



GORÀ

DEL SOCIALE

ARCIDIOCESI DI TORINO - UPSL

GIOVANI & LAVORO

21 OTTOBRE

COLLEGIO ARTIGIANELLI, C.SO PALESTRO 14

**Sintesi degli interventi del
laboratorio Giovani & Lavoro
Sabato 21 ottobre 2017**

Saluto di Mons. Cesare Nosiglia

Arcivescovo di Torino



Desidero innanzitutto esprimere un caloroso ringraziamento a coloro che si sono adoperati per la costituzione di questo percorso educativo e per il momento di riflessione proposto questa mattina. Tra loro vi sono tutti i soggetti che hanno aderito alla costituzione del comitato promotore del laboratorio: **Acli, Azione Cattolica, Cisl Torino-canavese, Cna Torino, Cooperativa Orso, Engim, Fondazione don Mario Operti, Ires Piemonte, Gioc e l'Ufficio**

Pastorale Sociale e del Lavoro in quanto soggetto coordinatore del gruppo di lavoro. Desidero anche ringraziare i relatori che interverranno in questo convegno e che porteranno il loro prezioso e qualificato contributo alla riflessione. Sono certo che questo momento sarà un'occasione privilegiata di pensiero profondo per tutti coloro che vi parteciperanno. Da qualche anno la nostra diocesi, insieme ad alcune realtà civili, istituzionali, del mondo del lavoro e del privato-sociale, prova a ragionare attorno alle principali questioni sociali che toccano il territorio torinese. Tra queste vi è certamente il nodo della **disoccupazione giovanile**, come diverse ricerche (non ultima il XVIII rapporto Giorgio Rota) hanno ampiamente sottolineato. La città di Torino presenta tassi di disoccupazione giovanile elevati, vicini alle tendenze presenti nel Sud Italia e lontani invece dalle performance, decisamente più positive, delle consorelle del Nord Italia. Non è possibile pertanto scartare dall'agenda, anche ecclesiale, la questione giovanile in relazione all'ingresso nel mondo del lavoro. La crisi occupazionale che ha imperversato il nostro territorio è stata grave e acuta; in queste trasformazioni, peraltro non concluse, rischiamo di perdere intere generazioni. Ma il cambiamento di paradigma a cui siamo sottoposti ci costringe nel ricercare con creatività piste nuove di lavoro; le vecchie ricette non bastano più, per problemi nuovi c'è bisogno di idee e soluzioni nuove! Infatti il lavoro umano sta subendo grandi trasformazioni organizzative e tecnologiche (v. Industria 4.0); se non saremo capaci di confrontarci in maniera adulta con questi mutamenti, anche nell'affrontare il tema dell'inoccupazione giovanile, saremo destinati a proporre dei cammini fallimentari. Ed è proprio in questa crisi trasformativa che i giovani hanno pagato un prezzo più alto.

L'Agorà del Sociale

Nello scorso novembre, come ricorderete, abbiamo partecipato alla seconda assemblea dell'agorà del sociale, dedicata interamente alla questione giovanile in relazione al lavoro e alla formazione. In quell'occasione, oltre ad aver ascoltato alcune esperienze dirette da parte dei giovani e le reazioni delle istituzioni presenti, è emersa proprio la proposta di costituire un laboratorio metropolitano su giovani e lavoro, il cui obiettivo principale è mettere *“insieme trasversalmente dati ed esperienze in atto e che soprattutto riporti l'attenzione sul tema coinvolgendo i diversi soggetti pubblici e privati in grado di mobilitarsi concretamente verso obiettivi ed azioni comuni e che potrà essere promosso e gestito dalla cabina di regia con il concreto coordinamento dall'Ufficio della pastorale sociale e del lavoro, ma con una modalità aperta ed inclusiva di quanti vorranno portare dei contributi. Un Laboratorio che dovrà centrare la sua operatività sull'azione identificando quindi anche buone pratiche e strumenti che possano anche orientare gli interventi e le politiche sul territorio* (Conclusioni operative dell'agorà sociale, novembre 2016). Oggi ci ritroviamo per presentare ufficialmente il laboratorio, le finalità che si propone di raggiungere, il piano d'azione e i soggetti coinvolti.

Il laboratorio viene proposto con la finalità di sperimentare azioni innovative sul fronte delle politiche educative per i giovani e individuare alcuni criteri da suggerire ai decisori pubblici e del privato sociale per costruire nuove politiche attive per il lavoro.

I giovani Neet, una scelta di campo

Tutti sappiamo che i giovani non sono una categoria sociale omogenea e che al loro interno si presentano situazioni molto differenti, per ragioni sociali, culturali, economiche e di scelte personali. Pertanto i giovani non possono essere trattati come un tutt'uno. Ci sono ragazzi che presentano profili altamente qualificati, che sono in grado di affrontare autonomamente le sfide del mondo adulto e del lavoro; altri invece arrancano e fanno fatica ad orientarsi in una realtà che cambia rapidamente.

Per tali ragioni è necessario immaginare proposte specifiche e in qualche modo personalizzate; la ricerca-azione che sarà presentata all'interno del seminario di studi vuole offrire una proposta specifica e si rivolge prevalentemente ai giovani che né studiano né lavorano (c.d. Neet), i quali rischiano di rimanere ai margini della nostra società. Potremmo dire, a livello sociologico, che questi ragazzi rischiano l'esclusione sociale; a livello ecclesiale questa considerazione s'intreccia fortemente con la *cultura dello scarto* richiamata in *Evangelii Gaudium* da Papa Francesco.

Il merito di tale azione è duplice: in primo luogo si tratta di cercare questi ragazzi, spesso rinchiusi nell'anonimato e nell'impossibilità di essere notati; in secondo luogo si vuole fare loro una proposta di valore, che li accompagni in un percorso di emancipazione e di riscatto sociale.

Ritengo fondamentale lavorare insieme a questi giovani che, se non sono debitamente accompagnati, non solo rischiano la permanente esclusione dal mondo del lavoro, ma anche dal contesto sociale tout court.

Pensiamo che la Chiesa abbia il compito di occuparsi delle situazioni più critiche e fragili, senza per questo proporre modelli paternalistici e assistenziali; desideriamo che i giovani stessi siano protagonisti di una presa di coscienza della propria dignità di uomini e donne.

Una proposta che coinvolge le comunità

La proposta del laboratorio ha voluto in qualche modo territorializzare la proposta dell'agorà, coinvolgendo le nostre comunità ecclesiali nella proposta diocesana. Per tale ragione c'è la partecipazione di quattro unità pastorali (Collegno, Mirafiori Nord, Rivoli e Settimo T.se). Ritengo strategico coinvolgere le realtà territoriali in un progetto che agisce contemporaneamente su diversi livelli. Solo la dimensione comunitaria può fornire una proposta efficace per i giovani che sono in ricerca di proposte di valore: spesso la solitudine e la mancanza di relazioni e reti sociali è causa e fonte dello stato di disoccupazione e inattività.

Le comunità pertanto possono essere un luogo privilegiato in cui costruire una proposta di lavoro che educa.

Le parrocchie però non possono essere le uniche agenzie sul territorio a fornire percorsi e cammini; per tale ragione, nel percorso del laboratorio, è stato coinvolto il

mondo produttivo locale. Solo l'alleanza autentica con il mondo del lavoro può aiutare la costruzione di cammini in cui i giovani si ri-attivano, in cui riconquistano le proprie competenze, sogni e aspirazioni.

Si tratta, per la nostra Chiesa diocesana, di un'occasione per una *nuova evangelizzazione nel mondo del lavoro*, in cui proporre valori ed esperienze per i cristiani impegnati nel mondo del lavoro.

Significa pertanto valorizzare in modo innovativo il mondo del lavoro, troppo spesso relegato nell'immaginario collettivo ad una visione funzionalistica (lavoro per il solo reddito) e dominato dalle regole ferree del mercato e dell'economia (efficienza, profitto e competizione). Proporre alle realtà aziendali un lavoro che educa ci aiuta a recuperare invece la sua funzione valoriale e di benessere per la persona e per la società. Questa sfida, ambiziosa e complicata, può essere vinta solo attraverso un'alleanza e un patto sociale che coinvolge in modo attivo lo stesso mondo delle imprese.

Lo stesso Papa Francesco ha ricordato, in occasione del suo discorso ai lavoratori dell'Ilva di Genova, il ruolo sociale delle imprese *“l'imprenditore è una figura fondamentale di ogni buona economia: non c'è buona economia senza buon imprenditore. Non c'è buona economia senza buoni imprenditori, senza la vostra capacità di creare, creare lavoro, creare prodotti”* e prosegue ancora dicendo che *“quando l'economia è abitata invece da buoni imprenditori, le imprese sono amiche della gente e anche dei poveri. Quando passa nelle mani degli speculatori, tutto si rovina. Con lo speculatore, l'economia perde volto e perde i volti. È un'economia senza volti. Un'economia astratta. Dietro le decisioni dello speculatore non ci sono persone e quindi non si vedono le persone da licenziare e da tagliare. Quando l'economia perde contatto con i volti delle persone concrete, essa stessa diventa un'economia senza volto e quindi un'economia spietata”*

Il lavoro e l'economia sconnessi dalla persona umana rischiano di divenire un'ideologia o un macigno che schiaccia l'esistenza delle persone.

Noi come comunità cristiana, ispirata al Vangelo e alla dottrina sociale della Chiesa, desideriamo invece che il lavoro diventi *“libero, partecipativo, creativo e solidale”* come ci ricorda l'imminente iniziativa delle Settimane sociali a Cagliari. Auspico che il laboratorio coinvolga quindi tutta la nostra comunità, ecclesiale e civile, nella

ricerca di azioni innovative che valorizzino a pieno il valore del lavoro umano come espressione della creatività divina e della partecipazione di tutti i figli di Dio alla realizzazione del Regno dei Cieli.

Auguro ancora a tutti noi buon lavoro!

I sessione tematica

GIOVANI, LAVORO ED EDUCAZIONE: TRACCE PER ORIENTARSI IN UN CONTESTO SOCIALE CHE SI TRASFORMA RAPIDAMENTE

Luciano Abburrà
Ires Piemonte



Vi ringrazio per l'invito e per l'opportunità di essere qui con voi. Siamo più numerosi di quanto avrei immaginato, per cui spero che le cose che presenterò siano apprezzabili da parte della maggioranza di voi e non siano scontate per troppi dei presenti. Farò un discorso di base sulla tematica dei Neet, anche perché è un discorso di base quello che abbiamo fatto tempo fa nell'istituto di ricerca per il quale lavoro, proprio a partire da una insoddisfazione verso i termini di una discussione pubblica su questo argomento, sul tema dei Neet, e su una serie di conseguenze che questa discussione e riflessione pubblica ha avuto nell'ambito delle politiche.

Noi siamo un istituto di ricerca che ha come fuoco fondamentale del proprio lavoro l'orientamento alle politiche, il sostegno alla programmazione precedente e successivamente alla valutazione degli effetti delle politiche. Quindi per noi politiche, problematiche e tematiche vanno molto strette insieme. A partire da un senso di insoddisfazione su un tema di cui si parla da molto tempo - per cui poteva in astratto non essere ritenuto necessario tornarci su, in termini anche un po' basilari e definitivi - a noi è sembrato opportuno (per noi stessi prima di tutto) partire dalle domande elementari che possono venire in mente: "Ci sono i Neet? Chi sono i Neet? Perché dobbiamo occuparci di loro, se ci sono?" Quindi, senza dare per scontato nulla, siamo andati a esplorare le fonti e a mettere in fila riflessioni e ragionamenti che cercherò di presentare in modo sintetico in questa sede.

