

La Youth Guarantee e il possibile ruolo delle agenzie per il lavoro. «We NEET you»

di Giulia Rosolen

Nell'ambito della *Youth guarantee* l'Europa dovrebbe mettere a disposizione del nostro Paese circa 400-600 milioni di euro. Secondo le stime dei nostri Ministeri per aumentare significativamente il numero delle assunzioni dei giovani dovrebbe essere stanziato annualmente circa 1 miliardo di euro. Non agire in questa direzione comporterebbe costi ancora maggiori. Secondo l'Istat, i giovani che non studiano e non lavorano nel nostro Paese sono circa due milioni. Se li mettessimo tutti insieme costituirebbero la seconda città italiana per numero di abitanti. Una città invisibile, che ci costa 26 miliardi l'anno, l'1,7% del Pil. Negli ultimi vent'anni ogni ricercatore che è andato a lavorare fuori dai confini nazionali ha comportato per il nostro Paese una perdita secca di 148 milioni di euro (considerando i 155 brevetti prodotti da ricercatori italiani e i 301 a cui hanno collaborato). Complessivamente 4 miliardi. Il tutto senza considerare i costi sociali legati alla vanificazione dell'investimento in formazione, allo scoraggiamento e alla perdita di valore per il nostro tessuto industriale (cfr. dati *Fondazione Lilly, 2013*).

Occorre chiedersi cosa *fare* per non perdere un'intera generazione.

Innanzitutto creare sinergie. Unire le forze politiche e sociali. Mettere insieme pubblico e privato. La Raccomandazione europea sulla *Youth guarantee* individua tra le misure da attuare per il raggiungimento degli obiettivi occupazionali, lo sviluppo di *partnership* tra servizi per l'impiego pubblici e privati. Ad indicare questa via è anche il *Position paper* di Eurociett (la Confederazione europea delle agenzie per il lavoro), che ha richiamato l'attenzione sulla necessità di riorganizzare il circuito della ricerca del lavoro dei giovani, partendo dal coinvolgimento proattivo delle agenzie polifunzionali per il lavoro nell'ambito dei servizi per l'impiego (cfr. *Eurociett, Progressing on the Youth Opportunities Initiative, 2012*).

I possibili ruoli delle agenzie per il lavoro nella *Youth guarantee*

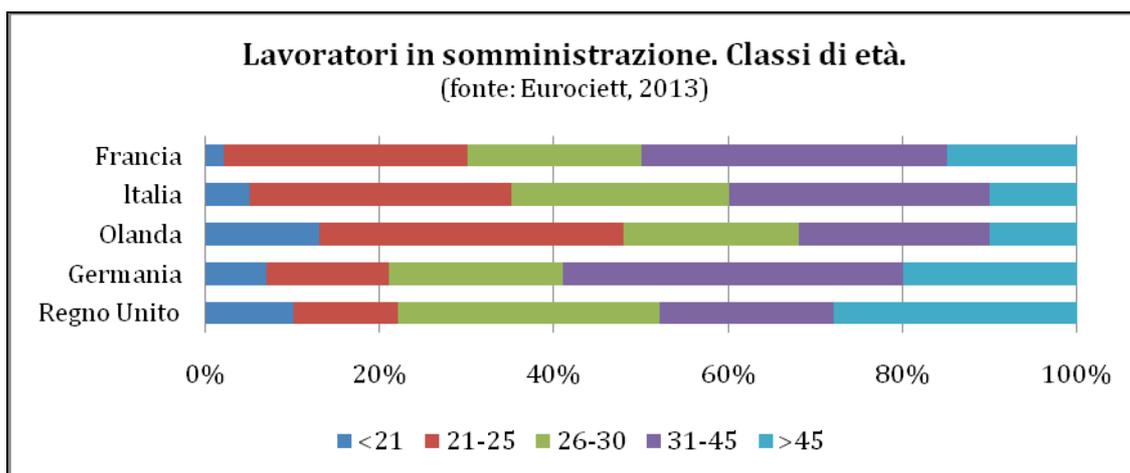


Il ruolo che le agenzie potrebbero svolgere all'interno della Strategia europea è duplice. In primo luogo esse potrebbero essere chiamate in gioco quali agenti facilitatori delle dinamiche di *placement*, attraverso l'apprendistato, i tirocini e la somministrazione, ossia quali attivatori di opportunità di lavoro e formazione. Non solo, esse potrebbero anche essere chiamate a cooperare attivamente con i servizi per l'impiego pubblici nella riorganizzazione delle modalità con cui i giovani cercano lavoro.

