nelle ricerche di personale del 2020 (contro il 26% del 2019) a causa della mancanza di sufficienti candidati per specifiche professioni o comunque di candidati che le imprese valutano adeguati sotto il profilo delle competenze.

Giovani e skill-mismatch

Quali sono i profili professionali e le competenze che le imprese faticano a trovare? Oltre alla questione delle competenze trasversali, richieste ormai per la quasi totalità delle assunzioni e non sempre ritenute adeguate dalle imprese, la pandemia ha reso ancora più evidente il ritardo italiano sulle *competenze digitali* e sui profili professionali delle *discipline STEM* (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Per reagire alla crisi le imprese, infatti, spingono l'acceleratore proprio sulla transizione digitale. Oltre 4 imprese su 10 infatti, secondo le indagini di Unioncamere, investono in trasformazione digitale puntando su nuovi modelli di business, con l'adozione di strumenti di digital marketing, sulle innovazioni organizzative, con l'ampia diffusione nell'utilizzo dello smartworking, o sotto l'aspetto prettamente tecnologico, sull'acquisizione di reti ad alta velocità, sistemi cloud e big data analytics. Per rendere efficaci tali investimenti servono risorse umane con competenze digitali a livello avanzato ed invece solo il 36% della popolazione italiana, secondo i dati OCSE, è oggi in grado di utilizzare Internet in maniera complessa e diversificata (rispetto al 50% di Francia e Spagna o al 70% di UK). E secondo le più recenti indagini Istat [5] anche tra i giovani di 20-24 anni che usano Internet solo il 45,1%

presenta livelli avanzati di competenze digitali (52,3% tra i laureati), mentre il 28% presenta competenze inferiori a quelle di base.

Per 8 assunzioni su 10, poi, sono le competenze green a costituire un fattore strategico di competitività, a livello trasversale nei diversi settori e per una molteplicità di professioni (nuove e soprattutto "tradizionali"). Emerge, infatti, nelle imprese una spinta sempre più evidente verso le logiche *dell'economia circolare*, collegata in primo luogo ai vantaggi competitivi che questo modello assicura in termini di riduzione dei costi, innovazione, crescita della domanda dei consumatori.

Competenze digitali e competenze green, spesso anche insieme, rappresentano dunque per i giovani le principali priorità formative intorno a cui costruire percorsi lavorativi di qualità. Si polarizza e si ricompone la struttura professionale del sistema imprenditoriale italiano con un progressivo *aumento percentuale delle professioni intellettuali, scientifiche, ad elevata specializzazione e delle professioni tecniche, che arrivano a coprire una assunzione programmata su cinque nel 2020*. Aumenta di 1 punto percentuale e raggiunge il 14% anche la quota di laureati richiesta dalle imprese industriali e dei servizi, pur rimanendo lontana dagli standard degli altri paesi Ocse con cui l'Italia si deve confrontare. E se le cause di questi differenziali da un lato sono riconducibili, com'è noto, alle caratteristiche dimensionali, di specializzazione produttiva, di modello organizzativo (e retributivo) delle imprese italiane, dall'altro lato si fa sempre più evidente il problema del disallineamento (quantitativo e qualitativo) rispetto alla domanda del mercato del lavoro dei giovani italiani laureati: questa è sicuramente la prima ragione della difficoltà di reperimento che riguarda ben il 46% delle assunzioni previste per profili STEM.

Incrementare i laureati, specialmente nelle discipline scientifiche, rappresenta perciò una priorità del paese per i prossimi anni.

Altro esempio di evidente mismatch *riguarda la richiesta di specializzazione post-diploma conseguita in un percorso di Istruzione tecnica superiore (ITS*): è quantificato ormai dalle imprese in circa 83mila possibili contratti di assunzione. Ma la crescente domanda espressa dalle imprese per questo canale formativo – spesso preferito soprattutto dalle piccole e medie imprese rispetto alla laurea triennale grazie all'approccio "duale" – rimarrà ampiamente insoddisfatta, superando di molto l'offerta (meno di 4mila i diplomati ITS ogni anno).

Superiore all'effettiva offerta formativa appare anche la quota di assunzioni per la quale è richiesta una *qualifica o un diploma professionale (25%).* Nelle ricerche di personale delle imprese cresce infatti la quota percentuale riservata ad artigiani e operai specializzati (che insieme ai conduttori di impianti e macchine arrivano a coprire 3 assunzioni su 10). Anche questi profili professionali però sono in rapido cambiamento (e per questo difficili da

reperire), sia per la crescente domanda di competenze green (richieste nell'80% dei casi) che per la diffusa digitalizzazione che interessa i processi produttivi.

Per 7 assunzioni su 10 le imprese richiedono anche precedenti esperienze lavorative, che molto spesso i giovani non hanno potuto conseguire. Ciò dimostra come sia sempre più urgente sviluppare nel nostro paese, come già avviene in Germania o in Francia, percorsi di formazione in grado di integrare metodologie di formazione "in aula" con esperienza e apprendimento "sul lavoro".

Promuovere il ruolo formativo delle imprese è una scelta culturale e di politica economica di fondamentale importanza, da sostenere e incentivare a tutti i livelli (normativi, contrattuali, comunicativi), anche perché può contribuire ad affrontare un altro punto critico del nostro sistema produttivo: quello della formazione permanente. Infatti, la formazione nelle aziende per fronteggiare l'obsolescenza delle competenze, secondo i dati raccolti da Unioncamere con le indagini "Excelsior", coinvolge ogni anno soltanto il 29% dei dipendenti (e meno del 16% per quanto riguarda le piccole imprese), quota ben lontana dell'obiettivo europeo del 50% e soprattutto insufficiente per affrontare le grandi trasformazioni digitale e green che la pandemia ha accelerato.

Giovani, nuove imprese e imprenditori innovativi

L'urgenza di investimenti strutturali per ridurre lo skill-mismatch, dando concretezza alla parola orientamento e collegandosi stabilmente con il mondo del lavoro, appare ancora più chiara se soltanto si considera la *questione demografica: entro il 2025 il sistema Italia sarà chiamato a sostituire oltre 2,6 milioni di lavoratori (indipendenti e dipendenti, inclusa la PA)* che andranno in pensione [6], con giovani a cui in generale serviranno competenze più qualificate. Si riuscirà a gestire questa transizione?

