

# Giovani e lavoro

*Federico Ghillani*

## **Declinare i temi dei giovani e del lavoro al futuro**

Parlare oggi del futuro della nostra città e del suo territorio significa anzitutto mettere in campo tutte le azioni possibili per far sì che essa possa essere luogo dove i giovani siano in grado di progettare e realizzare i loro sogni, nella convinzione che il capitale umano per ogni società costituisce l'investimento più decisivo.

Cercare quindi di leggere il difficile rapporto che oggi esiste tra i giovani e il mondo del lavoro richiede anzitutto di sfatare il luogo comune secondo il quale mancherebbe chi si occupi seriamente di tali problemi. Vi è sempre stato infatti anche nel variegato mondo sindacale chi ha cercato di capire e di intercettare le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro preoccupazioni dentro un mondo del lavoro che cambiava velocemente, e nel quale oggi le difficoltà sono accresciute dall'eccessiva frammentazione come dalla mancanza di un efficace orientamento scolastico e formativo che non è spesso riuscito a far incontrare la domanda con l'offerta di lavoro.

Occorre poi sia affrontato senza pregiudizi e demagogie il tema del moltiplicarsi delle tipologie dei rapporti di lavoro per capire che questi, solo quando non sono regolarizzati e contrattualizzati hanno esiti controversi. Talvolta possono infatti favorire l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e nell'occupazione, ma il più delle volte hanno dato vita a rapporti di lavoro precari e insoddisfacenti, specie per i giovani e le donne.

Per questo da parte di chi cerca di evitare sempre la strumentalizzazione politica e ideologica di questi problemi, così diffusa specie presso la classe politica del nostro paese, si è da tempo posta la necessità di azioni specifiche dirette alla tutela di questi nuovi lavori e delle figure in essi socialmente

più esposte, fondate sul dialogo e sulla partecipazione, nella convinzione che sia necessario sviluppare invece un sistema che aumenti le grandi potenzialità dei giovani. Il nostro paese non può infatti accettare di vedere i giovani fuggire all'estero o semplicemente relegati ai margini del lavoro o peggio in uscita da esso, e nemmeno pagare oggi il prezzo più alto della crisi. Solo infatti con una nuova cultura del lavoro, con un "di più" di formazione, con l'identificazione di nuove opportunità e con una maggiore attenzione al merito si può cambiare la loro attuale condizione.

Le facce di questo impegno oggi vedono energie e organizzazioni impegnate a ridurre gli ostacoli all'entrata dei giovani nel mondo del lavoro, a riequilibrare i flussi di transito tra scuola università e accesso al lavoro, a ridurre il passo temporale che intercorre tra la fine degli studi e l'inserimento professionale, ma anche a promuovere modelli contrattuali nuovi, che facilitino sia l'inserimento che la permanenza dei giovani nel lavoro, a creare insomma quelle pari opportunità che ora mancano ai tanti che rappresentano il presente e il futuro della nostra terra.

Lo sbocco necessario ancora per larga parte carente nel nostro paese affinché la flessibilità introdotta con tante tipologie di assunzione non continui a trasformarsi in precarietà distruttiva, rimane una regolamentazione contrattuale che renda sostenibili i lavori non-standard attraverso un'adeguata produzione legislativa che coniughi tali forme con le protezioni e le tutele di cui godono tanti gli altri lavoratori, insieme ad incentivi alla loro trasformazione a tempo indeterminato.

Una delle acquisizioni più significative in questo campo è quella del **ruolo necessario e insostituibile della formazione** che rappresenta e ha rappresentato in tante esperienze una scelta vincente; riconoscere, infatti, pari opportunità e merito significa rendere disponibile ai giovani vere occasioni e strumenti e risorse per la formazione che rappresenta spesso l'unica vera possibilità di successo nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Liberare risorse ed energie formative significa sempre e costantemente favorire la crescita e lo sviluppo dell'occupazione giovanile, come hanno ben capito tante istituzioni ed enti locali virtuosi nel nostro territorio, ma occorre fare di più e meglio, favorendo esperienze di dialogo e di incontro tra sistemi scolastici e sistemi formativi, tra sistema di istruzione e sistema economico e produttivo superando i vecchi tabù. Offrire efficienti servizi di formazione, assistenza, informazione e incentivare le imprese ad investire di più nella formazione favorisce sempre la ricerca e creazione di rapporti di lavoro stabili tra i giovani.

Oggi infine, in un contesto che rischia di essere sempre di più caratterizzato dalla ristrettezza delle risorse pubbliche, emerge con chiarezza il nuovo ruolo della bilateralità e dei fondi interprofessionali dove le parti sociali possono collaborare per qualificare valorizzare ed incrementare le competenze dei giovani che si affacciano nel mondo del lavoro, accettando positivamente la sfida del cambiamento e governandola verso flessibilità regolate e riconosciute anche a livello economico senza rigidità e conservatorismi *retrò*<sup>1</sup>.

## **I dati dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro<sup>2</sup>**

Dai dati resi disponibili da Eurostat è dalla metà del 2007 che è ripresa la crescita tutt'ora in atto della disoccupazione giovanile italiana. Secondo l'ISTAT il tasso di disoccupazione giovanile partito da un 19,3% nel febbraio 2007, è progressivamente salito in Italia fino al 29,4 del gennaio 2011. Infatti dall'ottobre 2010 al gennaio 2011 il fenomeno riguardava ormai 3 giovani ogni 10 giovani occupati o in cerca di nuova occupazione, rappresentando una delle situazioni più critiche dell'Unione Europea.

---

<sup>1</sup> Giuseppe Gagliano, "**Felsa la scommessa della CISL, Il mondo del lavoro non-standard a una sola voce**", Edizioni Lavoro.

<sup>2</sup> Pier Giacomo Ghirardini e Monica Pellinghelli, **L'occupazione giovanile in provincia di Parma, Provincia di Parma**, Assessorato Alla Formazione professionale e alla Politiche del Lavoro - Osservatorio sul Mercato del Lavoro – Servizio Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro, Aprile 2011.

Nella provincia di Parma il tasso di disoccupazione giovanile risultava molto al di sotto della media nazionale.

A Parma tuttavia nell'anno più grave della crisi, ossia nel 2009, il tasso di disoccupazione giovanile risultava al 12,7%, pari alla metà esatta di quello nazionale (25,4%), inferiore di ben 7 punti al dato corrispondente rilevato nella media dell'Unione Europea (19,7%) e al di sotto comunque di oltre 5 punti rispetto al tasso di disoccupazione giovanile in Emilia-Romagna (18,3%), sottolineando che la nostra regione figurava, anche in quell'anno, fra le prime in graduatoria per minore disoccupazione giovanile, rivelando un miglioramento costante della posizione della provincia di Parma nelle varie graduatorie con un tasso di giovani inattivi sul 4%.

