

# L'impiego vien lavorando

«In Italia manca l'idea di costruire validi percorsi di transizione dalla scuola al mercato». Il professor Michele Tiraboschi spiega perché per invertire il trend della disoccupazione giovanile serve una svolta culturale

**L**E RISORSE PRINCIPALI DI UN'AZIENDA competitiva hanno difficoltà ad essere reperite sul mercato e questo causa un altissimo tasso di disoccupazione giovanile nonostante la rilevante domanda di competenze fresche da parte delle realtà produttive. Un'anomalia soprattutto italiana, dove però esistono strumenti per introdurre nel mercato del lavoro giovani in crescita umana e professionale. Strumenti che ad oggi, per ragioni culturali, hanno difficoltà ad essere realmente efficaci. Ci riferiamo, innanzitutto, al contratto di apprendistato, un contratto che «nella sostanza è scuola, è università, è studio», come spiega a *Tempi* il professor Michele Tiraboschi, allievo di Marco Biagi e consigliere del ministro Sacconi. Un contratto che coniuga il lavoro e la formazione, disciplinato inizialmente da una legge del 1955 che attribuiva alle aziende anche il compito di formare i giovani secondo quello che è stato chiamato learning by doing. Il contratto di apprendistato per il ministro Sacconi, e per il suo consigliere, dovrebbe essere il canale principale e privilegiato per introdurre i giovani nel mercato del lavoro. Ma non si tratta solo di uno strumento di placement, ovvero di collocamento. È uno strumento che, nella sua attuazione, introduce un cambio culturale per lavoratori e aziende: chi inizia a lavorare imparando si abitua a imparare lavorando, e così dovrebbe fare tutta la vita, in un'economia della conoscenza che l'Ue ha l'ambizione di far diventare la più grande al mondo.

**Professor Tiraboschi, come mai in Italia, come lei ha recentemente ricordato, l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro si realizza tardi, con percorsi spesso scarsamente qualificanti e privi di prospettive di inserimento?**

In Italia manca l'idea di costruire percorsi - solidi e formativi - di transizione dalla scuola e università al mercato del lavoro, due mondi ancora oggi chiusi e separati. Manca una vera rete di attori impegnati per

realizzare un incontro dinamico tra domanda e offerta di lavoro. I giovani, veri protagonisti, non hanno orientamento e fanno scelte educative e formative senza conoscere il mondo che li aspetta dopo lauree e diplomi. Finora è anche mancata informazione puntuale e tempestiva sui reali fabbisogni delle imprese e quindi sui settori che chiedono forza lavoro. È pur vero che molti giovani intraprendono percorsi di studio, anche universitari, senza solide prospettive occupazionali. Se è vero che la laurea può essere un vantaggio competitivo sul mercato del lavoro in molte zone del paese, non è altrettanto vero che la scelta universitaria sia, per sé, garanzia di buona occupazione. I giovani rifiutano il lavoro finché non incontrano il "posto buono", aspettando un contratto a tempo indeterminato, che è sempre meno la regola nei mercati globali. I giovani, ma in generale la nostra cultura, trascurano che proprio il lavoro è un'occasione per orientarsi, formarsi e, naturalmente, entrare prima nel mercato. E non, come accade oggi, con cinque o sei anni di ritardo rispetto ai coetanei inglesi, o tedeschi.

**Come si spiega l'altissimo tasso di disoccupazione giovanile (circa 30 per cento) rispetto al tasso di disoccupazione generale (8,7 per cento)?**

I giovani restano troppo a lungo sui banchi di scuola e università forse senza interrogarsi davvero su che cosa li aspetta nel mercato del lavoro. Si diplomano e si laureano non solo senza aver maturato le competenze chiave che servono alle imprese, ma anche senza averne mai incontrata una, senza sapere come si sta in azienda, senza conoscere le logiche del mercato. Sono risorse che al mercato del lavoro non interessano. E che quindi restano disoccupate. In altri paesi, penso ad esempio alla Germania, il tasso di disoccupazione dei giovani è quasi pari a quello degli adulti. Qui è passata l'idea, sul piano culturale prima che giuslavoristico, che il lavoro sia una leva per formarsi e che, anche attraverso

un contratto di lavoro, si possano crescere, educare i giovani e creare le professionalità che servono al mercato e alla competitività del paese. Per farlo utilizzano strumenti che pure abbiamo anche noi, come il preziosissimo apprendistato.