Le agenzie quali agenti attivatori di occasioni di lavoro

Accreditati studi nazionali e internazionali descrivono il lavoro tramite agenzia come un «ponte», evidenziandone con tale espressione le potenzialità in termini di transizione e alternanza (scuola-lavoro, non lavoro-lavoro) (cfr. *UNI-Europa-Eurociett, The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe, 2013*).

In tutto il mondo i giovani sotto i trent'anni rappresentano la parte più consistente dell'occupazione in somministrazione. In Italia la percentuale di giovani sfiora il 60%. Per la maggior parte di questi la somministrazione costituisce un canale d'ingresso nel mercato del lavoro: «per chi ha più elevati livelli di istruzione e da poco ha fatto il proprio ingresso nel mercato del lavoro, l'interinale costituisce un'esperienza professionalizzante in grado di offrire buone opportunità nel mercato del lavoro» (cfr. *Ires, Un mercato del lavoro sempre più atipico: scenari della crisi, in Rapporto di ricerca, n. 8/2011*)



Le recenti riforme del lavoro hanno incoraggiato la somministrazione quale canale per l'inserimento occupazionale dei giovani:

- ➔ Il d.lgs n. 167/2011 ha introdotto la possibilità per le agenzie di assumere con contratto di apprendistato i giovani lavoratori da inviare in missione presso le aziende utilizzatrici.
- ➔ Il d.lgs n. 24/2012 ha esteso le ipotesi di acausalità a tutti i casi in cui la somministrazione coinvolga «soggetti svantaggiati» o «molto svantaggiati». Tra queste ipotesi, alcune potrebbero avere diretto impatto soprattutto sui giovani, posto che in Italia la possibilità di trovarsi nella condizione di «non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi» riguarda soprattutto loro. Inoltre, l'inclusione nell'alveo dei «soggetti svantaggiati» di coloro i quali non possiedono «un diploma di scuola media superiore o professionale», apre la strada a percorsi di riqualificazione formativa e professionale che potrebbe passare anche attraverso il canale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, incoraggiato anche di recente dal progetto AMVA (*sul punto si segnala che Italia Lavoro non ha ancora chiarito, se e come, gli incentivi possano valere anche nel caso di assunzione tramite agenzia*).
- ➔ La l. n. 92/2012 ha:

- a) introdotto un'ulteriore ipotesi di acausalità *oggettivo-temporale* la cui utilizzabilità è destinata a riguardare per lo più i ragazzi giovani al primo inserimento nel mondo del lavoro, proponendosi come alternativa annuale al periodo di prova contrattuale.
- b) ha abrogato o depotenziato le tipologie contrattuali concorrenti all'apprendistato e alla somministrazione, promuovendone in definitiva il binomio.

Le agenzie nella rete dei servizi per l'impiego

Le *best practices* europee evidenziano come il presupposto per la realizzazione degli obiettivi prefissati nella Raccomandazione comunitaria sia l'efficiente funzionamento dei servizi per l'impiego. Come a dire che l'intermediazione genera di per sé stessa occupabilità e conseguentemente occupazione.

Centri per l'impiego a confronto: rapporto addetti/disoccupati in Europa
(fonte:Eurostat 2012)

Paese	Numero Addetti	Numero disoccupati	Rapporto disoccupati/ operatori	Spesa per ciascun disoccupato nei servizi per l'impiego	Spesa per le politiche attive per ciascun disoccupato
Germania	115.000	3.100.000	26.150	3.182 euro	4.700 euro
Francia	49.400	2.600.000	54.200	2.217 euro	6.100 euro
Italia	6.600	2.700.000	277.000	213 euro	2.600 euro
Spagna	11.000	4.000.000	358.000	273 euro	1.500 euro

In Italia ci sono 553 Centri per l'Impiego (CPI) con una media di circa 16 operatori (su 18 addetti complessivi). Secondo i dati Isfol nel 2010, 2.651.397 persone si sono rivolte ad un CPI. Per il 39,4% si è trattato di giovani con meno di 30 anni, che non vi hanno tuttavia trovato i servizi che cercavano. Il 60,5% non ha ottenuto opportunità lavorative, il 30,8% non ha pianificato un percorso di orientamento, il 32,8% non ha svolto un corso di formazione professionale e il 46,1% non ha ricevuto informazioni utili alla ricerca di un lavoro. Solamente nel 3,4% dei casi l'attuale occupazione è stata reperita tramite i CPI, a fronte del 30,7% dei casi in cui decisivo è stato l'intervento di amici, parenti o conoscenti (*cf. Isfol, Il mondo del lavoro tra forma e sostanza, 2012*).