Sappiamo, infine, che nell'anno della pandemia hanno chiuso i battenti 273mila aziende (dati Unioncamere) e, sulla base delle indagini Istat, ce ne sono altre 291mila, con 1,9 milioni di addetti, che subiscono la crisi senza riuscire a mettere in atto strategie di reazione efficaci [7].

Insieme ai "ristori" bisogna allora pensare subito anche a politiche di affiancamento degli imprenditori in difficoltà e, parallelamente, di rigenerazione del tessuto produttivo. Occorrono *formazione dedicata per gli imprenditori in attività e percorsi di auto-imprenditorialità* per i giovani (e per quanti rischiano di rimanere disoccupati). Il futuro deve essere immaginato e progettato dai giovani attraverso la creazione di nuove imprese capaci interpretare i bisogni sociali emergenti, applicare le nuove tecnologie e sviluppare

nuovi modelli organizzativi e di business. A questo scopo saranno utili gli investimenti in favore delle reti istituzionali e formative che, sui territori, hanno già dimostrato di poter offrire servizi qualificati per la *promozione e l'accompagnamento di nuova imprenditorialità giovanile, femminile e sociale*. E il terzo settore potrebbe giocare anche in queste reti un ruolo da protagonista.

Note

[1] Cfr. Unioncamere, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia nel medio termine (2020-2024), Roma, 2020 in* https://excelsior.unioncamere.net

[2] Come è noto il Governo, tra i provvedimenti necessari per fronteggiare l'emergenza pandemica sotto il profilo occupazionale e sociale, ha deciso il blocco dei licenziamenti che l'ultima Legge di bilancio ha esteso fino al 31 marzo 2021.

[3] Cfr. Unioncamere, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2020*, Roma, 2021 in https://excelsior.unioncamere.net .

[4] Le informazioni sui flussi delle entrate programmate dalle imprese riguardano le attivazioni di contratti di lavoro (a tempo determinato, a tempo determinato, stagionali, a chiamata, in apprendistato, in somministrazione, di collaborazione coordinata e continuativa ed altri contratti non alle dipendenze) della durata pari ad almeno 30 giorni.

[5] https://www.istat.it/it/files//2019/12/Cittadini-e-ICT-2019.pdf

[6] Cfr. Unioncamere, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia nel medio termine (2020-2024*), Roma, 2020 in https://excelsior.unioncamere.net

[7] *https://www.istat.it/it/files//2021/01/Nota_analisi_Indagine_Covid_imprese_11genn2021.pdf*

Non lasciare nessuno indietro…



Maria Chiara Prodi | 19 Marzo 2021

Puntiamo sulla formazione, a patto che sia chiaro che nel mondo che verrà sarà tutto da rifare (compreso cosa e come imparare). Non sfuggiamo al nostro ruolo di accompagnatori, sapendo che l'esperienza acquisita nel mondo precedente non ci garantirà autorevolezza scontata in quello futuro. E, soprattutto, facciamo un'alleanza coi giovani perché il mondo del futuro sia costruito tenendo conto di come lo immaginano loro. evitare il sentimento di abbandono e stringere i legami necessari per superare la crisi insieme. Questo il messaggio trasversale con il quale noi, impegnati nella vita associativa, dobbiamo attraversare il guado di questo momento storico

Tra le conseguenze della pandemia c'è l'aver accolto due ragazze in più in servizio civile internazionale. La situazione contestuale non permetteva loro di raggiungere la sede prevista, e abbiamo optato per inserirle in Francia. Parto da qui, perché la mobilità nonostante la follia della situazione non si è arresa. I nostri giovani ove possibile viaggiano e ove non è possibile pianificano di viaggiare. Dove è possibile accogliere stagisti, studenti, si fa. Dove non è possibile si prova da remoto (con la possibilità che questo «remoto» metta pochi chilometri o migliaia dal potenziale luogo fisico di incontro).

La tenacia con cui chi è motivato pervicacemente a non mollare resiste è commovente, ma l'indeterminatezza del futuro, dei piani da poter fare plana come un'incognita che appanna le certezze ogni tanto vela lo sguardo. Non c'è una soluzione miracolosa per sopravvivere a questo periodo di pandemia, ma certamente servono due ingredienti congiunti : approfittare di questo tempo per un lavoro in profondità sul proprio orientamento di vita (sui valori esistenziali, sugli obiettivi professionali, sulla comprensione dei propri punti di forza e sulla capacità di riannodare i fili della forza del collettivo) e poter contare su pilastri di comunità che allunghino una mano, con una presa salda, ad indicare che ci sarà anche un dopo.

Siamo arrivati a questa crisi con un sistema già boccheggiante. Per i nostri corpi

intermedi, ma più in generale per l'idea di lavoro e società. Puntiamo sulla formazione, a patto che sia chiaro che nel mondo che verrà sarà tutto da rifare (compreso cosa e come imparare). Non sfuggiamo al nostro ruolo di accompagnatori, sapendo che l'esperienza acquisita nel mondo precedente non ci garantirà autorevolezza scontata in quello futuro. E, soprattutto, facciamo un'alleanza coi giovani perché il mondo del futuro sia costruito tenendo conto di come lo immaginano loro.

P**er questo, permettetemi di chiedervi di non terminare questo articolo** senza aver prima aderito alla campagna «Uno non basta». Una settantina di associazioni giovanili ha usato questi mesi di lockdown per creare una rete capace di creare un impatto, facendo brainstorming tematici e consegnando un Piano Giovani 2021 che possa farci da bussola nella pianificazione del futuro.

Lo hanno fatto giovani in Italia come all'estero, e questo sforzo inedito è nato proprio nel periodo del primo lockdown, quando lo spaesamento avrebbe potuto bloccare la creatività anziché aumentarla, far alzare i muri anziché creare connessioni.

La nostra associazione ha la fortuna di avere molte risorse giovani da attivare e accompagnare, ed è per questo che ho voluto condividere questo spazio con la voce di alcuni di loro, per una testimonianza che si allarghi direttamente alla loro prospettiva.

