

Laureati, emergenza del nostro tempo e la “generazione di mezzo”

Nel nostro Paese, ma non solo, quando si affronta il tema “disoccupazione giovanile”, qualsiasi sia la componente coinvolta in modo diretto o indiretto, si concorda sul carattere di vera ed autentica emergenza.

Dal punto di vista statistico, si intende per “giovane” chiunque rientri in un età compresa tra i 16 ed i 32 anni. Non affronto, ancor più non in possesso di adeguati strumenti di valutazione, l'intero contesto.

Voglio invece analizzare le dinamiche legate all'employability di quella che dal mio punto di vista è ormai una vera e propria **categoria sociale**, ovvero quella dei neo e giovani laureati, concentrando in particolar modo l'attenzione sul quadriennio 2011-2015.

A livello macro, l'inserimento di un giovane laureato è in maggioranza legato a tre fatti congiunturali: un'economia piena di capitale d'investimento che porta con sé nuovi progetti e volontà di innovazione; la ristrutturazione ed il cambiamento di un'economia nazionale nel suo complesso; il turn-over fisiologico derivato dal pensionamento.

Dal punto di vista economico-finanziario, la congiuntura che i laureati negli anni 2011-2012 hanno affrontato è stata la peggiore dal dopoguerra ad oggi. Ma alla eccezionalità della crisi economica e finanziaria che ha respiro transnazionale, si sono aggiunti due fattori interni al nostro Paese che hanno portato ad una gravità senza precedenti. La riforma del mercato del lavoro, al di là dei suoi contenuti tecnici, ha generato lo stallo decisionale delle imprese che si è protratto per un anno. Inoltre, le residue energie positive delle imprese espresse nella loro capacità di assunzione del rischio, si sono prima affievolite e poi spente del tutto, ancor più nel momento in cui le aspettative sono state disattese.

I dati elaborati dal Cestri Bachelor (Centro Studi e Ricerche Bachelor) sono molto eloquenti a questo proposito, e confermano la gravità della situazione attuale.

Il dato previsionale netto sul I trimestre del 2013 sull'inserimento di giovani laureati in aziende del comparto privato è +28,4% (tale percentuale è ottenuta sottraendo dalla percentuale di aziende che dichiarano di assumere giovani laureati, la percentuale di aziende che al contrario li ridurranno; il dato non include la forma dell'inserimento in azienda tramite una convenzione di stage). Significa che solo il 28,4% delle aziende prevede di incrementare il numero di giovani laureati all'interno del proprio organico. Questo dato, molto basso, non fa che confermare un trend discendente registrato fin qui a partire soprattutto dal terzo trimestre 2012.

Di tutt'altro tipo le previsioni sugli stage: quasi il 46% sul totale delle aziende dichiara che nel primo trimestre di quest'anno inserirà giovani laureati attraverso la formula dello stage. Ma quali sono le previsioni per gli stage attivati nell'ultimo trimestre del 2012? A questo proposito, il 36% delle aziende che nel periodo ottobre-dicembre 2012 hanno attivato convenzioni stage, afferma che la maggior parte di essi saranno trasformati in contratti nel primo trimestre 2013. Il 20% dichiara che nessuno stage diventerà un vero e proprio rapporto di assunzione, e ben il 33% non è in grado di fare previsioni sull'argomento.

Qual è invece lo stato di salute dell'apprendistato, lo strumento che, secondo la riforma Fornero, dovrebbe essere la forma prevalente di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro? Purtroppo, nonostante le recenti modifiche migliorative, esso fa fatica a prendere piede: analizzando i dati rilevati sulle inserzioni ed annunci di lavoro destinati a laureati fino a 4 anni dalla data di laurea e pubblicati nell'ultimo trimestre del 2012, solo il 5,4% degli annunci per laureati da 0 a 24 mesi dalla data di laurea sono apprendistati. Solo un punto percentuale in più rispetto al terzo trimestre dello stesso anno.

L'apprendistato non solo è poco utilizzato, ma è stato anche poco compreso tanto dalle imprese quanto dai giovani a cui si riferisce: purtroppo è legato ad una stigmatizzazione negativa soprattutto da parte dei giovani laureati, nonostante gli sforzi di comunicazione e di informazione messi in atto dal Ministero del Lavoro per renderlo più appetibile (si pensi, ad esempio, alla recente pubblicità progresso interpretata dallo showman Fiorello).

Anche l'interessante tema riguardante il grado di employability del laureato si fa più complesso: buoni voti e lingue straniere – le parole chiave che prima della crisi economica permettevano di entrare con relativa facilità nel mercato del lavoro – ora non sono più sufficienti.

Conseguentemente a una situazione così complessa e problematica, all'interno della società si è diffuso sempre più un sentimento mix di depressione, di impotenza, di esclusione e di percezione di disuguaglianza sociale, che crea un contesto poco collaborativo e, utilizzando un'espressione attualmente molto comune, indignato. Un contesto

pessimista che certo bene non fa al mercato del lavoro nel suo complesso, e che ha ancor più contribuito alla costruzione di una nuova categoria sociale, connotata come la **“generazione di mezzo”** dei laureati italiani.

Da chi è formata questa generazione di mezzo? Essa comprende essenzialmente i laureati che non possono più fare stage e che vengono tagliati fuori dal mercato del lavoro e dalle sue riforme, e che si sovrappongono sia a quelli che li hanno preceduti e che non hanno ancora un impiego, sia a quelli che li seguiranno. Laureati che, per questo, si sentono sempre più tagliati fuori dal sistema economico, politico e sociale. Per loro, nel panorama contrattuale attuale, non esiste nulla, giacché il quadro è concepito per l'intero mercato del lavoro senza differenziazioni di età, scolarità, attività professionale... .

Ecco perché è forse giunto il momento che il tessuto sociale italiano si faccia avanti con delle idee coraggiose, concretamente capaci di andare al di là dei tecnicismi e delle prese di posizione ideologiche, con la creazione di uno strumento che rispecchi **le necessità dei giovani laureati** intesi come categoria sociale.

Per esempio, un patto tra fisco, previdenza e parti sociali che sfoci in un **“contratto di congiuntura”** della durata di tre anni, da applicare solo in caso di crescita del PIL inferiore all'2%, volto a creare uno shock artificiale e positivo in termini di nuovi inserimenti. In sostanza, da una parte il fisco rinuncerà a tassare, e dall'altra Inps ed Inail non monetizzeranno il carico contributivo.

In deroga al trattamento retributivo del CCNL di riferimento, il soggetto avrà la garanzia di uno stipendio minimo di 1.000 euro al mese secondo il numero di mensilità previste da CCNL (a cui si farà riferimento per la parte normativa per ciò che concerne ferie, malattie, etc etc). La parte retributiva sarà incrementabile nel tempo. Il soggetto potrà cambiare azienda in ogni momento, mentre l'azienda dovrà comunque rispettare i termini di durata. Al termine del contratto non sarà obbligatoria la stabilizzazione da parte della azienda.

L'impresa potrebbe, così, riaprire le porte ai giovani, mentre il sindacato vedrebbe comunque mantenute le tutele normative previste dalla contrattazione di primo o secondo livello.

Non ultimo, il sistema universitario tornerebbe a svolgere la sua funzione, offrendo maggiore possibilità di sbocchi per i propri laureati.

Rispetto all'apprendistato ed allo stage, **si tratta dunque di una terza via** che permetterebbe di azzerare il cuneo fiscale per tre anni e di inserire risorse nel ciclo economico, con una positiva, seppur moderata, influenza anche sui consumi.

Un'azione di questo genere offrirebbe a questa generazione di mezzo **una seconda possibilità**, utilizzando questi tre anni per farsi apprezzare dalla azienda che lo ha inserito, per assumere competenze che incrementano il grado di employability, condizione essenziale e non rinviabile per inserirsi stabilmente sul mercato del lavoro.

È vero: si tratta di una proposta molto coraggiosa, certamente rischiosa e provocatoria. Tuttavia l'alternativa è continuare a mantenere il costo sociale di soggetti che, nella migliore delle ipotesi, sono e saranno dei non contribuenti, accrescendo così una pericolosa dissipazione di capitale umano. Una dissipazione che l'Italia non può e non deve permettersi.

Salvatore Corradi

Presidente

Bachelor Selezione Neolaureati

Centro Studi e Ricerche Bachelor – CeStRi Bachelor