Le ragioni dell'inefficienza risiedono in larga parte nell'inesistenza di una rete integrata e interconnessa di servizi per il lavoro, nell'incapacità dei CPI di erogare servizi alle imprese oltretutto nell'indisponibilità di personale specializzato e dedicato a specifici *target*.

Sono proprio l'inesistenza di un *network*, l'indisponibilità di informazioni sulla domanda di lavoro e di personale da dedicare specificamente all'intermediazione dei giovani, che impediscono ai CPI di realizzare efficacemente l'attività di intermediazione. Ci si deve allora chiedere come elevare il grado di efficienza dei servizi per l'impiego del nostro Paese.

Si possono fare due tipi di scelte, tra loro non necessariamente alternative: aumentare il personale addetto ai CPI e/o incentivare la cooperazione tra servizi pubblici e privati attraverso una riorganizzazione del sistema.

La prima via è economicamente onerosa e non garantisce risultati efficienti in tempi brevi. Per potenziare l'organico addetto ai servizi pubblici per l'impiego, occorrerà senz'altro partire dalla mobilità nella Pa. Ma non basterà. Bisognerà poi formare e riqualificare quel personale e potenziarlo attraverso stabilizzazioni e nuove assunzioni. Dovranno quindi essere indetti concorsi pubblici e stanziare risorse non esigue.

La seconda via postula un processo di integrazione proattiva tra pubblico e privato. Si tratta di una strada che l'Europa ci esorta a percorrere da tempo, indirizzandoci a far cooperare i servizi pubblici per l'impiego con gli altri *partner* presenti sul mercato.

Secondo la Commissione europea tale cooperazione potrebbe rivestire uno specifico ruolo anche per affrontare la crisi e la disoccupazione giovanile. Nella Comunicazione del 3 giugno 2009, le interazioni tra pubblico e privato vengono espressamente definite quale «veicolo di allargamento e fluidificazione degli accessi al lavoro» e si afferma che «gli operatori privati possono contribuire a ridurre le asimmetrie informative e alla massimizzazione dei potenziali incroci tra domanda e offerta di lavoro, mettendo a frutto la loro approfondita conoscenza del mercato, nonché le funzioni di miglioramento dell'occupabilità delle persone» (cfr. *Un impegno Comune per l'occupazione*, in *Indice A-Z*, voce *Collocamento*).

Se si deciderà di percorrere questa seconda via occorrerà agire anzitutto su tre fronti:



A) Ad oggi sono poche le Regioni che hanno, nell'ambito delle proprie competenze, disciplinato l'accreditamento istituito dal d.lgs n. 276/2003. Sarebbe opportuno sbloccare al più presto questa *impasse*, prevedendo criteri omogenei di accreditamento, per esempio, nell'ambito di un Accordo da adottarsi in Conferenza Stato Regioni, così come già avvenuto per i tirocini.

Le sperimentazioni ad oggi avviate e quelle in via di implementazione, evidenziano una generale tendenza verso un modello complementare e collaborativo. Si tratta del modello di cooperazione maggiormente incoraggiato dalle fonti di diritto internazionale.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro incoraggia, infatti, gli Stati Nazionali ad impostare le relazioni tra pubblico e privato all'insegna del principio di «coesistenza attiva». Con ciò volendo intendere che le relazioni tra operatori pubblici e privati non devono essere né *passive*, ossia di indifferenza di un operatore verso l'altro, né *autoritarie*, basate cioè sull'attribuzione al pubblico di un ruolo di supremazia e controllo, ma neppure *sussidiarie*, nel senso che non si può pensare di trasferire alle agenzie per il lavoro solo quelle parti del mercato commercialmente appetibili, lasciando in capo al pubblico i settori non coperti dalle prime, in quanto meno redditizi. La complementarietà dei rapporti sottende la necessità che lo Stato «non mobilizzi più sistematicamente risorse pubbliche per l'erogazione di tutti i suoi servizi, ma che quando giustificabile da ragioni di efficienza, ricorra a operatori privati chiamati ad agire in suo nome e per conto nella prestazione di alcuni servizi dietro il pagamento di un adeguato corrispettivo» (cfr. *ILO, The role of private employment agencies in the functioning of labour market*).

B) Non basta dire «giovani» occorre chiarire e quantificare l'utenza a cui ci si riferisce. La Raccomandazione europea si rivolge ai giovani fino ai 25 anni. Tuttavia, la particolare configurazione della disoccupazione e dell'inoccupazione giovanile in uno con lunghezza e la rigidità dei percorsi di formazione formale del nostro Paese, renderebbero opportuno allargare il raggio d'azione ai soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (*cfr. in questo senso anche l'indicazione contenuta nella Risoluzione approvata dall'assemblea dei rappresentanti regionali e locali dell'UE lo scorso 1 febbraio 2013*).

