



## **+ GIOVANI + MERITO = FUTURO**

### *Le proposte di Glocus per dare spazio ai giovani*

Proposte elaborate sulla base della ricerca

"Le classi dirigenti nel mondo globale"

realizzata da Eliteam<sup>1</sup> e Glocus

con il sostegno di Fondazione Monte dei Paschi di Siena

*Giovedì 14 aprile - ore 10,00 - Camera dei Deputati – Sala della Mercedes*

*Via della Mercedes, 55 - Roma*

---

<sup>1</sup> "Eliteam", *equipe* di ricerca su modelli sociali e modelli di *leadership* nel mondo globale e locale coordinata dal Prof. Carlo Carboni presso il Centro interdipartimentale Marketing e Comunicazione dell'Università Politecnica delle Marche (Ancona)

# INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>LA PROPOSTA .....</b>	<b>6</b>
<b>GLI OBIETTIVI.....</b>	<b>6</b>
1. RAFFORZARE IL DIRITTO ALLO STUDIO.....	6
2. MODERNIZZARE E RENDERE COMPETITIVO IL SISTEMA UNIVERSITARIO .....	8
3. USCIRE DALLA PRECARIETÀ E DALLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO GIOVANILE .....	9
4. RIDISTRIBUIRE IL LAVORO CON UN NUOVO PATTO OCCUPAZIONALE INTERGENERAZIONALE: IL JOB-SHADOWING ....	11
5. PACCHETTO DI ULTERIORI PROPOSTE .....	14
<b>LO STRUMENTO .....</b>	<b>16</b>
FONDO OPPORTUNITÀ PER I GIOVANI.....	16
<b>FONTI E RISORSE .....</b>	<b>17</b>

**Aprile 2011**

## PREMESSA

Le proposte presentate in questa sede hanno l'obiettivo di aprire un dibattito per contribuire a "sbloccare" la questione giovanile in Italia, un Paese da più parti considerato "per vecchi", se non addirittura "contro" i giovani.

La scelta di concentrare l'attenzione su tale componente della popolazione muove da tre presupposti. Il primo ha a che fare con una grave lacuna imputabile ad ampia parte degli *opinion leader*, del ceto politico e della classe dirigente italiana nel (non) porre al centro dell'agenda di *policy* le tematiche legate all'universo giovanile. Il secondo presupposto si connette al disagio e al malessere che serpeggiano e si stanno diffondendo sempre più nel mondo giovanile, che, pur non configurandosi come problematiche esclusivamente italiane, nel nostro Paese assumono caratteristiche peculiari, in rapporto ad alcune criticità di sistema.

Molte ricerche hanno infatti messo in luce come l'Italia sia affetta da diversi mali, ormai noti, che incidono direttamente sulle condizioni, le opportunità e i progetti di vita e di lavoro dei giovani. Tra questi si segnalano: bassa mobilità sociale, forti diseguaglianze sociali ed economiche (indice Gini: 0,31), elevato tasso di disoccupazione giovanile (quasi il 30%). Per peso dei giovani senza lavoro il nostro Paese si colloca agli ultimi posti nell'area OCSE e registra il peggiore risultato per disoccupazione giovanile di lungo periodo. A ciò si aggiungano: bassi tassi di attività e occupazione (21,7%, meglio solo dell'Ungheria), elevata diffusione di contratti di lavoro temporanei e atipici in genere, discontinuità e precarietà delle carriere, preoccupante crescita del fenomeno cosiddetto "Neet" ("*Not in Employment, Education or Training*"). I giovani che non lavorano, non studiano, non si aggiornano nel 2009 in Italia sono poco più di due milioni, pari al 21,2% tra i 15-29enni; si tratta della quota più elevata a livello europeo (Istat, 2011). L'Italia presenta inoltre tassi di istruzione terziaria inferiori alla media europea (il 19% dei giovani italiani tra 30 e 34 anni ha conseguito una laurea o titolo equivalente, a fronte di una media UE a 27 pari al 35,6%), divari di *chance* tra Centro-Nord e Sud, e si potrebbe continuare a lungo con l'elenco. Questo scenario ha esplicite conseguenze sul *sentiment* e le opinioni dei giovani sulla realtà sociale e riguardo le loro opportunità per il futuro: oltre a bassi tassi di fiducia verso la sfera politico-istituzionale, al pari di quanto riscontrato nel tessuto sociale nazionale, è diffusa, specie tra le fasce giovanili, la percezione di un peggioramento della

mobilità sociale per le nuove generazioni. Si teme per il futuro, ma si ha già paura nel presente.