"*La crisi generata dal Covid-19 ha messo a nudo un sistema di carenze strutturali i cui effetti ricadono sul futuro delle nuove generazioni, soprattutto in relazione all'entrata sul mercato del lavoro, fermandone la mobilità che fino a questo momento ha rappresentato spesso, una via d'uscita allo stallo di livello regionale e nazionale di molti paes*i". Dice **Michela di Marco**, delle ACLI di Toronto, che propone una lettura diversa dell'acronimo che ci lega: "*Nella sigla della nostra Associazione, ACLI, vorrei leggere anche quattro elementi che devono ispirare le nostre azioni: ambizione, coraggio, lavoro, iniziativa. I giovani devono essere ambiziosi, capire che sognare in piccolo o in grande costa esattamente lo stesso, e quindi sognare in grande, anche se spesso richiede enormi sacrifici. Dobbiamo essere coraggiosi: la paura, il timore della sconfitta, il senso di smarrimento, seppur legittimi, devono spingerci a reagire, a trovare soluzioni, a tentare. Il lavoro che è scarso, talvolta un privilegio, elitario, rimane un diritto, di tutti, quindi dobbiamo imparare a inventarlo, reinventarlo, crearlo. Per questo motivo, si ha bisogno di iniziativa: un'iniziativa che deve racchiudere l'intraprendenza, la conoscenza, l'innovazione. I giovani possono farcela, perché sebbene fermi fra quattro soffocanti pareti di una stanza, sono capaci di essere 'mobili', di testa, di abbattere gli spazi con visione e ingegno. Alle istituzioni, il dovere di investire, spendere in formazione: le risorse investite oggi, sono guadagni nel futuro più prossimo, in termini di avanzamento, ricerca, occupazione, competitività*".

Il Covid-19 ha intaccato l'attrattività delle esperienze all'estero per studio o per lavoro? La

risposta che dà una ricerca realizzata da Ipsos per l'Agenzia nazionale per i giovani sulla base di 1.200 interviste a cittadini dai 14 ai 35 anni residenti sul territorio nazionale è: «decisamente no».

Salvo Buttitta, delle ACLI Svizzere, vuole ricordare questi dati. "*L'80% dei giovani si dichiara disposto a fare un'esperienza di minimo un mese all'estero, consapevoli soprattutto del fatto che andare a studiare o a lavorare all'estero è un'opportunità imperdibile per confrontarsi con altre culture e fare nuove esperienze fondamentali per la propria crescita e spendibili poi sul mercato del lavoro. Credo che sia giunto il momento che l'Unione Europea dia una risposta comune a questa esigenza, con politiche a sostegno della mobilità giovanile, perché nonostante la pandemia abbia smorzato i sogni e i desideri, c'è un profondo bisogno di scoprire e di conoscere, di abbattere muri e barriere, di costruire ponti, un ancestrale bisogno di movimento*".

Effettivamente, per chi è alle soglie dell'ingresso nel mondo del lavoro è più dura. "*Quello che molti di noi provano in questo momento è un senso di ingiustizia per le disparità che subiamo soprattutto in merito alla mobilità*", dice **Matteo Moretti** (nella foto), che sta effettuando uno stage in un'Ambasciata straniera dalla sua casa a Civitavecchia. "*Mentre noi giovani siamo a casa e limitiamo, come è giusto che sia, ogni spostamento per proteggere i più vulnerabili a questo virus, le persone che occupano posizioni più consolidate delle nostre riescono – o sono costrette pur non volendolo – a spostarsi per lavoro. Nel periodo dell'inserimento nel mondo del lavoro, quando i rapporti umani sono ancor più importanti che in altri momenti per la nostra futura vita professionale, rinunciamo alla dimensione fisica dei nostri tirocini, del servizio civile o delle nostre prime esperienze di lavoro. Al tempo stesso, persone più grandi di noi che sono già inserite nel mondo del lavoro riescono a muoversi e a viaggiare – o quantomeno a recarsi in ufficio – anche nei casi in cui non vorrebbero farlo ma sono costrette per motivi di necessità. Questo senso di ingiustizia rischia di alimentare lo scontro generazionale di cui si parla tanto e che spesso non esisteva nemmeno, ma che adesso, complici anche la mancanza di empatia e l'assenza di prospettive di investimento sui giovani, sta diventando una profezia che si auto-avvera*".

Se le dinamiche finali saranno percepibili solo a pandemia conclusa, **Sara Fonsato** (nella foto), incaricata per lo sviluppo associativo delle ACLI nella regione francese del Rodano Alpi, ha osservato da vicino come il movimento migratorio degli italiani sia cambiato nel 2020, a seguito e a causa della pandemia credo in due modalità. "*In primo luogo, ha spinto chi non era ancora partito a farlo, per l'aggravarsi della crisi economica già ben presente in Italia, in secondo luogo ha fatto rientrare definitivamente coloro che non erano riusciti in quello che mi piace definire il «sogno migratorio»*". Con questa espressione voglio definire quella voglia di riscatto e di condizioni di vita migliori che l'estero sembra offrire.

Gli italiani invece già residenti all'estero da molti anni (iscritti o non all'AIRE) hanno vissuto momenti di confusione rispetto ai vari decreti ministeriali, che hanno dimenticato o citato in modo confuso gli italiani residenti all'estero, considerati come turisti. Questo ha portato moltissimi a decidere di restare negli Stati di adozione, soprattutto coloro che provengono dal centro e/o dal sud Italia, a causa degli scarsi collegamenti o della necessità di attraversare diverse regioni. Questa situazione ha acuito ancora di più un sentimento già molto forte di abbandono e di indifferenza da parte del governo rispetto a chi non viaggia solo per piacere ma per necessità. Credo sia necessario far capire che la questione migratoria è da prendere realmente in considerazione, e smetterla di non vedere che la migrazione va tutelata, studiata e valorizzata, attraverso una burocrazia più flessibile ed efficace."

Evitare il sentimento di abbandono e stringere i legami necessari per superare la crisi insieme. Questo il messaggio trasversale con il quale noi, impegnati nella vita associativa, dobbiamo attraversare il guado di questo momento storico. Il Centro Altreitalie, che in autunno ha pubblicato la prima ricerca sull'impatto del Covid nelle dinamiche migratorie degli italiani, ci consegna un quadro estremamente chiaro: chi ha già una stabilità personale e professionale si prende la briga di rispondere ai questionari, gli altri non è un questionario che li coinvolge, ma una presenza concreta, un'intermediazione, uno sportello o un telefono da chiamare. Quello che le ACLI fanno all'estero e che devono continuare a fare, con anche maggior impegno, per non lasciare nessuno indietro.