Individuato il *target* generale di riferimento, non si potrà poi pensare di riconoscere a tutti i soggetti gli stessi servizi senza nessun tipo di personalizzazione, a meno di non volerli rendere totalmente inefficaci. Occorrerà, quindi, individuare dei *sotto-target (cluster)* di riferimento ai quali associare un *rating* di occupabilità e misure d'intervento specifiche.

Nel Regno Unito, per esempio, le caratteristiche che vengono maggiormente prese in considerazione per la formazione dei *cluster* sono: il livello d'istruzione; la disponibilità a lavorare; il grado di impegno nella ricerca di un'occupazione; la propensione a migliorare la qualifica professionale; i motivi che spingono all'inattività o alla disoccupazione. Italia Lavoro ha utilizzato questi indicatori per individuare quattro gruppi di giovani, il più possibile al loro interno omogenei (*cfr. Neet: giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano: caratteristiche del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo, 2011*).

Nella tabella che segue si sono cercate di ipotizzare le politiche del lavoro più adeguate per ciascun gruppo.

Target	Caratteristiche	Politiche del lavoro
Gruppo 1: giovani con bassi livelli di occupabilità che non cercano attivamente un'occupazione (18% = 369 mila)	Italiani: 89,6% Femmine: 50,1% 25-29 anni: 39% Mezzogiorno: 78% Fino alla licenza media: 100% Inattivi: 100% Disponibili a lavorare: 100% Inattivi perché scoraggiati: 44,4% Si sono rivolti agli SPI: 51,8% Ragazze madri: 12,1% Vive in coppia: 18,9% Figlio: 71,1%	- Campagne di sensibilizzazione per convincere i giovani ad iscriversi ai servizi per l'impiego - Misure di prevenzione, contrasto e recupero dei giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi - Incentivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma (AMVA) - Formazione professionale - Favorire il riconoscimento delle qualifiche a fine apprendistato - Accelerare la costituzione dell'Anagrafe nazionale degli studenti e suo collegamento con i Centri per l'impiego
Gruppo 2: giovani con livelli di occupabilità da migliorare che non cercano attivamente un'occupazione (18% = 371 mila)	Italiani: 94% Femmine: 56,2% 25-29 anni: 48,3% Mezzogiorno: 69,4% Diploma 4-5 anni: 74,6% Inattivi: 100% Inattivi perché in attesa d'iniziare un lavoro: 35,4% Si sono rivolti agli SPI: 56,8% Ragazze madri: 8,9% Vive in coppia: 15,6% Figlio: 78,8%	- Campagne di sensibilizzazione per convincere i giovani ad iscriversi ai servizi per l'impiego - Promozione di esperienze lavorative (tirocini) - Incentivazione dell'apprendistato alto (FIXO) - ITS e Poli tecnico professionali - Incentivazione dell'apprendistato professionalizzante - Formazione professionale - Misure di conciliazione
Gruppo 3: giovani con livelli di occupabilità da migliorare che cercano attivamente un'occupazione	Italiani: 89,3% Maschi: 53,8% 20-24 anni: 43,7% Mezzogiorno: 50,3% Diploma 4-5 anni: 43,4% Disoccupati: 100%	- Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro; - Formazione professionale; - Supporto ai contratti di apprendistato; - Incentivi all'assunzione; - Incentivi allo start-up d'impres;

(34% = 699 mila)	Si sono rivolti agli SPI: 71,6% Ragazze madri: 13% Vive in coppia: 10,5% Figlio: 80,8%	
Gruppo 4: giovani non disponibili a lavorare (30% = 604 mila)	Italiani: 77,1% Femmine: 72,6% 25-29 anni: 51,5% Centro-Nord: 51,3% Fino alla licenza media: 56,1% Inattivi: 100% Non disponibili a lavorare: 100% Inattivi per motivi familiari: 43% Non si sono rivolti agli SPI: 78,3% Ragazze madri: 7,8% Vive in coppia: 47,1% Figlio: 49,7%	- Campagne di sensibilizzazione per convincere i giovani ad iscriversi ai servizi per l'impiego - Misure di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia - Formazione professionale - Campagne di sensibilizzazione - Misure per l'emersione del lavoro irregolare da parte di colf e badanti - Misure per l'inserimento lavorativo di persone disabili in posti di lavoro protetti