Le penalità che gravano sulle prospettive dei giovani, come accennato, si connettono in modo diretto a problemi di sistema che affliggono il Paese. Tra questi, basti ricordare a livello macroeconomico le pessime *performance* italiane in termini di crescita del PIL (-5% tra 2008 e 2009) e PIL pro-capite (in ppp: 104 su base UE a 27=100; +9,4% tra 2000 e 2009, peggiore dato europeo), o l'enorme piaga del debito pubblico (116% sul PIL). Non vanno poi trascurati altri fattori negativi, quali la mancanza di una adeguata valorizzazione della cultura del merito, le resistenze di corporativismi, particolarismi e delle rendite di posizione, il dualismo del mercato del lavoro e la sua segmentazione tra *insiders* e *outsiders*, la crisi del *welfare*, le carenze culturali in termini di innovazione, competizione e concorrenza, le inefficienze e i problemi in materia di formazione, selezione e ricambio delle classi dirigenti, oltre che la loro mediocrità, scarsa qualità e inadeguatezza nel guidare il Paese. Come è stato sottolineato da alcuni studi sul tema infatti (Carboni, 2007; AA.VV., 2007), le *élite* nazionali sono in ampia prevalenza "gerontocratiche", a "dominanza maschile", autoreferenziali, in misura limitata con esperienze formative o di lavoro maturate all'estero (in tal senso "provinciali"), forti in consenso e deboli in competenza, con notevoli problemi di ricambio e con tendenza a durare nel tempo (all'incirca sono sempre le stesse persone). Tra le cause di questa situazione, gli orientamenti e la natura della cultura dominante nel nostro Paese, scarsamente favorevole ai meccanismi di selezione meritocratica, nonché la mobilità sociale "bloccata" che non agevola il ricambio e comporta il "ristagno" delle classi dirigenti. Come messo in luce da altri studi (2° e 4° Rapporto LUISS; AA.VV., 2008; 2010), alcuni dei "vizi" e delle problematiche delle classi dirigenti nazionali (ad esempio, "gerontocrazia", scarsa incidenza del *pink power*) sono comuni, con alcuni distinguo, anche ad altri Paesi europei. Da una recente ricerca<sup>2</sup> risulta inoltre che i *top leader* italiani e degli altri Paesi "ritardatari" (Grecia, Irlanda, Spagna e Portogallo) si caratterizzano, a livello comparato europeo (oltre che per la più bassa quota di *pink power*) per un'incidenza di ultrasessantacinquenni sopra la media, e pertanto, di riflesso, per quote di giovani tra le *élite* estremamente contenute.

Queste storture di sistema, acuite dagli effetti dirompenti della prima Grande Crisi internazionale post-bellica, che chiamano in causa la cultura sociale del Paese e i suoi meccanismi socio-economici, impattano direttamente sulle condizioni e le prospettive dei

---

<sup>2</sup> Si fa riferimento allo studio "*Le classi dirigenti nel mondo globale*", condotto da *Eliteam* e *Glocus* focalizzato sull'analisi dei modelli sociali europei e del profilo delle *élite* continentali con visibilità internazionale.

giovani, i quali come è noto, più di tutti ne hanno risentito. In relazione allo scenario poco confortante delineato in sintesi, il terzo aspetto alla base delle proposte che saranno illustrate a breve, si allaccia alla lapalissiana constatazione che senza adeguati interventi e investimenti per promuovere la formazione e l'ingresso anticipato dei giovani nel mercato del lavoro, si limitano le opportunità e le condizioni di accesso per tale fascia di popolazione all'interno della classe dirigente del Paese (condizione tra l'altro per un suo rinnovamento).

Per sbloccare un Paese "ingessato", promuovere migliori e maggiori *chance* di formazione e accesso al mercato del lavoro per i giovani, attraverso cui favorire un ricambio della classe dirigente nazionale senza passare per le forche caudine dello scontro tra generazioni, occorre una terapia d'urto. In questa sede, come preannunciato, si presentano alcune prime proposte (che riteniamo necessarie ma ovviamente non sufficienti) con l'obiettivo di smuovere le acque e aprire un pubblico dibattito, sensibilizzando cittadini, studiosi e la classe dirigente italiana sul tema della nuova "questione giovanile". I giovani sono portatori di idee, energie e potenzialità che chiedono di essere valorizzate, anche nella prospettiva di renderle risorse funzionali alla rigenerazione dell'interesse pubblico e per il bene del Paese del futuro. Occorre fornire risposte responsabili all'onda strisciante di malessere, sfiducia e disagio che monta tra le nuove generazioni, altrimenti si rischia di minare in modo insanabile la coesione sociale, già duramente "sotto attacco" per le gravi difficoltà economiche, gli squilibri e le inaccettabili diseguaglianze socio-territoriali di cui soffre il Paese. Prendere sul serio la nuova questione giovanile è una delle principali sfide per le classi dirigenti, non solo italiane, ma ciò assume nel nostro Paese caratteri di urgenza, per i motivi in parte illustrati e per recuperare terreno dopo troppo tempo durante il quale i giovani sono stati lasciati colpevolmente e senza lungimiranza al margine del dibattito pubblico e di strategie organiche di *policy*.