Anche nel periodo più nero della crisi, quindi, il binomio tra giovani e lavoro nonostante tutto ha tenuto, e anche secondo i dati ISTAT 2010 il nostro territorio ha continuato ad attestarsi ai massimi livelli di occupazione del paese.

Tuttavia proprio a Parma i giovani sono stati le vittime più importanti della crisi se - sempre secondo gli stessi dati - tra il 2008 e il 2009 essa ha causato nel nostro territorio **circa 1.800 giovani occupati in meno**, rivelando che sono stati proprio i giovani e in particolare giovani donne i primi soggetti che all'affacciarsi della crisi sono stati lasciati a casa e a perdere in termini di occupazione, come sono state quelle di solito offerte ai giovani le tipologie di lavoro che hanno iniziato a riprendere nei mesi successivi.

Dall'esame compiuto dal citato OML degli avviamenti al lavoro, che rappresentano l'indicatore di tendenza più significativa per analizzare l'evoluzione congiunturale del lavoro dipendente, in relazione alle unità locali delle imprese e delle istituzioni presenti nella nostra provincia con esclusione delle attività svolte da famiglie e convivenze, è stato possibile osservare le fasi del ciclo economico: tra il 2003 e il 2004 si rileva una diminuzione della domanda di lavoro giovanile con conseguente stagnazione interrotta solo dalla significativa ripresa occupazionale nel biennio 2006-2007, mentre dagli inizi del

2008, con una consistente accelerazione nell'autunno - quando la crisi economico-finanziaria si è manifestata più chiaramente -, si è realizzata un'inedita caduta della domanda di lavoro giovanile che nei primi mesi del 2009 ha toccato il suo punto di minimo per far invece registrare dal mese di ottobre 2009 i primi segnali di una ripresa della domanda di lavoro giovanile che si è protratta fino al mese di settembre 2010 e che è tuttora in atto.

A settembre 2010 gli avviamenti al lavoro corrispondenti a 1.779 unità, sono ritornati sul livello dell'ottobre 2008, ossia all'inizio della crisi, con un notevolissimo recupero cioè della domanda di lavoro giovanile, dato dal recupero costante di «entrate» di nuovi giovani nel sistema produttivo locale che ha prodotto un incremento netto di rapporti di lavoro alle dipendenze per i giovani di 15-24 anni di età, stimato in 1.366 unità, come *saldo fra gli avviamenti al lavoro e le cessazioni dei rapporti di lavoro*, chiari segnali di ripresa dunque, tanto nella domanda di lavoro che in termini di creazione netta di posti.

Dal punto di vista della qualità sempre secondo l'OML "la notevole frammentazione e proliferazione degli istituti che regolano attualmente l'ingresso nel mercato del lavoro impatta primariamente - e per ovvi motivi - sui giovani, e tende ad essere percepita e vissuta in termini negativi di precarietà, dai giovani e dalle loro famiglie, specie nelle fasi di insufficiente crescita economica e di impoverimento delle condizioni salariali." In tempi di crisi è evidente che "il rischio di dover trovarsi ad accettare lavori meno qualificati e meno retribuiti è reale, i periodi di eventuale inoccupazione fra un impiego a tempo determinato e quello successivo possono essere imprevedibili e può diminuire sensibilmente la capacità di sostentamento da parte della famiglia". Per cui "non si può negare l'evidenza che, per una ragione meramente statistica e meccanica, ad una crescita indefinita della quota del lavoro flessibile, tanto negli stock quanto nei flussi di lavoro, finisce per associarsi una crescita del rischio di precarietà del lavoro." Dai dati emerge, infatti, pur con qualche margine di errore che i a Parma i gio-

vani occupati alle dipendenze con uno dei tanti contratti a tempo determinato erano stimabili in circa 3.200 unità nel 2009 (dato medio annuo), ma in aumento rispetto al 2008 quando erano circa 2.800. *"Pertanto i giovani che, in provincia di Parma, avrebbero un'occupazione – dipendente o «formalmente autonoma» – a tempo determinato, - sempre secondo il rapporto dell'OML - sono verosimilmente da stimarsi in circa 4 mila unità nel 2009. Se a questi giovani occupati a tempo determinato si aggiunge il migliaio circa di giovani occupati sì a tempo indeterminato, ma con un part-time, si ha che circa 5 mila dei giovani occupati in provincia di Parma ha una forma di lavoro che i sociologi classificano come «non standard», ossia diversa dal lavoro dipendente a tempo pieno e a tempo indeterminato, verosimilmente poco più della metà dell'occupazione giovanile nel 2009. Il dato si commenta da solo."*

Il raffronto con i dati nazionali consente quindi anche di affermare che se il nostro territorio è stato capace di opporre una migliore reazione a questa difficile situazione ciò è stato proprio grazie alla concertazione attuata dalle parti sociali insieme a tutti gli attori istituzionali, e in modo particolare dell'assessorato alla formazione e politiche attive del lavoro della nostra Provincia, con la quale sono stati messi in rete strumenti e iniziative che hanno consentito di attutire l'impatto complessivo della crisi anche sul lavoro dei giovani.

### **Riaprire le porte del lavoro ai giovani**

Non servono dunque per affrontare un tema tanto complesso, né le piazze selettive né il clamore mediatico di qualche giorno sui milioni di giovani "precari" del nostro paese cui seguono sempre lunghi silenzi. Occorre anzitutto che si smetta tutti di utilizzare il disagio reale dei giovani per alimentare allarmismi indistinti e generalizzati magari rivolgendolo contro sicuri colpevoli, o alimentando l'idea di soluzioni rapide e miracolistiche che non esistono, quando oggi tutti sanno bene che l'origine del problema ha molte e diversificate cause che in questi anni sono state enfatizzate da una crisi economica di origine internazionale che ha colpito con particolare durezza

le parti più fragili del mercato del lavoro italiano e per primi i giovani.

Serviranno pure scelte politiche e sociali nette e finalizzate all'occupazione giovanile, ma esse per essere efficaci esse dovranno essere costruite con un clima di condivisione di obiettivi, coesione sociale e forte cooperazione tra tutti i soggetti sociali, economici ed istituzionali che ci sembra oggi tardi ancora troppo a venire.

Le strumentalizzazioni in chiave politica o ribellistica del disagio giovanile rischiano infatti di bruciare la possibilità che si possa dispiegare un vero protagonismo sociale dei giovani per produrre quei cambiamenti così necessari ad invertire la tendenza negativa di questo tempo, e rischiano di sostituire quell'impegno e quel concorso di soluzioni e idee al quale spesso solitario ci richiama da mesi il Capo dello Stato.

