

Alternanza tra scuola e lavoro

La riqualificazione professionale a 360 gradi: arricchire (ulteriormente) figure elevate per agevolare la progressione di carriera e aiutare, invece, a salire chi nella scala dell'istruzione occupa (ancora) i gradini più bassi. È così che dovrebbero agire i servizi per il lavoro, secondo le conclusioni della commissione di esperti interministeriale basate sull'esame dell'indagine dell'Ocse e del Piac (Programme for the international assessment of adult competencies, in merito alle conoscenze alfabetiche e matematiche della popolazione adulta), prevedendo cioè assistenza e orientamento specifico per under30 di profilo medio-alto a costo ridotto, e incentivando la nascita di start up come le botteghe del nuovo artigianato, in cui si fondo-

no abilità manifatturiere e cognizioni digitali. Dotare la forza lavoro italiana di maggiori capacità da spendere sul mercato appare improrogabile, specie al confronto con le prerogative vantate dal personale in altri stati europei, in primis in quelli scandinavi: il dossier, infatti, mette in risalto come oltre il 70% dei nostri connazionali non sia pienamente in possesso di nozioni ed esperienze minime necessarie per poter vivere e svolgere un'attività in modo adeguato al giorno d'oggi, con punte estremamente negative al Sud ed una performance dignitosa nel resto dello stivale.

Emerge, poi, la fotografia nitida del forte ritardo nella scolarità generale: nei tre livelli della licenza elementare/media, del diploma secondario e della laurea si situano rispettivamente il

54, il 34 e il 12% della popolazione peninsulare fra i 16-65 anni, a fronte di medie Ocse del 27%, del 43% e del 29% (sulla vetta vi sono Giappone, Finlandia, Paesi Bassi, Australia, Svezia, Norvegia, Estonia e Belgio). Colpisce, inoltre, la scarsa percentuale di partecipazione degli adulti ad attività di formazione (24% contro il 52% Ocse) e riguarda in netta prevalenza i dipendenti (81%), i quali dichiarano di aderirvi principalmente per motivi legati al miglioramento della propria posizione, che la effettuano prevalentemente fuori dall'orario di lavoro, se formale, o più che altro all'interno se si tratta di quella non formale.

Fra i giovani è significativo il raffronto fra la preparazione di chi (16-24 anni) è impiegato e chi è studia: il vantaggio di competenze

dei secondi è netto, poiché tra gli allievi il 49% raggiunge il livello superiore, tra gli occupati solo il 23%, tra i Neet il 18%. L'abbandono scolastico, di conseguenza, è un freno alla crescita lavorativa e retributiva, e tendenzialmente allontana lo scatto verso l'alto del dipendente per mancanza di requisiti adeguati.

Una delle soluzioni proposte dallo studio è il rafforzamento dell'alternanza curriculare: negli istituti tecnici e professionali si potrebbe introdurre l'obiettivo del raggiungimento di almeno il 25% dell'orario in formazione sul lavoro. E far sì che quanto di nuovo si apprende non venga «messo nel cassetto» (magari, etichettandolo come «cultura generale»), ma venga al più presto adoperato per migliorare la qualità delle proprie mansioni.

© Riproduzione riservata

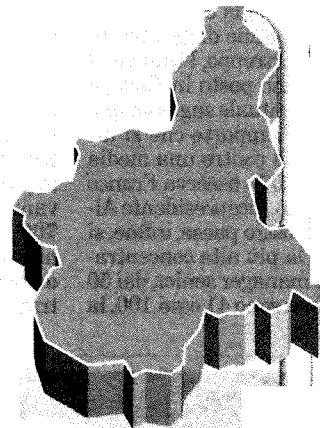
PIEMONTE

Assistenza per fare impresa

Il Piemonte scommette sui «diritti e doveri dei giovani»: in base ai primi, i ragazzi dovranno essere seguiti «nella costruzione di un profilo professionale ad hoc», senza mai dimenticare che, per conquistare un posto, occorre essere «pronti e dinamici». E l'assessore Claudia Porchietto, evidenziando come la regione sia stata la prima nel paese a sperimentare l'intervento Ue (il piano è stato illustrato all'inizio di febbraio), snocciola i traguardi da centrare: mille occupati in più, parte dei quali attraverso un progetto di Finmeccanica, 800 tirocini in Italia e in Europa, formazione per 400 ragazzi mirati a soddisfare le richieste delle realtà produttive territoriali, almeno 500 occasioni d'inserimento a livello comunitario, e appoggio ad almeno 50 persone nella creazione d'impresa. Necessario, tuttavia, il «rinnovamento dei servizi per il lavoro», che dovranno avere un volto «efficiente, trasparente e meritocratico»: chi si candiderà ad accompagnare le «matricole» (e sarà, poi, accreditato), infatti, sottoscriverà una «Carta della qualità», perché «è giusto responsabilizzare gli ope-

ratori, giacché troppo spesso i curricula non vengono trasmessi alle aziende e fatti girare per un eccessivo filtro da parte di chi dovrebbe, al contrario, agevolare l'incontro domanda e offerta».