## LA PROPOSTA

Per far fronte e prendersi carico delle problematiche che tarpano le ali alle nuove generazioni, e per intervenire e sbloccare una situazione “ingessata” a livello di sistema Paese, a seguire si presenta una serie di proposte e azioni concrete, imperniate da un lato sul mondo della formazione e dall’altro sul mercato del lavoro. Per quanto riguarda strumenti, fonti e risorse per finanziare e realizzare tali misure, si rimanda alle sezioni conclusive del contributo (cfr. *oltre*).

## GLI OBIETTIVI

### **1. Rafforzare il diritto allo studio**

Nel dettaglio, in primo luogo si propone di intervenire nel campo della formazione, attraverso un **ampliamento della platea di beneficiari di borse di studio e del volume di risorse e servizi (ad es.: residenze e alloggi per i fuori sede) per rafforzare e rendere effettivo il diritto allo studio in Italia**. In particolare un obiettivo concreto e raggiungibile dovrebbe essere quello di raddoppiare l’attuale volume di borse, passando dai 250 milioni di euro attualmente stanziati (cfr. *contesto di riferimento*), ad almeno il doppio (circa 500 milioni di euro). Tali finalità si basano sul principio cardine del merito e della sua concreta valorizzazione, favorendo il percorso universitario degli studenti non abbienti meritevoli, mettendo in moto in modo concreto la mobilità sociale (limitando tra l’altro la crescente tendenza alla formazione all’estero di classe dirigente fondata sul “censo”), migliorando la qualità del capitale umano, in funzione delle esigenze di rilancio e sviluppo del Paese.

#### *Il contesto di riferimento*

Nell’anno accademico 2008-2009, in Italia, a fronte di 259.720 domande di borse di studio presentate da studenti per corsi di laurea, gli idonei sono risultati 179.405, ma gli effettivi beneficiari sono stati 147.116. Questo significa che gli studenti idonei ma che non hanno ottenuto l’assegnazione di una borsa di studio sono 32.289 (il 18% degli idonei). Considerandole nel loro complesso (comprendendo dunque anche quelle concesse per

corsi post-laurea, istituti AFAM e altre tipologie) sono state assegnate circa 150.000 borse di studio (-2,4% rispetto l'a.a. 2006-2007), che hanno coperto l'80,3% degli idonei (con un calo dell'1,3% rispetto l'a.a. 2007-2008). A fronte di una popolazione studentesca universitaria di circa 1,8 milioni di studenti, il fondo statale che finanzia il diritto allo studio in Italia nel 2009 è pari a 246 milioni di euro. In Germania e Francia, per fornire un quadro comparato, che hanno entrambe circa 2 milioni di universitari iscritti, gli studenti beneficiari di borse di studio sono circa mezzo milione, con un impegno finanziario annuale di 1,4 miliardi di euro. In Italia, al di là di notevoli eterogeneità regionali in termini di copertura degli idonei e per ammontare delle prestazioni (con forti squilibri tra Centro-Nord e Mezzogiorno), da alcune fonti è stimata una draconiana decurtazione del fondo nazionale per finanziare le borse, nell'ordine del 49% tra 2008 e 2013. Dopo un aumento delle risorse statali tra 1998 e 2009 (quadruplicate in volume), si torna a livelli di oltre una dozzina di anni fa (circa 70 milioni di euro)<sup>3</sup>.

Per quanto riguarda i posti alloggio, le richieste nell'.a.a. 2008-2009 sono state 53.229, di cui solo 32.801 soddisfatte (-20.428), per una domanda inevasa pari al 38,4% delle richieste. Anche per i contributi alloggio emergono evidenti e gravi lacune: a fronte di 20.095 richieste, sono state accolte solo 8.955 domande, rimanendo dunque scoperte 11.140 richieste, corrispondenti a ben il 55,4% del totale. Inoltre, nel triennio 2011-2013 è previsto un rilevante taglio di risorse destinate agli alloggi per gli studenti: si potranno infatti mettere a bilancio 18,66 milioni di euro all'anno, il che significa una riduzione del 40,44% rispetto alla cifra del 2008 (31,33 milioni) (fonti: elaborazioni su dati MIUR, 2011; Laudisa, 2010; MIUR, 2010; CGIL, 2011). I dati offerti mostrano in sostanza le rilevanti, preoccupanti e non accettabili carenze sul fronte della spesa e dei servizi rivolti al finanziamento delle borse di studio e dei principali servizi che costituiscono il cuore del diritto allo studio. Occorre pertanto una radicale iniezione - qualificata e selettiva - di risorse, per favorire un irrobustimento del diritto allo studio nel nostro Paese.

---

<sup>3</sup> Se si considera la spesa totale per borse di studio sostenuta dagli enti regionali per il diritto allo studio l'ammontare delle risorse stanziare per tale voce, nell'anno solare 2008, è stato pari a circa 422 milioni di euro, con un aumento dell'8% rispetto al 2006. Tuttavia, anche per le risorse regionali, nei prossimi anni il quadro non appare incoraggiante.

## **2. Modernizzare e rendere competitivo il sistema universitario**

Oltre quanto illustrato si richiama l'attenzione anche sul seguente aspetto, che si integra a quanto discusso in tema di diritto allo studio. Seppur in presenza di un debito pubblico che impone tagli dolorosi, come accade nei maggiori Paesi europei, si ha la necessità di **intensificare e non ridurre gli investimenti in istruzione in Italia e che le risorse siano dedicate ad un vero e proprio piano di modernizzazione del nostro sistema universitario** (al di là delle contingenze e dei controversi contenuti della recente riforma). Ciò con la finalità - tra l'altro - di rendere molto più selettivi i titoli di studio apicali (almeno dalla laurea *magistralis* in su) e assicurando che il merito prevalga anche nell'istruzione superiore e universitaria (laurea triennale) destinata ad elevare il livello culturale e professionale dell'intera società. Lo scopo è anche mettere in moto un processo virtuoso di riforma di sistema che risponda all'esigenza di strutturare e fornire modelli e percorsi effettivi per la formazione di classe dirigente, da affiancare all'importanza ricoperta nel nostro Paese dal merito sul campo come criterio funzionale al reclutamento delle *élite*.

La nostra proposta vuole essere uno stimolo ad una riqualificazione della spesa per l'istruzione, senza necessariamente implicare oneri aggiuntivi (rimanendo tuttavia dell'avviso che sia fondamentale non ridurre gli investimenti in questo ambito). Con la riforma Gelmini si è previsto di assegnare una parte dei fondi destinati alle Università sulla base di nuovi criteri di valutazione della qualità. Il 7% del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) viene distribuito sulla base della qualità della ricerca e della didattica. Quello che proponiamo è di **portare questa quota al 20% del FFO**. Nel 2011 si tratterebbe ad esempio di passare da circa 480 milioni di euro distribuiti in base a questo criterio, ad oltre 1,3 miliardi.

### *Il contesto di riferimento*

A titolo esemplificativo si consideri che in Italia, nel 2008, l'ammontare della spesa pubblica in istruzione e formazione in percentuale sul PIL è pari al 4,6%, ben al di sotto del 5,2% della media UE a 27. Con le misure introdotte dall'ultima legge di stabilità, le risorse per il comparto universitario (FFO) nel 2011 sono pari a 6,77 miliardi di euro, con una riduzione del 6,1% rispetto l'anno precedente (in cui vi era già stato un taglio del 3,7% sul 2009) e un'ulteriore diminuzione dei fondi è prevista per il 2012 (-3,2% sul 2011). Nel complesso le risorse nel periodo 2008-2013 passeranno da 7,41 a 6,45 miliardi di euro, con un taglio di 960 milioni di euro (-12,95%). Va inoltre segnalato come nel triennio 2008-

2010 l'ammontare effettivo dell'FFO assegnato al sistema sia stato minore rispetto a quanto previsto, con riduzioni dell'1,75% nel 2008, del 2,89% nel 2009 e del 2,97% nel 2010 (fonti: Istat, 2011; Il Sole 24 Ore, 2010; CGIL, 2011).

È evidente che in queste condizioni, il sistema universitario italiano, oltre a distanziarsi ulteriormente rispetto ai Paesi maggiormente virtuosi su questo fronte (anch'essi colpiti dai duri effetti della crisi), non consente l'attuazione di misure per rafforzare il comparto, sempre più strategico nella società dei saperi, delle reti e della conoscenza. Pertanto occorre un'inversione di tendenza, con la messa in campo di un piano strategico e di rinnovamento, al di là delle contingenze della recente riforma Gelmini, fondato su risorse aggiuntive da impiegare in modo selettivo, all'insegna di una effettiva valorizzazione del merito. Investire di più e meglio, per migliorare le *performance* del sistema rendendolo maggiormente competitivo e asset strategico per la qualificazione del capitale umano e per il rilancio del sistema Paese nello scenario globale.

### **3. Uscire dalla precarietà e dallo sfruttamento del lavoro giovanile**

Non si può parlare di questione giovanile senza affrontare il tema della precarietà. La precarietà è il male del nostro tempo, quello che impedisce di progettare il futuro, di costruire nuove famiglie, di aumentare il tasso di natalità; un generatore di ansia e di depressione che blocca la creatività e spegne il talento, i due elementi che nonostante tutto rimangono i principali elementi di attrattività per gli investimenti in Italia. Strumenti importanti potrebbero essere la riforma dei contratti per fare convergere verso un unico modello le varie forme di tempo indeterminato e di contratti temporanei, un disincentivo fiscale ai contratti temporanei che devono comunque avere retribuzioni superiori a quelli stabili, strumenti per gestire la flessibilità e il passaggio da lavoro a lavoro attraverso formazione e continuità del reddito e, ancora, una remunerazione degli *stages* postuniversitari che sono diventati una inaccettabile forma di sfruttamento giovanile. Ma dobbiamo anche capire che la precarietà non riguarda solo i lavoratori dipendenti ma anche tanti giovani lavoratori autonomi, giovani professionisti, giovani artigiani e piccoli imprenditori, che spesso la crisi ha spazzato via senza che neppure emergessero nelle statistiche. Per queste persone non esiste un sistema di *welfare*: in particolare per le giovani donne che in questi settori operano sempre più numerose. Siamo insomma di fronte ad un enorme paradosso: i giovani oggi devono affrontare un mercato del lavoro molto flessibile, ma senza alcun aiuto da parte di un *welfare* fondato su strumenti di supporto e di protezione molto rigidi.