Rilanciare l'occupazione nel nostro paese a partire da quella giovanile e ciò anche a partire dal livello locale, anche quindi a Parma, significa tuttavia innanzitutto rimettere in moto l'economia e sostenere la ripresa attraverso misure di stimolo alla crescita, alla produttività, agli investimenti, italiani e stranieri, alla creazione di nuove imprese, alla riconversione industriale e all'aumento della produttività.

Per favorire l'accesso al lavoro dei giovani è necessario poi agevolare il percorso preparatorio e formativo mediante misure in grado di facilitare la qualificazione, l'inserimento e la stabilizzazione lavorativa, necessaria anche ai fini previdenziali.

È prioritario in tal senso intervenire su due linee di frattura sociale:

- una crescente separazione tra scuola e lavoro che determina una grandissima difficoltà dei giovani ad incrociare la domanda di lavoro;
- un vero e proprio blocco dell'accesso al lavoro, determinato dal protrarsi della crisi economica, che, soprattutto nell'ultimo periodo, ha generato consistenti bacini di disoccupazione e cassa integrazione.

All'interno di questi due fenomeni la flessibilità del lavo-

ro, che all'inizio del decennio aveva permesso l'ingresso nel mercato del lavoro di molti giovani ed era orientata ad una tendenziale stabilizzazione, ha spesso preso la piega ruvida di una temporaneità e di un'incertezza sempre più forte che oggi è oggettivamente sulle fragili spalle di giovani uomini e donne per i quali sembra non ci possano essere prospettive. Situazione grave cui bisogna rispondere in modo univoco, coordinato e deciso, con un solo forte obiettivo da cogliere nei prossimi anni: riaprire le porte del lavoro ai giovani<sup>3</sup>. Ecco alcune delle scelte possibili:

### **Rilanciare l'istruzione tecnico-professionale**

Uno dei punti significativi per rilanciare il raccordo tra istruzione e occupazione riguarda il caso italiano relativo all'istruzione tecnica e professionale. Anche secondo il Piano ITALIA2020 infatti il deficit di profili tecnici e professionali, intermedi (180mila) e superiori, penalizza il paese e il sistema produttivo nella competizione internazionale. Le imprese, da un lato, non trovano forza lavoro qualificata e i giovani, dall'altro, restano disoccupati o inoccupati perché dotati di competenze non o poco spendibili. Pertanto è necessario potenziare l'orientamento e riorganizzare/rilanciare l'istruzione tecnica fino a livello terziario con la creazione degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) nei settori strategici per lo sviluppo (incluso *made in Italy*), rilanciare l'apprendistato di alta formazione e costruire *"percorsi formativi e di istruzione tecnica e professionale nei luoghi di lavoro e in assetto lavorativo"*.

Per l'Istruzione Tecnica, quindi, si imporrebbe:

- il consolidamento della peculiare identità (rispetto a tutta l'istruzione liceale e all'Istruzione e Formazione Professionale);
- l'integrazione sistemica rispetto all'offerta statale/regionale di Istruzione e Istruzione e Formazione Professionale;

---

<sup>3</sup> Giorgio Santini, Segretario Generale Aggiunto CISL, **Riaprire le porte del lavoro ai giovani.**



- la riqualificazione della classe docente, mediante un piano nazionale per lo sviluppo della cultura tecnica che miri a: rafforzare le competenze/conoscenze dei docenti; a modernizzare i laboratori *"in stretto collegamento con la domanda del settore produttivo"*, a rafforzare le esperienze di alternanza, stage e tirocinio e *"il raccordo scuola-impresa attraverso l'istituzione dei nuovi comitati tecnico scientifici"*.

Ai comitati - introdotti con la riforma dell'Istruzione Tecnica e pariteticamente composti da docenti ed esperti del mondo del lavoro, della ricerca, delle professioni- spettano funzioni consultive e di proposta per l'organizzazione delle aree di indirizzo e l'utilizzazione delle quote dell'autonomia didattica. Stabiliscono inoltre i criteri per l'individuazione delle figure di esperti esterni (professionisti, anche non abilitati) che la scuola potrà impiegare mediante contratto d'opera per integrare l'attività formativa e didattica.

Sul riordino e potenziamento dell'istruzione tecnica e professionale, come sull'avvio degli Istituti Tecnici Superiori di settore, molti hanno manifestato il proprio apprezzamento per un progetto di valorizzazione dell'intera filiera tecnico-professionale che assegnasse agli istituti una precisa valenza formativa, delineando e rafforzando così l'alleanza tra conoscenza e professione, tra modelli teorici di apprendimento, abilità e competenze applicative, anche in un'ottica di sostegno attivo, senza subalternità, al mondo produttivo.

Il riconoscimento esplicito e formale, per gli istituti tecnici e professionali, di una *mission* formativa e culturale di rango equivalente a quella dell'istruzione liceale, pur con proprie identità e specificità, è la preconditione necessaria per garantire la pari dignità dei percorsi del secondo ciclo, superando ogni impropria relazione gerarchica tra aree disciplinari e tipologie di istituti.

Tuttavia, affinché non restino sulla carta i principi della pari dignità dei percorsi e del diritto ad avvalersi di una offerta formativa internamente articolata, i cui esiti siano misurabili ed equivalenti rispetto al conseguimento delle competenze chiave di cittadinanza, è necessario che la riforma coinvolga in modo

sistemico e con contestualità tutta l'istruzione secondaria.

Questo è un intervento di riforma necessario, da tempo atteso per corrispondere adeguatamente alle mutate esigenze del contesto socioeconomico ed accrescere il livello culturale e di preparazione degli studenti, sia in funzione della prosecuzione degli studi, sia in vista di un più efficace inserimento nel mondo del lavoro.

Occorre correggere quei limiti, il primo: l'eccessiva proliferazione di indirizzi, che hanno di fatto reso indistinta e confusa l'identità dei percorsi.

Per questo non è più rinviabile un intervento che riporti a razionalità un sistema cui si chiede di assicurare - attraverso l'articolazione dei percorsi di studio - il pieno soddisfacimento della domanda formativa e un'efficace prevenzione della dispersione scolastica.

Se quindi è condivisibile l'avvio della riforma a partire dal prossimo anno scolastico, è però indispensabile che esso rispetti alcune indifferibili condizioni:

- deve coinvolgere contestualmente l'intero sistema, e non solo parti di esso, senza trascurare quello snodo cruciale della formazione professionale, anche per costruire le migliori condizioni di accesso, da parte dei giovani, alle successive opportunità di formazione superiore;

- deve avvenire con la necessaria gradualità, coinvolgendo, pertanto, nel primo anno, le sole classi prime, garantendo per le classi successive la continuità organizzativa e disciplinare. A tal fine si rende necessario modificare entità e tempi della manovra sulla scuola, come da tempo richiesto;

- devono essere emanate, in tempi brevi, le disposizioni ministeriali necessarie per una compiuta definizione del nuovo quadro ordinamentale e per un'efficace azione di orientamento nelle scelte da parte delle famiglie;

- devono essere attivate, stanziando le necessarie risorse, forti e incisive misure di accompagnamento soprattutto per le attività di formazione e di riqualificazione del personale;

- devono essere assicurate le condizioni per un governo ne-

goziato in sede contrattuale dei processi di mobilità connessi alla riorganizzazione, perché su tali materie non sono ammissibili interventi unilaterali.