Covid e giovani: misure per sostenere l'occupazione



Riccardo Giovani | 19 Marzo 2021

La pandemia ha accentuato processi già presenti da tempo. Siamo un Paese che spende tanto nell'emergenza e assai meno nella programmazione. Da sempre sbilanciati verso le politiche passive e molto meno attenti alle politiche attive. Non possiamo correre ora il rischio di abituarci a diventare una società di sussidiati, una società che pensa a come distribuire la ricchezza senza porsi il problema di come produrla. Per questo è fondamentale investire in modo significativo sull'educazione e sulla formazione professionale, sulle competenze e sulle politiche attive, in primo luogo per preparare realmente i giovani alle sfide del futuro, ma anche per aiutare chi perde il lavoro a sviluppare conoscenze e competenze che impediscano di scivolare ai margini della vita sociale e lavorativa

Il contesto economico e sociale del dopo Covid subirà profondi mutamenti, nell'organizzazione del lavoro, nella produzione, nei consumi e anche nelle stesse abitudini delle persone. Conseguentemente, occorre avviare importanti investimenti sulle competenze professionali, ad incominciare dall'utilizzo delle tecnologie digitali.

L'attenzione ai giovani rappresenta una priorità per ripartire e, soprattutto alla luce degli effetti della crisi derivante dalla pandemia in atto, non si possono rinviare riforme e misure specifiche che consentano di superare alcune criticità strutturali del nostro Paese, presenti ancor prima dell'epidemia, che riguardano il *mismatch* tra la domanda e l'offerta di lavoro che si traduce in un *mismatch* tra le competenze richieste dal mondo del lavoro e quelle acquisite nel sistema educativo, la carenza nelle competenze STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), le basse percentuali di raggiungimento dei titoli di studio secondari e terziari e, infine, livelli preoccupanti di abbandono precoce degli studi.

Siamo infatti di fronte ad un grande paradosso che è quello di un calo della domanda di

lavoro e di crescita della difficoltà di reperimento di figure professionali e questo riguarda in modo particolare i giovani. La crisi derivante dal Covid si innesta, acuendola, in una situazione già molto difficile per i giovani, soprattutto in alcune realtà territoriali maggiormente marginalizzate.

L'Ufficio Studi di Confartigianato ha evidenziato che nel 2020 il mercato del lavoro ha perso l'1,3% degli occupati con un livello dell'occupazione che è sceso di 300 mila unità. Purtroppo, questo calo ha colpito maggiormente i giovani. Se ci confrontiamo con gli altri Paesi Europei il tasso di occupazione dei giovani fino a 34 anni in Italia è del 40%, oltre 15 punti inferiore al 55,5% della media UE a 27. Il tasso italiano è il più basso tra i 27 paesi dell'UE. Allo stesso tempo, sale la difficoltà di reperimento delle figure professionali ricercate dalle imprese che si attesta al 29,7%, registrando un aumento del 3,3% rispetto al 2019.

La difficoltà è poi ancora maggiore nelle piccole e medie imprese e nelle imprese artigiane dove la difficoltà di reperimento sale del 38,2% nel 2020 segnando un aumento di 5,5 punti rispetto all'anno 2019 (32,8%). Mancano operai metalmeccanici ed elettromeccanici, operai specializzati nelle industrie del legno e della carta, operai specializzati e conduttori di impianti tessile, abbigliamento e calzature, operai specializzati in edilizia e manutenzione degli edifici, conduttori di mezzi di trasporto.

L'analisi dei primi effetti della crisi Covid-19 sul mercato del lavoro oltre a confermare la fragilità del segmento dei giovani, si associa alla debolezza dell'occupazione femminile e del lavoro indipendente, che nel corso del 2020 ha registrato flessioni tra le più accentuate degli ultimi tredici anni, arco di tempo in cui si sono manifestate le tre gravi recessioni del XXI secolo. Sempre secondo recenti dati dell'Ufficio studi di Confartigianato, il segmento delle giovani donne soffre maggiormente, registrando una flessione dell'8,9% a fronte del calo del 3,9% dei giovani under 35 maschi. In tutte le ripartizioni il calo dell'occupazione giovanile femminile è più ampio di quello della corrispondente componente maschile, arrivando in doppia cifra nel Centro (-11,9%) e nel Mezzogiorno (-10,3%). Nell'arco degli ultimi quattro trimestri l'occupazione femminile scende del 3,5% (-344 mila occupate) a fronte del calo del 2% di quella maschile (-278 mila occupati).

Inoltre, per fronteggiare la crisi, le imprese hanno intensificato l'utilizzo delle tecnologie digitali e i trend di lungo periodo stimano che tra il 2020 e il 2024 le imprese richiederanno il possesso di competenze green e digitali sia di importanza intermedia che elevata. Il 59% delle assunzioni nelle PMI richiede competenze digitali, per il 52% skills matematico-informatiche e per il 36% tecnologie 4.0.

Nella direzione di superare queste criticità si debbono focalizzare le prospettive di ripresa del nostro Paese attraverso il rilancio di una istruzione e formazione professionale in grado di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in costante e veloce evoluzione.

Nella definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che il nostro Paese a breve dovrà presentare alla Commissione Europea è di immediata evidenza quanto ci si debba concentrare sull'obiettivo di un tasso di occupazione italiano in linea con la media dell'UE entro la fine del decennio e della necessità di adottare misure e politiche che riguardino la disoccupazione giovanile, compreso il fenomeno dei NEET, e promuovano l'occupazione femminile.

Così come al centro della ripartenza va messa la centralità del lavoro: risorse ed energie importanti vanno allocate per creare impresa, lavoro vero e di qualità, come quello delle PMI. Infatti, se è vero, come è vero, che gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro sono stati pesantissimi, con un impatto particolarmente concentrato sui giovani, è necessario che gli obiettivi di policy siano declinati in concrete azioni per rimuovere gli ostacoli che, da un lato, mettono le imprese di fronte alla mancanza delle figure professionali di cui avrebbero bisogno e, dall'altro, scoraggiano ad assumere.