Le nostre proposte riguardano il mercato del lavoro giovanile dipendente ed autonomo. Per quanto riguarda il lavoro dipendente si deve senz'altro andare ad agire sulla riduzione fiscale. Tra i vari sistemi di agevolazione fiscale per l'occupazione, che vanno dal credito d'imposta allo sgravio contributivo, si propone di **sperimentare un sistema ACE anche per l'occupazione di qualità**. L'acronimo ACE sta per *Allowances for Corporate Equity* e si sostanzia in una deduzione dal reddito d'impresa del rendimento figurativo del patrimonio netto di un'azienda. Se si estende il concetto di capitale fisico a quello di capitale umano, si può adottare **un sistema AC H(uman)E, dove ad essere agevolati sono i costi del lavoro relativi a determinate figure**, quali: giovani laureati fino al compimento dei 35 anni, donne laureate fino al compimento dei 50 anni, lavoratori con titolo di studio superiore alla laurea. Per queste tre tipologie di addetti possono essere previste tre diverse aliquote di agevolazione, ovvero tre distinti valori di rendimenti figurativi da sottrarre al reddito d'impresa. A titolo di esempio, si immagina che ad ogni lavoratore laureato con meno di 35 anni venga associato, fino al compimento di tale età, un rendimento figurativo pari al 5% del suo costo del lavoro, ad ogni donna laureata (fino ai 50 anni) un rendimento del 7% e ai lavoratori con almeno un *master* un rendimento del 10%. Se si introduce un sistema di deduzione dal reddito imponibile dell'azienda pari al rendimento suddetto applicato al costo del lavoro, si ottengono risparmi fiscali crescenti all'aumentare della qualità del lavoro impiegato e proporzionali agli stipendi erogati. Per potenziare lo strumento nelle fasi di *start-up* aziendale, quando non ci sono utili da tassare, si può ipotizzare di detrarre il rendimento figurativo anche dalla base imponibile dell'Irap per i primi 5 anni di attività dell'impresa. Il costo della proposta quantificato a spanne dovrebbe variare tra i 500 e i 600 milioni di euro.

Per quanto riguarda invece il lavoro autonomo si propone di promuovere iniziative per la **creazione di impresa da parte di giovani**, ed in particolare, tramite maggiori accordi e collaborazioni tra mondo della ricerca e mercato, favorire la creazione di strumenti di finanziamento *ad hoc* per *spin off* universitari e imprese *start-up* innovative e in settori *high tech*, ad esempio attraverso la creazione di un **fondo di venture capital** (per il quale stanziare tra i 100 e 200 milioni di euro).

#### **4. Ridistribuire il lavoro con un nuovo patto occupazionale intergenerazionale: il job-shadowing**

La proposta di cui si discute in questo paragrafo, per le sue caratteristiche, appare più credibilmente realizzabile in quelle realtà produttive con una tipologia organizzativa che più facilmente vi si adatta, quali ad esempio **le piccole imprese dell'artigianato**.

Il fondamento sul quale si basa questa idea è che il mercato del lavoro italiano sia ancora fondato su diseguglianze strutturali e nello specifico caratterizzato da un profondo dualismo tra *insiders* garantiti e un'ampia platea di *outsiders* (tra i quali soprattutto le donne e i giovani) privi di effettive tutele e di opportunità lavorative di qualità. Nel sistema occupazionale del Paese è inoltre implicita la centralità che ancora riveste la figura del *breadwinner* maschio capofamiglia adulto. Le crescenti iniezioni di flessibilità e le ampie ed eterogenee tipologie contrattuali introdotte dalla normativa negli ultimi anni non hanno ottenuto apprezzabili risultati in termini di volume e qualità dei posti di lavoro creati a favore dei giovani (e non solo). In particolare, nell'attuale crisi, l'occupazione giovanile ha subito un (ulteriore) duro colpo, dato che il 63% dell'occupazione persa nel recente biennio ha interessato proprio i giovani. Inoltre, uno dei problemi maggiori del nostro Paese riguarda l'eccessivo ritardo con cui avviene l'ingresso nel mercato del lavoro di ampie componenti della forza lavoro giovanile (specie di quella qualificata). Di recente ad esempio lo IARD ha segnalato che l'età media in cui un cittadino italiano si stabilizza nel lavoro è di 38 anni. Da un altro versante poi i continui richiami e le riforme realizzate e annunciate per aumentare l'età pensionabile dei lavoratori, seppur fondate in relazione alle dinamiche demografiche (invecchiamento della popolazione, allungamento della vita media) e rispondenti sia all'importanza dell'occupazione degli *older workers* nel favorire l'occupazione totale che a esigenze di sostenibilità del sistema previdenziale, non tengono nel debito conto un fattore di estrema rilevanza. In Italia l'età media effettiva di pensionamento è infatti tra le più basse in Europa (valori inferiori si hanno solo in Belgio): 57,2 anni per le donne e 58,4 anni per gli uomini, ben al di sotto rispetto all'età ufficiale indicata per legge (Eurostat, 2007; Inps, 2009). In analogia alla situazione europea, in Italia in particolare sono ancora troppo pochi i lavoratori (specialmente quelli relativamente giovani e in buona salute) che scelgono la via del *part-time* o dell'orario ridotto in alternativa al pensionamento anticipato.

Partendo da tali contraddizioni e problemi aperti, si propone **un nuovo patto generazionale per favorire l'occupazione giovanile e ridistribuire il lavoro**, imperniato

sull'obiettivo di agire su due "delta": *ridurre l'età di accesso al mercato del lavoro dei giovani* (specie di quelli con titolo di studio terziario) e *aumentare parallelamente l'età effettiva di pensionamento dei lavoratori "maturi"* (con riferimento alla componente in buona salute e che non ha svolto lavori usuranti). Il conseguimento di tali finalità, che contribuirebbero in prima battuta ad un incremento del tasso di occupazione e alla riduzione del tasso di disoccupazione, può essere favorito da incentivi selettivi e determinerebbero ulteriori effetti positivi di sistema. Le imprese beneficerebbero infatti di una riduzione degli oneri contributivi e del costo del lavoro (abbattimento del cuneo fiscale) attraverso risorse specifiche messe a disposizione dal *Fondo opportunità per i giovani* (cfr. *oltre*), di un aumento delle ore di lavoro garantite dai lavoratori (attraverso limitate fasi della giornata lavorativa in "co-presenza"), e di forme di tutoraggio e di formazione *on the job* offerte ai giovani nuovi occupati dai lavoratori "maturi" esperti (all'insegna di una sorta di declinazione specifica del rapporto tra maestri e allievi). Questi ultimi risultati possono essere promossi, garantiti ed attuati attraverso una progressiva riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori *senior* che scelgono volontariamente di continuare a lavorare in cambio di una contenuta diminuzione "a scalare" del salario (compensata da una riduzione del cuneo fiscale), e dal contestuale e parallelo inserimento occupazionale di giovani lavoratori, assunti ad orari e stipendi gradualmente crescenti (compensati anch'essi da una riduzione del cuneo fiscale), fino al "passaggio di testimone". Questo processo dovrebbe ovviamente prevedere un regime contrattuale adeguato, che garantisca per i giovani nuovi assunti contestualmente flessibilità in entrata e progressive forme di tutela nell'avanzamento di carriera.

Si tratta in sostanza di un meccanismo innovativo di entrata e di uscita dal lavoro, di ***job-shadowing***, su base di solidarietà generazionale, incentivato da una drastica riduzione del cuneo fiscale nei segmenti di lavoro compresi tra 20 e 30 anni e tra 57-63 anni, che può promuovere "più lavoro, meglio distribuito e di maggiore qualità", con vantaggi per il mercato del lavoro, il sistema produttivo e l'economia nazionale.

Possiamo prefigurare un'esemplificazione. Supponiamo l'accesso di un giovane in un'azienda in cui si rende disponibile al *job-shadowing* una persona tra i 57 e i 63 anni. Quest'ultimo si vedrà ridotto l'orario di lavoro del 25% (all'incirca 2 ore giornaliere su un *full time* di 8 ore) e la diminuzione di orario verrà in parte compensata dalla riduzione del cuneo fiscale. Anche il soggetto giovane avrà un tempo di lavoro decurtato del 25% e anch'egli compenserà con la riduzione fiscale l'orario ridotto, in termini di salario reale. Entrambi svolgeranno non più di 4 ore di lavoro per proprio conto, mentre almeno 2 ore

comuni saranno dedicate a lavorare *side by side*. Progressivamente, dopo una prima fase, si eleverà l'orario (e lo stipendio) dei giovani lavoratori e calerà (al pari del salario) quello dei lavoratori *senior*, mantenendosi una parte della giornata *side by side* (fino all'“avvicendamento”). Dei vantaggi del *job-shadowing* abbiamo già accennato, ma l'esempio mostra che essi si distribuiscono tra lo Stato, l'impresa e i giovani lavoratori, cercando al contempo di elevare sia il tasso di occupazione delle fasce più “mature” (quello italiano è tra i più bassi della UE a 27) che, di fatto, innalzare l'età reale di pensionamento. In termini generali il *job-shadowing* è un meccanismo di lavoro e formazione che prevede l'affiancamento e forme di tutoraggio *on the job*, che consente di fornire, da parte dei lavoratori “maturi” ai nuovi occupati giovani, competenze, tecniche, metodi e strategie da applicare concretamente nell'attività lavorativa, favorendo lo scambio di esperienze e buone pratiche. Questo processo stimola inoltre il lavoro di gruppo e la collaborazione tra lavoratori di differenti fasce di età, contribuendo a realizzare gli obiettivi aziendali.

Per attuare tale meccanismo, viene scelta all'interno dell'azienda una figura di contatto (lavoratore “maturo” *senior*) una sorta di *tutor* che accompagni il giovane nuovo occupato per un periodo “finestra” in cui entra nell'impresa e che lo aiuterà nell'inserimento lavorativo e nell'acquisizione di competenze professionali. Il valore aggiunto del *job-shadowing* consiste anche nel fatto che l'attività di formazione in co-presenza, oltre a dover rispondere al profilo e alle esigenze “personali” del singolo nuovo occupato, è utile per l'organizzazione aziendale nel suo insieme. Per un efficace utilizzo del meccanismo di *job-shadowing* si sottolinea da ultimo l'importanza delle fasi di preparazione, monitoraggio e valutazione *in progress* dei risultati delle esperienze attuate.

Un effetto ulteriore di tale meccanismo è agire sulle leve della formazione, selezione e ricambio delle classi dirigenti: banalmente, *se i giovani continuano ad entrare in ritardo nel mondo del lavoro, quando e come possono ambire a far parte dell'élite nazionale contribuendo alla sua circolazione e ricambio?* In Italia l'esperienza sul campo dei più anziani rappresenta un ingrediente cruciale per la *leadership* nazionale. Si tratta di una risorsa che va utilizzata con intelligenza, anche a beneficio dei giovani, per promuoverne e irrobustirne qualità e competenze, agevolando, con generosità e lungimiranza, un avvicendamento e un rinnovamento *soft* delle élite nazionali, all'insegna di un nuovo patto di solidarietà tra generazioni.

## 5. Pacchetto di ulteriori proposte

Per rompere le inefficienze e i “muri” di sistema, con l’obiettivo di favorire il rinnovamento e il rilancio del Paese attraverso proposte “per” le nuove generazioni e i giovani<sup>4</sup>, di seguito si elencano, in sintesi, altre proposte e misure che potrebbero trovare copertura attraverso la creazione del *Fondo opportunità per i giovani* (cfr. oltre):

- Istituzione di un **fondo di emancipazione per le nuove generazioni**, attraverso il versamento di somme annuali di denaro su conti intestati ai nuovo nati, da poter riscattare al compimento della maggiore età, per contribuire alle spese per la formazione terziaria, o, in alternativa, per finanziare corsi di formazione e qualificazione professionale (costo stimato sulla base dei nati nel 2011 di circa 1,4 miliardi di euro, con uno stanziamento per ciascun nuovo nato pari a 2.500 euro).
- Introduzione del **reddito minimo garantito (RMI) di cittadinanza** per giovani disoccupati o occupati al di sotto di una certa soglia di reddito. In Italia, caso quasi unico nel panorama europeo, non esiste uno schema nazionale generale di RMI; è stata realizzata una sperimentazione in alcuni Comuni di Italia, conclusasi definitivamente nel 2004, e alcune esperienze sono poi state condotte a livello regionale (sulla base di alcune stime realizzate<sup>5</sup> in merito al RMI e a stime relative a un sussidio unico per i disoccupati<sup>6</sup> si può ipotizzare che una misura del genere possa costare circa 3 miliardi di euro).
- Introdurre misure per garantire una **maggior rappresentatività dei giovani nelle sfere delle élite** nei vari settori. Ad esempio, per quanto riguarda il mondo delle professioni: abolizione degli ordini professionali e del valore legale del titolo di studio; per la politica: “quote” o misure analoghe, specie per i livelli istituzionali decentrati.
- Un’ulteriore proposta mira a coinvolgere il **livello europeo**. La finalità è duplice: a) stimolare un ampio dibattito pubblico tra la cittadinanza e all’interno delle istituzioni comunitarie sulle condizioni dei giovani europei; b) promuovere l’istituzione di una Commissione di analisi sulla condizioni dei giovani nell’Unione europea avente il

---

<sup>4</sup> Gioco forza, le misure discusse e descritte muovono dall’assunto che parlando di proposte per i giovani si considera naturalmente anche la questione di genere ad esso sottesa. Pertanto, le proposte avanzate investono anche le istanze del mondo femminile. Tuttavia, per quanto riguarda nello specifico le condizioni di vita e lavoro e le opportunità delle donne, appaiono necessari altri e mirati interventi *ad hoc* non rientranti tra le finalità di questo contributo. Per un interessante pacchetto di misure a favore delle donne in Italia si rimanda al Libro bianco “SorELLE d’Italia 2011: 15 proposte concrete per migliorare la condizione delle donne (e quella degli uomini)”, disponibile al sito: [www.elle.it](http://www.elle.it).

<sup>5</sup> Stime del valutatore indipendente della sperimentazioni del RMI, istituita con Decreto legislativo n°237/98.

