

Youth Guarantee: la posizione delle Parti Sociali

di Angela d'Elia

La raccomandazione europea sulla *Youth Guarantee* ha riscosso pareri e reazioni discordanti tra le principali sigle datoriali e sindacali italiane, la quali però hanno sostanzialmente riconosciuto in tale documento il modello virtuoso da seguire per garantire un diritto e un futuro dignitoso ai giovani che si affacciano al mondo del lavoro. Se la Cgil ha salutato con pieno favore il nuovo progetto proveniente da Bruxelles, Cisl e Uil hanno mostrato invece più prudenza, mentre Confindustria ha accettato con riserva, palesando addirittura una sottile diffidenza rispetto al progetto europeo. Diversamente Confprofessioni si è focalizzata sull'aspetto fiscale della proposta. Nello specifico, la Cgil, è stata la prima tra le associazioni sindacali, a proporre di adottare la raccomandazione, lanciando una petizione sull'immediata applicazione del piano in oggetto. In particolare, durante l'iniziativa *Garantiamo Noi, Un Paese all'altezza delle nostre capacità. La Youth Guarantee anche in Italia*, la Confederazione ha, in primo luogo, denunciato la situazione italiana, fondata su logiche di favoritismo clientelare. Nel documento, infatti, si sottolineano le molteplici difficoltà riscontrate dalle giovani leve in cerca di primo impiego, costrette a dover fare i conti con una realtà in cui i servizi e il sistema di *welfare* sono del tutto inesistenti.

Tale desolante panorama ha indotto la Cgil a formulare nuove proposte sulla scorta di quanto espressamente previsto dal progetto europeo. Prima tra tutte, la necessità di adottare una Legge-Quadro nazionale che recepisca la *Youth Guarantee*, affinché siano individuate le risorse, gli obiettivi, gli *standard* qualitativi e gli strumenti di valutazione a cui attenersi. Peculiarità della proposta è l'ampliamento della platea di soggetti a cui rivolgere gli interventi: non solo i giovani fino al venticinquesimo anno di età (come dichiarato nel progetto europeo), bensì tutti gli *under 29*, in ragione dei percorsi formativi che, in Italia, hanno una durata più lunga rispetto ad altri Paesi. Affinché si raggiunga il risultato, tuttavia, è necessario potenziare i servizi per l'impiego, che ad oggi, riescono ad incanalare nel mondo del lavoro solo il 2,7% dei giovani. Occorrerebbe, pertanto, effettuare una vera e propria riforma di queste strutture che rappresentano i punti cardine per il funzionamento del progetto riqualificando, in primo luogo, il personale che lavora all'interno ed investendo in figure professionali specifiche, così da creare, sin da subito, nuova occupazione. I servizi per l'impiego dovrebbero, dunque, proporre al giovane un contratto di lavoro specifico (apprendistato o contratto a tempo indeterminato), un'esperienza qualificante di formazione o tirocinio, un progetto di autoimpiego, entro 4 mesi dal termine degli studi o dalla perdita di occupazione. Il tutto, però, dovrebbe essere accompagnato dalla programmazione di un'offerta formativa professionale che sia efficace ed in linea con le esigenze effettive del mercato. Le istituzioni locali e le Parti Sociali, pertanto, dovrebbero occuparsi di pianificarne il contenuto e coordinarla, in base ai fabbisogni del territorio, per poi monitorarne l'effettiva realizzazione. L'obiettivo è quello di evitare il susseguirsi di esperienze formative che avvantaggino solo gli enti di formazione ma non coloro che ne usufruiscono.

In quest'ottica, dunque, appare fondamentale investire in quei canali di ingresso al lavoro di cui il nostro ordinamento già si connota (l'apprendistato e il tirocinio), che rappresentano l'idea moderna di lavorare e fare impresa e non semplici istituti contrattuali. L'invito della Cgil è quindi, rivolto alle Regioni affinché diano concreta applicazione alle *Linee guida recentemente approvate in Conferenza Stato-Regioni* nel gennaio scorso, così da intraprendere esperienze di qualità.

Lascia perplessi, invece, quanto sostenuto dallo stesso sindacato, in materia di apprendistato di primo livello. Nel documento, infatti, si legge che «attivare questo percorso già all'età di 15 anni costituisca una scelta sbagliata».

In realtà, la volontà di non investire in questa tipologia di apprendistato palesa il legame (tutt'ora esistente) a quelle ideologie culturali, fondate sulla credenza che i percorsi educativi e formativi si realizzano in due momenti ben distinti: prima lo studio, poi il lavoro. Piuttosto, questo strumento rappresenterebbe l'occasione per salvare quell'esercito sempre crescente di giovani che abbandonano i percorsi di istruzione e formazione professionale senza conseguire una qualifica o un titolo di studio e che costituiscono, d'altra parte, i destinatari principali del programma europeo di *Youth Guarantee*.

Non rimangono indifferenti al tema le altre sigle sindacali (Cisl e Uil), che considerano la disoccupazione una vera piaga sociale, e quindi il terreno principale di discussione delle politiche governative. Al contrario della Cgil, tuttavia, non elaborano una proposta specifica sul punto. Ciononostante, è opportuno ricordare la posizione che queste avevano già manifestato lo scorso 13 febbraio siglando l'accordo sull'occupazione giovanile (*Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile*), insieme a Confindustria e Cgil. Si tratta, in sostanza, di un documento di intenti che presenta alcuni punti in comune con il progetto europeo della *Youth Guarantee*.

In particolare, nell'accordo le Parti sottolineavano la necessità di potenziare i servizi di orientamento mediante una *partnership* tra Università, enti locali, servizi pubblici e privati per l'impiego, istituzioni scolastiche e agenzie formative accreditate. Al fine di ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, infatti, proponevano l'incontro tra giovani ed imprese durante tutto il corso dell'anno scolastico e formativo, mediante giornate di orientamento appositamente realizzate. Ritenevano, in questo modo, possibile facilitare la maturazione di scelte formative e professionali consapevoli da parte delle nuove leve e, altresì avviarli «ad un serio bilancio di competenze, che sia in grado di valorizzarne gli apprendimenti acquisiti- cioè formali, non formali ed informali». Per tale ragione, dunque, al pari di quanto previsto dalla raccomandazione europea, i percorsi di alternanza scuola-lavoro dovrebbero essere promossi in ogni ordine e grado di formazione. Primi tra tutti: tirocini e apprendistato. E proprio con riferimento a quest'ultima tipologia contrattuale, si sottolinea la necessità di valorizzazione dell'istituto, mediante semplificazione e snellimento dell'*iter* burocratico, nonché tramite la promozione di accordi specifici per ampliare la possibilità di ricorrere all'apprendistato di alta formazione per i laureandi.

Su questa scia sono intervenuti i vertici di Confindustria che hanno denunciato, in prima battuta, l'attuale situazione di generale riduzione dell'attività economica del Paese, rispetto alla quale, in realtà, tanto la *Youth Guarantee*, quanto la Staffetta generazionale rappresenterebbero solo «semplici palliativi» (si veda Squinzi, intervista Rai due, Economia e Futuro, 29 maggio 2013). Se si vuole migliorare l'occupazione giovanile, infatti, è opportuno innanzitutto puntare sulla crescita economica del Paese, ponendo necessariamente al centro del dibattito politico-economico la formazione dei futuri lavoratori. Per promuovere un'occupabilità sostenibile, è indispensabile favorire l'interlocuzione tra giovani e aziende, ed orientare le nuove leve alle effettive richieste di mercato, già durante i percorsi di formazione scolastica e universitaria. Solo in questo modo, si potrà evitare che una volta entrati nella società "reale", gli aspiranti lavoratori si sentano come marziani e non riescano a trovare una collocazione coerente al percorso di studi realizzato.

Non di diverso parere, infine, è la Confprofessioni, la cui posizione è fondata, in primo luogo sulla necessità di abbattere il costo del lavoro. Il piano di rilancio dell'occupazione giovanile, da realizzare tramite specifiche azioni mirate (tra le quali è in discussione l'implementazione del progetto della *Youth Guarantee* da parte del Governo), infatti, diviene una priorità assoluta, a patto che, nel contempo, si realizzino ulteriori interventi normativi destinati ad eliminare le rigidità introdotte dalla legge n. 92/2012. Prima tra tutte, il costo del lavoro.

