

Riforme (apparentemente) lontane e occasioni vicine

di Raffaella Di Toma

Quasi ogni giorno le rilevazioni statistiche ci raccontano sempre lo stesso dato: la disoccupazione giovanile in Italia è altissima, al 29,5% secondo i più recenti dati Istat, rispetto a un tasso della disoccupazione totale pari all'8,5%. Il 30% dei giovani occupati di età compresa tra i 15 e i 29 anni ha un contratto a termine, contro l'8% del resto della popolazione.

Come se ciò non bastasse, sempre l'Istat mette nero su bianco dati non meno allarmanti sul lavoro dei laureati: poco più del 65% di essi svolge un lavoro per il quale era richiesto il titolo di studio posseduto, mentre appena il 56% riscontra una completa coerenza tra il titolo e il lavoro svolto. Con percentuali di poco migliori per i laureati nei corsi lunghi.

Eppure molte aziende italiane incontrano persistenti difficoltà nel trovare le figure da assumere: nel 24,9% dei casi per una ridotta presenza delle figure professionali richieste e addirittura nel 37,7% a causa della mancanza della qualificazione necessaria.

Tutti segnali evidenti di un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e, quindi, di un mancato raccordo tra sistema educativo e formativo e mondo del lavoro, percepito dai giovani e dalle loro famiglie ben al di là di ogni indicatore statistico.

Difficile resistere alla tentazione di invocare l'urgenza della riforma di turno che, in un attimo, risolverebbe ogni male. Molto più facile, e soprattutto più utile, sarebbe però guardare bene ciò che oggi è già davanti a noi per darci la possibilità di intervenire direttamente, noi per primi, per cambiare quei dati che tanto ci preoccupano.

Ormai da diversi anni, infatti, l'autonomia didattica degli atenei e la riforma Biagi hanno messo nelle mani di università e imprese strumenti formidabili per avvicinare davvero formazione universitaria e mercato del lavoro.

È il caso dell'apprendistato di alta formazione, introdotto dall'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003, che consente ai giovani di essere assunti dalle imprese, in tutti i settori di attività, con un contratto finalizzato all'acquisizione, in un ambiente di lavoro, anche di un titolo di studio universitario. Eppure, nel 2007, soltanto il 4,7% del totale degli apprendisti era rappresentato da laureati, circa mille persone nell'ambito di una sperimentazione sull'alta formazione promossa dal Ministero del lavoro.

Il legislatore, con l'art. 23 della l. n. 133/2008, è successivamente intervenuto per dare nuovo slancio all'apprendistato di alta formazione prevedendo che, in mancanza delle opportune regolamentazioni regionali, le istituzioni formative e i datori di lavoro possano agire in modo autonomo attraverso specifiche convenzioni bilaterali.

Di più, il recente piano di azione *ITALIA 2020* per l'occupabilità dei giovani, firmato insieme dai Ministri dell'istruzione e del lavoro, ha indicato la via maestra per affrontare il problema della disoccupazione giovanile nella integrazione tra apprendimento e lavoro. Proprio ciò che si realizza con l'alto apprendistato, non a caso evidenziato come una delle priorità da rilanciare, insieme a un ripensamento del sistema educativo e formativo nell'ambito di un nuovo e più integrato rapporto con il mondo del lavoro.

Ecco allora che le premesse necessarie sono davvero già tutte a disposizione di quanti vogliano agire in concreto, e subito, per investire sui giovani e offrire loro reali prospettive di sviluppo

personale e professionale. Non solo. Per aumentare la qualità del capitale umano a disposizione delle imprese e quindi la loro stessa competitività sui mercati, avvalendosi, oltre che delle agevolazioni economiche e normative consentite dalla legge, anche e soprattutto delle elevate competenze didattiche e scientifiche fornite dalle università. Ancora, per avvicinare la formazione universitaria ai reali fabbisogni occupazionali del tessuto produttivo locale e accompagnare i giovani nella scelta di percorsi di studio in grado di assicurare reali sbocchi lavorativi. Piuttosto che limitarsi a osservare i dati passivamente, meglio dunque passare all'azione e provare a sfruttare le potenzialità dell'apprendistato di alta formazione. Cogliendo tutti gli elementi di innovazione contenuti nell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 e portandoli nella realtà quotidiana di istituzioni formative e imprese.

È abbastanza singolare, a questo proposito, che tra le principali cause della limitata attuazione di questa innovativa tipologia contrattuale vengano abitualmente indicate la sua presunta complessità e la presenza di un quadro normativo di riferimento incerto. Singolare, appunto, quando il più delle volte si lamenta invece l'eccesso di regolamentazione e di burocrazia quale tiratissimo freno ad ogni iniziativa individuale.

Gli spazi lasciati aperti dalla riforma Biagi e dall'autonomia didattica degli atenei, al contrario, esaltano al massimo, nell'apprendistato di alta formazione, le capacità e le responsabilità di tutti gli attori coinvolti nel costruire percorsi formativi più al passo con i tempi e davvero vicini alle esigenze dei giovani, delle loro famiglie e della società in generale.

Le rilevazioni statistiche, poi, potranno forse raccontarci scenari diversi e più confortanti sul futuro dei nostri giovani.

Raffaella Di Toma

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia