

**Il lavoro di monitoraggio di ADAPT sullo stato di reale attuazione di Garanzia Giovani consegna uno scenario ancora una volta poco incoraggiante.**

**Nelle scorse settimane si è potuto assistere ad alcune migliorie apportate al portale nazionale. Il 18 settembre, infatti, il sito web [www.garanzigiiovani.gov.it](http://www.garanzigiiovani.gov.it) presentava per la prima volta una maschera di filtro per una ricerca avanzata tra le diverse proposte di lavoro o di tirocinio.** Le funzioni introdotte permettono ora o una selezione tramite una parola chiave oppure una ricerca per qualifica e luogo. Si tratta di un accorgimento che sembra tener conto di quanto indicato dal gruppo di ricerca ADAPT alcuni mesi fa in un apposito [decalogo](#). Si consente finalmente così ai giovani che si interfacciano al portale in cerca di una offerta di potersi orientare in maniera più funzionale tra il *maremagnum* di *vacancies* inserite in modo piuttosto disordinato nel portale web.

**La possibilità di filtrare le proposte è l'unica buona notizia da evidenziare. Per il resto, infatti, Garanzia Giovani sembra ancora molto lontana dall' offrire uno standard di servizio di qualità.**

Nel ventesimo rapporto elaborato dal Ministero del lavoro si legge in nota che le offerte di lavoro rimangono pubblicate sul portale per un massimo di sessanta giorni. Dalla ricognizione effettuata dal gruppo di ricerca di ADAPT risulta che al termine di questo periodo gli annunci vengono eliminati dal portale. Una simile scelta, però, pare priva di senso. Se infatti la *vacancy* non viene adeguatamente coperta, perché eliminarla dal portale? Significa togliere una opportunità che potrebbe essere colta da qualche ragazzo. Se si vuole offrire un servizio di qualità non serve mettere "la scadenza" alle offerte di lavoro o di tirocinio, bensì è necessario (e opportuno) verificare concretamente quante di queste sono andate a buon fine e dunque possono essere eliminate dal portale nazionale. In altre parole si tratta di monitorare il *matching* tra domanda e offerta dando conto dell'effettivo successo della Garanzia Giovani. Inoltre, un monitoraggio di questo tipo darebbe maggior fiducia proprio a chi si iscrive all'iniziativa, mostrando che non si tratta dell'ennesimo sito a "caccia di cv", bensì di un portale serio e funzionante. Non solo. *Ex post* si potrebbe avere il polso della situazione sul reale andamento del progetto europeo.

**Il monitoraggio di ADAPT rivela, poi, che alcune delle offerte di lavoro sono state effettivamente già rimosse dal sito web determinando un effetto forse non previsto.** Ora, infatti, gli annunci non sono più ordinati cronologicamente cosicché a pagina 450 del portale è possibile ritrovare offerte del 26 di settembre, dopo circa una ventina di pagine su cui sono invece riportate offerte risalenti al mese di agosto. Probabilmente, una volta cancellate le *vacancies*, all'

interno della banca dati si è generato un meccanismo del tipo “*fill in the gaps*”, il posto dell’ offerta “scaduta” una volta liberato viene ceduto alla nuova, senza un criterio che non sia quello del mero “riempimento” di uno spazio lasciato vuoto. Le conseguenze di un simile automatismo non sono di poco conto. Da un lato, infatti, sarà assai improbabile che un giovane scorra 450 pagine alla ricerca di un annuncio più recente rispetto a quelli letti in precedenza. Dall’ altro, il monitoraggio sulla qualità delle offerte di volta in volta inserite nel portale diventa praticamente impossibile. Se, infatti, gli annunci più recenti vanno a “riempire i buchi” degli annunci scaduti senza un ordine preciso è di fatto impraticabile ogni tipo di analisi. Sul punto, quindi, sarebbe necessaria una ulteriore modifica da parte dei gestori del sito. Se non è possibile sapere il destino delle offerte eliminate dal portale, almeno si mantenga l’ ordine cronologico di inserimento in modo tale da permettere ai giovani di avere sotto mano gli annunci più recenti e a chi monitora il sito, la qualità di quel che viene offerto.

**Altri forti dubbi sul significato e lo scopo del portale nazionale provengono dalla lettura attenta delle FAQ pubblicate dal Ministero** che, in teoria, dovrebbero accompagnare giovani e aziende nell’ accesso all’ iniziativa. Ecco cosa si trova ai punti 26 e 29.

**26) Sono un’ azienda e vorrei aderire a Garanzia Giovani. Dopo aver compilato il modulo di adesione, qual è l’ iter successivo?**

Con le tue credenziali potrai accedere all’ area riservata per inserire le offerte di lavoro indicando nel form d’ inserimento dell’ offerta che si tratta di un’ offerta “Garanzia Giovani”. **Per usufruire delle agevolazioni previste dal Programma è necessario che l’ azienda attivi una delle misure incentivate, a favore di un giovane Neet, tra i 15 e i 29 anni, che ha aderito all’ iniziativa Garanzia Giovani, sostenuto il primo colloquio di orientamento presso uno dei Servizi per l’ impiego e firmato il patto di servizio.**

**29) È possibile candidarsi direttamente alle *vacancies* pubblicate nel portale nazionale, portali e regionali o mediante altre modalità individuali?**

**È possibile accedere alle *vacancies* pubblicate, ma è indispensabile aver aderito precedentemente all’ iniziativa Garanzia Giovani, sostenuto il primo colloquio di orientamento presso uno dei Servizi per l’ impiego e firmato il patto di servizio.** Il SPI deve essere a conoscenza dell’ avvenuta stipula del contratto.

**La lettura delle FAQ conferma che il sito nazionale altro non è che una vetrina. Il rischio**

**però è quello di generare ulteriore confusione.** Le aziende che pubblicano un annuncio e i ragazzi che rispondono attraverso la funzione “contatta” non possono incontrarsi direttamente, se vogliono usufruire dei reciproci vantaggi di Garanzia Giovani. L’intermediazione deve essere sempre filtrata da un servizio per l’impiego. Nulla di male, in questo, visto che lo scopo primario dell’ iniziativa europeo non è sussidiare l’occupazione, bensì migliorare i sistemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Quel che non torna è che un simile scopo “vetrina” del portale nazionale non è chiarito sin da subito. Il rischio è duplice. Tanto per le aziende quanto per i giovani il passaggio presso i servizi per l’ impiego può esser letto come un ulteriore onere “burocratico”. Sarebbe opportuno non relegare questo aspetto centrale alle sole FAQ, ma mettere ben in evidenza quale è il senso della pubblicazione di un annuncio e di risposta.

Passando da una analisi qualitativa ad una quantitativa, il gruppo di ricerca di ADAPT alle soglie della pubblicazione del diciannovesimo report ha rilevato una continua crescita della domanda di profili medio-bassi che complessivamente arriva a sfiorare il 90% sul totale delle offerte. Dunque, solo poco più del 10% è riservato a profili alti.

Tabella 1- Garanzia Giovani: livello profili ricercati

PROFILI RICERCATI		
Profili alti	507	12,81%
Profili medi	1650	41,68%
Profili bassi	1802	45,52%
TOTALE	3959	100,00%

Fonte: analisi dati ADAPT su portale [www.garanzigiovani.gov.it](http://www.garanzigiovani.gov.it).

Tengono ancora testa gli “addetti”. Su un campione pari a circa il 50% delle offerte totali presenti sul portale, il 32% è rivolto a questa categoria professionale “poco chiara” dato l’ indefinitezza propria del termine. Trattasi, in verità, di mansioni tipicamente riservate a profili medio-bassi come ad esempio: incaricati alla logistica, ai fast food, alle pulizie. Seguono gli impiegati, gli operai, gli ingegneri e gli agenti di commercio, i responsabili dell’ apparato amministrativo, programmatori, ragionieri contabili e saldatori.

Tabella 2 – Figure maggiormente ricercate

DETTAGLIO FIGURE RICERCATE		
Addetti	472	31,49%
Impiegato (back-office, front-office, logistica)	240	16,01%
Operaio	226	15,08%
Ingegnere	162	10,81%
Agente di commercio-figure tecniche commerciali	118	7,87%
Segretario/a-impiegato amministrativo	49	3,27%
Programmatori	83	5,54%
Contabile/ragioniere	90	6,00%
Saldatore	59	3,94%
CAMPIONE CONSIDERATO (38% delle offerte)	1499	100,00%

Fonte: analisi dati ADAPT su portale [www.garanzigiovani.gov.it](http://www.garanzigiovani.gov.it).

Riguardo alle tipologie contrattuali offerte, è ancora al primo posto l'offerta di contratti a tempo determinato che arrivano a toccare il 76% sul totale delle offerte presenti. Critica la percentuale di tirocini e di apprendistato che rispettivamente arrivano a coprire *appena* il 2% e il 5% sul totale.

Tabella n. 3 - Tipologie contrattuali offerte

TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
Tempo determinato	2956	74,67%
Tempo indeterminato	626	15,81%
Apprendistato	34	1,36%
Tirocinio	211	5,33%
Lavoro autonomo	33	1,34%
Collaborazione	56	1,41%
Lavoro accessorio	3	0,08%
TOTALE	3959	100,00%

Fonte: analisi dati ADAPT su portale [www.garanzigiovani.gov.it](http://www.garanzigiovani.gov.it).

Le Regioni più "attive" nella pubblicazioni di offerte di lavoro continuano ad essere collocate nel Nord Italia, prima è la Lombardia con un buon 35% sul totale, seguono il Veneto, l'Emilia Romagna e il Piemonte, chiudono Valle D'Aosta con sole 5 proposte di lavoro e Molise, con solo 1 *vacancy* pubblicata ormai da mesi.

**Umberto Buratti**

ADAPT Senior Research Fellow

*@U\_Buratti*

**Carmen Di Stani**

Scuola internazionale di Dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro

*@Camerndst89*

**Giulia Rosolen**

Scuola internazionale di Dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro

*@GiuliaRosolen*

Scarica il pdf 