

Youth Guarantee: come evitare una generazione perduta con la formazione

di Gaia Gioli

L'investimento nei giovani è una risorsa essenziale per la crescita e l'occupazione. Se a questo si aggiunge la volontà di facilitare la loro inclusione sociale, allora la realizzazione di una società più coesa, che offra a tutti le stesse possibilità di partecipazione, può diventare una realtà.

Con questa attitudine e predisposizione, la Commissione Europea ha approvato lo scorso 22 aprile lo *Youth Guarantee*, ovvero la raccomandazione (non vincolante per gli Stati membri) che detta le Linee Guida per risolvere le problematiche occupazionali che affliggono i giovani in tutta Europa: da un lato la disoccupazione degli under-25, dall'altro la piaga dei NEET (*not in education, employment or training*).

Nel quadro della strategia *Europa 2020* e della relativa iniziativa *Youth on the move*, la Commissione Europea ha fatto appello ai singoli Stati membri affinché si impegnino a garantire a tutti i cittadini sotto i 25 anni di età un'offerta qualitativamente valida di lavoro, il proseguimento degli studi o l'accesso ad un percorso di formazione, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'interruzione/conclusione del percorso di studi.

In soli sei punti chiave la Commissione ha gettato le basi per garantire l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro e nella società. È in particolare dall'analisi del terzo punto (*Misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro*) che traspare la concreta volontà dell'Esecutivo Europeo di fornire risposte concrete per il rilancio e la tutela sostanziale nel mercato del lavoro, per tutte le persone, a partire dai giovani disoccupati, inoccupati o inattivi.

La soluzione non deve farsi attendere e la chiave strategica da seguire è la "formazione". Se difatti guardiamo agli Stati caratterizzati dai più bassi tassi di disoccupazione giovanile, appare chiaro come questi siano anche quelli con i sistemi di istruzione e formazione più strutturati, attrattivi e meglio finanziati (sistema duale, in particolar modo).

Occorre, quindi, alla luce di questo, reimpostare i sistemi nazionali di istruzione e formazione. Per realizzare ciò, lo *Youth Guarantee* chiede innanzitutto di focalizzare l'attenzione sui fabbisogni professionali provenienti dal mercato, sulla validazione e certificazione delle competenze (indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite) ed infine sul rilancio degli istituti giuridici a contenuto formativo, quali l'apprendistato e i tirocini.

Il primo elemento da attuare per rilanciare questa idea di formazione riguarda gli ambienti di apprendimento che devono adeguarsi alle specifiche esigenze del mercato del lavoro per aiutare l'ingresso dei giovani. È logico pensare che la richiesta della Commissione si espliciti nella organizzazione della formazione sia nelle aule scolastiche/accademiche, che nei luoghi produttivi o in quelli prossimi ad essi.

Questo significa, di conseguenza, abbandonare l'impostazione tradizionalista della formazione d'aula, autoreferenziale, per una maggiormente in grado di intercettare le esigenze del mondo produttivo, ovvero una formazione funzionale ai fabbisogni professionali delle imprese, in grado di risolvere il disallineamento tra competenze possedute e quelle ricercate dal mercato del lavoro. I giovani di oggi, infatti, continuano a partecipare ad una offerta educativa e formativa ancora troppo

teorica e lontana dalle concrete esigenze della vita produttiva. Ciò si ripercuote sulla platea di diplomati e laureati che, privi di una preparazione allineata con i fabbisogni professionali, non sono in grado di trovare un posto di lavoro di qualità e coerente con gli studi compiuti. Al contempo, le imprese rimangono sprovviste dei profili - di livello intermedio e superiore - in grado di soddisfare le esigenze della Green economy, dalle TIC e dal settore della sanità.

A tal fine, seppur non richiamata dalla raccomandazione, la rilevazione dei fabbisogni professionali delle imprese e dei vari settori economici risulta preziosa. In particolare, è in grado di indicare ai giovani alla ricerca di un posto di lavoro, le conoscenze, abilità e competenze da acquisire per assicurarsi una piena occupabilità nel lungo termine. Si parla a tal proposito di anticipazione delle competenze.

Dalla lettura dei fabbisogni di competenze alla loro validazione e certificazione, il passo è breve. Il secondo punto definito dalla CE, vede, infatti, nella certificazione delle competenze la chiave di volta per migliorare e valorizzare capacità e competenze professionali, soprattutto se tecnologicamente avanzate. Questo è garantito oltremodo dalla comparabilità e omogeneità della certificazione a livello internazionale.

Tuttavia l'implementazione delle suddette misure in Italia potrebbe presentare delle difficoltà. Nel nostro Paese, infatti, il sistema nazionale di certificazione delle competenze - introdotto con il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 - per come è attualmente strutturato, non è in grado di valorizzare la formazione acquisita in contesti diversi da quelli formali per una serie di motivi. In primo luogo, la sua istituzione ha visto mancare un coinvolgimento delle associazioni di rappresentanza, anche sotto forma di enti bilaterali e fondi interprofessionali, ovvero degli attori che maggiormente conoscono le mutazioni del mercato e della società. In secondo luogo, il suddetto decreto ha accentrato la certificazione ed il bilancio delle competenze negli attori pubblici e ha inserito la definizione dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni in un repertorio nazionale rigido delle professioni. Infine ha depotenziato quanto già disciplinato dal «Testo unico» dell'apprendistato e dalle stesse linee guida nella materia degli ambienti di apprendimento. I testi infatti avevano sostenuto l'importanza dei percorsi formativi, soprattutto se in situazioni di compito e in ambiente di lavoro, quando sono strettamente interconnessi con i profili professionali, i sistemi di classificazione e di inquadramento del personale contenuti nei contratti collettivi. Solo i profili orientati in base alle indicazioni dei Ccnl sono coerenti con le esigenze delle imprese che vi aderiscono poiché è intorno ai suddetti Ccnl che ruota la vita e l'organizzazione di una impresa e di un intero settore produttivo. Svincolarsi da questi corrisponde ad un ritorno culturale al passato e degradare la preparazione dei nostri giovani.

Per realizzare quanto richiesto dall'Europa, è indispensabile quindi ripensare anche al modo di concepire il monitoraggio e la mappatura dei fabbisogni professionali, oltre che superare la tradizionale impostazione scolasticistica ed allargare anche ai contesti produttivi e del lavoro le occasioni di formazione e sviluppo delle competenze certificabili. A tal proposito, si faccia riferimento a E. BELLEZZA e L. PETRUZZO, *Apprendimento formale, non formale e informale: non c'è posto per l'apprendistato professionalizzante*, in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT LABOUR STUDIES, e-Book series n. 6, 2013.

L'obiettivo ultimo da perseguire è quello di rendere più trasparente, dinamico ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ciò si può incentivare anche con la realizzazione di iniziative di informazione e orientamento dedicate ai giovani. In tal senso si esprime la raccomandazione, la quale indica come ambiti di intervento non solo quelli già rientranti nel campo di azione dei centri per l'impiego (lavoro dipendente), ma anche quelli legati alla imprenditorialità giovanile e al lavoro autonomo. La Commissione Europea, per l'appunto, non dimentica di citare tra le misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro quelle volte ad incoraggiare la creatività e l'innovazione, ivi compreso lo spirito imprenditoriale, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione. Difatti, per risollevare le sorti di quella che può essere considerata *lost generation* occorre agire su più fronti: tramite corsi organizzati dagli istituti scolastici (primari e secondari), dai

centri di formazione professionale (accreditati e non) e dai servizi per l'impiego. Investire nella nascita e nello sviluppo di nuova imprenditorialità è una politica vincente che lo Stato italiano, e gli altri Stati europei, devono fare propria per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro e di nuove opportunità.

Una valida alternativa al lavoro dipendente è infatti la capacità di fare impresa e di far maturare le idee innovative dei talenti. Non possono essere tuttavia sottovalutati i maggiori rischi ed ostacoli che il giovane aspirante imprenditore deve affrontare, rispetto a quelli di un suo coetaneo lavoratore dipendente. È per tale ragione che occorre promuovere sul territorio la diffusione di servizi dedicati alle *start-up*, aiuti economici, strumenti efficaci, snelli e di immediata fruizione.

Già da alcuni anni il nostro Paese ha cercato di sostenere l'autoimprenditorialità attraverso incentivi di natura finanziaria, spesso dimenticandosi che a questi deve essere unita una rete di servizi e di sostegno tecnico disponibili anche nel lungo termine.

L'impegno del Governo italiano nei confronti del sistema formativo non è andato scemando nel corso degli ultimi anni. Al contrario, dalla metà degli anni '90 in poi si è registrato un continuo crescendo. Tuttavia l'Italia ha ridotto in misura rilevante gli investimenti in istruzione e formazione, collocandosi tra gli ultimi Paesi dell'area OCSE per cifre complessive di spesa. Questo è inaccettabile, soprattutto in un contesto come quello attuale, dove per guardare al futuro bisogna investire voci di spesa pubblica per l'istruzione e formazione. L'innalzamento del livello delle competenze contribuisce, infatti, alla crescita del PIL e alla riduzione della disoccupazione.

Questa sfida non rappresenta tuttavia una novità per l'Italia. Già nel 2010, Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali avevano sottoscritto le "*Linee Guida per la formazione nel 2010*" che già sposavano questo nuovo concetto di formazione, legata ai contesti produttivi e di lavoro, dove l'apprendimento teorico e quello pratico si integrano, soprattutto con il contratto di apprendistato. Ora, con lo *Youth Guarantee*, il messaggio è riproposto da un organo diverso ma con termini e concetti identici.

Consentire ai giovani, in particolare i più vulnerabili, di partecipare attivamente ed equamente alla vita economica, significa combattere la disoccupazione, la povertà e tutte le forme di discriminazione che rappresentano ostacoli al benessere dei giovani e alla loro partecipazione piena ed attiva al mercato del lavoro. Un migliore accesso all'istruzione e alla formazione di qualità può rappresentare lo strumento essenziale per migliorare la qualità della vita e promuovere la coesione sociale.

La sfida che ci si propone è di altissimo livello e richiede un notevole sforzo a livello nazionale. A tal fine, è fondamentale seguire le indicazioni dell'Unione Europea ed intraprendere fin da subito tutte le azioni possibili per la promozione dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e per l'attuazione di strategie di sensibilizzazione delle problematiche che li affliggono, con la finalità ultima di risolvere la piaga NEET ed il rischio povertà ed esclusione sociale di questi. In questo ambito, è strategico, lo sviluppo sul territorio di reti tra scuola, università e impresa per il miglioramento della ricerca e delle competenze spendibili sul mercato del lavoro, già anticipato il 13 febbraio scorso dall'accordo *Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile* siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Gaia Gioli

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