

Ridiamo il futuro ai GIOVANI

Comunemente il tempo che passa si misura a ore, giorni, mesi e anni. Può capitare però di pensare al tempo che scorre come un susseguirsi di “generazioni”.

Qual è l’unità di misura “generazione”? È il tempo che passa tra la nascita di un genitore e la nascita del figlio di quel genitore: convenzionalmente 25 anni.

Da quando chi scrive è entrato nel mondo del lavoro della Pubblica Amministrazione e poi è diventato pensionato pubblico, sono trascorse quasi due generazioni. Nel mondo del lavoro cosa è successo per queste due generazioni?

Essere uno dei tanti che scrive sull’argomento - *solo come preoccupato osservatore del fenomeno e non come esperto dei massimi sistemi* - mi sembra utile per cercare di contribuire a mantenere, o forse sarebbe meglio dire **“a ridestare”**, la massima attenzione di chi governa su una classe sociale importantissima: **i GIOVANI**.

Navigando in Internet, l’argomento **“giovani e lavoro”** si legge declinato in tutti i modi e, ad esempio, alcuni dei dati statistici che verranno di seguito citati sono stati menzionati in numerosi articoli di due testate che si sono occupate diffusamente del problema come “Il Sole 24 Ore” e “La Repubblica”.

Quello che appare evidente, in rapporto alla realtà di oggi nel nostro paese, è che il fenomeno “giovani e lavoro” è conosciutissimo e trattatissimo (*ad esempio nell’evento di necessità di fuga all’estero dei giovani per trovare lavoro*), ma **non è ancora stato superato**, anzi si sta deteriorando ogni anno che passa.

Nel mondo del lavoro non c’è stato il ricambio generazionale che, necessariamente, dovrebbe essere la cinghia di trasmissione per mantenere nel tempo gli standard sociali fondamentali.

Il problema del *generation gap* è tutt’ora irrisolto.

Certo, gli ultimi 50 anni non sono stati esenti da stop economico-finanziari che hanno messo in difficoltà il mondo del lavoro. Possiamo citare due “crisi” principali (*nel 1973 e nel 2008*) che hanno frenato lo sviluppo del nostro paese in particolare, ma anche degli altri, seguendo nel bene o nel male l’effetto “globalizzazione”.

Da ultimo, l’evento pandemia possiamo classificarlo, a ragion veduta, come **la terza grande crisi economica dell’ultimo mezzo secolo** e ha ancora di più complicato il *modus vivendi* di tutti noi.

Il problema più grave, però, è che la recente crisi sembra aver generato uno sconforto maggiore nei giovani che, pensando al loro futuro nel mondo del lavoro, sono passati dalla consapevolezza di una strada complicata prima della pandemia alla certezza di una strada complicatissima post pandemia. E di conseguenza sembrano diventati meno positivi e più rassegnati.

Del resto, la perdita occupazionale nel periodo della pandemia (*da febbraio 2020*) ha toccato per il 47% i giovani fino a 34 anni, di cui più della metà donne.

In Europa, metabolizzato lo *tsunami covid-19*, si è corsi ai ripari con piani di finanziamento UE per la “ricostruzione economica”. Ed è per questo che, attualmente, l’argomento principe che regna nei *sancta sanctorum* della politica italiana è **come spendere i 209 miliardi del Recovery Fund**.

La risposta, alla domanda specifica, sarebbe solo una: **“creare posti di lavoro ai giovani”, in qualunque modo** e con la certezza che il “giovane lavoratore” abbia la sua giusta retribuzione ogni mese e la speranza di invecchiare serenamente con la sua pensione.

Fa bene ricordare che negli anni 70/80 c’erano **due totem** che muovevano i giovani verso il mondo del lavoro: quello dello **“stipendio fisso”** e quello della **“pensione”**.

In un recente articolo apparso sul quotidiano “La Stampa” si legge che nella Pubblica Amministrazione (*3,2 milioni di lavoratori su 24 milioni di occupati*) l’età media è circa 51 anni,

il 17% dei dipendenti ha oltre 60 anni e solo il 3% meno di 30 anni. Chi scrive è entrato in PA a 22 anni e il ricordo nitido è che c'erano una moltitudine di "giovani"! Cosa è successo per essere giunti alle statistiche sopra descritte?

In maniera analoga, nel mondo del lavoro privato, in una analisi del Corriere della Sera, datata 2017, abbondantemente prima del periodo pandemia, la media dell'età dei lavoratori era già di circa 45 anni e la tendenza prevista valutava al 20% il numero dei lavoratori oltre i 55 anni a partire dal 2020.