Non esistono facili ricette, certamente però l'investimento sulla formazione professionale può avere un ruolo determinante per la crescita e l'occupabilità dei giovani. Proprio per questo, la prima misura da attuare è quella di *investire sulle competenze professionali puntando sull'apprendistato*. Ridurre il mismatch di competenze significa intercettare i reali fabbisogni delle imprese e sostenerle concretamente nell'investimento sulla formazione on the job, incentivando il ricorso *all'apprendistato duale*.

Ma ancora prima è fondamentale la previsione di un forte ed efficace sistema di *orientamento scolastico e professionale.* Va avviata una riforma del sistema di orientamento che consenta di guidare i giovani e le loro famiglie verso percorsi formativi che tengano conto da un lato delle attitudini e propensioni personali e dall'altro delle prospettive occupazionali e di lavoro futuro.

Un orientamento efficace e strutturato in tutto il percorso formativo ma con una attenzione specifica nei momenti di passaggio da un ciclo di studi ad un altro (tra le scuole medie e le superiori e tra le superiori e gli ITS e/o l'università) consentirebbe di contrastare alcuni fenomeni preoccupanti come il mismatch di competenze e la dispersione scolastica.

L'attività di orientamento va affidata ad orientatori specificatamente formati e aperta agli stakeholder e al territorio di riferimento. Inoltre, per aumentarne la profittabilità dovrebbe implicare anche una efficace attività di informazione/comunicazione capace di far conoscere realtà formative ancora poco note (si pensi agli ITS) o sulle quali gravano pesanti pregiudizi (Istruzione e Formazione Professionale -IeFP), al fine di farne conoscere le potenzialità.

La formazione professionale, infatti, rappresenta ancora una scelta residuale, come

dimostrato dai primi risultati sulle iscrizioni all'anno accademico 2021/2022 pubblicati dal Ministero dell'Istruzione e dai quali emerge come i Licei, con il 57,8% delle preferenze, si confermino in testa alle scelte delle studentesse e degli studenti. Seguono gli Istituti tecnici, con il 30,3% delle iscrizioni (30,8% un anno fa), e i Professionali, scelti soltanto dall'11,9% degli studenti (12,9% lo scorso anno). In questo ambito andrebbe rilanciata e/o sostenuta anche *l'alternanza scuola lavoro* che, insieme all'apprendistato duale, può portare ad un rinnovato rapporto tra scuola e lavoro.

E' importante il rilancio dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale, anche grazie al sistema di orientamento, in quanto si tratta di percorsi che prevedono in uscita la maggior parte delle figure professionali richieste dalle imprese, collegate alle filiere produttive della manifattura e del Made in Italy, alle nuove tecnologie e che spesso sono figure di difficile reperimento.

La qualità formativa di tali percorsi va assicurata attraverso uno stretto collegamento con i sistemi produttivi strategici dei territori per una facile transizione nel mondo del lavoro, potenziando le attività didattiche laboratoriali e gli strumenti di alternanza scuola-lavoro.

Ancora. L'utilizzo crescente delle tecnologie digitali, intensificatosi durante la pandemia Covid-19, profila una domanda di lavoro caratterizzata da una maggiore diffusione di competenze digitali. Conseguentemente, occorre avviare importanti investimenti sulle competenze professionali, ad incominciare dall'utilizzo delle tecnologie digitali. In tale ottica un obiettivo importante è quello di costruire una filiera della formazione professionale che parta dalle scuole secondarie, compresa la istruzione e formazione professionale, *e trovi il suo completamento negli ITS* che costituiscono un laboratorio per la formazione di nuove competenze e profili professionali.

Infine, c'è un aspetto fondamentale da evidenziare e riguarda l'utilizzo dell'apprendistato come canale privilegiato di accesso al lavoro dei giovani.

Come abbiamo ampiamente evidenziato, le mutate esigenze del post Covid rendono necessario un adeguamento delle competenze professionali. Occorre, quindi, incentivare il ricorso all'apprendistato quale strumento indispensabile per far fronte alle difficoltà per le imprese a reperire manodopera qualificata e quale canale di ingresso privilegiato nel mondo del lavoro. Non solo l'apprendistato formativo, ma anche l'apprendistato professionalizzante, che va sostenuto e rilanciato perché è l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo che esalta il valore formativo del lavoro.

In conclusione, si può dire che la pandemia ha *accentuato processi già presenti da tempo*. Siamo un Paese che spende tanto nell'emergenza e assai meno nella programmazione. Da sempre sbilanciati verso le politiche passive e molto meno attenti alle

politiche attive. Non possiamo correre ora il rischio di abituarci a diventare una società di *sussidiati,* una società che pensa a come distribuire la ricchezza senza porsi il problema di come produrla.

Per questo è fondamentale investire in modo significativo *sull'educazione e sulla formazione professionale*, sulle competenze e sulle politiche attive, in primo luogo per preparare realmente i giovani alle sfide del futuro, ma anche per aiutare chi perde il lavoro a sviluppare conoscenze e competenze che impediscano di scivolare ai margini della vita sociale e lavorativa.

Intervista a Simone Romagnoli: “Next generation EU: un lavoro per tutti i giovani”



Simone Romagnoli | 19 Marzo 2021

Oggi, più che in passato, è essenziale riportare al centro del dibattito pubblico e politico il tema dell’occupazione e della creazione di un mercato del lavoro che sia più equo e sostenibile. In questa prospettiva i fondi di Next Generation EU sono forse l’ultima grande possibilità per affrontare il tema dell’occupazione giovanile puntando su investimenti seri, per il rilancio di un mercato del lavoro più giusto, provando a ridare la possibilità di sognare, ad una generazione che nel domani vede grande incertezza

I Giovani delle Acli pongono da sempre al centro propri percorsi formativi il tema del lavoro con un’attenzione al senso, al significato dell’attività lavorativa. Perché, in un tempo come questo, per un giovane è importante riscoprire la dimensione sociale del lavoro?