<sup>6</sup> Stima Boeri-Garibaldi.

compito di redarre un *Libro bianco* con proposte concrete e operative per il miglioramento delle condizioni dei giovani, a partire dalla ricognizione delle risorse attivabili e delle buone pratiche da diffondere. In definitiva, si propone il lancio di un vero e proprio **nuovo piano strategico europeo per i giovani e le nuove generazioni**.

## LO STRUMENTO

### *Fondo opportunità per i giovani*

Per la traduzione pratica e l'attuazione delle misure e delle azioni illustrate in precedenza, in via generale si propone la creazione di un **Fondo opportunità per i giovani**. Sgombriamo il campo da possibili equivoci: non si tratta di una misura che prevede oneri aggiuntivi per il bilancio pubblico statale, né di un contenitore ambiguo di risorse da destinare in modo discrezionale e "a pioggia" ad una platea di beneficiari individuata con approccio genericamente "categoriale". L'istituzione del *Fondo* risponde all'esigenza di mettere a disposizione, con continuità temporale sostenibile, risorse aggiuntive e dedicate per finanziare interventi concreti in grado di contribuire a spezzare alcune resistenze e incrostazioni di sistema, rispondendo ad una logica di solidarietà intergenerazionale e avendo la finalità principale di offrire maggiori e reali opportunità per i giovani in Italia. Opportunità per le loro condizioni materiali di vita ed espressive, per renderli soggetti strategici per la modernizzazione e lo sviluppo del Paese, e per contribuire alla circolazione delle *élite* e al rinnovamento delle classi dirigenti nazionali. Per il finanziamento del *Fondo* sono state individuate diverse potenziali fonti (cfr. *oltre*), che rendono gli interventi di dettaglio effettivamente realizzabili, garantendone copertura e sostenibilità economica.

## FONTI E RISORSE

Dopo aver illustrato alcune proposte e azioni che mirano ad incidere su alcuni dei problemi che affliggono il Paese ed in particolare a fornire risposte concrete per i giovani, a seguire si indicano, in sintesi, alcune potenziali fonti dalle quali attingere risorse per la copertura e il finanziamento delle misure descritte e dello strumento operativo (*Fondo opportunità per i giovani*).

- **Contenimento dei costi della politica:** oltre alle risorse ottenibili (al di là della loro entità, come segnale simbolico) dalla riduzione dei seggi parlamentari, dalla razionalizzazione dell'architettura istituzionale multilivello e del ceto politico locale e dalla riarticolazione/riduzione di vitalizi e indennità (da agganciare a *standard* europei), una misura forte e provocatoria, che chiama alla prova la classe politica è quella di stornare almeno una **quota parte del finanziamento pubblico ai partiti**. A riguardo, in particolare, si potrebbe destinare alla creazione del *Fondo opportunità per i giovani*, una fetta consistente dei rimborsi elettorali garantiti per l'intera durata della legislatura anche nei casi di scioglimento delle Camere. Infatti, secondo la legge n. 51/2006 i partiti percepiscono i rimborsi elettorali a prescindere dalla durata effettiva della legislatura. È stato stimato che dal 2006 al 2010 ogni anno si è sostenuta la spesa di quasi 100 milioni di euro (99.929.149,14 ogni anno) per finanziare le strutture politiche rappresentate nella XV legislatura. Pertanto, in attesa di un necessario ed inderogabile riordino della materia, una proposta concreta è quella di destinare al *Fondo* la somma pari al recupero del finanziamento erogato ai partiti a seguito dello scioglimento delle Camere della precedente legislatura. Tale criterio deve valere anche per l'eventuale scioglimento anticipato delle Camere nell'attuale legislatura. Per il nostro pacchetto di proposte si può immaginare di destinare un **finanziamento una tantum** recuperato dal contenimento dei costi della politica di 100 milioni di euro;
- Quota parte del **recupero dell'evasione fiscale** annuale quantificata *ex post* (ad esempio nel 2010 l'erario ha recuperato una cifra pari circa a 8 miliardi di euro, la metà dei quali potrebbero essere destinati ai giovani);
- Quota reperibile da parte degli incentivi discrezionali concessi alle imprese ogni anno, stimabile in 4 miliardi di euro;

- Fondi europei *ad hoc*. Al momento il **Quadro Strategico Nazionale** ha stanziato oltre 700 milioni di euro per interventi di sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese (100 milioni) e per lo sviluppo del potenziale umano attraverso studi e formazione (620,4 milioni).

***La quantificazione e l'ammontare effettivo dei costi e delle risorse che devono essere impiegate per finanziare le proposte illustrate (o alcune di esse) sono determinabili in maniera più precisa solo a seguito di approfondito confronto per la scelta e la messa a punto degli interventi nel dettaglio. In questa sede si è voluto realizzare una stima di massima di costi e risorse reperibili essenzialmente per dimostrare la fattibilità delle proposte e stimolare concretamente il dibattito politico.***

## Schema riepilogativo: proposte avanzate, fonti/risorse finanziarie e ricadute degli interventi