Avevamo assunto gli obiettivi di un profondo intervento riformatore sottoscrivendo, col precedente Governo, un'Intesa sulla Conoscenza che indicava, fra le priorità, anche quella di una più consapevole e diffusa pratica della valutazione di sistema.

La scuola è un servizio pubblico, elemento di welfare, capitolo importante di investimento; per questo pensiamo che la scuola debba rendicontare l'uso delle risorse che utilizza. Il "bilancio sociale di scuola valorizza il suo operato, lo rende più visibile, lo accredita all'interno, fa apprezzare il lavoro dei suoi operatori. Per questo la valutazione va interpretata come azione di supporto, sostegno e accompagnamento nel continuo processo di apprendimento. Conseguentemente occorre valorizzare il ruolo del Servizio Nazionale di Valutazione, "soggetto terzo", in grado già oggi di formulare "diagnosi" di rilevante valore scientifico non sulle prestazioni ma sul funzionamento del nostro sistema formativo.

Tuttavia, sul riordino del secondo ciclo di istruzione hanno pesato troppo le conseguenze di una manovra che sta creando diffuso disagio nella funzionalità del servizio pubblico. Le misure previste, rispondendo essenzialmente a mere logiche di risparmio, hanno sostanzialmente compromesso, in assenza di interventi correttivi, l'obiettivo di migliorare la qualità dell'offerta formativa, che l'innovazione proposta per il secondo ciclo pur afferma di voler conseguire.

La soluzione dei problemi dovrebbe portare il nostro paese ad una sostanziale svolta nell'investimento sulla formazione che ha visto fin'ora prevalere solo le ragioni economico-finanziarie su quelle della scuola e della sua miglior qualità, recuperando su tali materie la necessaria concertazione interistituzionale<sup>4</sup>.

---

4 Dipartimento Lavoro Formazione Territorio Mezzogiorno, "Osservazioni e Proposte a ITALIA 2020 Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, CISL Roma"

## **Il ruolo importante dell'università**

I rapporti Almalaurea ci consegnano una lettura molto importante di un frammento significativo del nostro mercato del lavoro: la condizione occupazionale dei neolaureati.

La XIII indagine giunta in un contesto particolare che ha visto, alla fine del 2010, l'approvazione della riforma universitaria che inciderà in misura notevole nelle future dinamiche gestionali e didattiche del sistema universitario.

Il quadro di riferimento occupazionale vede, nel nostro paese, una disoccupazione giovanile che ha raggiunto livelli vicini al 30% con la presenza di aree di rischio per molti giovani che non riescono nemmeno ad assolvere l'obbligo formativo e rimangono in un limbo di inattività senza studiare, né lavorare.

L'indagine ci ricorda anche che i giovani, nel nostro paese, continuano ad essere una "risorsa scarsa" e che il numero dei diciannovenni è diminuito del 38% negli ultimi 25 anni.

Un luogo comune che va confutato è che l'Italia sforni troppi laureati: in realtà la crescita dei laureati, significativa negli anni passati, si è arrestata, così come si riscontra una diminuzione nel numero di iscrizioni delle matricole nelle Università. In ogni caso, se vogliamo evidenziare dei numeri esemplificativi, la quota di laureati presenti nel nostro paese è circa la metà dell'obiettivo proposto dalla Commissione Europea nel piano Europa 2020 (il 19% della popolazione di età tra i 30 ed i 34 anni a fronte di un obiettivo del 40%).

Alla scarsità quantitativa dei laureati si affianca la bassa quota di investimenti in istruzione, ricerca e sviluppo che ci mostra come, secondo le documentazioni ufficiali, l'Italia sia al terzultimo posto per finanziamento, pubblico e privato, al sistema universitario cui si affianca una bassa spesa complessiva in ricerca e sviluppo (solo l'1,23% del Pil a fronte del 2,63% , ad esempio, della Germania).

Ma il vero problema, evidenziato dall'indagine Almalaurea è che, nonostante i giovani con una preparazione universitaria siano una quota piuttosto modesta, essi risultano ancora poco appetibili per il nostro mercato del lavoro.

Oltre ai dati dell'indagine Almalaurea è l'indagine Excelsior-Unioncamere a lanciare segnali di allarme: il disallineamento delle competenze dei neolaureati rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro è infatti particolarmente grave.

L'indagine sottolinea l'importanza delle banche dati, nel rafforzare il matching, è stata resa evidente anche dall'assegnazione del Premio Nobel per l'economia a Diamond, Dale, Mortensen e Pissarides che hanno affrontato attentamente le dinamiche e gli strumenti dell'incontro domanda e offerta oltre alle politiche di attivazione dei disoccupati.

Entrando nel dettaglio del Rapporto riscontriamo una situazione di perdurante difficoltà, sia pur con alcuni segnali positivi o almeno di controtendenza.

Aumenta ulteriormente la disoccupazione fra i laureati triennali (anche se in misura inferiore rispetto all'anno passato: dal 15 al 16% (l'anno precedente l'incremento era stato prossimo ai 4 punti percentuali).

La disoccupazione cresce anche fra i laureati specialistici biennali,: dal 16 al 18% (la precedente rilevazione aveva evidenziato una crescita di oltre 5 punti percentuali). Ma cresce anche fra gli specialistici a ciclo unico: dal 14 al 16,5% (rispetto all'aumento di 5 punti percentuali registrato dall'indagine precedente).

Ma i dati che ci preoccupano di più sono quelli che registrano che, ad un anno dall'acquisizione del titolo, diminuisce il lavoro stabile in misura superiore alla contrazione registrata l'anno precedente per i laureati di ogni livello. Contemporaneamente si dilata anche la consistenza del lavoro atipico. La stabilità riguarda così il 46% dei laureati occupati di primo livello e il 35% dei laureati magistrali (con una riduzione, in entrambi i casi, di 3 punti percentuali rispetto all'indagine 2009).

Da seguire con attenzione è poi il campanello d'allarme rispetto alla crescita del lavoro nero tra i laureati del 2007 a quelli del 2009. I laureati occupati senza contratto, a un anno, raddoppiano nel collettivo degli specialistici biennali raggiungendo il 7%; per i laureati di primo livello i "senza contratto"

passano dal 3,8 al 6%; gli specialistici a ciclo unico, che registrano da sempre un valore più elevato, passano dall'8 a quasi all'11%.