Come Giovani delle Acli sentiamo il tema del lavoro molto vicino, per vocazione, storia e tradizione. Oggi, più che in passato, è essenziale riportare al centro del dibattito pubblico – e soprattutto politico – il tema dell’occupazione e della creazione di un mercato del lavoro che sia più equo e sostenibile.

Troppo spesso per le giovani generazioni parlare di lavoro è un tabù. Giovani plurilaureati che si trovano a festeggiare, ad esempio, per uno stage che dovrebbe essere un percorso di formazione, un reale percorso di crescita personale ma purtroppo nel nostro Paese non è così. Ragazze e ragazzi che si formano per anni e il loro know-how non viene nemmeno preso in considerazione.

La ricorrenza di San Giuseppe, specialmente in un tempo emergenziale come quello che stiamo vivendo, non può che far riflettere un’associazione come la nostra sul ruolo che il lavoro ricopre nella vita di ognuno, non solo in termini di sostentamento, ma anche di

realizzazione personale. Parlare di lavoro vuol dire parlare di sogni, di speranze, di progetti di vita; significa chiedere ad un giovane di interrogarsi sul suo domani per fare ogni giorno scelte che sembrano sempre più balzi nel vuoto.

Il grosso *gap* che dobbiamo necessariamente coprire sta proprio qui: lamentarci non è nel nostro stile, la lettera "L" della parola Acli sta proprio ad indicare "Lavoratori" e lavorare è uno stato d'essere: come giovani riteniamo essenziale muoverci nella direzione di quello che è un diritto sancito nel primo articolo della Nostra magnifica Costituzione. Non è il semplice gesto del Lavoro che riteniamo centrale per un giovane, quanto piuttosto l'esperienza formativa e l'importanza sociale che il gesto comporta. Non vediamo futuro, senza lavoro, e non vediamo futuro senza giovani. Parlare di giovani significa parlare di futuro, che può esistere solo passando attraverso l'oggi.

La pandemia che stiamo vivendo sta aggravando ulteriormente la situazione lavorativa dei giovani. Quale futuro?

La crisi economica, causata dal Covid-19, sta colpendo duramente il mondo del lavoro, specialmente le donne e i giovani. Un giovane occupato su sei (secondo i dati dell'ILO) durante la pandemia ha smesso di lavorare.

In Italia a fine 2020 la disoccupazione giovanile ha raggiunto quasi il 30% e la problematica dei NEET (Neither in Employment or in Education or Training) sta assumendo proporzioni preoccupanti facendoci posizionare ultimi in Europa con dieci punti percentuali sopra la media del continente.

Questi dati, alquanto significativi, sottolineano la necessità di soluzioni immediate, atte a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, a condizioni dignitose, garantendone il futuro, da cui dipenderà quello della nostra società. Il rischio, nel caso in cui questo problema venga considerato meno importante di quanto lo sia nella realtà, è quello di esclusione sociale permanente, con rinuncia definitiva a solidi progetti di vita.

Il tema dell'occupazione giovanile non può risolversi senza passare da un dialogo europeo; la Commissione Europea, in una comunicazione al Parlamento Europeo del luglio 2020, scrive: "Lavorare insieme sarà fondamentale. La promozione dell'occupazione giovanile richiede una solida cooperazione tra tutti gli attori, in particolare le parti sociali, il settore dell'istruzione e le organizzazioni della società civile, nonché tra le autorità a livello regionale e locale".

Ritengo quindi che, come per ogni situazione emergenziale, l'Unione possa effettivamente fare la forza: "uniti più di prima" oggi assume una connotazione particolare, in un tempo dove i nazionalismi vengono camuffati da finti patriottismi. Oggi, l'unica risposta che

possiamo darci, nonché unico futuro che, come giovani, possiamo immaginare, si chiama Europa, l'unico nazionalismo nel quale possiamo rivederci, Mondo.

Dobbiamo convincerci, guardando alla Storia, che esistono due modi per uscire dalle crisi: tutti insieme, oppure in un percorso che inevitabilmente sfocerà in una nuova crisi. Ritengo, fermamente, che la risposta alla condizione lavorativa siano gli Stati Uniti d'Europa dove il costo della moneta, del lavoro e della vita siano allineate con le esigenze reali delle persone, quindi dei giovani; ritengo che, ancora una volta, il protagonismo della coesione debba essere strada maestra nella tempesta.

Che ruolo possono avere la formazione professionale per la crescita dei giovani e delle loro competenze anche attraverso esperienze significative di apprendimento per e nel lavoro?

La formazione professionale, nella nostra idea del domani, deve giocare un ruolo centrale. Nel nostro paese, purtroppo, la società divide i percorsi formativi in quelli di serie A e quelli di serie B, senza accorgersi che così facendo distrugge il futuro. Questa concezione "malata" pone il percorso Liceale prima, e Universitario poi su un piedistallo che condiziona le scelte scolastiche di ogni ragazza e ogni ragazzo, spingendoli spesso a fare percorsi solo per "rendere orgogliosi" i genitori, facendo prevalere questo, sui propri sogni e inclinazioni personali.

Ogni anno rimangono vacanti in ogni azienda molti posti di lavoro per mancanza di personale qualificato e questo dato, sommato al dato dei NEET e alla gravità della concezione classista delle offerte formative italiane, è la prova della necessità di riforme urgenti per la scuola e la formazione professionale

Serve un'offerta formativa, come più volte sottolineato da FORMA (associazione italiana degli enti di formazione professionale), capace di rispondere ad una domanda di competenze tecniche e specialistiche ad oggi, come descritto sopra, ancora in grande misura inevasa e di assicurare e sostenere lo sviluppo del sistema produttivo anche nelle regioni in maggior ritardo. Questo sarà possibile con un investimento concreto nell'apprendistato formativo di primo e terzo livello che consente sì il raggiungimento di titoli di studio (qualifica professionale, diploma professionale, specializzazione IFTS e ITS), ma prevede un'importante componente di tempo trascorso in azienda, lavorando per un reale apprendimento.

L'apprendistato deve poi diventare lo strumento principale per entrare nel mondo del lavoro, come è ben descritto dalla proposta "Stage e Apprendistato" promossa dallo "Stagista Frust(a)ato" e dai GD Milano che vede i Giovani delle Acli di Milano primi firmatari,

prevedendo la fine degli stage gratuiti e di quelli extracurricolari, limitando la possibilità di utilizzare i tirocini formativi solo al corso di studi o ai mesi immediatamente successivi.