Possibile ruolo delle agenzie per il lavoro

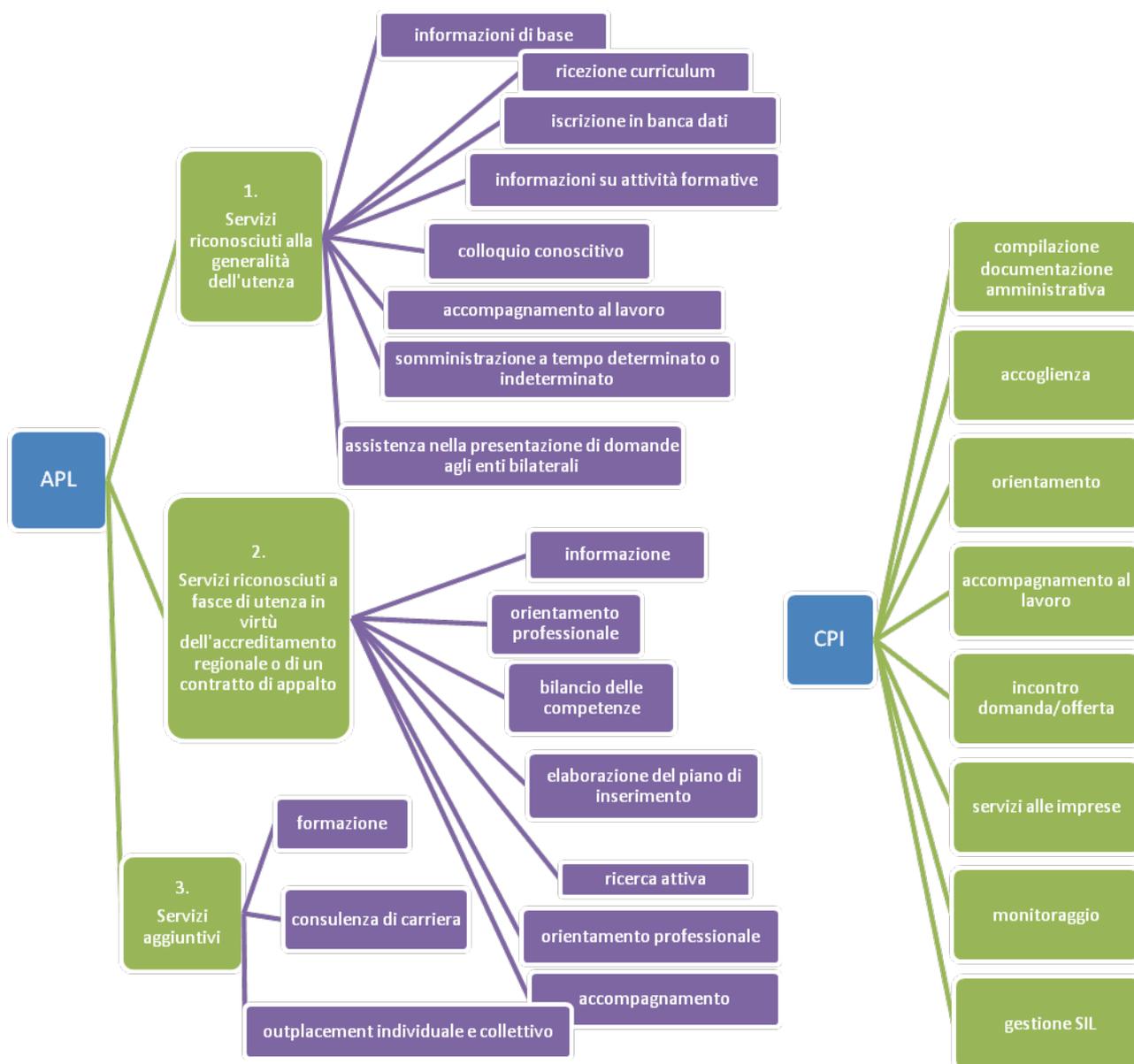
- ✓ Intermediazione professionale:
 - a) transizione: orientamento scolastico e professionale in collaborazione con gli istituti scolastici e i servizi per l'impiego (es: Job orienta); attivazione tirocini; partecipazione nelle compagini dei poli tecnico professionali (ITS) con funzione anche progettuale legata alla domanda delle imprese; certificazione delle competenze
 - b) Inserimento al lavoro: supporto nella ricerca di lavoro (es: laboratori del lavoro), accompagnamento
- ✓ Somministrazione: formazione professionale; apprendistato in somministrazione
- ✓ Politiche attive: tutoraggio, bilancio delle competenze, ricerca attiva, supporto alla ricollocazione

