Skille

info@skille.it

Storie e visioni della nuova economia

Scuola, università e **mercato del lavoro**: la **transizione** che non c'è. La nuova indagine di **Fondazione Adapt** individua e **denuncia** come i **percorsi formativi** e l'**alternanza** siano compromessi da **«lavoretti»** e da **basse** mansioni. Ma il peggio è il totale **disallineamento** con i **fabbisogni** delle imprese.

Tanto lavoro nero e poca formazione È qui il mismatch giovani-imprese

di Simone Casiraghi

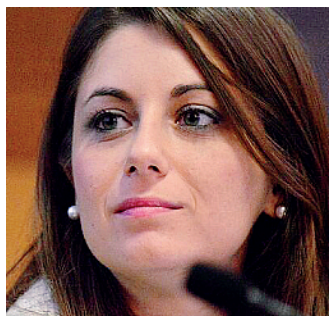
UNIVERSITÀ E LAVORO
TRANSIZIONE CHE NON C'È

C'è lo studente di liceo classico che per due anni, 30 giorni in tutto, sperimenta l'alternanza scuola lavoro come magazziniere. Poi si iscrive a Economia. C'è la studentessa di un istituto tecnico economico che studia relazioni internazionali, ma le viene chiesto di fare la commessa in negozio. C'è la studentessa di liceo scientifico destinata a una scuola superiore dove è assegnata ad attività di traduzione testi. O il perito chimico che svolge compiti di archiviazione e segreteria nella biblioteca comunale. Per più di uno studente su tre (38%) non c'è alcuna relazione fra ciò che studia e le attività in alternanza. Ma si spazia anche in ben altri ambiti: servizi di bar e ristorazione (8%-10%), attività di aiuto compiti, lavoro di amministrazione e segreteria (15,4%), contabilità, rendicontazione (13%), archiviazione e cancelleria (23%), babysitteraggio (6%), ripetizioni e servizi educativi in senso lato (12%) vendita al dettaglio (7,5%).

Difficilmente ci sono attività in settori economici o giuridici. Il dramma è che poi il 70-80% di questi giovani prosegue i propri studi in ambiti completamente differenti dall'esperienza formativa nelle imprese. Tutto questo nei casi migliori. Altrimenti si entra negli angoli ancora più bui del sistema formativo, dove diffuso è il ricorso a lavoretti occasionali, informali, senza nessun tipo di contratto, alcuna tutela e dove trova ampio spazio il lavoro in nero. Le criticità non finiscono qui.

La fotografia scattata dall'indagine della Fondazione Adapt su quasi 200 curriculum vita di studenti universitari (sedi di Como, Varese, Modena, Reggio Emilia) se da un lato descrive le esperienze fatte nelle aziende, dall'altro mette a nudo l'incapacità in primo luogo della scuola, troppo spesso autoreferenziale, e di imprese nel progettare percorsi formativi coerenti con la realtà del lavoro, senza alcuna connessione con quanto studiano e apprendono in classe. Le aziende hanno fortemente bisogno sia di competenze tecniche, digitali ed informatiche, sia di competenze trasversali, relazionali e organizzative, come il saper lavorare in gruppo, il problem solving, il lavorare in autonomia e la flessibilità e l'adattamento. Ma nei curriculum dei giovani e dalle esperienze fatte non emerge alcuno sviluppo di competenze spendibili sul mercato.

L'indagine condotta da quattro ricercatori Adapt, coordinati da Lilli Casano, ricercatrice in Diritto del lavoro all'università dell'Insubria e sotto la supervisione scientifica di Michele Tiraboschi, professore di Diritto del lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia, è chiarissima: gli stessi professionisti, imprenditori e lavoratori specializzati, per via della breve durata, sono poco motivati a guidare questi giovani in un itinerario approfondito che vada oltre il mero "learning by doing" o, ancor peggio, l'assegnazione di compiti di bassa manovalanza. «Questo succede perché mondo della scuola e università sono ancora prevalentemente pensati per il Novecento industriale, dove si registrava una netta separazione tra scuola e lavoro, tra teoria e pratica – spiega Michele Tiraboschi, attento giuslavorista ed esperto di dinamiche del mercato del lavoro -. Oggi è necessaria l'integrazione tra questi due mondi, ma questo avviene sono raramente grazie alle iniziative coraggiose di singoli docenti e di imprese più strutturate e lungimiranti». Il famoso disallineamento o il tappo del mismatch fra competenze e fabbisogni professionali, in gran parte si forma qui: nella distanza fra contesti lavorativi dei percorsi di alternanza e gli obiettivi e piani professionali delle scuole. «I giovani incontrano il mondo del lavoro ben prima della fine degli studi: lavoretti per arrotondare, attività nell'impresa familiare, i tanti momenti di alternanza scuola lavoro, il volontariato – spiega Lilli Casano -. Il nodo è sul "come" lo incontrano.


Lilli Casano

Giorgio Impellizzieri

Tommaso Galeotto

Nella grandissima maggioranza dei casi sono esperienze svolte senza il rispetto delle norme giuridiche: tantissimo lavoro nero, tirocini che non rispettano i piani formativi, esperienze di volontariato». Ma anche sotto questo profilo non è tutto. «Il dato più grave è che questi frammenti di lavoro – spiega Giorgio Impellizzieri, dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro all'Università di Siena - sono per lo più disordinati e casuali, non funzionali allo sviluppo di competenze e professionalità. Queste poi magari maturano comunque, ma manca una progettazione complessiva». La cartina di tornasole sono i curriculum. «Mancano infatti le competenze professionali in linea con le esigenze delle imprese – spiega Tommaso Galeotto, dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro dell'Università Siena -. Viene dato poco spazio alla presentazione delle proprie competenze professionali e trasversali e a come sono state sviluppate nel percorso di studi o nei contesti di lavoro. In questo modo il curriculum, da veicolo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, rischia di diventarne un ostacolo». Quasi la metà (42%) dei contatti con il lavoro è avvenuto come tirocini, ma è quasi sempre lavoro irregolare. «Le cause sono diverse – spiega Lilli Casano -: dalla tendenza delle imprese a scaricare sui giovani le esigenze di flessibilità alla riduzione del costo del lavoro, alla carenza di high skilled».

«E nel curriculum i lavoretti pregiudicano il posto»

Percorsi di formazione confusi, totalmente disallineati con i propri studi, forme giuridiche delle esperienze e dei rapporti di lavoro spesso «inclassificabili», lavoretti occasionali: tutto quanto compromette la prima vera presentazione di un giovane, delle sue competenze e abilità al mondo delle imprese.

Ma il curriculum è anche la carta d'identità che le aziende verificano (dedicando in media mai più di un minuto) per la scelta di un potenziale candidato a un posto di lavoro. Quello che un giovane ci scrive dentro, quindi, è decisivo. Ma è proprio questa una difficoltà: non riuscire a descrivere nel dettaglio le competenze maturate e le mansioni eseguite nelle diverse forme di alternanza.

Per un curriculum significa fornire la ricchezza di una mappa e l'analisi delle esperienze formative. E qui sorge la seconda carenza: molto spesso un curriculum si configura più come appunti che come veri e proprie indicazioni di competenze e formazione.

«Dalla valutazione sulla qualità e sull'efficacia dei curriculum - spiega Annamaria Guerra, pedagogista e collaboratrice della Scuola di alta formazione di Adapt - emergono criticità sia a livello grafico sia a livello contenutistico: solo il 29,8% dei documenti analizzati è utilizzabile per candidature reali. Ciò suggerisce la necessità di una riflessione sulla scarsa capacità degli studenti universitari di redigere un documento di presentazione professionale efficace e sul fatto che nessuno insegni loro a farlo».

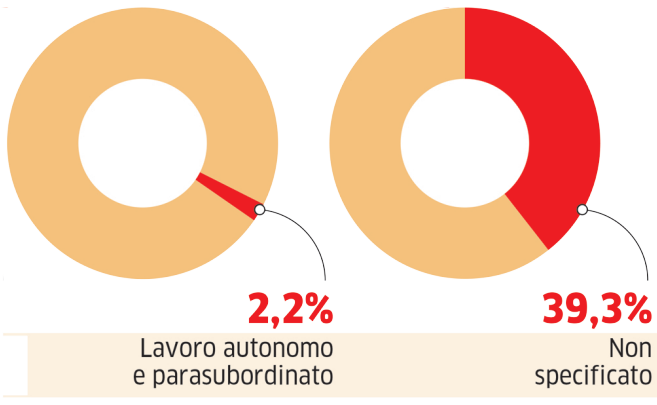
La stessa difficoltà emerge anche quando l'alternanza si svolge nel frequentatissimo settore del volontariato. «Il quadro dell'opera del volontariato che emerge dai curriculum è quanto mai complesso e variegato - racconta Sra Prosdocimi, dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro all'Università di Siena -. Se diverse sono le motivazioni che spingono i giovani a svolgere queste attività, utili a far acquisire e maturare competenze e professionalità nel mercato del lavoro, è risultato come, soprattutto in seguito alla riforma del Terzo settore, due siano i principali rischi correlati a tali esperienze: da un lato una dimessa applicazione delle tutele assicurative e del diritto al rimborso spese, maggiormente nel modello del "volontariato individuale"; dall'altro, anche se in minor percentuale, l'utilizzo del volontariato a mascherare veri e propri rapporti di lavoro».

Annamaria Guerra

Sara Prosdocimi

IL CURRICULUM VITAE ECCO TUTTI GLI ERRORI DEL PRIMO INCONTRO CON L'AZIENDA

- 56,14% Manca l'autorizzazione al trattamento dei dati personali
- 48,54% Riferimenti personali incompleti
- 33,92% Manca la descrizione delle mansioni svolte
- 54,97% Manca la segnalazione dell'ambito di interesse/professione auspicata
- 38,60% Manca il voto del diploma
- 26,32% Manca l'indicazione di competenze trasversali
- 51,46% Mancano caratteristiche stilistiche efficaci
- 36,84% Manca l'indicazione delle competenze professionali
- 21,64% CV in formato Europass



La carta d'identità del giovane per l'imprenditore
Ha un'importanza decisiva: è il primo incontro fra azienda e il giovane. Da questo documento parte la selezione. Ma il 51,5% dei CV ha una impostazione grafica errata o imperfezioni che ne intaccano l'efficacia.

Tempo di lettura di un CV: al massimo un minuto
Un selezionatore dedica non più di un minuto per leggere un CV. La struttura deve quindi essere chiara, sintetica e ragionata. Mai in formato jpg (immagine). Meglio il formato europeo (scelto dal 21,6%).

Molte criticità di comunicazione: nessun aiuto di orientamento
Diffuse le carenze comunicative, prova dell'inattuazione dei tanto invocati ma irrealizzati piani di orientamento sulle coordinate essenziali per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Studenti lavoratori in Italia
Fanalino di coda in Europa con il 15%

In Germania e Francia
Il rapporto scuola-lavoro è al 50%

Candidati giovani inadeguati
Il tasso medio in Italia è al 35%

Esperienze di lavoro
Uno studente sperimenta 2,1-2,7 volte

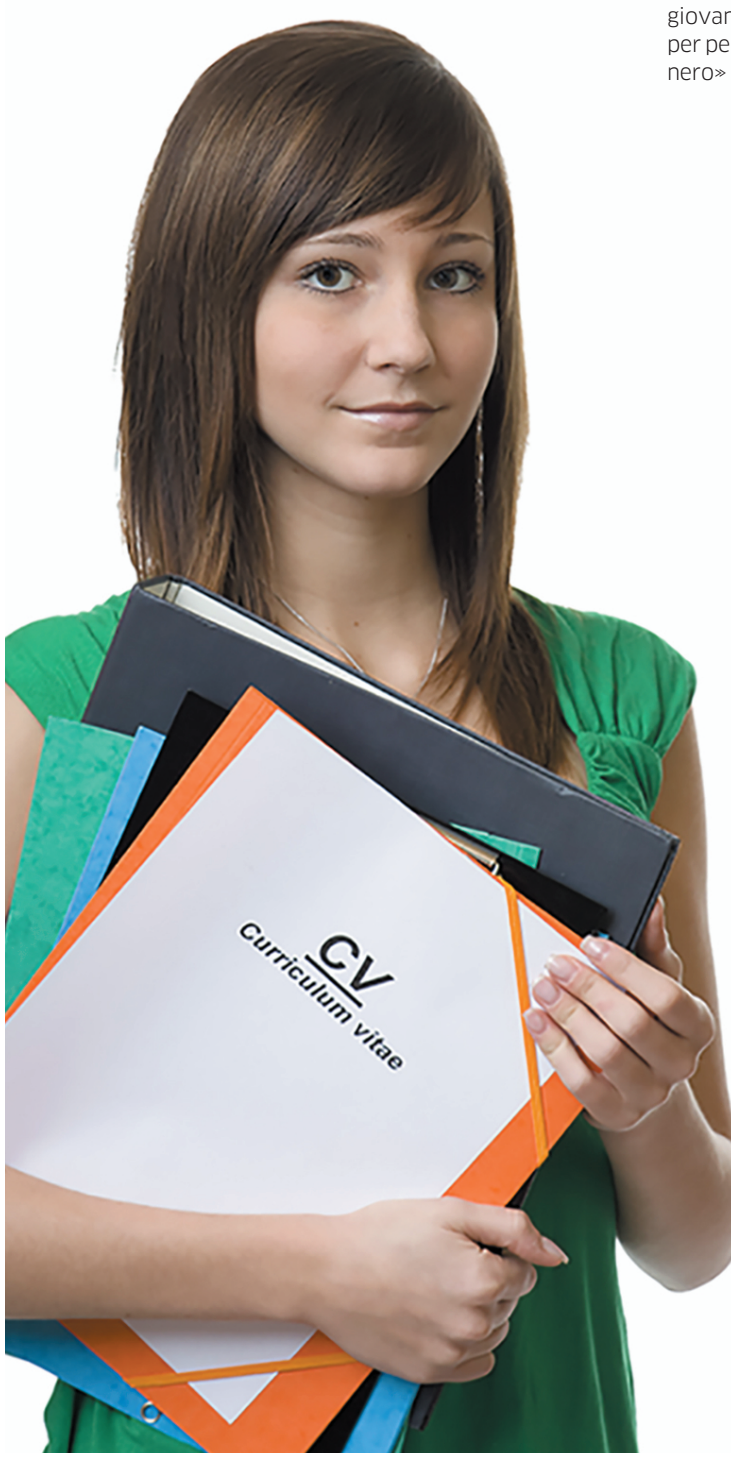
Il mercato del lavoro

L'INCAPACITÀ DI **DESCRIVERE** I LAVORI E GLI INCARICHI SVOLTI È SPESSO DOVUTA AL FATTO CHE QUELLE **MANSIONI** NON SONO REGOLATE MA SONO **LAVORI SOMMERSI**

FRA **TIROCINI**, ALTERNANZA, VOLONTARIATO I **GIOVANI** NON GODONO MAI DI TUTELE **RETRIBUTIVE** O **PREVIDENZIALI** MA MANCA L'INTENZIONE A FAR **CRESCERE** COMPETENZE

IL DISALLINEAMENTO NASCE NELLE AZIENDE

La ricerca Fondazione Adapt - Qui alcuni dei risultati principali emersi da un'indagine condotta su 195 curriculum vitae degli studenti di tre università (Modena, Como, Varese). E con al centro la transizione dalla scuola-Università al lavoro sulla base dei racconti dei percorsi di formazione e delle esperienze di lavoro degli studenti.



51%

CONTRATTI IN NERO

Ma che cosa significa «contratto inclassificabile». La risposta emerge dalle dichiarazioni degli studenti: il 51% dei giovani ha dichiarato di aver lavorato per periodi più o meno prolungati «in nero» e per compensi altamente variabili.

NIENTE CONTRATTI

In molti casi dalla lettura del curriculum vitae è impossibile rilevare la forma giuridica con cui l'attività di lavoro si è svolta: il 38% delle esperienze raccontate è giuridicamente inclassificabile, per la difficoltà degli studenti a tradurre le esperienze fatte.

38%

42%

14%

UNA DURATA BREVE

Nel 14% dei casi la durata della esperienza addirittura non supera le due settimane e la durata media non è mai superiore a un mese: un tempo limitato per un reale coinvolgimento dello studente nel contesto lavorativo.

LA VIA DEL TIROCINIO

In media il 42% delle esperienze di "lavoro" intese non come attività finalizzata alla produzione di un bene o esecuzione di un servizio, è avvenuto per mezzo di tirocini o come alternanza scuola lavoro.

57%

IL VOLONTARIATO

Molte le esperienze di volontariato, diffuse tra il 57,3% degli studenti, impegnati in oratori e parrocchie.

38%

DISALLINEAMENTO

Nel 38% delle esperienze di lavoro esaminate non c'è alcun collegamento tra la teoria e il programma scolastico e i settori di destinazione e le attività svolte in alternanza all'interno dei diversi luoghi di "lavoro".

talk

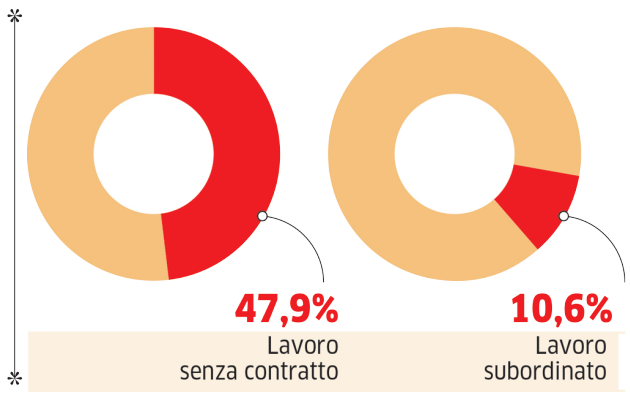
Michele Tiraboschi
Professore ordinario Diritto del Lavoro Università di Modena

Perché le imprese faticano a valorizzare un giovane?
Come docente ritengo che una grossa criticità stia non trovare anche nelle imprese guide, maestri o lavoratori adulti formati e disponibili a trasmettere conoscenze e competenze ai più giovani. Non è raro anzi che i lavoratori adulti guardino con sospetto i giovani per paura di essere scavalcati una volta che sono state trasmesse a loro le basi del mestiere.

Dove si inceppa il sistema di incontro domanda- offerta?
Nel 2003 la legge Biagi aveva previsto per facilitare questo incontro la pubblicazione gratuita, sui siti di scuole e università, del curriculum di studenti, neodiplomati e neolaureati. Scuole e università raramente hanno adempiuto a questa richiesta. Il ministero del lavoro, poi ha dato loro ragione escludendo la pubblicazione dei CV per incomprensibili ragioni di pratica.

Il risultato finale?
Che i giovani non hanno modo di farsi conoscere (se non inviando in modo frammentario il loro CV) mentre alcuni intermediari si sono occupati di organizzare e gestire il business del CV degli studenti. E non di rado le imprese li pagano per poter avere i pacchetti di CV.

5,85%	Poca personalizzazione	4,09%	Manca consapevolezza di cosa sia un profilo professionale
5,26%	C'è confusione tra competenze, mansioni e mestieri	4,09%	CV formato Jpeg
4,68%	Poca cura nella compilazione	2,92%	C'è confusione tra hobby e altre competenze



21,64%	Manca l'indicazione di interessi extra professionali	7,60%	Foto non adatta
16,37%	Manca l'indicazione dell'attuale percorso universitario	6,43%	Competenze non documentate
7,60%	C'è confusione tra competenze, abilità e capacità	6,43%	Manca l'indicazione di competenze linguistiche/informatiche

Manca la vera identità del giovane: ambizioni e competenze
Emerge una scarsa capacità dei giovani di comunicare chi sono, di precisare cosa cercano e quindi di redigere un documento di presentazione di attitudini, qualità e competenze professionali.

Non emergono le esperienze di lavoro fatte
Molta difficoltà nel tradurre la ricchezza delle le esperienze svolte in competenze e abilità acquisite: sono indicate in modo sommario, e quasi mai collocate nel loro contesto di sviluppo e di apprendimento.

Solo un giovane su tre potrebbe candidarsi per un lavoro
Soltanto il 29,82% dei CV analizzati sarebbero utilizzabili per reali candidature. Anche se in nessun contratto si riscontra la segnalazione di referenze utili a garantire il valore e la qualità del giovane.