Ad essi vanno aggiunte le tante esperienze di stage e tirocini che troppo spesso nascondono un lavoro subordinato a bassissimo o nullo costo per le imprese.

Altro segnale preoccupante è quello relativo alle retribuzioni che, ad un anno dalla laurea, già modeste (pari ai 1.150 euro per i laureati di primo livello e di poco al di sotto di 1.100 euro per i titoli magistrali), perdono ulteriormente potere d'acquisto rispetto alle indagini precedenti: la contrazione lievita fino al 4% tra i triennali e gli specialistici a ciclo unico, al 5% tra gli specialistici biennali.

Particolarmente significativo è poi l'approfondimento sui laureati pre riforma a cinque anni del conseguimento del titolo. Il tasso di occupazione risulta sostanzialmente stabile (l'81%), ma va detto che analizzando i dati più recenti si assiste a un significativo peggioramento, pur con un tasso di occupazione stabile significativa, intorno al 70% degli intervistati.

Il divario occupazionale tra laureati e laureate e le differenze retributive segnalano quanto ancora le donne, in questo caso tra quelle più istruite, siano penalizzate nel mercato del lavoro. Tra i laureati specialistici biennali, a un anno dalla laurea, il divario è di 6 punti percentuali: lavora il 59% degli uomini e il 53% delle donne. Con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo, il divario di genere, lungi dal ridursi, tende in generale ad accentuarsi: ciò non solo per quanto riguarda la quota di occupati ma anche in termini retributivi: a cinque anni dalla laurea, sottolinea Almalaurea, gli uomini guadagnano più delle loro colleghe: il differenziale, pari al 30%, è dato da 1.519 euro per gli uomini e 1.167 euro per le donne.

Anche a Parma il rapporto tra Università e mondo del lavoro risulta ancora insufficientemente strutturato ed è ora affidato a iniziative interessanti, ma ancora troppo sporadiche.

L'Università di Parma conta circa 30.000 studenti e produce circa 5.000 laureati ogni anno (dati 2010) di cui circa la metà

sono donne. È una realtà culturale strategica nel sistema Parma, che produce formazione ad alto livello, ricerca, promuove l'innovazione.

Tuttavia le relazioni tra sistema produttivo, mondo del lavoro ed Università a Parma, sono ancora troppo poco caratterizzate da un approccio sistemico e non creano quel rapporto permanente, di carattere informativo, di indirizzo e prospettiva, che sia capace di incanalare i giovani entro percorsi strutturalmente vicini alle esigenze del mercato del lavoro intellettuale.

Anche in conseguenza di queste scarse sinergie, ancora troppo diffuso è il fenomeno dell'emigrazione intellettuale, che priva la città di alcuni tra gli studenti e i ricercatori migliori, che trovano in altre realtà, soprattutto all'estero, le strade di una qualificazione professionale, che il tessuto economico del sistema Parma non è riuscito a creare per loro.

Occorre quindi sviluppare al massimo un sistema di nuove strutture di collegamento, informazione ed indirizzo tra lavoro, istituzioni, rappresentanza di categorie e i luoghi della formazione superiore ed Università.

Parma deve quindi sviluppare ancora di più la ricerca e l'innovazione, generando contestualmente le condizioni che permettano ai giovani di sviluppare qui, al meglio, le proprie opportunità.

I dati ci mostrano anche una situazione preoccupante per quel che riguarda l'istruzione universitaria come: "ascensore sociale". Troppo spesso infatti nel nostro paese la laurea dei padri è uguale a quella dei figli, con una differenza ancora significativa tra le diverse fasce di reddito nelle famiglie.

Altro segnale di attenzione è quello della crescita dei neo-laureati che trovano lavoro all'estero e che, in un solo anno, sono passati dal 3% del totale al 4,5%. A questo dato si affianca la scarsa attrattività delle università italiane e del mercato del lavoro italiano per quel che riguarda i laureandi ed i laureati provenienti dall'estero.

I dati diffusi dall'indagine confermano pertanto numeri preoccupanti per quel che riguarda il tasso di occupazione dei

neolaureati mentre vi è anche un significativo calo delle immatricolazioni nell'Università statale. Altro dato negativo è la conferma del cronico sottodimensionamento degli investimenti, pubblici e privati, in istruzione, ricerca e sviluppo che ci pone agli ultimi posti dell'Unione Europea.

Nonostante i giovani universitari siano, nel nostro paese, una quota al di sotto della media europea, risultano poco appetibili per il nostro mercato del lavoro con un frequente disallineamento tra le richieste dei mercati del lavoro territoriali e le competenze formate nelle Università.

Bisogna fare molto di più per migliorare i meccanismi di orientamento, collocamento e transizione tra università e mercato del lavoro. Alcune positive norme contenute nel Collegato Lavoro, sulla pubblicità dei *curricula* di tutti i laureati italiani e sulla diffusione di più efficienti strumenti di incontro domanda e offerta, devono trovare infatti una rapida applicazione.

Il mercato del lavoro italiano, anche per le fasce medio-alte è ancora troppo poco trasparente.

Coerentemente con i ripetuti auspici del Capo dello Stato dovrebbe essere riservata all'Università e alla Ricerca italiane la necessaria quantità di risorse, indispensabile anche per valorizzare i meccanismi meritocratici e valutativi presenti nella recente riforma dell'Università<sup>5</sup>.

## **Valorizzare l'apprendistato**

La prima misura per favorire la transizione dei giovani verso un'occupazione stabile è il potenziamento dell'apprendistato.

L'apprendistato professionalizzante deve, infatti, diventare canale di accesso preferenziale al lavoro, vero e proprio "contratto di primo lavoro", anche attraverso il rafforzamento delle incentivazioni (riduzione dell'attuale contribuzione del 10%).

---

<sup>5</sup> Giorgio Santini, "**Dopo la riforma. Riallacciare università e mercato del lavoro**", *Riflessioni sull'occupazione giovanile a margine della presentazione del Rapporto Almalaurea*, CISL Roma



È necessaria una modalità di più agile gestione senza rinunciare alla valenza formativa e valorizzando la via negoziale.

Auspichiamo pertanto che il recente Schema di "Decreto Legislativo - Testo unico

dell'apprendistato", che ha ricevuto la disponibilità di tutte le parti sociali, diventi al più presto operativo al fine di valorizzare la contrattazione collettiva e rendere più semplici le assunzioni di apprendisti ed effettivo l'aspetto formativo anche con l'utilizzo dei Fondi Interprofessionali per la gestione della formazione. Va messo in campo un progetto specifico per l'occupabilità dei giovani, potenziando la formazione/istruzione professionale e l'apprendistato per il diritto/dovere finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale, per contrastare in questo modo la dispersione scolastica e l'inattività.