Solo leggendo questi numeri appare evidente che le due ultime generazioni di giovani non sono state "coinvolte" in misura accettabile nel mondo del lavoro e, di conseguenza, hanno visto ridurre sensibilmente la certezza nei due *totem* prima citati dello "stipendio fisso" e della "pensione".

Di fatto **il ricambio generazionale** nel mondo del lavoro, cardine di una società per mantenere costanti e sostenibili gli oneri sociali e garantire sviluppo e aggiornamento, negli ultimi 30 anni **non c'è stato**.

Le conseguenze, a giudizio di chi scrive, sono molto serie. Proviamo a descriverle e a individuare qualche prospettiva di soluzione.

CALO DEMOGRAFICO

Sicuramente le spiegazioni del costante calo demografico nel nostro paese hanno interpretazioni sociali di notevole rilevanza che sono dissertate in maniera compiuta da chi è esperto della materia.

Però è pur vero che due generazioni fa, per un giovane lo stipendio e la prospettiva della pensione lo indirizzavano alla creazione di una famiglia, all'acquisto di un'abitazione e alla messa al mondo almeno di uno, due o più figli.

Come si pensa di far mettere al mondo dei figli ai giovani d'oggi se non hanno una ragionevole certezza dei due *totem*?

SFRUTTAMENTO DEI GIOVANI

Nell'ottica insita nel detto "la speranza è l'ultima a morire" molti giovani accettano di effettuare prestazioni lavorative sottopagate (*il caso più comune sono i riders*) oppure di lavorare senza retribuzione per un periodo più o meno lungo, sperando poi in una assunzione regolare.

Anche le tipologie di contratti per assunzione adottati nel mondo privato, ad esclusione del contratto a tempo indeterminato, hanno dato come segnale ai giovani più la strada della precarietà che quella della certezza: contratti a tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto a chiamata, voucher, apprendistato, part-time, contratto a progetto, tirocini formativi.

Il rapporto lavorativo con queste tipologie di contratto, più che una certezza del futuro, ha fatto maturare nei giovani un senso di provvisorietà nel rapporto con il mondo del lavoro.

FIGURE PROFESSIONALI E FORMAZIONE

La generazione che oggi ha da 24 a 30 anni è fatta da giovani che hanno seguito il corso di studi universitario scelto tra quelli a disposizione. Oggi, però, più che soddisfatti di aver concluso il ciclo di studi, appaiono disorientati.

Leggendo quanto viene scritto, per assurdo, sembra che il titolo di studio possa essere un problema perché le richieste a volte sono per competenze lavorative meno "evolute" e più "specializzate".

Oppure, in un'altra ottica, si cercano super esperti nelle nuove strade che si sono aperte recentemente: ecologia, industria 4.0, risanamento del territorio....

In sostanza occorrerebbe, intanto, un attento programma di formazione e informazione, per permettere ai giovani laureati di vedere uno sbocco lavorativo con il corso di studi portato a termine dopo anni di sacrifici.

Considerate le attuali problematiche e le prospettive future, anche un'attenta revisione dei contenuti dei corsi universitari potrebbe essere indifferibile, anche per evitare una terza generazione ugualmente in difficoltà.

INTERNET

L'innovazione più famosa del secolo ha cambiato anche il mondo del lavoro. Paradossalmente, riguardo all'occupazione, la stanno scontando in negativo i giovani di oggi che sono gli utenti più esperti della nuova tecnologia.

Lavorare on-line ha, in prima battuta, diminuito la necessità di avere sempre un lavoratore in un certo posto per un certo servizio.

Vengono in mente due "lavori" che due generazioni fa erano un *must* e oggi non sono più così produttivi di posti di lavoro: **lavorare in banca** negli anni 70/80 era una sorta di posizione privilegiata e uno degli sbocchi lavorativi più ambiti. Oggi gestire la *home banking* da casa tramite PC e internet, ha indirizzato gli Istituti di credito a ridurre gli organici e, di conseguenza, ha ridotto questo sbocco lavorativo per i giovani.

La lettura diffusa dei giornali cartacei, all'epoca, era fonte di una filiera lavorativa che iniziava dai giornalisti, proseguiva con le tipografie e finiva con le edicole.