Ma i ragazzi non devono essere spettatori. Anzi. Il primo step è l'iscrizione al portale che verrà presentato in occasione delle Olimpiadi dei mestieri (World skill) che si terranno in Piemonte dal 9 all'11 aprile, da cui si potrà accedere ad attività di orientamento, ad occasioni di impiego e stage. In ogni momento, spiega Porchietto, «inserendo il proprio codice fiscale si potrà entrare nel proprio profilo, e scoprire se il curriculum inserito è stato esaminato dalle aziende», mentre partirà a breve un esperimento, in un quartiere di Torino, «dove basterà avere uno smartphone per ricevere informazioni da parte di quei datori di lavoro che hanno aderito alla Garanzia giovani, in cerca di personale» e offrire la propria disponibilità in presa diretta. Con un messaggio.



EMILIA ROMAGNA

La scommessa Its

Dai banchi di scuola direttamente nelle mura aziendali. La sfida l'ha lanciata (numeri alla mano, con successo) l'Emilia Romagna: impiantati per la prima volta in regione nell'anno 2011/2012, gli Its (gli Istituti tecnici superiori, nuove scuole di tecnologia per formare in un biennio persone in grado di inserirsi nelle società dei settori strategici del sistema economico-produttivo), infatti, hanno già diplomato 154 allievi e «a neanche un mese dal conseguimento del titolo, 83 tra i ragazzi che hanno concluso il percorso sono stati assunti da imprese locali», mentre dei 21 studenti di Parma che hanno terminato l'apprendimento solo a dicembre «la maggior parte è già all'opera». L'offerta, riferisce l'assessorato regionale di Patrizio Bianchi, «si rivolge a giovani e adulti, non occupati o occupati, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore», e gli itinerari, «gratuiti, in quanto coperti dai fondi pubblici per 3 milioni e 600 mila euro, dei quali 1 milione e 250 mila nazionali e 2 milioni e 350 mila regionali, si articolano in quattro semestri, per una durata complessiva di 1800/2000 ore».

Si tratta di una «via alternativa» all'università che, però, è ad essa strettamente collegata, poiché gli Its affiancano all'attività d'aula diverse esperienze di formazione in azienda, in Italia e all'estero, affidata ad esperti provenienti dal mondo del lavoro, nonché, appunto, a docenti degli atenei. Ben prima dell'iniziativa europea, pertanto, la regione settentrionale aveva creato le condizioni per aprire un varco per l'accesso delle nuove generazioni nel mercato: risale al 2012 il decollo dell'intero programma di misure per l'ingresso, la continuità dei rapporti, per accrescere le competenze e contrastare la precarietà professionale, sovvenzionato con risorse comunitarie, nazionali e regionali pari a 46 milioni. «Investiamo in stabilizzazione e buona occupazione» afferma Bianchi, conscio, tuttavia, che «queste politiche non possono prescindere dalle caratteristiche del territorio. E sono difficilmente declinabili a livello nazionale».



CAMPANIA

Procedure sprint

Un «ponte» fra il mondo dell'economia, le imprese, le persone in cerca di prima occupazione o di una chance di reinserimento nel mercato. È quello gettato, ormai nel 2010, da «Campania al lavoro», l'iniziativa con cui l'assessorato guidato da Severino Nappi ha cambiato l'idea della formazione e dell'ingresso in azienda, e reso trasparenti e rapide tutte le procedure per accedere agli incentivi, ai finanziamenti per l'autoimprenditorialità, ai tirocini e ai piani che, in generale, sono finalizzati all'acquisizione di nuove, utili competenze: arriva a 60 mila il numero dei potenziali interessati (già nel solo 2011, fa sapere la giunta, ad essere coinvolti furono in 18 mila), grazie ai quasi 580 milioni investiti dall'amministrazione, anche col contributo del Fondo sociale europeo. Il presupposto di base è riuscire a dare alle nuove leve servizi di informazione, orientamento e accompagnamento nei percorsi formativi e occupazionali, «mettendo insieme un carnet di opportunità sia a beneficio dei ragazzi in uscita dagli istituti scolastici, sia per chi sta selezionando le possibilità di incarico».

Quanto messo in cantiere 4 anni fa, pertanto, rappresenta la rampa di lancio determinante per l'attuazione della Garanzia giovani nelle settimane a venire, giacché ai destinatari (ne sono stati conteggiati finora almeno 225 mila, d'età compresa tra i 15 e i 24 anni), sarà riconosciuto «un budget individuale, commisurato in considerazione del livello di svantaggio nell'inserimento», e a prendersi carico della loro situazione saranno gli operatori accreditati e autorizzati dei servizi per il lavoro, che delineeranno «un iter personalizzato, in base alle caratteristiche individuali». Protagonisti della strategia saranno 46 Centri per l'impiego, più di 400 addetti, 96 poli tecnico-professionali, 108 Informagiovani comunali: le risorse fruibili per la Campania ammontano a 200 milioni, cui se ne sommano, però, altri 100 che sono previsti dall'intesa tra il ministero del welfare e le regioni dell'Obiettivo convergenza.