Necessaria è poi l'estensione dell'alto apprendistato attraverso accordi tra Università, Regioni e Parti Sociali.

In questo contesto sembra infine necessario prevedere e/o rafforzare sistemi di certificazione delle competenze ai fini della valutazione degli esiti dell'apprendimento formale con un'offerta formativa pubblica, ma ancora di più occorre definire misure congrue di monte orari di formazione formali o informali, esterne od interne all'azienda, con un sistema di certificazioni che garantisca una preparazione adeguata al conseguimento delle qualifiche o diplomi professionali e per la ricostruzione/valorizzazione dei percorsi di carriera. Tale misura appare utile soprattutto alla luce delle carriere discontinue e frammentate che spesso caratterizzano il mercato del lavoro di giovani.

### **Credito d'imposta per le nuove assunzioni, valorizzare l'imprenditorialità giovanile, regolare il lavoro accessorio**

Per le aree territoriali a maggiore intensità di disoccupazione, in particolare nel Mezzogiorno, è necessario concentrare le risorse dei fondi disponibili, sul credito d'imposta per nuove assunzioni. Questa importante e positiva misura è stata introdotta, su pressione della Cisl, nel recente "Decreto Sviluppo"

e, insieme ai provvedimenti per stimolare gli investimenti in innovazione e ricerca, rappresenta un significativo volano di opportunità per un lavoro giovanile qualificato, anche per diplomati e laureati.

Vanno poi previste misure specifiche per l'accesso al credito dei giovani e dei lavoratori flessibili e misure di sostegno per l'imprenditorialità giovanile.

Rispetto al lavoro con voucher, va meglio definita e regolamentata la possibilità di utilizzare i "buoni lavoro", per far emergere dal sommerso tipologie di lavoro che spesso coinvolgono i giovani fino a 25 anni.

### **Regolare i tirocini, promuovere dottorati di ricerca collegati al sistema produttivo, potenziare l'orientamento**

Sui tirocini è opportuna una riflessione sull'attuale disciplina, normativa e regolamentare, per apportare correttivi atti a collocare l'esperienza all'interno di un percorso di istruzione e formazione, secondario o terziario, in modo da salvaguardarne la coerenza formativa e favorire l'alternanza tra fasi d'istruzione, di studio e tirocini esterni, per integrare l'istruzione formale col "saper fare" stimolando nei giovani una consapevole scelta professionale e lavorativa.

Riteniamo importante intervenire su età ed esperienze lavorative per porre un freno

all'utilizzo improprio dello strumento. Va reso obbligatorio, per le aziende, reclutare gli stagisti tra gli studenti medi o universitari o comunque nell'arco di un anno dopo la conclusione del ciclo di studi. È necessario definire il tetto massimo di stagisti rispetto al numero dei dipendenti, stabilire il divieto di tirocini gratuiti: ad eccezione dei progetti di alternanza scuola-lavoro dedicati agli studenti delle scuole secondarie e ridurre il limite temporale massimo per la durata dei tirocini.

Per quel che riguarda il dottorato di ricerca esso deve essere maggiormente valorizzato, rafforzando lo strumento delle Scuole di dottorato, anche nella prospettiva di un'apertura ai finanziamenti privati e ad un più stabile rapporto con il siste-

ma delle imprese che, a nostro giudizio, deve rinforzare e non sostituire o subordinare i percorsi di ricerca e formazione dei dottorandi.

Va inoltre perfezionato il raccordo del dottorato con lo strumento dell'apprendistato in alta formazione che può aggiungere allo svolgimento del dottorato di ricerca un'importante componente esperienziale e di specializzazione professionale.

È poi indispensabile operare un riordino dei servizi per l'orientamento, partendo dalle buone pratiche già esistenti in funzione della costruzione di un sistema a rete, i cui nodi siano gli enti locali, le istituzioni scolastiche, gli enti bilaterali, i servizi pubblici e privati per l'impiego, le reti telematiche per l'incontro domanda-offerta come "Cliclavoro", le agenzie formative accreditate, le Università.

Un sistema in grado di gestire strumenti di rilevazione e bilanci di competenze, i cui risultati possano essere veicolati e messi in rete.

### **Contribuzione previdenziale e livello salariale**

Il d.lgs. 276/03 ha meglio regolamentato l'utilizzo delle collaborazioni, in continua crescita dalla seconda metà degli anni '90.

Si deve proseguire sulla linea già avviata negli anni scorsi di una riduzione progressiva della forbice contributiva attualmente esistente, fino alla parificazione contributiva per tutte le forme di lavoro dipendenti ed indipendenti. Ciò È indispensabile, sia per contrastare l'utilizzo non appropriato delle diverse tipologie contrattuali nel mercato del lavoro, connesso ai minori oneri sociali e non alle effettive esigenze dell'organizzazione del lavoro, sia per realizzare il raggiungimento di più elevati livelli di copertura previdenziale. Vanno incentivate le adesioni alle forme pensionistiche complementari, attraverso lo sviluppo della cultura previdenziale e finanziaria e rendendo i lavoratori maggiormente consapevoli delle proprie prospettive pensionistiche legate alla previdenza pubblica e delle opportunità offerte dalla previdenza complementare. In una prospettiva di più lungo termine occorre riflettere sulla capacità del sistema

pensionistico di intercettare e tutelare più' efficacemente i bisogni previdenziali derivanti dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi e dai cambiamenti della composizione sociale e demografica. A tal fine si può immaginare l'istituzione di una pensione di base - o la rimodulazione dell' assegno sociale - il cui ammontare va correlato alla durata della vita lavorativa, valorizzando i periodi di cura familiare, da finanziare mediante il ricorso anche parziale alla fiscalità generale, e a cui aggiungere la pensione contributiva e la previdenza complementare. Vanno, inoltre, immediatamente migliorate le regole della totalizzazione e della ricongiunzione dei contributi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche, rimuovendo i vincoli attualmente esistenti, con particolare riguardo alla possibilità di totalizzare e cumulare integralmente i periodi maturati presso la gestione separata sia ai fini della pensione calcolata con il metodo contributivo sia per la pensione calcolata con il sistema retributivo o misto.

È inoltre necessario individuare percorsi/misure specifiche di formazione i lavoratori flessibili con riferimento, in particolare, ai collaboratori a progetto. Ricordiamo che rispetto al 10% delle entrate derivanti dall'abolizione del divieto di cumulo tra pensioni di anzianità e reddito da lavoro da destinare a iniziative formative degli iscritti non pensionati alla Gestione Separata (ai sensi dell' art. 44 L. Finanziaria 2003) non è stato emanato il decreto attuativo. I proventi derivanti da tale manovra, pari a circa 10 milioni di euro, sono tuttora accantonati all'Inps.

Tutti i periodi di contribuzione alla gestione separata vanno considerati utili ai fini del raggiungimento del requisito per il diritto agli ammortizzatori sociali mentre è necessario regolamentare e ancorare alla contrattazione collettiva la flessibilità per contrastare efficacemente ogni forma di abuso.

Da sempre il sindacato sostiene che chi è flessibile, a parità di mansioni, deve essere pagato di più rispetto a chi non lo è.

### **Ammortizzatori sociali e nuovi bacini occupazionali**

Nell'ambito di un riordino degli ammortizzatori sociali,

ed in particolare del necessario rafforzamento dell'indennità di disoccupazione, è necessario tenere adeguatamente conto delle specificità rappresentate dai lavoratori con contratti temporanei e con carriere discontinue, per i quali va completata l'operazione di estensione delle tutele introducendo una serie di misure organiche volte a delineare un quadro compiuto di garanzie e sostegni per il lavoro flessibile, atipico, parasubordinato iniziando il percorso per la costruzione dello "Statuto dei Lavori", come già delineato da Marco Biagi.

Un problema specifico si pone per i requisiti assicurativi di accesso sia per l'indennità ordinaria di disoccupazione, sia per l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti (che, pur essendo subordinata ad un requisito di sole 78 giornate lavorate, richiede comunque che sia stato versato almeno un contributo settimanale prima dell'ultimo biennio), che vanno dunque abbreviati per i lavori temporanei. In questo ragionamento si inseriscono naturalmente le proposte, viste sopra, relative al computo dei periodi di lavoro con voucher o con co.co.pro. ai fini del raggiungimento del requisito assicurativo.

Infine va rafforzata e portata a regime, superando la sperimentaltà, la specifica indennità di fine lavoro per i co.co.pro. introdotta con la legge 2/2009. A tal fine il finanziamento dell'indennità va reso contributivo, ad esempio destinando ad esso, nell'ambito di un innalzamento dell'aliquota contributiva complessiva, un'aliquota specifica (come già accade con lo 0,72% destinato al finanziamento di maternità, assegno nucleo familiare e malattia).

Per rilanciare l'occupazione giovanile è poi necessario promuovere realmente "il merito" nel nostro paese. La recente Legge detta del "controesodo" contro la c.d. "fuga cervelli" e per il loro rientro in Italia è un segnale positivo anche perché raggiunto con un accordo tra maggioranza e opposizione in Parlamento.

Riteniamo inoltre importante puntare sulle opportunità connesse ai nuovi bacini occupazionali valorizzando, con mirati incentivi economici, i nuovi posti di lavoro legati all'economia

verde e quelli che si creeranno con un'opportuna riqualificazione formativa, salariale e culturale del "lavoro di cura".

### **Coalizioni "operose" per l'occupazione giovanile**

Le nuove tutele per l'occupazione e l'occupabilità giovanile nascono dalla doverosa esigenza di collocare il lavoro all'interno di un quadro di tutele giuridiche, sociali e contrattuali, evitando di inquadrare tali tutele all'interno di una concezione troppo rigida che rischia di ingessarle, compromettendone l'efficacia rispetto ai meccanismi esistenti nel mercato del lavoro restringendo, al contempo le opportunità di accesso al lavoro.

Riteniamo, dunque, che occorra equilibrio nell'utilizzo di nuovi modelli contrattuali tesi non certo a diminuire i diritti, ma ad aumentarne l'efficacia all'interno di un mercato del lavoro sempre più dinamico e flessibile.

Su tutti questi temi le parti sociali insieme a tutte le realtà associative e istituzionali sensibili potranno impegnarsi nella costruzione e nel rafforzamento di ampie "coalizioni operose", per promuovere e realizzare le scelte politiche e operative necessarie per rispondere all'emergenza giovanile, facendo leva sulla responsabilità civile e sociale di ogni soggetto rappresentativo, coinvolgendo le comunità locali e le famiglie e creando opportunità concrete di impegno diretto dei giovani in prima persona.

È pertanto auspicabile che si riesca promuovere anche nella nostra provincia un **Forum per il lavoro dei giovani** coinvolgendo, in un'alleanza positiva, i sindacati, le reti associative, la scuola, l'università, il mondo produttivo, le istituzioni locali<sup>6</sup>.

### **Conclusioni**

A mo' di conclusione, con la consapevolezza della complessità del tema che richiede l'impegno di tutti in un lavoro di rete, riportiamo qui uno stralcio del contributo scritto da un giovane ricercatore parmense del Dipartimento delle politiche del lavoro

---

<sup>6</sup> "Riapriamo le porte del lavoro ai giovani", Documento della Segreteria Confederale CISL, Roma 2011

ro della CISL nazionale insieme ad un collega: "La crisi globale ci obbliga a ricercare e costruire alternative, a prospettare un cambiamento che sappia fare leva sulla fiducia, a partire dalle giovani generazioni. Lavorare per la costruzione del futuro dei giovani non significa prospettare soluzioni lontane o utopiche, ma investire in un cambiamento soprattutto di tipo relazionale: ricostruire spazi e tempi per la socio-abilità, per lo sviluppo educativo, formativo, professionale, di sensibilità e competenze. Si tratta di impostare uno sforzo culturale ambizioso e al tempo stesso realistico al fine di cogliere l'occasione della crisi per ricominciare a pensare il futuro valorizzando temi cruciali come la qualità delle competenze e dello sviluppo del capitale umano<sup>7</sup>."

Tabelle e grafici (OML - Ghirardini-Pelinghelli, 2011)

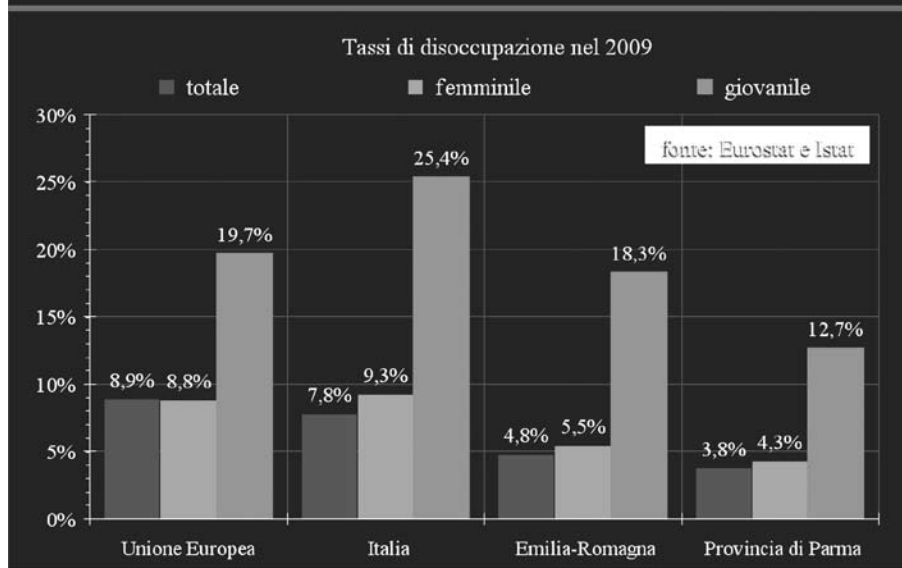
TAV. 1



7 Francesco Lauria e Lorenzo Lusignoli, "Giovani, lavoro, dimensione sociale: quali riflessioni per un dialogo tra generazioni?" CISL Roma