Alcuni gruppi dei Giovani delle Acli hanno posto l'attenzione sul tema durante la pandemia, vedendo in Next Generation EU una grande occasione. Cosa proponete per sostenere l'occupazione giovanile?

I fondi di Next Generation EU sono forse l'ultima grande possibilità per affrontare il tema dell'occupazione giovanile puntando su investimenti seri, per il rilancio di un mercato del lavoro più giusto, provando a ridare la possibilità di sognare, ad una generazione che nel domani vede grande incertezza.

A ottobre, come Coordinamento di GA Milano, abbiamo redatto un breve appello, presentato a tutti gli Europarlamentari Italiani, dal titolo "Un lavoro per tutti" ponendo l'attenzione sul fatto che troppe volte si sente parlare di "Giovani", ma nel concreto si fa sempre poco per il loro futuro.

Nel documento abbiamo individuato la necessità che lo sforzo comunitario nei confronti dei giovani sia teso a implementare misure strutturali in favore del rafforzamento dell'istruzione e della formazione, del sostegno all'occupazione giovanile, della garanzia di condizioni di lavoro eque e sostenibili e del miglioramento dell'accesso alla protezione sociale.

Importante sarà ragionare sul rafforzamento di "Garanzia giovani" affinché questo strumento non si esaurisca nella creazione di opportunità lavorative di qualità, ma si dispieghi anche in un intenso sistema di prevenzione della disoccupazione e dell'inattività.

Fin dal suo inizio, come Giovani delle Acli, siamo stati parte di #UnoNonBasta portando avanti la campagna lanciata da Visionary Days e Officine Italia per chiedere una risposta concreta, tramite le azioni finanziate con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), alle problematiche che incombono minacciose sul futuro delle nuove generazioni.

Cito questa esperienza perché è stata in grado di creare proposte concrete, scritte da giovani e ampliate grazie all'aiuto di tanti esperti e professori che hanno visto nella campagna una possibilità per il domani. Tematiche come quella dell'occupazione giovanile non si possono risolvere dall'alto o tramite progetti pensati da adulti che "giocano a fare i ragazzi"; ci vogliono tavoli intergenerazionali dove le nuove generazioni possano portare i propri interessi, le incertezze sul domani e una visione diversa del futuro: saremo noi giovani a pagare i debiti di questa emergenza, che ci sia concessa almeno la possibilità di esprimere un giudizio sull'utilizzo dei fondi (che nella maggior parte dei casi vengono utilizzati principalmente per fare debiti senza reali investimenti).

Concludo con la consapevolezza che Next Generation EU non potrà giustificare il proprio appellativo se non si mobiliteranno risorse imponenti anche a favore della vera “Next Generation”, che per l’appunto siamo noi giovani. Solo così potremo assistere ad una ripartenza realmente efficace.

Intervista a Michele Tridente: “I giovani, elemento strategico per lo sviluppo del Paese”



Michele Tridente | 19 Marzo 2021

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento e spesso noi giovani ci sentiamo impotenti di fronte ad esso. Ma tocca immergerci nelle sue sfide che ci spingono a cambiare prospettiva: è compito di ciascuno, non attendere che le cose finalmente si aggiustino, ma metterci in moto per essere costruttori di opportunità senza aspettare che altri lo facciano per noi; se dobbiamo investire, dobbiamo farlo anzitutto su noi stessi, il più grande capitale che abbiamo a disposizione

Il settore giovani dell’Azione Cattolica Italiana sta mettendo al centro dei suoi percorsi formativi il tema del lavoro con un’attenzione al senso, al significato dell’attività lavorativa con attenzione anche al tema della dimensione vocazionale e relazione presente in questa esperienza della vita. Perché in un tempo come questo per un giovane (ma anche per un adulto) è importante riscoprire queste dimensioni del lavoro?

Negli ultimi anni, abbiamo dedicato particolare attenzione al tema del lavoro e ai cambiamenti che lo caratterizzano attraverso specifici focus nei cammini formativi annuali, all’interno dei nostri convegni e seminari e sui social media. Questo perché siamo consci che un giovane che si affaccia oggi al mondo del lavoro si trova di fronte a una realtà difficile, diversa da quella dei nostri genitori o anche solo di chi vi è entrato pochi anni fa, ma nello stesso tempo un “luogo” stimolante in cui maturare la nostra crescita. L’esperienza del Movimento lavoratori di Azione Cattolica aiuta tutta l’Ac a crescere nella consapevolezza di investire su una visione cristiana del lavoro come vocazione a cui rispondere per una piena realizzazione.

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento e spesso noi giovani ci sentiamo impotenti di fronte ad esso. Ma tocca immergerci nelle sue sfide che ci spingono a cambiare prospettiva:

è compito di ciascuno, non attendere che le cose finalmente si aggiustino, ma metterci in moto per essere costruttori di opportunità senza aspettare che altri lo facciano per noi; se dobbiamo investire, dobbiamo farlo anzitutto su noi stessi, il più grande capitale che abbiamo a disposizione.

Ciascuno chiedendosi quali sono i propri talenti, mettendosi a scovare le opportunità a volte faticose e nascoste ma possibili. Non viene chiesto a tutti di "inventarci un lavoro", di creare "start up" innovative o imprese sociali, ma a tutti viene chiesto di fare il proprio compito, svolgendo il proprio lavoro non solo per sé stessi, per il proprio guadagno o la propria realizzazione ma per gli altri.

La pandemia che stiamo vivendo sta aggravando ulteriormente la situazione lavorativa dei giovani. Come sostenere la crescente fragilità dei giovani? In che modo cogliere le occasioni offerte dal lavoro digitale per valorizzare le competenze dei giovani?

È molto importante prestare la massima attenzione alla condizione dei giovani dopo questa fase di pandemia. Perché se è vero che l'emergenza che abbiamo vissuto ha avuto ricadute sanitarie anzitutto sugli anziani, è altrettanto vero che i costi socio-economici saranno sofferti anzitutto dalle giovani generazioni sia nell'immediato per le conseguenze sull'occupazione che in prospettiva per l'ulteriore e inevitabile aumento del debito pubblico.

