

Giovani, scuola, formazione, università: come arrivare al lavoro

di Claudio Gentili

obiettivo

Le migliori ricerche internazionali dimostrano come l'adeguamento del capitale umano innalza la dinamica del PIL potenziale e fornisce una base più ampia alla crescita economica.

Il nostro Paese deve scommettere intorno a questa consapevolezza ed orientare i propri investimenti per potenziare coloro che costruiranno il futuro.

I Paesi in declino non sono quelli che perdono qualche grande impresa, ma sono quelli che non investono in istruzione e ricerca e dissipano così il proprio patrimonio di conoscenze.

Partendo dallo scenario socio economico in cui stiamo vivendo notiamo come "la società della conoscenza" è caratterizzata, nella maggior parte dei Paesi europei, dall'innalzamento dei livelli d'istruzione, dalla rivoluzione demografica e da un difficile passaggio verso forme di flessibilità del mercato del lavoro.

In questo periodo di rapidi cambiamenti strutturali e culturali, le giovani generazioni sopportano il peso maggiore del mutamento.

I giovani sono al centro di uno squilibrio di opportunità economiche e sociali, stretti tra una mancanza di autonomia personale, una difficoltà occupazionale ed uno scarso peso politico nelle scelte del Paese.

Ma non è vero che il fenomeno non sia stato affrontato dalle proposte politiche che si sono succedute negli anni.

A questo proposito è bene ricordare come il tema delle politiche giovanili a livello di governo centrale è stato solitamente affrontato mediante interventi finalizzati allo sviluppo dell'istruzione e della formazione e, solo

— **Claudio Gentili** *Direttore Nucleo Education - CONFINDUSTRIA*

dopo la metà degli anni '70, anche con iniziative volte all'inserimento occupazionale¹, ma in genere le politiche giovanili hanno coinciso con politiche contro il disagio giovanile.

La leva formativa e le politiche per l'occupazione degli anni '90 come strumenti per la transizione giovanile, sostenuta dagli interventi comunitari², divengono quindi un elemento di forte innovazione delle politiche giovanili. Le riforme del mercato del lavoro, del sistema previdenziale e dell'istruzione e formazione professionale adottate dal Governo italiano nel 2003³ delineano infine un sistema complessivo di "welfare to work" il cui obiettivo è quello di sviluppare l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente fondato su un sistema efficace di Servizi per l'impiego in grado di agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta e d'incrementare le occasioni di lavoro, in particolare per le giovani generazioni.

Tuttavia, alla base della criticità che vede troppi pochi giovani italiani iniziare ad entrare presto nel mercato del lavoro, sussiste un sistema di istruzione e formazione fortemente in ritardo con le esigenze del lavoro.

L'Italia è ancora un Paese caratterizzato da una scolarizzazione media più bassa rispetto sia ai partner europei che a numerosi altri Paesi ad economia avanzata.

Il dato medio nasconde tuttavia una composizione per età più articolata, all'interno della quale le fasce più anziane della popolazione riflettono il più basso livello di scolarizzazione dei decenni passati, mentre le coorti più giovani manifestano una dinamica dei tassi di scolarizzazione in rapida evoluzione.

Il numero medio di anni di formazione scolastica è aumentato ininterrottamente nel periodo compreso tra il 1994 e il 2006.

Considerando gli obiettivi definiti dalla strategia europea per l'occupazione, la situazione italiana presenta una dinamica positiva, nell'ambito della quale, tuttavia, gli indicatori relativi all'occupazione e al capitale umano presentano valori distanti dai *benchmark* previsti per il 2010, anche rispetto alla maggior parte dei nostri Paesi partner.

Nel gruppo dei Paesi economicamente evoluti, i livelli di istruzione e qualificazione della popolazione italiana e della sua forza di lavoro permangono su valori bassi. Questa situazione, conseguenza di un lungo periodo di debole scolarizzazione, ha prodotto, tra gli altri effetti, una forza lavoro poco qualificata al momento della sua immissione nel Mercato del Lavoro e, più in generale, una popolazione che nel suo insieme fruisce in misura scarsa di opportunità formative, sia professionalizzanti, sia più estesamente culturali. Tale quadro ha manifestato segnali di ripresa nel corso degli anni Novanta,

quando in Italia si è avviato un intenso processo di scolarizzazione della popolazione giovane, con il conseguente progressivo innalzamento dei tassi di partecipazione e di successo scolastico.

L'incremento del grado di istruzione è quindi un fenomeno relativamente recente e che, al contempo, interessa le fasce più giovani della popolazione.

Per tali ragioni l'Italia, nonostante i progressi già citati, continua a mantenere il proprio deficit formativo nei confronti degli altri Paesi economicamente avanzati e, al tempo stesso, registra al proprio interno uno squilibrio fra le giovani generazioni e quelle precedenti.

Fino a qualche anno fa ancora circa il 30% dei giovani italiani tra i 20 e i 24 anni non possedeva un titolo più elevato della licenza media, immettendosi nel Mercato del Lavoro con una scarsa preparazione scolastica e perpetuando il rischio di una marginalità lavorativa e sociale.

Si contavano ben oltre un milione di giovani fra 18 e 24 anni in una condizione di bassa qualificazione scolastica, cui non ha fatto seguito una qualche forma strutturata di formazione professionalizzante.

Rischia di permanere, in tal modo, anche tra le giovani generazioni, il problema della circolarità della dispersione: *quanti abbandonano prematuramente la scuola presentano più basse possibilità di essere indirizzati verso attività di formazione professionale.*

D'altro canto il processo di riforma normativa riguardante il ridisegno del sistema di istruzione e lo sviluppo del nuovo sistema di formazione professionale non è entrato ancora nella fase attuativa, pertanto gli elementi di criticità sopra ricordati non sono ancora stati affrontati pienamente in un'ottica di sistema.

Ma le cose stanno cambiando.

Nel 2006 il tasso di diplomati⁴ ha raggiunto il 78%. Questa percentuale significa che quasi quattro giovani su cinque di età tra i 18 e i 19 anni possiedono un diploma. Nel 1997 era di poco superiore al 67%. In dieci anni è cresciuto di oltre 10 punti percentuali.

Tuttavia, le difficoltà nel mantenere elevati i flussi di ingresso dei giovani nel Mercato del Lavoro hanno ricadute non indifferenti sull'intero sistema economico e produttivo, specialmente in una prospettiva di lungo periodo, alla luce degli scenari futuri circa l'invecchiamento della popolazione in atto nel nostro Paese.

Quest'ultimo aspetto è un fenomeno comune a numerosi Paesi europei, ma in Italia assume livelli allarmanti: *la dinamica demografica porterà in pochi decenni ad una crescita sostenuta della popolazione anziana, che assorbe peraltro gran parte della spesa pubblica.*

Parallelamente la popolazione in età lavorativa, compresa tra 15 e 64 anni, è destinata a diminuire in misura sensibile. A parità di fattori, tra il 2020 ed il 2030, il numero di occupati in Italia inizierà a diminuire.

Anche in presenza di un aumento della produttività media per occupato, la ricchezza prodotta dal sistema Paese crescerà sempre più lentamente, mentre la spesa necessaria per sostenere l'intero sistema di welfare subirà un incremento rilevante.

In un simile scenario le sorti della componente giovanile della popolazione acquistano una valenza ulteriore e un particolare significato strategico per l'intero sistema Paese.

Il tasso di disoccupazione in Italia è più basso della media dei Paesi UE (il 6,8% nel 2006 contro una media UE di 8,3%).

La disoccupazione giovanile è scesa dal 2000 ad oggi, passando dal 31,1% al 21,6% e questo risultato è dovuto anche alla ripresa economica avviata dalle nostre imprese. Tuttavia in Italia circa due disoccupati su 3 sono giovani tra i 15 e i 34 anni.

A causa di ciò, nel confronto europeo la spesa sociale italiana è una tra le più sbilanciate a favore delle generazioni più anziane⁵. Oltre i due terzi va in pensioni e invalidità, mentre nettamente inferiore rispetto alla media europea è la quota destinata a casa, disoccupazione ed esclusione sociale.

Il percorso per invertire le tendenze in atto è complesso ma possibile. Se si ricordano le missioni della formazione riconosciute in ambito comunitario nel corso dell'ultimo decennio si possono intravedere alcune proposte positive di cambiamento.

In particolare, le missioni attribuite alla formazione sono a livello europeo:

1. *adattabilità*, nel senso di consentire a ogni cittadino di acquisire, aggiornare e ampliare le conoscenze e competenze;
2. *mobilità*, finalizzata a permettere il passaggio delle persone dal lavoro alla formazione per tutta la vita;
3. *globalità*, perché la formazione coinvolge tutte le età, gli stadi e i tipi di istruzione e formazione.

La formazione rappresenta una delle chiavi fondamentali della prosperità attraverso il cosiddetto “*welfare delle opportunità*”, che va attuato modificando alcuni numeri.

Tra questi in primo luogo il *rapporto tra spesa per l'assistenza e spesa per istruzione e formazione che nel nostro Paese è pari a circa 4 a 1*.

In Francia, Spagna e Regno Unito questo rapporto è più basso.

Di contro il tasso di occupazione dei giovani (15-24 anni) italiani, sempre secondo Eurostat 2007, è pari al 33,8% contro il 36,8% dei Paesi UE 25, il 39,8% dei Paesi UE 15, il 42% della Germania, il 54% del Regno Unito e il 62,3% della Danimarca.

Favorendo, dunque, l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro si accrescerebbe la quota di popolazione attiva sul totale e si ridurrebbe così il tasso di dipendenza (popolazione inattiva su popolazione in età lavorativa) pari a 50,9%: ogni due persone attive nel mercato del lavoro ce n'è una inattiva.

Questi numeri ci dicono molto chiaramente che finora nel nostro Paese ci siamo preoccupati molto più dei padri che dei figli.

È, dunque, sempre più forte la contrapposizione generazionale e territoriale tra i pochi che lavorano e i tanti che sono da loro sostenuti. Questa situazione rischia di aggravarsi per almeno 4 fattori:

1. l'invecchiamento della popolazione;
2. l'enorme numero delle non forze di lavoro (circa 25 milioni);
3. il gap tra tasso di disoccupazione al Nord e al Sud, nonché la divergenza tra tasso di disoccupazione giovanile e degli adulti;
4. la forte incidenza dei disoccupati di lunga durata.

23 milioni di persone attive mantengono con il proprio reddito 2 milioni di disoccupati e 25 milioni di inattivi. Questo squilibrio si riflette sulla distribuzione della spesa per il welfare che nel nuovo concetto di "welfare delle opportunità" comprende la spesa per scuola, università e formazione e le misure per aumentare le occasioni di crescita e occupazione, oltre a quelle tradizionali per coprire dai rischi.

Occorre razionalizzare la spesa pubblica, consentendo alla formazione di contribuire a ridurre la distanza tra le generazioni.

Occorre sviluppare una solidarietà tra le generazioni basata sul trasferimento di competenze professionali. Questo trasferimento dovrebbe avvenire incentivando le attività di tutoraggio in azienda, effettuate dalla fascia di lavoratori più anziani.

Al contempo dovrebbe entrare nel mondo produttivo, attraverso strumenti come l'apprendistato, una più larga fascia di giovani.

Questo meccanismo presenta molti vantaggi:

1. allarga l'area "produttiva", riducendo le prestazioni previdenziali e aumentando la spesa per la formazione sotto forma di incentivi per le attività di tutoraggio;
2. evita di disperdere il patrimonio di competenze professionali;
3. realizza una sorta di staffetta generazionale che riduce il conflitto tra le fasce più e meno protette dell'attuale struttura del welfare;

4. valorizza il ruolo formativo dell'impresa che mette in campo le proprie strutture (impianti, materiali e risorse umane) per accrescere le opportunità formative delle persone.

Va riconosciuta la centralità della formazione quale chiave di competitività delle imprese e del Paese con scelte coerenti e responsabili che coinvolgono le diverse componenti sociali: amministrazioni pubbliche, famiglie, persone e imprese.

L'utilizzo di strumenti di incentivazione fiscale, quale il credito di imposta per gli investimenti formativi, va nella direzione di scelte coerenti e responsabili. Stesso discorso vale ovviamente per l'impegno formativo delle famiglie e delle singole persone.

Oltre all'investimento in formazione per il lavoro è necessario potenziare il livello alto di istruzione dei giovani talenti.

Le imprese hanno bisogno dei giovani. Senza i giovani le imprese non possono né crescere, né migliorare. Sono i giovani che hanno il compito di innovare e di cambiare, in tutte le società, poiché sono loro a sperimentare e a rompere con le regole prevalenti.

In Italia i giovani arrivano troppo tardi a conoscere l'impresa. Molti di loro ne hanno un'idea distorta e non ricevono a scuola alcun orientamento verso il lavoro in azienda.

È necessario che il sistema di istruzione avvicini i giovani anche alla cultura di impresa, ossia alla cultura della competizione, dell'etica e della responsabilità.

I giovani inseriti nella cultura d'impresa sviluppano capacità e competenze, sono educati all'idea che non si smette mai di imparare nella vita; sono consapevoli che non possono essere considerati passivi fruitori dell'insegnamento, ma veri e propri "produttori di apprendimento".

Viviamo in un'epoca in cui i vecchi ruoli e le vecchie funzioni aziendali hanno dovuto lasciare il passo alla flessibilità e all'elasticità della gestione delle risorse umane, impiegate sempre più spesso in campi diversi e intercambiabili, non più fissati una volta per tutte all'ingresso in azienda.

Valorizzare adeguatamente il merito è una delle chiavi per accelerare la transizione dell'Italia verso la frontiera dei Paesi a più elevato capitale umano e reddito pro - capite.

Valorizzare il capitale umano significa, inoltre, *accrescere la propensione alla ricerca delle imprese* medio - grandi, ma anche evolvere il nostro sistema produttivo verso dimensioni maggiori e verso settori ad alta e medio - alta tecnologia. Per far questo occorre che sia conveniente crescere, investire in ricerca, collaborare con l'università e con gli enti pubblici di ricerca, creare

spin off nell'alta tecnologia, depositare brevetti, investire in capitale di rischio.

È stata definita una vera e propria *guerra dei talenti: i giovani più bravi sono ricercati in tutto il mondo*. La ricerca si prolungherà ancora per molto tempo e sarà sempre più importante potenziare e trattenere le risorse eccellenti, nella consapevolezza che l'importanza di un'organizzazione – e dei suoi manager – si misura sulla qualità delle persone che vi lavorano.

Occorre *rilanciare lo studio e l'uso delle materie scientifiche*, con azioni che stimolino l'interesse dei giovani allo studio di queste discipline; fornire, già dalla scuola elementare e dalla media superiore, una più adeguata preparazione nelle materie scientifiche di base; potenziare il rapporto tra Università e impresa per inserire i nostri migliori studenti nel mercato dell'alta tecnologia.

Da tempo Confindustria è alleata con il Ministero dell'istruzione e dell'università, con i Presidi delle Facoltà Scientifiche. Si tratta di un grande sforzo comune, che impegna il nostro Sistema associativo su tutto il territorio nazionale, per ottenere più immatricolati e più laureati in queste materie, ma anche più studenti che progettano insieme con i loro insegnanti i laboratori a cui partecipano; più laureandi che sintonizzano meglio la propria formazione con le esigenze del mondo del lavoro; più giovani che fanno stage in azienda e che sono sostenuti da borse di studio.

E in effetti dai dati ufficiali di fonte nazionale e internazionale emerge che *tassi di occupazione più elevati si associano a titoli di studio superiori, come la laurea*. Se prendiamo in considerazione la popolazione in età da lavoro, quella compresa tra 15-64 anni, il tasso di occupazione di coloro che possiedono una laurea è risultato nel 2006 circa 9 punti superiore a quello dei diplomati. Nel Mezzogiorno il differenziale è di 17 punti percentuali.

Inoltre, stime del Servizio Studi della Banca d'Italia indicano che, a parità di ogni altra circostanza, nel nostro paese la probabilità di partecipare al mercato del lavoro aumenta di 2,4 punti percentuali per ogni anno di scuola frequentato. È interessante notare che nelle regioni meridionali questo valore sale a 3,2 e questo denota una maggiore scarsità relativa di lavoratori qualificati.

Ma la scelta di continuare a studiare è influenzata anche dalla considerazione che migliori prospettive di reddito sono legate alla laurea piuttosto che al diploma: *i laureati guadagnano in media mensilmente il 60% in più dei diplomati* (si considera la fascia d'età 25-64 anni). Il salario dei laureati italiani è più alto rispetto a quello dei nostri principali paesi *partners*: i laureati tedeschi guadagnano il 56% in più rispetto ai diplomati, i laureati inglesi il 55%, quelli francesi il 44%, mentre quelli spagnoli il 32% in più.

È bene ricordare, inoltre, come i giovani diplomati e laureati in materie tecnico-scientifiche ottengano - contrariamente agli altri giovani - contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Secondo le elaborazioni del Centro Studi Confindustria, *nella manifattura è più frequente ricorrere maggiormente a contratti a tempo indeterminato nelle neo-assunzioni rispetto ai servizi privati e pubblici: fatto 100 il totale dei neo-assunti tra i 25-34 anni, il 39,3% dei diplomati in materie tecnico-scientifiche e il 14,6% dei laureati in discipline tech viene assunto con un contratto a tempo indeterminato.*

Altro mito da sfatare è quello che si aggira per l'Italia e che dice che le imprese italiane assumono pochi laureati. Al mito occorre rispondere con la ragione e la ragione deve basarsi su buone fonti statistiche. Nel nostro Paese dobbiamo fare maggiori sforzi in questa direzione e produrre più ricerca nel campo dell'education.

In Italia ci sono quattro fonti sul tema dell'incontro tra domanda e offerta di laureati: AlmaLaurea, Cilea, Excelsior e Fondazione Nord Est. Occorre fare molta attenzione alle ricerche che disorientano ed è necessario un coordinamento tra gli istituti che producono ricerche sull'education.

Vediamo i dati. Sappiamo che *la percentuale di laureati sull'intera popolazione italiana non supera il 12% e che conseguentemente la percentuale di laureati sull'insieme della forza lavoro occupata è del 14%.* Si tratta di due dati che mostrano un gap rispetto agli standard dei Paesi più avanzati.

L'Italia più che di polemiche ha bisogno di uno straordinario impegno dei politici, degli imprenditori, dei media che punti a raggiungere un duplice risultato:

- i giovani devono trovare un lavoro che soddisfi il più possibile le loro aspettative,
- le imprese devono trovare le persone che corrispondono alle loro esigenze.

Una campagna di comunicazione (come quella che da ormai un anno si va sviluppando) tesa a mettere sotto accusa le imprese colpevoli di non assumere i giovani, demotiva e spinge a ritenere l'università e la laurea inutile per il lavoro in un Paese dove la percentuale di laureati è la metà di quella dei Paesi OCSE e dove i diplomati non superano il 60% mentre gli obiettivi di Lisbona ci richiedono di raggiungere entro il 2010 l'irraggiungibile obiettivo dell'80% di diplomati sulla popolazione.

I dati vanno letti con attenzione e interpretati: il fulcro dell'innovazione in Italia è la *medium tech*, la media impresa innovativa e internazionalizzata, che è proprio quella che assume laureati e tecnici in modo crescente.

Le più importanti indagini qualitative effettuate nel nostro Paese sulla domanda di professionalità, evidenziano una grande difficoltà delle imprese italiane nel reperire almeno il 60% dei tecnici intermedi. Ciò rappresenta un grande costo aggiuntivo per le imprese.

Oggi nelle imprese, soprattutto nelle loro dimensioni medio-piccole, vi è una forte domanda inevasa di tecnici (circa 80.000): disegnatori, progettisti, informatici, esperti di processi, responsabili di produzione. Figure strategiche per cogliere i venti di ripresa. Purtroppo sempre più spesso i posti vacanti non vengono ricoperti perché il sistema formativo non sforna profili intermedi di questo tipo, mentre gli altri nostri competitori lo fanno. I giovani si iscrivono alle lauree specialistiche nel 95% dei casi, accumulando aspettative difficilmente colmabili: spesso le imprese, soprattutto quando non trovano le figure richieste sul mercato, preferiscono formarsele a misura delle proprie esigenze, mentre notoriamente l'università risponde ad altre logiche.

Il dato macro che registra (Rapporto Excelsior 2006) che su 100 previsioni di assunzioni nell'industria solo 6 sono laureati va ben interpretato: si va dall'1,6% di laureati assunti nel settore delle costruzioni al 13% della meccanica, al 27% dell'ICT, al 36% della chimica e al 70% della farmaceutica.

A Milano dal 2004 al 2005 la percentuale di laureati tra i neoassunti a tempo indeterminato è cresciuta dal 22,2 al 38,8%.

Una recente indagine del Centro Studi Confindustria evidenzia che, tra le nostre imprese associate, il 20% dei neoassunti è in possesso di una laurea. La "posizione" sul mercato del lavoro è sempre l'esito dell'incontro tra aspettative e opportunità: le prime maturate per caratteristiche personali, aspirazioni, studi svolti, le seconde dettate dal mercato, frutto sia del "livello" della domanda di lavoro, sia dei caratteri strutturali delle attività economiche presenti sul territorio.

Naturalmente occorre distinguere tra lauree che corrispondono meno ai bisogni delle imprese e lauree T&S. Nei prossimi anni i tassi più elevati di passaggio dall'università al mercato del lavoro si avranno per i laureati a indirizzo tecnico (87,3%).

Di contro, per tutti gli altri gruppi di corsi di laurea si continua a registrare una eccessiva offerta di laureati che non viene assorbita dal mercato del lavoro. In particolare, le maggiori difficoltà di passaggio repentino dal mondo dell'università a quello del lavoro lo registrano i laureati in discipline per l'insegnamento, linguistiche e politico-sociali.

L'occupabilità sostenibile dei giovani laureati è fortemente legata a variabili territoriali, di livello tecnologico delle imprese, di tipologia di corso, di qualità della laurea.

Le imprese non chiedono solo competenza tecnica, ma identità (arte, cultura, radicamento sul territorio). Non si costruiscono aziende se i giovani non hanno valori, non hanno identità, non sono radicati sul territorio.

Oggi chi non conosce l'inglese non è adatto alle imprese. Spesso vengono assunti giovani russi, cinesi, cecoslovacchi, rumeni che conoscono l'inglese in modo perfetto.

Si riscontra un'evidente difficoltà da parte delle imprese ad assumere ingegneri italiani, qualificati, con buona conoscenza di una lingua straniera. È difficile trovarli, ma una grande azienda come l'ENI ne assume 700 all'anno. *L'offerta di istruzione terziaria non è adeguata alla domanda delle imprese ed è assente in Italia il terziario non universitario.* Le nostre imprese lo segnalano da tempo. Occorre far nascere un vero livello post-diploma, di tipo alto, non accademico, della durata di tre anni. Gli altri Paesi l'hanno fatto. Si possono citare: l'I.U.T. francese, le Fachschule tedesche, e le SUP svizzere.

note

¹ è del 1978 la Legge 285 del Ministro del Lavoro Tina Anselmi per l'occupazione dei giovani.

² Legge 196/97, "Pacchetto Treu" intendeva investire in istruzione per rafforzare competenze spendibili sul mercato del lavoro.

³ Riforma Biagi: Legge 30/2003 e decreto legislativo attuativo 276/2003; Riforma Moratti: Legge 53/2003.

⁴ il tasso di diplomati di scuola secondaria superiore ci dice quanti sono i diplomati su 100 coetanei, 18-19enni.

⁵ La spesa italiana per pensioni in % del PIL è pari, secondo i dati Eurostat del 2007, al 14,7% contro il 12,3% dei Paesi UE 25, il 4,1% dell'Irlanda, il 9,2% della Spagna e il 10,7% del Regno Unito.