

## **OPPORTUNITA' NELLA FORMAZIONE INSERIMENTO GIOVANI PRIMO IMPIEGO**

Partiamo dal 2012: “ce lo chiede l’Europa”- è stata presentata così la riforma del mercato del lavoro del Governo Monti, per renderlo “inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione”. La Commissione Europea più volte aveva sollecitato l’Italia ad avviare riforme strutturali. Il Governo decide di iniziare dal lavoro. Il 27 Giugno 2012 con il voto di fiducia sia al Senato che alla Camera, la riforma Fornero viene approvata. Ma prima? Dal 1997 al 2003 la de-regolamentazione del lavoro ha contribuito ad aumentare sì l’occupazione, ma a prezzo di minori tutele per il lavoratore e con meno incentivi da investire sul miglioramento delle competenze dei lavoratori. Ha creato un mercato dualistico: i lavoratori più anziani con contratti a tempo indeterminato e ampiamente tutelati, i giovani lavoratori, per lo più con contratti atipici a tempo determinato e meno tutelati. Le misure più urgenti: ridurre la forbice tra vecchi e nuovi lavoratori. Le più importanti novità della riforma Fornero riguardano: flessibilità in entrata, flessibilità in uscita, ammortizzatori sociali,

formazione e politiche attive del lavoro. Tra queste : l'apprendistato è la via maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Ogni apprendista deve prestare la propria collaborazione sulla base di un "piano formativo individuale".

Renzi, appena insediato al Governo annuncia, per Marzo, il Jobs Act come rimedio al pasticcio della Fornero che viene approvato il 12 Marzo 2014 e convertito in Legge il 5 maggio 2014: "per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese". Un provvedimento urgente, focalizzato sulla flessibilità in entrata e l'occupazione giovanile, tramite la semplificazione del contratto a termine e dell'apprendistato, nell'intento di rilanciare l'occupazione.

Le nuove condizioni del contratto di apprendistato lo rendono sempre più simile ad un contratto a termine.

Il contratto di apprendistato doveva rappresentare uno strumento di placement fondato sull'integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro che, superando la distinzione tra formazione interna e formazione esterna all'impresa, consentisse ai giovani un ingresso stabile nel mondo del lavoro.

Eppure delle tre tipologie introdotte dalla legge Biagi quello maggiormente usato è l'apprendistato

professionalizzante, quello volto al conseguimento di una qualificazione contrattuale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base tecnico e trasversali.

Ogni apprendista seguirà un piano formativo individuale scritto, e almeno il 35% delle ore previste nel contratto dovrà essere dedicato alla formazione. La competenza per la formazione è delle Regioni ma può essere svolta anche da Imprese e Organizzazioni di categoria. Viene introdotta l'alternanza scuola-lavoro per studenti degli ultimi due anni delle scuole superiori.

Il 28 novembre 2013 il Governo italiano presenta a Bruxelles il Piano Nazionale Garanzia Giovani che, in linea con le indicazioni contenute nella Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013, propone di riservare l'intervento ai giovani appartenenti alla fascia di età dai 15 ai 24 anni poi allargata a 29 anni.

Nel voler attuare un sistema di "Garanzia Giovani", la Commissione Europea ha mutuato un modello applicato dai Paesi del Nord Europa che hanno ridotto, con tale strumento, gli effetti negativi della crisi economica.

Nel 1984 questo modello è stato introdotto in Svezia, seguita poi dalla Norvegia nel 1993 ed infine Danimarca e Finlandia tre anni dopo. Elemento comune in questi

modelli è la rilevanza che è stata data ai centri per l'impiego pubblici che hanno come compito principale quello di aiutare attivamente un giovane a ricercare un'opportunità di lavoro o di studio, costruendo su di esso un profilo in base alle proprie competenze e ai bisogni del mercato.

Però, in paesi come la Finlandia, Austria, Svezia, Paesi Bassi, Francia, Danimarca il sistema previsto per "Garanzia Giovani" vede centrale il ruolo del SPI ( Servizio Pubblico per l'Impiego) poiché, entro tre mesi dall'iscrizione, deve garantire al giovane: un bilancio delle competenze, analisi dei fabbisogni, orientamento, counselling, assistenza costante per la ricerca del lavoro, supporto per la creazione di impresa ed offerte concrete di lavoro e formazione.