Adesso leggere i giornali in Internet ha messo in seria crisi tutti i componenti della precedente filiera. I giornali hanno perso finanziamenti e, di conseguenza, riducono le risorse umane, le tipografie chiudono e le edicole sono sempre più rare.

Il diritto all'informazione, però, pretende che questa filiera venga rivitalizzata con risorse finanziarie specifiche, necessarie a ristrutturare in chiave tecnologica il "fare informazione", rendendo anche possibile il ricambio generazionale di chi deve scrivere informazione.

Come terzo esempio, l'uso obbligato improvviso dello *smart working*, dovuto alla pandemia, deve diventare uno strumento moderno di produzione di lavoro con il coinvolgimento di più lavoratori e non, come si sente mormorare, essere usato nel prossimo futuro per "diminuire fisicamente" il numero degli attivi nei vari campi occupazionali.

Una delle priorità destinarie dei fondi del Recovery Fund è quella di portare in tutto il paese la **banda larga** per la connessione a Internet. Lodevole intenzione, ma da associare ad una pianificazione che aumenti i posti di lavoro e non il contrario, come evidenziato negli esempi sopra descritti.

IL DEBITO BUONO E LA POSSIBILITA' DI START-UP INNOVATIVE

È assolutamente condivisibile un concetto ripetuto da Mario Draghi all'ultimo meeting di Rimini - *dopo averlo già esposto in un'intervista al Financial Times nel periodo buio del lockdown* - cioè l'evento che un paese può creare un "**debito positivo**" per stimolare la produzione e la crescita.

Fare stanziamenti in deficit (*debito*) di bilancio, per dare solo sussidi, più o meno temporanei ai giovani, è un "debito cattivo" che avrà effetti improduttivi e non risolve il problema dell'occupazione giovanile.

La soluzione per il finanziamento, prospettata dall'ex Governatore della BCE, potrebbe portare lo Stato a investire, oltre ai privati, per creare le situazioni ottimali burocratiche-amministrative per finanziare progetti produttivi (*start-up*) di gruppi di giovani in cerca di prima occupazione. Idea, questa, che, da quanto si legge, è stata già recepita da un partito politico di primaria importanza.

I progetti da finanziare, a parere di chi scrive, non dovrebbero avere un campo produttivo predeterminato, ma dovrebbero spaziare in tutte le attività lavorative, in modo che, ad esempio, i giovani possano mettere a frutto anche la formazione specifica raggiunta in questi anni con la laurea e/o il diploma conseguiti.

INTERVENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Pubblica Amministrazione dovrebbe avere un peso rilevante nel valorizzare il capitale umano “giovani”, sia come fonte di posti di lavoro sia come formazione. Un diretto contatto con l’Università, sulle necessità dirette della PA, potrebbe indirizzare la formazione dei giovani verso le esigenze di professionalità e di svecchiamento sicuramente indispensabili ad una PA moderna e funzionante.

Si ritiene di condividere anche un’altra proposta del partito politico sostenitore delle start-up innovative: quella di far intervenire la Pubblica Amministrazione nella creazione di posti di lavoro per i giovani, attraverso la creazione di un “elenco nazionale”, con “sezioni regionali” (*si presume scaturiti dopo l’espletamento dei tradizionali concorsi pubblici*), di candidati a cui le amministrazioni pubbliche possono attingere.

Potrebbe essere valutato anche un sistema “privatistico” di chiamata diretta, cioè quella che avviene a seguito della valutazione da parte del datore di lavoro del *curriculum* di studi e di titoli attinenti posseduti dal candidato. In sostanza, in alcuni casi specifici, si potrebbero superare le lungaggini dei mega concorsi pubblici e utilizzare il tempo risparmiato per una formazione del lavoratore all’attività specifica per cui è stato scelto. Un esame finale, per valutare il “merito” acquisito nel corso di formazione, determinerà la conferma o meno dell’assunzione.

È arrivato il momento di dare risalto al merito.

I SINDACATI E I GIOVANI

Sul problema a tutt’oggi irrisolto del ricambio generazionale nel mondo del lavoro e sulla rappresentatività dei giovani “disoccupati”, è doveroso stimolare anche le rappresentazioni sindacali.

È notorio che all’interno dei sindacati, oltre alle organizzazioni dei lavoratori attivi, hanno molto peso rappresentativo le associazioni dei pensionati. Non risulta che la stessa attenzione sindacale, per categorie non attive, venga rivolta ai giovani, soprattutto ai giovani in cerca di prima occupazione.