L'Italia, che ha il livello di NEET più alto d'Europa, ha di fronte a sé la sfida di ridurre il divario generazionale: per rispondervi è necessaria una strategia generale sull'occupazione giovanile e nel contempo occorre dedicare sufficienti risorse alle politiche attive del lavoro, alla formazione e al sostegno alle forme di imprenditoria giovanile e femminile.

Non è superfluo sottolineare che le nuove generazioni sono un elemento strategico per un paese in quanto connaturato alla visione che si ha di esso. Un paese che non si cura dell'impoverimento dello stock di capitale più importante, rischiando di vedere sprecati tutti quei talenti e quelle risorse immateriali che ne fanno la ricchezza, avrà di conseguenza grandi limiti anche nel sostegno alla transizione digitale e ecologica di lungo periodo.

Tra le tante sfide, ci sono certamente delle priorità: un sistema di decontribuzione previdenziale integrale per promuovere occupazione stabile; verificare gli effetti e ricalibrare di conseguenza il modello di garanzia giovani; rivedere profondamente il tema della staffetta generazionale, favorendo l'apprendimento di nuove competenze, soprattutto nella Pubblica Amministrazione (dove il ricambio generazionale favorirebbe enormemente la digitalizzazione); il superamento delle forme contrattuali più precarizzanti e del fenomeno

delle finte Partite IVA.

Il tema della digitalizzazione sarà il tema del presente e del futuro. Lo stesso PNRR dedica molte risorse alla transizione digitale. Noi giovani, che siamo *nativi digitali* e grandi fruitori di tecnologia, siamo chiamati a imparare ad usarla sempre di più a servizio dell'innovazione e della transizione ecologica affinché possa creare maggiore valore aggiunto.

Che ruolo può avere la formazione professionale per la crescita dei giovani e delle loro competenze anche attraverso esperienze significative di apprendimento per e nel lavoro?

Una prima sottolineatura è sul valore di investire in formazione. Non si può parlare di lavoro senza parlare di formazione. Crediamo nel valore dell'impegno e delle competenze e vorremmo istituzioni formative, a tutti i livelli, capaci di trasmettere non solo nozioni, ma soprattutto che aiutino a maturare una preparazione che sia orientata alla responsabilità verso il mondo e verso gli altri, uno stile di dialogo culturale che ci faccia vedere chi ha idee diverse come una ricchezza e lo scambio come un processo che aggiunge valore e non che lo toglie.

La formazione professionale, poi, è stata spesso considerata formazione *di Serie B* rispetto alla formazione liceale con il risultato di un *mismatch* importante tra domanda e offerta di lavoro. Occorre investire sulla promozione di percorsi di transizione scuola-lavoro anche attraverso un miglioramento dell'istruzione tecnica e della formazione professionale. Il Governo dovrebbe poi favorire un dialogo continuativo tra tutti i partner dell'apprendistato per un coordinamento delle decisioni. Per garantire l'occupabilità dei giovani, il contenuto degli apprendistati andrebbe aggiornato continuativamente, trovando il giusto equilibrio tra bisogni specifici delle imprese che offrono gli apprendistati e l'occupabilità degli apprendisti. In tal senso, credo sia importante valorizzare il ruolo delle parti sociali attraverso l'identificazione degli obiettivi prefissati e l'assunzione di responsabilità sul piano attuativo.

Sei Consigliere di Presidenza del Consiglio nazionale dei giovani. Ci puoi raccontare gli obiettivi di questa realtà? Cosa proponete per sostenere l'occupazione giovanile? Cosa proponete per quanto riguarda la scuola e la formazione?

Il Consiglio Nazionale dei Giovani è un organo consultivo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituto con Legge n. 145/2018 e di cui è fondatore anche il Settore Giovani di Azione cattolica. Ad esso è demandata la rappresentanza dei giovani nella interlocuzione con le

Istituzioni per il confronto sulle politiche che riguardano il mondo giovanile. Nel mese di giugno, abbiamo preso parte agli Stati Generali dell'Economia, occasione di confronto tra il Governo e le parti sociali ed economiche per progettare la ripresa del Paese dopo la prima fase dell'emergenza COVID-19.

Tra le diverse proposte per sostenere l'occupazione giovanile, in linea con le priorità di cui parlavamo poc'anzi, vi sono quelle per il contrasto del precariato lavorativo, partendo dal potenziamento dei servizi per l'impiego e dalla previsione di sgravi fiscali e incentivi per le imprese che ricorrono all'assunzione a tempo indeterminato degli under 35.

Per quanto riguarda la scuola e la formazione, abbiamo proposto di investire su strumenti per contrastare la povertà educativa e l'accrescersi della forbice delle disuguaglianze: si tratta di destinare specifiche risorse al sostegno a bambini ed adolescenti a rischio di dispersione scolastica con particolare attenzione ad alcune zone particolarmente svantaggiate del paese e di valorizzare la sinergia tra famiglie, scuole, servizi sociali e comunità.

Per le università, abbiamo proposto di aumentare la dotazione del Fondo Integrativo Statale a 400 milioni di euro per permettere alle Regioni di potenziare il sistema del diritto allo studio (residenze studentesche e contributi alloggio agli studenti; mense universitarie; trasporti locali). E anche lo stanziamento di un fondo finalizzato all'esenzione parziale del pagamento delle tasse universitarie e all'incremento delle borse di studio.

Infine, per superare la frammentarietà e l'assenza di reale progettualità che spesso caratterizzano le politiche pubbliche, abbiamo proposto l'istituzione di un quadro legislativo nazionale di riferimento e piani pluriennali di politiche (non solo quelle più propriamente giovanili) volte a raggiungere obiettivi definiti di sostegno ai giovani.

Stiamo analizzando in queste settimane con attenzione il PNRR: ad oggi, esso è un elenco di sfide ma poco ancora di progetti. La visione c'è ed è chiara: un paese più digitale, più innovativo, più sostenibile. Il tema è provare a perseguire in modo organico e coerente questa visione, attraverso obiettivi chiari e progetti definiti, senza cadere nell'estemporaneità delle azioni non lungimiranti.