Alla luce di quanto esposto, si desume la consapevolezza che, per affrontare il problema occupazionale occorre, in primo luogo, orientare i giovani sui fabbisogni professionali e

programmare una formazione in base alle effettive esigenze delle aziende, così da superare il disallineamento tra competenze acquisite e competenze derivanti dal mondo imprenditoriale. Pertanto, affinché l'ambizioso progetto possa essere attuato anche in Italia è necessario, un coordinamento tra sistemi educativi e servizi per l'impiego, come già avviene negli altri Paesi europei (es. Finlandia, Svezia).

Sembra, però, che non si facciano bene i conti con la realtà nazionale.

L'Italia presenta un sistema pubblico di servizi al lavoro del tutto fallimentare.

I Centri per l'impiego, che costituiscono l'elemento centrale del progetto in esame, non funzionano e non sono pertanto in grado di svolgere quel ruolo di intermediazione che dovrebbero.

Il rischio che si corre, dunque, è quello di investire tempo ed energie per far ripartire una macchina che non è efficace. Ed in questo preciso momento storico non sembra essere la scelta più adeguata. Imitare le esperienze degli altri Paesi europei, peraltro, non significa porre rimedio alla situazione drammatica in cui ci troviamo. Bisognerebbe, piuttosto, investire negli strumenti di cui il nostro ordinamento già dispone: primo tra tutti l'apprendistato. Mediante l'apprendimento in ambiente di lavoro, infatti, i giovani che hanno compiuto il quattordicesimo anno di età e che non hanno proseguito nel percorso educativo, o lo hanno abbandonato al primo anno, non si troverebbero dinanzi alla triste alternativa di rimanere inattivi fino al sedicesimo anno di età, o di ricorrere al lavoro nero, piuttosto potrebbero acquisire una qualifica professionale, cioè un titolo di studio di secondo livello.

Allo stato, dunque, sarebbe auspicabile un coordinamento tra tutti gli attori sociali al fine di potenziare gli strumenti di cui si è già a disposizione e adottare un piano di respiro nazionale che possa rilanciare realmente l'occupabilità dei giovani. A questo fine, dunque, le Parti Sociali dovrebbero attivarsi per stimolare le istituzioni competenti e promuovere il collegamento tra il mondo universitario e quello imprenditoriale. È necessario sviluppare un *network* di collaborazione, affinché le imprese intervengano nella progettazione della formazione, e inducano gli istituti formativi a predisporre un'offerta formativa innovativa, in grado di includere nei propri programmi l'apprendimento di abilità collegate all'occupabilità.

In questo panorama, dunque, sarà indispensabile coinvolgere le organizzazioni rappresentative del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni, affinché si facciano portavoce dei fabbisogni formativi dei settori di riferimento e dei relativi sbocchi professionali.

Posizione delle parti sociali	Elaborare strategie basate sulla <i>partnership</i>	Intervento tempestivo e attivazione	Misure per l'integrazione nel mercato del lavoro	Finanziamento	Valutazione	Attuazione
Cgil	-Coordinatore unico politiche attive e passive - <i>Partnership</i> nella programmazione della formazione territoriale - Potenziamento CPI	Tempestività dei CPI nell'assistenza ai giovani	- Tirocinio di qualità. - Potenziamento apprendistato solo sopra i 15 anni. - Validazione certificazione delle competenze. - Sostegno all'autoimpiego e all'inserimento.	- Utilizzare i fondi strutturali. - Creazione fondo nazionale apposito. - Incentivi solo alle assunzioni a tempo indeterminato	Valutazione <i>ex post</i> efficacia della formazione	Legge quadro di attuazione della YG
Cisl	Potenziamento servizi orientamento tramite <i>partnership</i>		- Potenziamento tirocini. - Semplificazione apprendistato. - Riconoscimento competenze formali, non formali e informali.			

			- Utilizzo di fondi interprofessionali per offrire crescita occupazionale			
Uil	Potenziamento servizi orientamento tramite <i>partnership</i>		- Potenziamento tirocini. - Semplificazione apprendistato. - Riconoscimento competenze formali, non formali e informali - Utilizzare i fondi interprofessionali per offrire crescita occupazionale			
Conf industria	Potenziamento servizi orientamento tramite <i>partnership</i>		- Potenziamento tirocini. - Semplificazione apprendistato. - Riconoscimento competenze formali, non formali e informali. - Utilizzo di fondi interprofessionali per offrire crescita occupazionale			
Conf professioni			Incentivi fiscali per abbattimento del costo del lavoro			

Angela D'Elia

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