Oggettivamente è fin troppo semplice comprendere la motivazione di quanto detto: le associazioni di pensionati sono strutturate sindacalmente da sempre, portano voti e, numericamente, anche a seguito del calo demografico sempre più accentuato, sono superiori ai giovani. Un dato statistico racconta che lo scarto è di 2 milioni di pensionati in più, rispetto ai giovani da 18 a 35 anni.

Però, se lo spirito sindacale è rimasto quello storico, il sindacato non dovrebbe limitarsi a difendere solo i voti sicuri di una categoria “lavorativamente” arrivata all’obiettivo, i pensionati, ma dovrebbe difendere anche una **categoria debole come quella dei giovani in cerca di occupazione**, di cui bisogna catturare i voti lottando per tutte le iniziative che servono a portare lavoro a chi non ce l’ha.

CARICO DEL DEBITO PUBBLICO SUI GIOVANI

Si sente ripetere spesso che il debito pubblico, oggi in Italia stimato a 2.560 miliardi di euro (*luglio 2020*), ricadrà nei prossimi anni sulle spalle dei giovani di oggi. Al riguardo sono necessarie due parole di spiegazione.

Ogni Stato può aver bisogno - *per sostenere le spese sociali, di crescita e di funzionamento* - di ricorrere a “prestiti” di denaro fresco. Gli strumenti usati nel nostro paese sono conosciuti da

tutti: BOT, CTZ, BTP e CCT che vengono sottoscritti da soggetti nazionali ed esteri che, a fronte del titolo di credito a scadenza annuale (BOT), biennale (CTZ) o pluriennale (BTP e CCT), “prestano” danaro fresco allo Stato che garantisce i titoli emessi.

A metà degli anni '80 il debito pubblico italiano ha superato i 1.000 miliardi di euro, negli anni '90 il debito ha superato i 1.600 miliardi di euro e tra il 2008 e il 2009 il debito ha superato i 2.000 miliardi. In sostanza c'è stata una crescita continua che nel 2020 ha subito una sorta di accelerazione anche a seguito dei 100 miliardi in deficit necessari per le misure prese dal Governo nel tentativo di arginare il “disastro” economico-occupazionale conseguente al covid-19.

Non è questa la sede per ragionare sul debito pubblico in aumento o del suo rapporto crescente con il PIL, giunto vicino al 150% (*a fine 2018 era del 135%*), anche se questa crescita rapida delle due grandezze necessiterebbe di attenta analisi.

In questa sede preme porre l'attenzione su concetto di “debito buono”, come già detto spiegato nel migliore dei modi da Mario Draghi.

Se occorre fare deficit per rilanciare strutturalmente l'occupazione giovanile, per permettere finalmente una forte accelerata diretta al superamento del **generation gap, ben venga l'aumento del debito.**

È assolutamente pleonastico generare una sorta di “paura da debito” e addossarne il peso della preoccupazione ai giovani d'oggi.

Con il debito pubblico ci conviviamo praticamente da sempre, sicuramente è un fattore negativo dei parametri economici che va possibilmente controllato e ridotto, ma se cresce a “fin di bene” per finanziare veri investimenti produttivi a vantaggio dei giovani, ben venga.

Del resto, se i giovani non avranno una valida prospettiva di lavoro e retribuzione, non potranno mai pensare di essere “materialmente” chiamati ad una sorta di “restituzione” del debito. **Chi non ha nulla non può restituire nulla.**

CONCLUSIONI

La situazione occupazionale giovanile è giunta ad una fase molto critica. Non si può più derogare al problema. Mario Draghi, *al Meeting di Rimini e in un'intervista all'Università Cattolica di Milan*, ha sottolineato che **“bisogna dare di più ai giovani”**.

I fondi del Recovery Fund dovranno essere utilizzati per mettere in moto una vera ripresa economica che, oltre a mettere in funzione i cantieri delle opere pubbliche necessarie al riammodernamento delle infrastrutture del paese, sia **diretta a finanziare tutti i soggetti (pubblici e privati) che produrranno nuovi posti di lavoro e, inoltre, dovrà sostenere le nuove iniziative produttive, magari proposte proprio dai giovani.**

Solo in questo modo, diventando parte attiva del processo occupazionale, i giovani **potranno riprendersi il loro futuro** che, fino ad oggi, non hanno ancora visto.

Per loro, quella del Recovery Fund, può essere considerata l'ultima possibilità, speriamo che chi governa abbia l'intenzione di concedergliela.

Giuseppe Gasparini