**L'apprendistato non è solo strumento di placement. Ci spiega la sua valenza formativa per i giovani?**

Il contratto di apprendistato consente ai giovani non solo di muovere i primi passi in modo sicuro nel mondo del lavoro, ma anche e soprattutto di acquisire e sviluppare competenze, conoscenze e abilità facilmente spendibili in futuro e ricercate dal sistema produttivo. La grande potenzialità dell'apprendistato, così come concepito dalla riforma Biagi, risiede proprio nell'integrazione virtuosa tra due mondi tradizionalmente separati, la scuola e il lavoro. Il secondo rappresenta l'occasione educativa e formativa per eccellenza: nell'impresa il giovane segue un percorso di crescita personale e professionale, a contatto con chi opera sul campo e con le dinamiche del mondo del lavoro.

**Cosa pensa del canale della formazione professionale, in particolare in Lombardia (dove è piuttosto valido e attivo)?**

Innanzitutto direi che la formazione non è mai solo "formazione", ma è sempre "istruzione e formazione", come peraltro riconosciuto dalla legge. Si tratta di un canale potenzialmente prezioso, ma che oggi, per la qualità dell'offerta, a partire dalle strutture presenti sul territorio nazionale, non realizza i suoi obiettivi. In Italia la Ifp regionale resta una scelta di serie B, per coloro che rifiutano il modello, eletto a perfezione, della istruzione statale, in primis quella liceale. Un primo passo sarebbe lavorare per la "pari dignità" di questo canale, rispetto agli istituti tecnici e professionali. Ma questo non può essere fatto senza riqualificare le strutture, l'offerta didattica, che sia in sintonia con i fabbisogni territoriali delle imprese.

**Ritiene che una deregolazione della società, come quella operata negli Stati Uniti alla fine degli anni Ottanta, possa produrre effetti positivi anche sui problemi occupazionali?**

Non credo che la soluzione al problema dell'occupazione, giovanile e non, passi per la deregolazione della società, piuttosto che per l'adozione di un modello di flessicurezza come quello danese, o tanto meno per l'introduzione del contratto unico a tutele progressive, di cui tanto si è parlato negli ultimi mesi e che ora si scopre non essere poi così unico. La crescita dell'occupazione può essere favorita solo attuando dei validi e moderni percorsi di transizione tra il mondo della scuola e quello del lavoro.

**Giuseppe Sabella**

**I NUMERI**

**L'INGRESSO**

**In ritardo rispetto agli altri paesi**

In Italia i giovani iniziano a lavorare con grave ritardo rispetto ai coetanei di altri paesi: in media, l'età del primo impiego è 22 anni, contro i 16,7 anni dei tedeschi, i 17 degli inglesi e i 17,8 dei danesi. Per "giovani" si intende la fascia di età 15-24 anni (dalla scuola secondaria al primo impiego), in Italia solitamente si parla di giovani intendendo l'età 15-30 (o 35).

**NORD SUD**

**Un paese a due velocità**

Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni è pari al 29 per cento, con punte vicine al 40 nelle regioni meridionali (il tasso di disoccupazione generale è dell'8,7).

**NEL GUADO**

**Né disoccupati né in formazione**

Il 24 per cento dei giovani italiani tra i 14 e i 29 anni non è ufficialmente né occupato, né coinvolto in percorsi di istruzione e formazione. Un milione e mezzo di italiani hanno rinunciato a cercare un'occupazione.

**STAGISTI**

**L'esercito dei trecentomila**

300 mila stagisti, ma di questi solo uno su dieci può contare in una assunzione, alla fine del tirocinio.

*(Fonti: Istat, Ocse, Elaborazione Adapt)*



Sotto, il professor Michele Tiraboschi, già allievo di Marco Biagi e oggi consulente del ministro Sacconi