Misure di sistema

- ✓ Apprendistato (impresa formativa, effettività della formazione, repertorio delle qualifiche, certificazione delle competenze)
- ✓ Tirocini (con certificazione di qualità: soggetto attivatore deve anche essere soggetto garante dell'effettivo contenuto formativo; limiti di reiterabilità e di durata massima)
- ✓ Concentrazione delle risorse europee sulla formazione e sul potenziamento dei servizi per l'impiego (politiche attive e premialità). Favorire l'alternanza e la transizione rafforzando i rapporti strutturali tra scuola e impresa.
- ✓ Accantonare la logica dell'incentivo così come gestito oggi (click day) perché non crea occupazione aggiuntiva traducendosi in una sorta di regalo alle imprese. Usare le risorse per favorire l'attivazione sulla scorta dell'esperienza finlandese della Chance Card.
- ✓ Certezza e semplificazione del quadro normativo. Non servono nuove norme, ma semplificazione e implementazione. Favorire la costruzione di contratti di lavoro europei con possibilità di opzione.

C) Molti dei servizi offerti dalle agenzie per il lavoro (APL) sono sovrapponibili a quelli erogati dai CPI. Ad indicare questa similarità, è lo stesso termine «servizi competenti», che li definisce entrambi quali soggetti autorizzati ad erogare «servizi al lavoro», necessari a rispondere alla domanda del cittadino e dell'impresa. Tra APL e CPI ci sono però importanti differenze in termini di ruolo e attribuzioni: l'attore pubblico definisce le regole svolgendo funzioni di programmazione e monitoraggio, mentre alle APL spetta una missione operativa da svolgere nel quadro delle regole e dei principi fissati dal pubblico.

I servizi che le agenzie per il lavoro oggi offrono all'utenza sono raggruppabili in tre macro categorie: servizi riconosciuti alla generalità dell'utenza (1); servizi riconosciuti a *target* specifici di utenza ed erogati dalle agenzie accreditate nell'ambito di interventi di politica attiva con finanziamenti pubblici (2); servizi aggiuntivi erogati a costo, finanziati dai privati o dai fondi interprofessionali (3)



Soffermando, ai fini della *Youth Guarantee*, l'attenzione soltanto sulle prime due tipologie di servizio (1 e 2), occorrerà capire:

- ➔ quali servizi offrire a seconda dei *target* individuati
- ➔ con quali *standard* dovranno essere erogati (attualmente i servizi realizzati dalle agenzie sono regolati solo da *standard* di professionalità e non anche di servizio)
- ➔ con quali risorse finanziarli.

I destinatari della *Youth Guarantee* vengono divisi nella Raccomandazione in due gruppi:

- ➔ *giovani in uscita da un percorso di formazione formale*
- ➔ *giovani che hanno perso un impiego.*

Un primo problema riguarda la definizione e l'attestazione dello *status*.

Per il primo gruppo, *giovani in uscita da un percorso di formazione formale*, l'attestazione dello *status* potrebbe essere attribuita alla competenza degli uffici *placement* delle scuole e delle università, che dovrebbero anche, in sinergia con il corpo docente, essere resi responsabili dell'anagrafe degli studenti, della certificazione delle competenze acquisite e della definizione di un *portfolio* dello studente in cui annotare la profilatura dei ragazzi. Questa documentazione dovrebbe essere trasmessa di *default* ai servizi per l'impiego e resa accessibile a tutta la rete di servizi (pubblici e privati) attraverso una dorsale informativa unica, trasparente e accessibile. Fatto questo

primo passaggio, gli operatori pubblici e privati dovrebbero attivarsi sulla base dei principi posti dal sistema regionale/provinciale prendendo contatti con i ragazzi per inserirli in un percorso occupazionale o pre-occupazionale, articolato con modalità diverse a seconda del *target* di riferimento. Per il secondo gruppo, *giovani che hanno perso un impiego*, le attività di acquisizione delle informazioni, di primo *screening* e di imputazione dei dati nella dorsale informativa potrebbero essere invece demandate ai CPI e presupporrebbero quindi un'attivazione diretta dei soggetti nella ricerca di un lavoro, lasciando fuori gli inattivi, che andrebbero recuperati attraverso azioni di sensibilizzazione. Sempre con riferimento al secondo gruppo, per facilitare l'operatività, si potrebbe decidere che l'acquisizione dello *status* di «giovane che ha perso un impiego» coincida con la data della registrazione del soggetto nella dorsale informativa unica. Per semplificare gli adempimenti operativi e l'utilizzo delle misure collegate, potrebbe anche decidersi di rendere autocertificabile lo *status* di cui sopra.