La maggior parte dei giovani che ha aderito al programma Garanzia Giovani ha attivato l'esperienza del tirocinio in azienda, alla quale in pochissimi casi è seguita un'assunzione.

Le stesse aziende hanno aderito al programma in presenza di un giovane autonomamente selezionato per il tirocinio.

In Italia, stando agli studi dell'ISFOL, uno dei fattori di crisi del nostro mercato del lavoro deriva proprio dall'inadeguato funzionamento dei servizi per il lavoro

offerti dagli enti pubblici e privati e della mancanza di un collegamento diretto tra l'iscrizione ai Centri per l'Impiego e l'accesso a servizi di orientamento ed intermediazione tra domande e offerte di occupazioni.

Per trovare un'occupazione i CPI intermediano poco più di 3 persone su 100, in gran parte appartenenti a categorie protette. Le agenzie di somministrazione, le società di ricerca e selezione del personale, scuole, università e istituti di formazione, sindacati e organizzazioni datoriali sono realtà in crescita ma comunque garantiscono il 7% del collocamento complessivo e il 13,5% di quello giovanile. Risulta, invece, sempre più una consuetudine affidarsi alle segnalazioni di parenti ed amici per ricercare il lavoro; tutto questo a discapito della cosiddetta "mobilità generazionale".

Il mercato del lavoro, come dico ai ragazzi quando faccio orientamento, è come un enorme deposito di scarpe.....

I CPI ricoprono prevalentemente un ruolo di tipo burocratico ( attestazione e riconoscimento dello stato di disoccupazione, iscrizione negli elenchi delle categorie protette, registrazione delle assunzioni trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro) mentre possono essere rilevati almeno tre aspetti critici per ciò che riguarda

l'assistenza alle imprese in fase di reclutamento del personale:

- 1) Sono le Aziende a manifestarsi presso il centro per l'impiego e non il contrario
- 2) Più della metà degli uffici non dispongono della strumentazione necessaria per gestire al meglio tutte le fasi del processo di selezione del personale
- 3) Il fatto che ogni CPI si dedichi a generiche attività, con turnover elevato, determina un'assenza di figure professionali in grado di poter creare contatti diretti con le imprese, ma anche di tempo adeguato da dedicare alla definizione ed esplicitazione dei fabbisogni professionali delle Aziende stesse.

Se non si investe nei servizi dedicati alle imprese non sarà possibile capire quale tipo di mano d'opera necessita e se i profili di chi si reca nei centri per l'impiego sono in linea con la loro richiesta.

Si assiste oggi al paradosso di imprese che non trovano la forza lavoro qualificata di cui hanno bisogno per competere sui mercati internazionali e di giovani in condizioni di disoccupazione o sotto – occupazione perché dotati di competenze che non servono al mercato del lavoro o che risultano spendibili solo in settori a bassa crescita occupazionale.

Sulla pagina della Provincia di Salerno sono pubblicizzati i centri per l'impiego come strutture di servizio con lo scopo di :

- Assistere i cittadini che intendano qualificarsi e inserirsi nel mondo del lavoro, attraverso una serie di attività che ne sollecitino le motivazioni, ne valorizzino le capacità e ne favoriscano la crescita professionale;
- Assistere i datori di lavoro nella ricerca delle figure professionali di cui hanno bisogno, nell'espletamento delle procedure amministrative e nell'attivazione degli strumenti previsti dalla normativa per facilitare l'assunzione del personale
- Monitorare il mercato del lavoro territoriale.

Sono anche elencati una serie di servizi per i cittadini e per le imprese anche se è poco chiaro come si può accedere e chi sono i propri interlocutori.

Il futuro occupazionale dei giovani italiani dipende primariamente da un più efficiente raccordo e dalla integrazione tra i percorsi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro.

Occorrono servizi più moderni di collocamento e orientamento al lavoro, che possano agevolare una più celere transizione verso il mercato del lavoro, consentendo alle istituzioni scolastiche e alle università, la continua

riprogettazione e l'adattamento della offerta formativa attraverso un costante contatto con il territorio in cui operano.