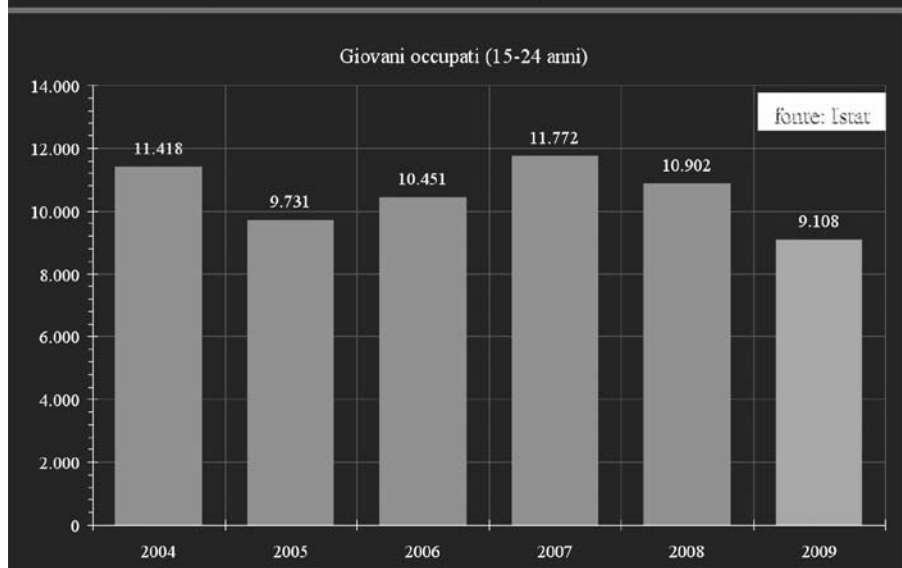
TAV. 2

In provincia di Parma nel 2009 si registrava metà della disoccupazione totale, femminile e giovanile italiana



TAV. 3

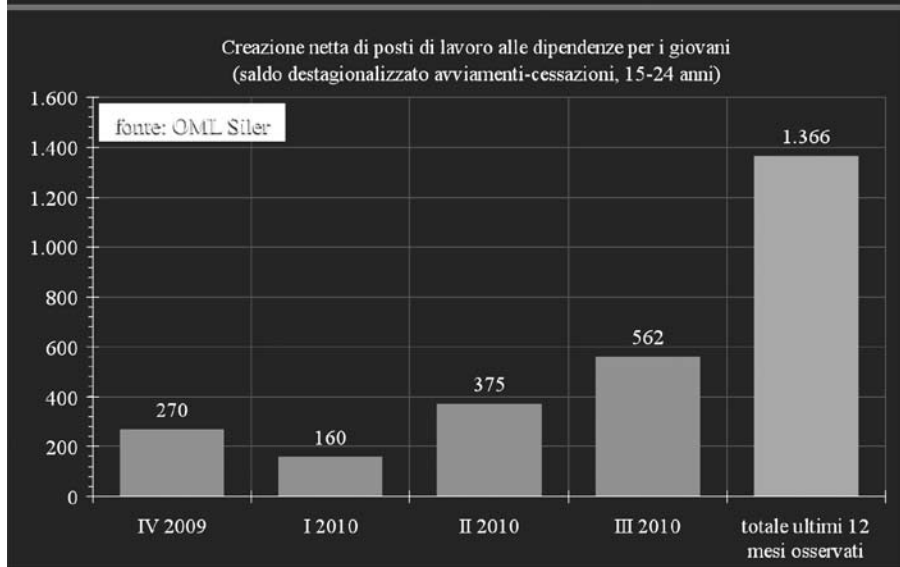
Fra 2008 e 2009 circa 1.800 giovani occupati in meno come conseguenza della crisi in provincia di Parma





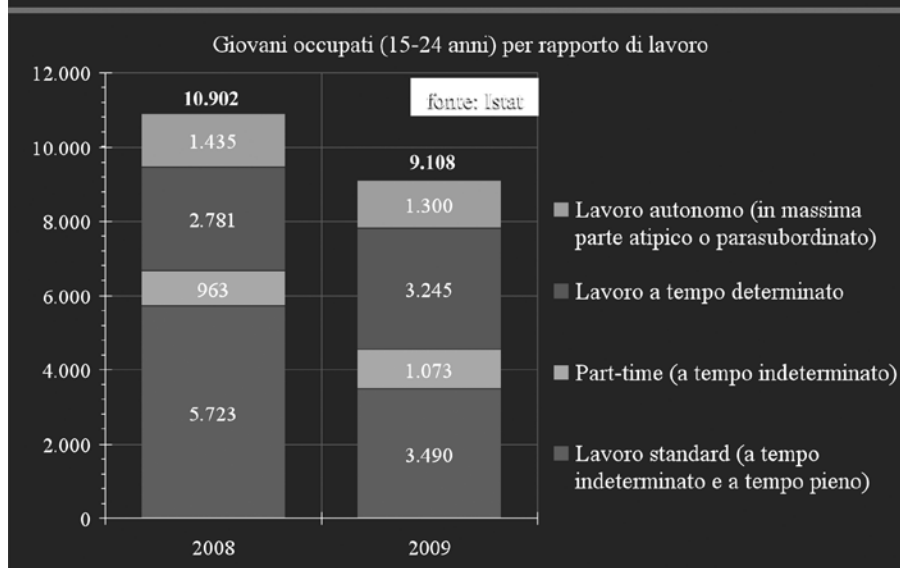
TAV. 4

## Negli ultimi 12 mesi di ripresa sono stati creati 1.400 posti di lavoro alle dipendenze ricoperti da giovani



TAV. 5

## In provincia di Parma circa la metà dei giovani lavora come dipendente o autonomo con «rapporti flessibili»



*Si ringrazia la Provincia di Parma e in particolare l'Assessore alla Formazione professionale e alle Politiche del Lavoro Manuela Amoretti per la disponibilità a riportare parti del Rapporto curato da Pier Giacomo Ghirardini e Monica Pellinghelli, **L'occupazione giovanile in provincia di Parma, Provincia di Parma**, Assessorato alla Formazione professionale e alle Politiche del Lavoro - Osservatorio sul Mercato del Lavoro – Servizio Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro, Aprile 2011*