In seconda battuta occorrerà definire quali servizi riconoscere e con che modalità.

Si potrebbe pensare a misure pre-occupazionali e misure occupazionali. Le prime dovrebbero essere articolate su piani distinti a seconda del grado di occupabilità dell'utenza, ad esempio, per i ragazzi con un grado di occupabilità medio/alto, le misure di sostegno potrebbero essere quelle tipiche della prima accoglienza: informazione, orientamento, supporto nella compilazione del curriculum, colloquio conoscitivo, inserimento nella dorsale informativa; per i ragazzi con un grado di occupabilità più basso le attività di supporto potrebbero essere invece intensificate. A questi ultimi si potrebbe pensare di attribuire un *voucher* o una dote da utilizzare presso un soggetto accreditato per la fruizione di diversi servizi, quali ad esempio: bilancio delle competenze, orientamento professionale, definizione di un piano individuale di intervento, sostegno nella ricerca attiva, partecipazione ad attività formative. In Finlandia, per esempio, il finanziamento delle misure volte ad incentivare l'occupazione dei giovani meno occupabili, avviene mediante una *chance card*, che attribuita direttamente ai giovani in possesso di determinati requisiti, assicura priorità d'accesso ai servizi per l'impiego e di formazione e dà anche titolo a un *bonus* contributivo alle imprese che li assumono. Questo strumento evidenzia anche la necessità di collegare, secondo la logica della premialità, le misure pre-occupazionali a quelle occupazionali.

Quanto alle modalità organizzative del rapporto con l'utenza, uno spunto interessante viene dalle esperienze condotte in Austria, Danimarca, Svezia e Norvegia, dove la personalizzazione del servizio si realizza anche nelle modalità di gestione dei rapporti tra utente e operatore. La logica organizzativa è quella del *one stop shop*: ogni pratica viene gestita da un solo operatore consentendo all'utenza di interfacciarsi con un referente unico.

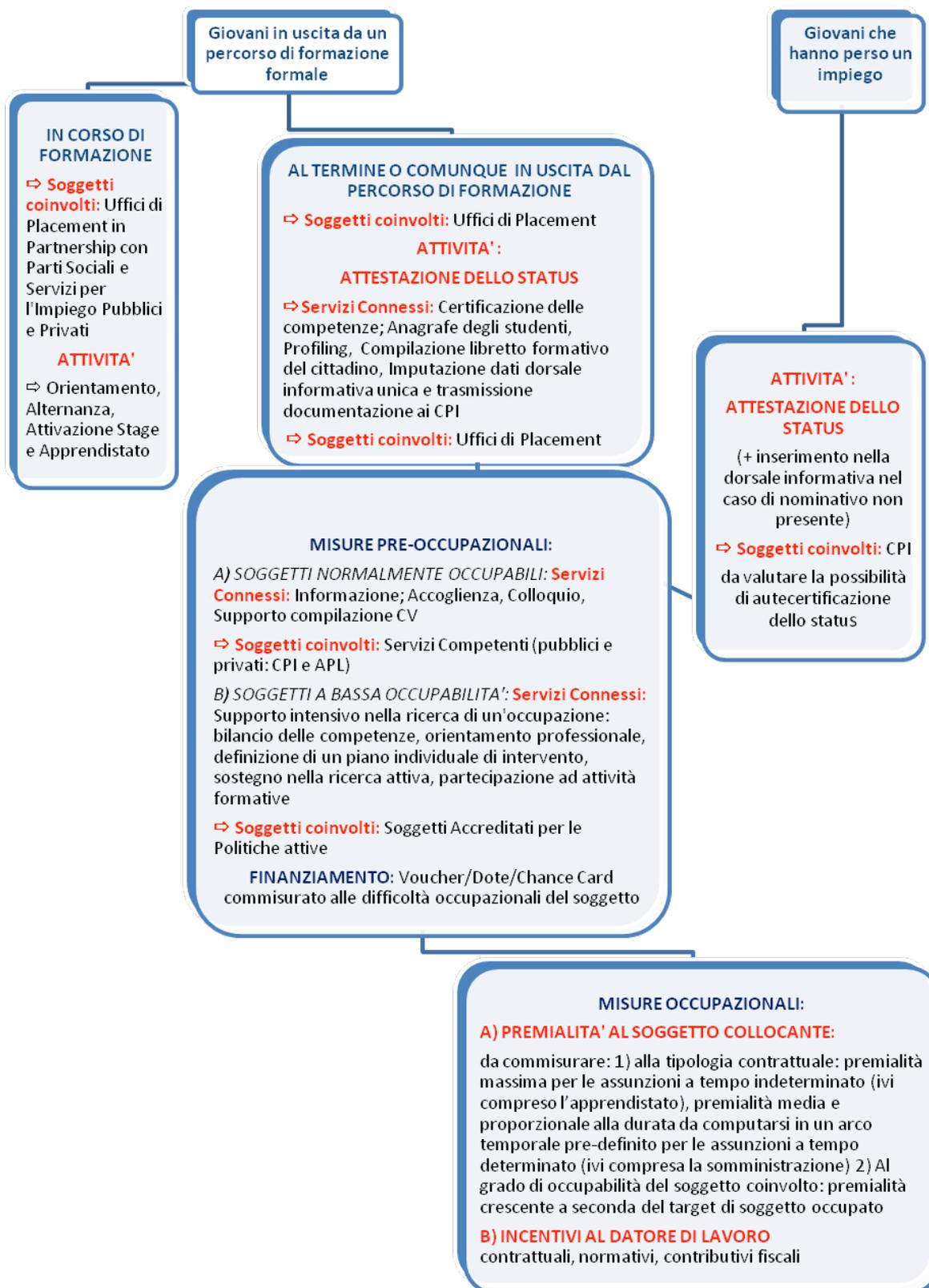
All'attore pubblico cui spetta la *governance* del sistema, ossia il compito di fissare le regole del gioco per l'eventuale affidamento di servizi a terzi, competono anche il monitoraggio e la valutazione di efficacia ed efficienza del sistema, sulla base dei quali vanno determinati i meccanismi di premialità da riconoscere al soggetto collocante (CPI, ufficio *placement* scolastico o universitario, agenzia per il lavoro o altro ente all'intermediazione ex d.lgs 276/2003). Questi dovrebbero essere definiti tenendo conto di diversi parametri, quali:

- la tipologia contrattuale di assunzione: riconoscendo ad esempio:
 - a) premialità massima alle assunzioni a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato)
 - b) premialità media alle assunzioni a tempo determinato (ivi compresa la somministrazione) da riconoscersi proporzionalmente alla loro durata (comprensiva delle eventuali proroghe)
- il grado di occupabilità del soggetto coinvolto: la premialità dovrebbe essere riconosciuta in misura crescente o decrescente a seconda dell'occupabilità del soggetto collocato.

La logica delle premialità andrà gestita con particolare attenzione e delicatezza al fine di evitare fenomeni di opportunismo selettivo da parte degli operatori dell'intermediazione.

Va infine segnalato che i servizi erogati dalle APL possono anche essere co-finanziati dai fondi interprofessionali. Si potrebbe quindi pensare di responsabilizzare maggiormente le APL nella funzione di collocamento riconoscendo loro quale contropartita il beneficio normativo dell'acausalità generalizzata per tutte le assunzioni riguardanti i giovani con meno di 30 anni

oltreché l'esonero dal versamento del contributo Aspi dell'1,4%, aumentando così indirettamente le risorse a cui attingere per il finanziamento dei servizi all'impiego. Con ciò si consentirebbe alle agenzie di allargare la propria penetrazione nel mercato del lavoro, generando al tempo stesso occupazione e buona flessibilità.



Al di là di tutti gli aspetti tecnici, quello che è certo è che occorre agire con urgenza, fissando la questione giovanile quale priorità assoluta nelle agende e nel *fare* dei decisori nazionali, europei e mondiali. In gioco c'è il nostro futuro. Perché il mondo in cui vivremo tra dieci anni è quello che iniziamo a costruire oggi.

J. B. Shaw scriveva «alcune persone vedono le cose così come sono e si chiedono il perché, io invece sogno cose che non ho mai visto, e mi chiedo perché no?» Io mi chiedo perché non ripartire dagli esempi positivi di tutti quei ragazzi che ogni giorno si chiedono cosa possono fare per realizzare i propri sogni e lo fanno con fatica e sacrificio, rimboccandosi le maniche. Da quei ragazzi che fanno esperienze in tutto il mondo e poi tornano in Italia, perché non si chiedono solo cosa può fare il loro Paese per loro, ma decidono di fare qualcosa per il loro Paese. Fanno forse più notizia gli esempi negativi. Ma di ragazzi che ogni giorno coltivano il loro presente, che si mettono in gioco con coraggio e passione, ce ne sono, molti. Ripartiamo da loro, dalle loro idee, mettendo insieme qualunque attore possa dare un contributo fattivo alla realizzazione di un mondo all'altezza dei sogni di quei ragazzi, superando pregiudizi e ideologie, utili solo a quelli che vogliono perpetrare lo *status quo*.

Giulia Rosolen

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo