

GIOVANI E LAVORO SOSTENIBILE

Dott.ssa Paola Vacchina,
presidente FORMA

Ringrazio l’Ufficio per la Pastorale sociale e del lavoro CEI e il Progetto Policoro per l’invito.

Ringrazio Irene Bertucci e lo staff di Forma per il contributo nella predisposizione di questo intervento e per l’organizzazione di questa nostra presenza.

Come sappiamo una delle condizioni più preoccupanti che gravano sulla condizione dei giovani, oggi, è il non essere attivamente coinvolti in un progetto di vita, di studio o di lavoro, condizione che può velocemente portare all’appartenere alla nota categoria dei NEET. Sapete sicuramente infatti che questa è una espressione sempre più utilizzata sia dagli addetti ai lavori, sia dal mondo del giornalismo, per indicare quella fascia di popolazione giovanile, di età compresa tra 15 e 29 anni, che non è né inserita nel mondo del lavoro con qualche occupazione, né è coinvolta in qualche percorso di istruzione o di formazione.

Forse non tutti di voi sapranno, però, che non tutti i Paesi Europei danno alla definizione di NEET la medesima connotazione. Alcuni pongono più l’accento sullo status di disoccupato e le condizioni che generano un perenne stato di inoccupazione o di precariato; altri danno più enfasi alle modalità di passaggio o meglio alla mancata transizione tra la scuola e il lavoro; altri ancora, infine, utilizzano il concetto di Neet soprattutto in collegamento al fenomeno della dispersione scolastica per evidenziare soprattutto i rischi sociali e le ripercussioni nella vita personale conseguenti al fatto che un giovane non è riuscito a completare il percorso formativo e quindi è uscito prematuramente dalla scuola senza aver acquisito un titolo di studio o competenze di base sufficienti e adeguate ad un positivo inserimento nel mondo del lavoro.

Questa differenza di definizioni o, meglio, di sfumature nel connotare la condizione dei giovani inoccupati dipende molto dal tipo di politica economica e di strategia sociale adottata dal Paese per favorire l’occupazione, cioè dalle misure pensate e costruite per favorire l’ingresso dei giovani nella vita adulta e nel mondo del lavoro in particolare. Pensate per esempio alla consolidata tradizione di alcuni Paesi nell’offrire occasioni strutturate di alternanza tra la formazione e il lavoro, come la Germania con l’apprendistato oppure la Francia con i tirocini, rispetto a quelli, come il nostro, che ha visto solo negli ultimi il definitivo decollo di strumenti di questo tipo.

Su un tema però sono tutti d’accordo: la frattura in una carriera scolastica, la discontinuità di un impiego, la prolungata assenza dal mercato del lavoro sono tutti fattori che in un giovane aumentano esponenzialmente il rischio di scivolare in una spirale di disoccupazione di lungo periodo e di alimentare quei fattori che sono tipici di questa condizione: salari bassi, precariato, esclusione sociale, dipendenza da ammortizzatori sociali, ecc..

Lo status di NEET a lungo termine produce effetti negativi sulla persona, a livello individuale, ma ha inevitabilmente anche costi economici per il Paese.

Proprio per questo motivo, cioè per l’alto costo economico e sociale dei giovani che non sono attivamente coinvolti in un progetto di vita, di studio o di lavoro, diversi analisti si sono negli anni interrogati su quali sono le cause che più di altre incidono negativamente sulla disoccupazione giovanile o possono seriamente alimentare generazioni di neet.

Sappiamo tutti che in cima alla lista vi è sicuramente **la crisi economica dei Paesi più avanzati**, e la rapida obsolescenza delle conoscenze e delle tecnologie che portano a rapidissimi cambiamenti anche nei contenuti del lavoro o nella tipologia di professioni più richieste.

Nel 2018 il 17,9% dei nuovi ingressi nel mercato è stato costituito da nuove figure professionali non ancora presenti nell'impresa. Questi profili sono normalmente figure professionali ad alto contenuto intellettuale o ad alta specializzazione tecnica. Questa tendenza all'*upskilling*, cioè all'aumento delle competenze, non riguarda solo i nuovi profili, ma anche il *replacement* perché si afferma sempre più la tendenza ad assumere persone che possiedono un livello di formazione o titoli di studio più alti di chi esce dall'impresa, e che non sempre hanno attinenza con la mansione ricoperta.

Altri fattori che, voglio qui approfondire con voi, possono generare la condizione di Neet sono legati **alla famiglia di origine**, come per esempio una bassa estrazione sociale, un basso reddito familiare, bassi livelli di istruzione dei genitori e **condizioni del territorio** in cui si abita, come per esempio un tessuto produttivo scarsissimo o molto debole come accade in alcune aree depresse del nostro sud Italia, oppure un "welfare state" poco evoluto con una ridotta disponibilità di specifici servizi di cura o di assistenza (per soggetti deboli, quali anziani, malati o disabili) che andrebbe ad aumentare la propensione al lavoro di chi dichiara di essere inattivo perché, per esempio, deve assistere un familiare¹.

Sicuramente lo svantaggio socioeconomico, bassi livelli di istruzione, crisi produttiva diffusa sono, in tutti i Paesi, le principali forze trainanti per l'inattività dei giovani. Sgombriamo però le nostre idee da un equivoco di fondo: le cause che determinano lo scoraggiamento dei giovani nel cercare un lavoro, o nell'essere occupati o nell'impegnarsi a portare a termine un percorso formativo possono essere solo in parte ricondotte alla crisi economica o a tutte quelle ragioni sociali di cui abbiamo accennato finora.

Infatti ci sono due dati che ci devono portare a riflettere.

Il primo è che anche **tra i giovani più istruiti**, con titoli di studio alti, lo squilibrio tra le competenze acquisite e quelle richieste dal mercato del lavoro rappresenta uno dei fattori principali di rischio che possono portare alla condizione di NEET.

Il secondo dato è che continua a persistere nel nostro Paese **un forte scollamento tra domanda e offerta di lavoro**. Solamente in Italia nell'ultimo anno il 33% delle imprese private, poco più di mezzo milione di realtà imprenditoriali, hanno dichiarato di avere un fabbisogno in azienda da soddisfare nel breve termine, o comunque nell'arco dei prossimi mesi. Ma nonostante la presenza di questa offerta di lavoro, le aziende non riescono a trovare personale disponibile e molti posti rimangono inevasi.

In particolare, in Italia:

- quando si pensa al lavoro futuro e si fanno le scelte scolastiche si guarda solo alle inclinazioni, agli interessi, non alle esigenze del mercato del lavoro (giovani e famiglie)
- è molto carente l'orientamento che potrebbe in parte aiutare a correggere questa grave distorsione di prospettiva
- è molto debole la previsione nel campo del fabbisogno occupazionale (demografia professionale)
- non esiste quasi una programmazione della scuola e dell'università su questa base
- c'è troppa formazione generalista e umanistica e poca tecnico scientifica; troppa accademica e poca professionale.

Esistono quindi altri fattori che **attengono strettamente alla persona**, cioè all'individuo, e che alimentano seriamente il rischio NEET .

In questo nostro seminario voglio soffermarmi su questi punti perché ritengo che sia un bene per tutti ricordarli:

- la mancanza di conoscenze di base su come o dove cercare informazioni riguardo le occasioni di lavoro o di formazione,
- l'assenza di un progetto di vita, di proprie aspirazioni o desideri, che influenza inevitabilmente

¹ Una disamina sulle definizioni di neet nell'UE e una analisi dei fattori di rischio sono riportate nel seguente studio di Irene Brunetti, Valentina Ferri ESSERE NEET IN ITALIA: I PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO in Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica Volume LXXII n. 2 Aprile-Giugno 2018

anche l'incapacità di trovare un percorso di studio o un'occupazione coerenti o compatibili con le proprie aspirazioni o i propri livelli di abilità,

- una scarsa propensione ad essere flessibili, adattabili, a mettersi in gioco in situazioni anche non conosciute, insomma una serie di atteggiamenti che possiamo riassumere nella frase: "l'incapacità di essere imprenditori di sé stessi";
- l'indisponibilità ad allontanarsi dalla propria area di residenza, pur in presenza di offerte di lavoro in luoghi geograficamente lontani dal proprio;
- il possedere titoli di studio deboli o aver abbandonato prematuramente la carriera scolastica senza aver acquisito adeguate competenze di base.

La capacità di accedere ad informazioni o conoscenze presenti in

ambienti digitali, di saper gestire informazioni o di risolvere problemi anche attraverso schermate interattive, sono ad esempio abilità sempre più strategiche ed essenziali per favorire nei giovani la ricerca di un impiego. Sono competenze talmente strategiche che gli stessi imprenditori o i responsabili delle risorse umane le ritengono necessarie per i lavoratori presenti nelle proprie aziende.

Le attività di aggiornamento, di affiancamento o con la partecipazione a corsi di formazione vanno infatti tutte nella direzione di rafforzare profili professionali già esistenti con skills ritenuti strategici per garantire quella stessa occupazione.

Un paio d'anni fa, come ASSOCIAZIONE FORMA, abbiamo avviato un importante lavoro di revisione e aggiornamento delle qualifiche e dei diplomi della istruzione e formazione professionale, e abbiamo organizzato dei tavoli di studio per capire, con esperti della formazione da un lato, e rappresentanti delle categorie professionali o delle associazioni imprenditoriali, quali fossero le tendenze in atto nel mercato del lavoro al fine di scoprire appunto le competenze più richieste e dove andare ad investire in termini di formazione.

Voglio comunicarvi che, nonostante quello splendido lavoro abbia messo in luce una pluralità di interessanti innovazioni che stanno già generando, in alcuni comparti economici, la richiesta di nuove professioni (come ad esempio i nuovi lavori che ruotano intorno alla green economy, oppure al settore del benessere, o dei servizi di cura e assistenza alla persona, o ancora nell'energia, o nell'agricoltura, o nello spettacolo e nell'industria culturale, e potrei proseguire ancora) su un punto erano tutti d'accordo: per trovare lavoro oggi, più di ieri, le imprese che assumono cercano giovani in possesso di soft skill.

Sono queste 14 le soft skills che, a parità di percorso formativo o di titolo di studio o di esperienze accumulate, garantiscono un positivo ingresso nel mondo del lavoro, la permanenza di una occupazione o, non da ultimo, la realizzazione del proprio progetto professionale:

1. **Autonomia** cioè la Capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione facendo ricorso alle proprie risorse.

2. **Fiducia in sé stessi** cioè la consapevolezza del proprio valore, delle proprie capacità e delle proprie idee al di là delle opinioni degli altri.

3. **Flessibilità/Adattabilità**, cioè il sapersi adattare a contesti lavorativi mutevoli, essere aperti alle novità e disponibili a collaborare con persone con punti di vista anche diversi dal proprio.

4. **Resistenza allo stress**, cioè la capacità di reagire positivamente alla pressione lavorativa mantenendo il controllo, rimanendo focalizzati sulle priorità e di non trasferire su altri le proprie eventuali tensioni.

5. **Capacità di pianificare ed organizzare**, cioè la capacità di realizzare idee, identificando obiettivi e priorità e, tenendo conto del tempo a disposizione, pianificarne il processo, organizzandone le risorse.

6. **Precisione/Attenzione ai dettagli**, cioè l'attitudine ad essere accurati, diligenti ed attenti a ciò che si fa, curandone i particolari ed i dettagli verso il risultato finale.

7. **Apprendere in maniera continuativa**, cioè la capacità di riconoscere le proprie lacune ed aree di miglioramento, attivandosi per acquisire e migliorare sempre più le proprie conoscenze e competenze.

8. **Conseguire obiettivi**, cioè l'impegno, la capacità, la determinazione che si mette nel conseguire gli

obiettivi assegnati e, se possibile, superarli.

9. **Gestire le informazioni**, cioè l'abilità nell'acquisire, organizzare e riformulare efficacemente dati e conoscenze provenienti da fonti diverse, verso un obiettivo definito.

10. **Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa**, cioè la Capacità di sviluppare idee e saperle organizzare in progetti per i quali si persegue la realizzazione, correndo anche rischi per riuscirci.

11. **Capacità comunicativa**, cioè la capacità di trasmettere e condividere in modo chiaro e sintetico idee ed informazioni con tutti i propri interlocutori, di ascoltarli e di confrontarsi con loro efficacemente.

12. **Problem Solving**, cioè l'approccio al lavoro che, identificandone le priorità e le criticità, permette di individuare le possibili migliori soluzioni ai problemi.

13. **Team work**, cioè la disponibilità a lavorare e collaborare con gli altri, avendo il desiderio di costruire relazioni positive tese al raggiungimento del compito assegnato.

14. **Leadership**, l'innata capacità di condurre, motivare e trascinare gli altri verso mete e obiettivi ambiziosi, creando consenso e fiducia.

Riassumendo, le competenze in ambito relazionale accrescono la capacità di lavorare in gruppo e di cooperare per il raggiungimento degli obiettivi. L'etica e la tolleranza permettono di gestire lo stress causato da relazioni disfunzionali e di adottare comportamenti adeguati a norme e valori condivisi. Un altro aspetto strategico per la competitività delle persone è la capacità di prendere decisioni e di negoziare, che migliora grazie allo sviluppo di flessibilità, ascolto empatico e distacco razionale. Le competenze orientate alla realizzazione di sé, infine, riguardano soprattutto la capacità di valutazione, da cui deriva la selezione, la corretta gestione e la valorizzazione delle informazioni.

È dall'insieme di queste skill che può nascere una rinnovata consapevolezza sull'importanza del lavoro come valore irrinunciabile. E voglio concludere il mio intervento con un breve cenno a questo.

La **qualità del lavoro e dei lavoratori** è un obiettivo strategico dell'Unione europea, è un punto nodale delle politiche del lavoro e della Strategia per l'Occupazione, ed è un concetto spesso richiamato e messo al centro dell'agenda politica di diversi Stati membri, viene applicato a diversi ambiti della sfera lavorativa e sociale, con una maggiore attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le politiche attive per l'occupazione sono utilizzate sia per investire sulla crescita e sullo sviluppo, sia per raggiungere ed assicurare migliori standard di vita per tutti (vi consiglio di consultare sul sito dell'Unione Europea i numerosi documenti della Commissione europea prodotti dal 2010 ad oggi). Ma dovete tenere presente che non è stato sempre così!

Quello della qualità del lavoro è un concetto complesso che richiama varie dimensioni (in sociologia ad esempio se ne ricordano quattro in particolare: quella ergonomica; della complessità; dell'autonomia; del controllo). Ma affinché un lavoro sia considerato di qualità occorre che per ogni bisogno espresso vi siano altrettante

condizioni che lo soddisfino. Negli anni ottanta, si è cominciato a parlare di qualità del lavoro e nel nostro Paese il sociologo Luciano Gallino (che è stato tra i primi ad occuparsene), aveva identificato alcuni fattori che più di altri potevano agire sulla qualità del lavoro per condurla da una condizione sfavorevole a una migliore.

Tutt'oggi nonostante l'evoluzione tecnologica, organizzativa e sindacale, non dobbiamo abbassare la guardia su questo e voi giovani potete, anzi dovete, essere testimoni e portavoce di questa attenzione, e ricordarvi sempre che un elemento centrale del processo di valutazione della qualità del lavoro, elemento tuttora attualissimo, rimane il lavoratore, cioè il rispetto del suo punto di vista, dei suoi fabbisogni, delle sue aspettative e motivazioni. Proprio perché nell'approccio al lavoro possa prevalere sempre più la dimensione qualitativa e del valore, piuttosto che quella quantitativa. Con questa suggestione voglio quindi lasciarvi e ricordarvi di essere primi ad offrire e pretendere qualità nel lavoro.

Un saluto.