Che ci siano, sembra difficilmente discutibile in base alle statistiche. Se si cerca su Eurostat "Neet" - giovani fra 15 e 29 anni che non studiano e non lavorano in Europa - i dati che emergono per i singoli paesi sono questi: a livello dell'Unione Europea si tratterebbe del 15% della popolazione di questa classe di età e, a livello italiano, addirittura di più del 25% (quindi più di una persona su quattro di questa classe di

età rientrerebbe in questa categoria sociale definita Neet). In Italia, la situazione è diversa a livello di regioni: il Piemonte si colloca fra l'Italia e il nord ovest, con una posizione di tutto rilievo perché in termini percentuali rimane sul 20%. Quindi, un giovane di 15/29 anni su cinque apparterebbe a questa categoria dei Neet. Dunque, in Piemonte i Neet sono, secondo i dati, più che in altre regioni del Nord, anche se si può osservare che la concentrazione risulta nettamente superiore al Sud rispetto al Nord.

È anche un fenomeno in crescita, secondo i dati di alcune regioni con cui ci confrontiamo oltre a quelli dell'Italia. Si può notare che durante la crisi la percentuale sale con una rapidità superiore particolarmente in Piemonte. Da un punto di vista quantitativo, della dimensione e della dinamica del fenomeno, pare dunque fondata la valutazione che lo vede come un problema rilevante e crescente. Tuttavia, è necessario capire le definizioni perché questo argomento, che ormai è così popolare da aver addirittura acquisito alcuni loghi di natura più o meno ironica, non sempre è supportato da un insieme di definizioni concettuali precise, che facciano capire cosa si intende quando parliamo di Neet. È un concetto che, da un lato, è molto evocativo: ciascuno lo richiama nella convinzione che tutti gli altri sappiano di cosa si tratta e, soprattutto, pensino si tratti della stessa cosa di cui ciascuno pensa di stare parlando. D'altro canto, come qualcuno ha detto, è un concetto fortemente alimentato, se non addirittura generato, dalle politiche. Sono state forse in molti casi prima le politiche sui Neet (e le risorse ad esse assegnate) che hanno fatto sorgere l'esigenza o l'interesse a cercare i Neet che non il contrario. Tuttavia, nella discussione e riflessione sull'argomento, si arriva anche a posizioni diverse stringatamente pessimistiche come quella che cito in seguito: le autrici e gli autori di uno studio dichiarano "I Neet sono una categoria statistica residuale". Quindi, è qualcosa di residuale sul piano statistico... ma rimane da vedere se è non residuale sul piano della sostanza e della capacità di individuare aggregati sociali univoci, omogenei e capaci di orientare le politiche.

Proviamo ad argomentare e ragionare su questi temi. Chi sono questi Neet secondo le fonti ufficiali? L'Eurostat, che ha misurato, misura e fornisce i dati sui Neet, li definisce in modo apparentemente molto semplice e inequivoco: persone giovani che non sono né nell'occupazione, né nell'istruzione, né nella formazione professionale. In pratica, l'indicatore statistico corrisponde alla percentuale della popolazione di una data di classe di età che non risulta occupata, coinvolta in attività

di istruzione o impegnata in attività di formazione professionale nelle 4 settimane che precedono la rilevazione ISTAT o Eurostat sulle forze di lavoro.

Di qui l'aggregato pare chiaro, non si compone soltanto di giovani inattivi non interessati a lavorare, ciò che costituisce uno degli equivoci che è bene affrontare subito. Cioè una parte considerevole di questo aggregato statistico (e una parte in crescita relativa negli ultimi anni) è costituita da giovani alla ricerca di lavoro, oppure disponibili a lavorare, spesso anche attivamente alla ricerca di lavoro, come bisogna essere per finire nelle statistiche Eurostat come disoccupati. Non è facile essere definiti disoccupati, bisogna muoversi parecchio per finire in quelle statistiche, altrimenti si finisce in una categoria diversa. Quindi, questa è la dinamica dei Neet in Italia per componenti, da cui si vede semplicemente che la componente più dinamica è quella dei disoccupati, non quella degli inattivi. Allora la domanda che ci siamo posti è: perché chiamarli Neet se la gran parte di costoro sono disoccupati? Perché è stato necessario coniare questa nuova definizione? Perché non bastavano le definizioni ordinarie e universalmente riconosciute di “disoccupati” e “inattivi”, magari con le loro declinazioni di breve durata, di lunga durata, ecc? Che cosa si è voluto sottolineare con questa definizione? Evidentemente chi l'ha coniata aveva delle intenzioni precise.

Compiendo un passo indietro, possiamo cercare queste intenzioni in un documento che è l'origine presunta dei Neet, perchè di Neet si parla molto in Europa a partire dal 2012, da uno studio della Fondazione europea per il miglioramento della condizione di vita e di lavoro di Dublino. La fondazione pubblicò nel 2012 uno studio intitolato “Neets: giovani non in occupazione, educazione o formazione professionale. Caratteristiche, costi e risposte politiche in Europa”. Sulla base di questo studio hanno preso forma e riferimento gran parte delle politiche dedicate ai Neet, soprattutto quelle che sono partite dall'Europa e poi si sono espanse in tutti paesi, in specifico all'interno di quel grande contenitore noto come Garanzia Giovani, che ha proprio questo orientamento e questa finalità esplicita. Lo studio partiva da questa considerazione, sintetizzata: a partire dall'inizio della grande crisi, la disoccupazione giovanile è cresciuta moltissimo, un milione e mezzo in più... siamo arrivati a 5 milioni e mezzo di disoccupati in Europa, il 21% era il tasso di disoccupazione giovanile nel 2011. La Fondazione, tuttavia, sostiene che per quanto siano serie queste statistiche, non sono capaci di rappresentare adeguatamente la condizione giovanile in queste fase. Questo avviene in quanto non catturano la situazione che, con il tasso di disoccupazione, viene in parte occultata o sminuita,

giacché gran parte dei giovani sono fuori dal mercato di lavoro e dalle forze del lavoro (base sulla quale è calcolato l'indicatore per il tasso di disoccupazione: persone in cerca di lavoro/persone componenti le forze di lavoro). I giovani, dunque, sono fuori dal discorso, questo indicatore non le rappresenta bene ed è necessario trovarne un altro. Per queste ragioni i policy maker europei si sono sempre più orientati al concetto di Neet, cioè un indicatore come quello che ho richiamato prima che, a parere di questo studio della Fondazione, è una definizione “in principle, straightforward” ovvero diretta, precisa e inequivocabile, che si riferisce a quelli che nel momento attuale non hanno un lavoro, non sono iscritti a corsi di formazione e non sono classificati come studenti. La Fondazione però aggiunge: questa è una misura di disimpegno dal mercato del lavoro e forse anche dalla società in generale. Da questo abbinamento di una definizione sedicente straightforward a una valutazione estremamente impegnativa e coinvolgente sul piano del giudizio, e influente sulle misure che possono essere basate su quel giudizio, è partita anche per noi l'insoddisfazione e il desiderio di capire meglio, insieme al senso di non facile adesione a questa visione delle cose. In letteratura, come abbiamo potuto vedere, le definizioni di Neet negli anni che ci riguardano (2010, 2015, 2016) sono numerose. Abbiamo dunque preso in considerazione una serie di studi che hanno approfondito la questione: chi sono, cosa sono, perché devono essere definiti in un modo o in un altro. Dall'insieme di questi studi abbiamo cercato di lavorare per sintesi e ci è parso possibile derivare alcune componenti di una definizione sintetica, concettuale, di Neet come soggetti per i quali effettivamente non è sufficiente la definizione ordinaria di disoccupati o inoccupati.

Provo a richiamare sinteticamente le componenti fondamentali di questa definizione concettuale. Da un'analisi di questa letteratura emergono tre fondamentali parole chiave, che possono circoscrivere la “sindrome dei Neet” come condizione specifica. La prima: joblessness. Joblessness vuole dire “senza lavoro”, ma è molto più che “disoccupato” o “inoccupato”. Vuol dire assenza del lavoro dall'orizzonte esistenziale delle persone di cui si tratta. Non è solo il fatto di non essere temporaneamente occupati ma il fatto di essere in qualche modo esterni, se non estranei, all'universo del lavoro come componente della propria esistenza, anche come aspirazione. Di qui la seconda definizione e parola chiave: scoraggiamento. Lo scoraggiamento derivante dalla considerazione che “non fa per me”, “io non faccio parte di quel mondo e quel mondo non fa parte della mia vita, non ho motivazione a cercare di entrarvi”. Quindi, la terza, il disimpegno. Il

disimpegno, la rinuncia, la cosiddetta “sindrome dell'uva acerba” (l'uva che non riesco a raggiungere la dichiaro non gradevole e di cattivo sapore, quindi assumo che sono io a non volerla perché non mi interessa più). Queste tre condizioni lavorano in maniera circolare alimentandosi l'una dell'altra e si presume - in letteratura ovviamente - che questo circolo vizioso sfoci in una quarta condizione che si identifica con l'esclusione sociale. La condizione che le politiche dovrebbe prevenire e contrastare. Questo è ciò che emerge, in termini molto riassuntivi, da una disamina della letteratura e una definizione concettuale di Neet che sembra avere una consistenza vera e propria messa in questi termini, qualcosa di specifico di cui farsi carico in maniera specifica.

La domanda successiva è: l'universo statistico dei Neet, quello che abbiamo visto rappresentare dai dati precedenti, corrisponde a quella definizione? Vi sono due studi a supporto del nostro parere, aventi spalle più solide delle nostre. Il primo è uno studio svolto in Italia dal Servizio Studi di Italia Lavoro qualche anno fa ed è uno studio che ha preso quell'aggregato, lo ha scomposto e ha visto che ne venivano fuori 4 grandi aggregati diversi. Il primo di questi è definito “persone in cerca di occupazione” e ammonterebbe al 40% del totale dell'aggregato statistico dei cosiddetti Neet. Un altro gruppo è definito “indisponibili” e ammonterebbe al 23,4% del totale (composto per $\frac{3}{4}$ da donne impegnate in attività di accudimento e di cura familiare, inteso nei diversi termini, molte delle quali straniere, prevalentemente di età superiore ai 25 anni, con livello di istruzione basso e senza precedenti esperienze di lavoro, coniugi o conviventi di altre persone). Vi è, poi, un 20% definito “in cerca di opportunità”, ovvero soggetti che hanno appena finito gli studi e stanno aspettando di iniziare a lavorare, sono usciti da un lavoro e stanno aspettando per iniziarne un altro, o stanno cercando una soluzione migliorativa rispetto a quella da cui provengono. Infine, una quota del 16% definibile effettivamente “disimpegnati”, di cui più della metà sono donne, anche se vi è un'alta quota di ragazzi sotto i 20 anni. Sono persone prevalentemente con bassi di livelli di istruzione, senza esperienze di lavoro precedenti, nella maggioranza figli viventi nelle famiglie di origine. Questa quota del 16% sembrerebbe più vicina rispetto alla definizione concettuale che abbiamo visto prima in confronto al totale 100% che abbiamo visto nelle statistiche. Queste quattro categorie di Neet sono diversamente distribuite nelle varie regioni italiane. Senza entrare nei dettagli, dirò solo che nel Piemonte sembrerebbe esserci una quota più alta ancora di quella nazionale di veri disoccupati: più della metà di questo aggregato risulta composto da soggetti definiti

dalle statistiche ISTAT “disoccupati”, secondo i criteri internazionali che presiedono questa attribuzione di ruoli, mentre gli “indisponibili” sarebbero effettivamente una quota del 23%.

Un'altra disaggregazione che è stata prodotta molto di recente, solo l'anno scorso, è stata proprio fornita da quella stessa Fondazione che ha fatto lo studio del 2012, anche in base alle numerose critiche ricevute da quello studio, alla sua impostazione, alla visione indifferenziata e soprattutto molto stigmatizzante della definizione di Neet che è stata data. La stessa Fondazione si è messa a disaggregare i dati ed è arrivata a definire sette gruppi diversi di soggetti che compongono l'aggregato statistico di Neet. Sono i disoccupati di breve periodo, di lungo periodo, quelli con problemi di salute o disabilità, quelli che hanno responsabilità familiari (anche in questo caso viene fuori un 20% di soggetti indisponibili perché impegnati in altre attività di natura familiare o di cura), una quota di cosiddetti “re-entrants” simili alle persone in cerca di opportunità che abbiamo elencato prima, quindi che stanno rientrando da altre attività verso il mercato del lavoro ma in quel momento sono stati catturati dall'indagine statistica come non collocabili in altri gruppi. Anche qui, le persone veramente scoraggiate ammontano al 6% del totale. Se vogliamo collocare insieme, in una definizione ampia di Neet, gli scoraggiati e i disoccupati giovani di lungo termine, arriviamo comunque a una quota che rimane sotto il 30% del totale di coloro che le statistiche chiamano Neet. Queste analisi tenderebbero dunque ad attribuire a quel gruppo, così definito in termini precisi e molto impegnativi dalla letteratura che ho richiamato prima, una dimensione che è molto, per fortuna, inferiore a quella dell'aggregato statistico visto prima, che tendeva a riferirsi a quote pari a circa un quarto di tutti i giovani appartenenti a quella fascia di età. Tuttavia, chiaramente, gli studi ci dicono che quell'aggregato esiste, ha una sua notevole consistenza e ha, soprattutto, una problematicità specifica che difficilmente può essere affrontata con provvedimenti indifferenziati che si rivolgono a tutti i gruppi che cadono sotto quella definizione basata soltanto su requisiti anagrafici di età e di genere.

Quindi, il punto di approdo della riflessione è: esiste un'evidente dissociazione tra realtà concettuale e realtà statistica a proposito di Neet. La definizione concettuale ha finito per essere applicata a gruppi di soggetti molto più vasti e differenziati rispetto a quelli per cui è stata coniata e questo non è senza conseguenze o senza costi. Ad ora, ha portato almeno due risultati molto negativi. Da un lato, si è sparso uno stereotipo negativo su tantissimi giovani, in questo modo peggiorando la

considerazione degli stessi da parte di altri e anche l'autoconsiderazione di coloro che si sono visti applicare questa etichetta di disimpegnati, disinteressati, emarginati, ecc con riflessi negativi anche sulla motivazione ad attivarsi: quando si fa parte di un gruppo di “senza speranza” si finisce davvero per perdere la speranza, o si entra comunque in una situazione di dubbio. La seconda, e forse ancora più concreta, conseguenza negativa riguarda le politiche. Con una visione di quel genere di Neet e le politiche orientate a quella visione, si è finito con l'offuscare proprio i soggetti più vicini alla definizione concettuale di Neet, che hanno rischiato e rischiano ancora di essere emarginati anche dalle politiche esplicitamente mirate a diminuire il tasso di Neet. Il caso della Garanzia Giovani non credo sia riuscito a sfuggire a questo rischio, perchè questi soggetti hanno finito per essere spiazzati: di quelle politiche hanno beneficiato più altri con caratteristiche più attrattive per la domanda di lavoro, che erano più qualificati al lavoro e hanno lasciato indietro quelli che, per definizione data la condizione in cui si trovano, nemmeno sono iscritti ai servizi per il lavoro e nemmeno sanno probabilmente che i servizi del lavoro sono la porta di accesso fondamentale a quei servizi. Questo è uno dei risultati, tra l'altro, di una delle indagini Eurofound dell'anno scorso: oltre a fare la classificazione di cui si è detto, hanno guardato anche cosa davvero facessero questi sottogruppi e quelli che sono meno in contatto con i PES (cioè i servizi pubblici per l'impiego) risultano essere quelli più vicini alla definizione di Neet.

Dunque, che fare? Noi abbiamo fatto questa proposta: provare a tornare alle origini vere dei Neet – che non sono quelle dello studio del 2012 della Fondazione Europea di Dublino, ma sono molto precedenti, come molte altre esperienze svolte anche da noi che forse hanno da dirci qualcosa di più interessante di quello che è emerso negli anni più recenti sullo stesso argomento – e a riconsiderare, quindi, le motivazioni originarie che hanno portato al termine Neet, chiederci a chi corrisponda oggi meglio e più da vicino la definizione originaria di Neet e vedere come fare a raggiungere proprio loro con degli interventi efficaci.

Il vero atto di nascita dei Neet, dunque, è questo: un documento presentato in Regno Unito dal Primo Ministro nel luglio del 1999 che si intitolava “Bridging the Gap”, allora abbastanza conosciuto anche se ora ha perso un po' di notorietà. Parlava proprio nel titolo di “nuove opportunità per i giovani fra i 16 e i 18 anni non in istruzione, non in impiego, non in formazione” (da qui l'acronimo dei Neet). Questo documento è stato presentato dal Primo Ministro sulla base di un mandato che diceva appunto di lavorare per verificare quanti sono i ragazzi di 16/18 anni non

in educazione, lavoro o training, analizzare perché fossero fuori da queste tre condizioni e produrre delle proposte per ridurre il numero in modo significativo. Il punto di partenza interessante, che richiamerò senza entrare nel dettaglio, era una constatazione: fino a poche decadi fa, solo una minoranza di adolescenti proseguiva gli studi dopo i 16/18 anni, mentre la maggioranza che non lo faceva trovava altri modi di inserimento nel mondo del lavoro e sociale, percorsi che portavano verso la formazione di persone adulte che non erano necessariamente dei percorsi che portavano fuori strada; infatti in molti casi portavano verso una onesta “carriera personale e professionale” che portava a un solido inserimento sociale. Da un certo punto in poi, questi canali di inserimento alternativi a quello dell'istruzione e della formazione ulteriore si sono arenati, nel senso che sono diventati meno numerosi, meno qualificanti e più soggetti a competizione da parte di chi avesse titoli di qualificazione diversi e superiori. Per cui questa parte di popolazione, che ancora – anche da noi in Piemonte – all'inizio degli anni Ottanta era la maggioranza della popolazione fra i 14 e 18 anni, quelli che non proseguivano gli studi e l'istruzione media superiore, si è trovata spiazzata. A questo punto, siccome la prosecuzione degli studi, della formazione o dell'apprendimento è diventato un obbligo per stare in qualche modo nel gioco della società e del lavoro, bisogna trovare i modi perché tutti riescano a stare al passo e prendere atto che una parte di costoro non è, per varie ragioni, “adatta” o “propensa” quindi non si trova a proprio agio nei canali tradizionali formali che presiedevano prima (quando era più o meno la metà dei ragazzi quella che proseguiva gli studi) alla loro scolarizzazione. Allora si pongono il problema di trovare soluzioni diverse, di cui non entrerò in merito se non per dire che le soluzioni proposte hanno e avevano già allora un carattere molto comprensivo. L'obiettivo era quello di far proseguire più a lungo la formazione e la qualificazione, ma si tendeva ad operare su più piani: non solo incentivi all'occupazione e incentivi all'assunzione e al lavoro, ma anche servizi di accompagnamento molto personalizzati (personal advisors) che aiutassero questi teenagers in difficoltà per origine e per caratteristiche loro proprie a passare attraverso i problemi che potessero fermarli dal trarre il massimo dal learning – non dall'istruzione o dalla formazione in particolare ma dall'apprendimento in generale. Per fare questo, si prevedeva una batteria di interventi e strumenti non solo lavoristici ma, facendo riferimento a uno strumento specifico, una youth card per i sedicenni che consentisse loro l'accesso facilitato a leisure, ovvero attività del tempo libero, sport, trasporti... Lo slogan era “Nuovi diritti uniti con nuove responsabilità”, un'idea quindi che mirava a un recupero complessivo di questi soggetti e di questi

percorsi in direzione di un inserimento sociale di cui quello lavorativo è indubbiamente una parte rilevante ma non necessariamente esclusiva.

Detto ciò, ci siamo posti la domanda: chi sono oggi gli adolescenti più prossimi ai Neet delle origini che abbiamo sotto gli occhi? O meglio ancora, quali sono i giovani che in età adolescenziale presentano le maggiori probabilità di incorrere nella “carriera” che porta a diventare un Neet? Per farci capire, facciamo un esempio. Guardiamo le ragazze e i ragazzi di Pisa: è l'indagine dell'OCSE, che periodicamente ci informa sui livelli di competenze funzionali in alcuni ambiti importanti (la matematica, la lettura, le scienze) dei quindicenni scolarizzati. Noi ci siamo detti, se prendiamo i ragazzi piemontesi che risultano all'indagine OCSE Pisa come low performers -cioè che stanno sotto il livello minimo di competenze ritenute indispensabili per poter aspirare a un inserimento lavorativo, scolastico o professionale dignitoso - e studiamo la loro distribuzione per indirizzo di studi in Piemonte, forse ricaviamo un profilo degli adolescenti a rischio Neet abbastanza concreto, prossimo, realistico. Soltanto nell’ambito delle competenze matematiche, emerge circa un 20% di quindicenni che risulta avere competenze più basse di quelle ritenute minime per poter svolgere un ruolo positivo e progressivo nella nostra società. Analizzando gli indirizzi di studio, si nota che nella formazione professionale circa la metà dei ragazzi e delle ragazze presenta livelli troppo bassi di competenza, mentre nella istruzione professionale più di un terzo. Questo non vuol dire, naturalmente, che sono la formazione e l'istruzione professionale a fare le basse competenze, sono semplicemente loro che vengono incaricati di occuparsi di coloro che a 15 anni hanno già subito una forte penalizzazione in termini di competenze. Se facciamo, poi, un confronto tra nativi e stranieri si nota che, in Piemonte, questi ultimi superano il 35% di persone a basso livello di competenza. Se si prendono questi riferimenti e si confrontano con i dati sui Neet statistici che l'indagine sulle forze del lavoro ci induce ad attribuire al Piemonte, vediamo che c'è una corrispondenza molto evidente. Analizzando nello specifico i ragazzi piemontesi fra i 20 e i 24 anni, si nota che quelli in possesso di un titolo di studio fino alla licenza media o fino alla qualifica risultano classificati come Neet nel 50% dei casi, rispetto a quote che sono sotto il 20% per i diplomati e sotto il 16% per i laureati. La Provincia di Torino ci fornisce dati sempre ulteriormente esasperati. Sarebbero in questa condizione addirittura il 60% dei qualificati e il 53% di quelli senza nemmeno qualifica. Se guardiamo per cittadinanza, abbiamo una ulteriore conferma: i Neet fra 20 e i 24 anni fra i maschi stranieri sarebbero 43% rispetto al 32% di maschi italiani,

le donne straniere sarebbero 45% rispetto al 21% italiano. Per la provincia di Torino non nominerò i dati perché spero non siano giusti.

Ecco, dunque, dove si può volgere lo sguardo per individuare i nostri attuali o futuri probabili Neet, per poter cercare in qualcosa di molto concreto e vicino a noi, ed ecco alcuni degli obiettivi che forse potrebbero essere esplicitamente formulati per rivolgersi a questa popolazione con qualche speranza di efficacia.

- . Offrire specifiche opportunità ai ragazzi nei percorsi di istruzione e della formazione professionale in primo luogo.

- . Colmare quelle lacune nelle competenze fondamentali che sono in parte cognitive e in parte sociali con percorsi di istruzione, di formazione e di lavoro che ne prevenano la condizione di Neet.

- . Riuscire ad agire in tempi più precoci perché la fonte di quei quindicenni con competenze così basse si inaridisca, dato che continueranno ad arrivare dai cicli di studio precedenti e dall'età precedente. Questo ci rimanda a guardare a un intervento il più possibile preventivo e precoce perché questo flusso non si alimenti di continue nuove entrate.

Intanto, nell'immediato le proposte riguardano i primi due punti, ovvero di sostenere percorsi specifici verso l'inserimento sociale e lavorativo degli adolescenti o dei giovanissimi con titoli di qualificazione o diplomi professionali e tecnici che sono stati messi - molto più spesso degli altri - nella categoria dei Neet dalle indagini ma che anche dalle analisi sul mercato di lavoro degli anni della crisi hanno dimostrato di aver subito un netto peggioramento relativo della propria condizione. Ricordiamo che la crisi ha avuto un effetto molto pesante su tutti i giovani, anche se dentro la categoria dei giovani ci sono delle differenze molto rilevanti in quanto a qualcuno è andata relativamente molto peggio e sono proprio questi. Questi sono i soggetti che ci sembra presentino, almeno in termini di rischio, le caratteristiche di maggior prossimità alla definizione concettuale di Neet che abbiamo visto inizialmente: la joblessness, lo scoraggiamento e il disimpegno che possono forse ancora essere prevenuti ove si intervenga con efficacia e focalizzazione adeguata.



Nella divisione dei compiti governata da Alessandro Svaluto Ferro non vi parlerò di Neet, ma cercherò di affrontare il tema dei giovani e del lavoro secondo un'altra prospettiva, che in parte è già stata introdotta. Come avete visto, le statistiche consegnano dati e aiutano a leggere i fenomeni, ma sempre più i numeri hanno bisogno di qualcos'altro. C'è bisogno di considerare e

analizzare i fenomeni anche da altri punti di vista: il mio ovviamente sarà quello di tipo sociologico che aiuta a comprendere (o comunque fornisce strumenti per capire) un po' meglio la realtà e i fenomeni. Prima però di approfondire il tema dei giovani, il lavoro e la sfida educativa, credo sia utile stressare un concetto: siamo di fronte – e stiamo vivendo – cambiamenti di carattere strutturale, mutamenti di paradigma vero e proprio, per cui abbiamo bisogno di aggiornare meglio le nostre categorie interpretative. Se non aggiorniamo – a fronte dei cambiamenti – i nostri schemi concettuali, culturali, categoriali allora fatteremo a comprendere i fenomeni in quanto utilizziamo strumenti che appartengono a un'altra epoca.

Allora quali sono le trasformazioni sui quali soffermeremo la nostra attenzione? I primi sono i cambiamenti di carattere strutturale legati agli scenari competitivi: il PIL nel 2000 era in crescita del 5% mentre per questo anno le previsioni segnalano una minore crescita (anche se in questo ultimo anno è leggermente ripresa) e uno spostamento della localizzazione dello sviluppo, ora collocata nel Far East asiatico e sotto l'Equatore. Questo porta ad alcune conclusioni: la prima opzione è capire che si deve mutare il nostro sistema di sviluppo, mentre la seconda è il rischio di andare molto lentamente e non seguire il passo delle innovazioni. Ciò avviene perché le nuove economie che si affacciano allo sviluppo muovono con le nuove tecnologie, quindi il tasso di crescita è incommensurabilmente più elevato rispetto a quello che abbiamo conosciuto noi e con velocità diverse.

Il secondo elemento, che si coniuga a questo, è la cosiddetta Industry 4.0, ormai molto nota e discussa in diversi ambiti. Industry 4.0 in realtà è un termine equivoco perché non si tratta di una vera e propria Rivoluzione Industriale, ma una rivoluzione

che interessa tutta la società. A titolo di esempio nominerò i cosiddetti “driver tecnologici”: questi vengono imputati a Industry 4.0, ma in realtà li stiamo già sperimentando perché nei diversi servizi è già presente (basta pensare a Booking, AirBnB, le piattaforme tecnologiche che distruggono o mettono in crisi settori economici e ne fanno avanzare altri). E' dunque la società che diventa 4.0: come le macchine che guidano da sole, noi che con i cellulari comunichiamo i dati sanitari (quante scale faccio, quanti chili ho perso, ecc). E' un mondo interconnesso, la digitalizzazione delle informazioni, dove cambia la società e non solo l'industria.

Il terzo punto sono le innovazioni tecnologiche. Qui si aprirebbe un versante troppo grande da approfondire in questa sede, ma basti considerare che l'uomo ha sempre vissuto con le innovazioni tecnologiche. Da quando abbiamo scoperto il fuoco, in poi, abbiamo avuto innovazioni tecnologiche, ma quelle a cui ci riferiamo oggi hanno un elemento caratterizzante che segna una totale discontinuità con tutti i precedenti. Un esempio personale: mia nonna, nata nel 1900 e morta nel 1997, ha vissuto quello che si chiama “il secolo breve”. Quando è nata non viveva diversamente dai suoi avi. Non aveva acqua in casa, non aveva elettricità, il bagno era in cortile, la lampadina (inventata alla fine del Ottocento) arriverà nelle case solo nel secondo dopoguerra. Ora, invece, nell'epoca degli smartphone si possono inventare le app che possono diventare mondiali dal momento in cui vengono messe in rete. Allora, le innovazioni tecnologiche hanno queste caratteristiche: la velocità di diffusione e la pervasività (in quanto non riguardano solo il luogo di lavoro, ma tutta la nostra vita). Cambia dunque non solo il nostro modo di vivere, ma il nostro modo di rappresentare la realtà, perché tempo e velocità segnano il nostro vivere. Quando ho iniziato a lavorare, durante il tragitto in auto ascoltavo tranquillamente musica perché se qualcuno avesse voluto parlarmi al telefono avrebbe dovuto attendere che arrivassi in ufficio. Oggi, se chiamo qualcuno al cellulare e lui non mi risponde allora mi irrito un po'.

Questo esempio per mettere in luce che cambiano i nostri schemi culturali, portandoci dunque all'altro set di cambiamenti: quelli di carattere culturale che attengono ai nostri schemi cognitivi. Quello che noi abbiamo visto e sentito anche sui Neet è emblematico sotto questo punto di vista, cioè le categorie analitiche con cui leggiamo la realtà purtroppo sono invecchiate e non sono più aderenti alle trasformazioni sociali. Qualche esempio per comprendere meglio l'argomento. Il primo è la categoria “industria”. Se una persona entra in un'industria troverà più le caratteristiche classiche di una “fabbrica”, o più “terziario” oppure un mix di queste?

Non sarebbe più utile chiamarle Fabbrighitali, cioè industria e terziario che uniti insieme danno vita a un'altra entità? Così facendo verranno rappresentate in modo diverso. Anche all'interno delle imprese artigiane sono entrate molte tecnologie... il mestiere che fanno i lavoratori di quell'impresa è un lavoro manuale o intellettuale? Ad esempio, il tecnico che viene a casa e fa la manutenzione alla caldaia utilizza sì le mani, ma con strumenti elettronici. Quindi fa un lavoro manuale o intellettuale? Il bancario che preme i tasti del computer fa un lavoro manuale o intellettuale? Ultimo esempio: quando parliamo di imprese, che oggi funzionano sempre più in termini di filiera integrata, noi e i dati le consideriamo come imprese isolate, come singole unità, ma sono dense di relazioni di filiera. Ogni media impresa (fra i 50 e i 250 dipendenti), oggi note perché offrono performance economiche rilevanti, ha relazioni economiche, produttive e commerciali con 270 fornitori mediamente. Non si sta dunque parlando di "media impresa" ma di "grande impresa" perché resta in una rete di relazione molto intensa, rendendo dunque necessario rivalutare l'ottica con cui guardiamo le imprese: dobbiamo guardare alle filiere e alle reti di impresa.

Di conseguenza, come altro cambiamento culturale, ci troviamo di fronte a processi crescenti di individualizzazione. Ciò significa che queste nuove tecnologie di cui oggi disponiamo ci hanno frammentato i quadri cognitivi generali, i valori di riferimento, che non sono più stabili, ma in continuo movimento e ci danno un senso di essere da soli di fronte al mondo. Inoltre questi strumenti tecnologici disintermediano le nostre relazioni. Perché devo partecipare a un'associazione se posso mandare un tweet direttamente al Papa? Perché devo partecipare alla politica se posso farlo direttamente da casa di fronte a un computer? Siamo in una fase in cui i mondi di mezzo, cioè quelli della rappresentanza variamente intesi, vengono disintermediati. Quindi abbiamo soggetti che si sentono soli davanti al mondo. È opportuno domandarsi, a questo proposito, se costituisca un problema dei singoli o dei mondi intermedi che devono ripensare il loro ruolo di rappresentanza. Ecco allora l'ultimo punto: il tema della "persona al centro", cioè dei soggetti. Lo dice il commercio, perché le produzioni oggi vengono definite tailor made, cioè ritagliate sulla persona. Tuttavia c'è una dimensione di "persona al centro" che riguarda anche i soggetti perché oggi noi - più le giovani generazioni che quelle adulte - siamo attraversati da questa tensione alla soggettività, cioè a mettere al centro il soggetto, la propria gratificazione, i propri percorsi, che non significano immediatamente individualismo o egoismo, ma l'attenzione a mettere al centro la dimensione soggettiva.

A proposito di questo, entrando nella seconda parte del tema, analizziamo il cambiamento delle culture del lavoro, attraverso alcune indagini recenti sul mondo del lavoro. L'autopercezione dei lavoratori sulle loro condizioni di lavoro, in seguito alla domanda “negli ultimi anni le condizioni di lavoro per te sono peggiorate, rimaste stabili o migliorate?” aiuta a comprendere quali siano gli aspetti ritenuti importanti. Quali sono dunque gli aspetti ritenuti dai lavoratori “migliorativi”? Sono tutte le dimensioni che attengono al tema della “relazione”, del soggetto e della soggettività. Nonostante, sia chiaro, questi siano anni di crisi, la dimensione relazionale viene messa al primo posto come quella che migliora di più. Al secondo posto il tema delle “opportunità” (legate ai percorsi di formazione, alle progressioni carriera,...), al terzo posto il tema dell'organizzazione (che è ritenuta peggiorare perché nessuno si occupa di organizzazione del lavoro, tranne le imprese).

Ancora, i valori attribuiti dai lavoratori alle dimensioni del lavoro vedono al primo posto la realizzazione personale, il percorso di crescita, l'idea che il lavoro è sempre più un percorso di crescita personale e sempre meno legato al posto di lavoro, cioè al luogo. Mentre noi continuiamo sempre a ragionare in termini di tutela del luogo di lavoro, non del posto. Ancora, l'idea di giustizia sociale legata al lavoro fa emergere come prevalente un'idea di giustizia sociale di carattere meritocratica (chi è più bravo dev'essere pagato di più) seguita dall'idea dei merito-solidali (diamo pari opportunità a tutti, ma poi ognuno se la deve giocare) e in terzo posto gli egualitaristi (tutti i lavori devono essere pagati allo stesso modo).

Un altro tema che emerge è quello di dover investire, più che sulla garanzia del posto di lavoro, sulle opportunità di crescita professionale e culturale del lavoratore (i giovani sono più attenti a questo rispetto alla media dei lavoratori).

Concludiamo osservando l'opinione dei lavoratori nei confronti delle organizzazioni sindacali. Un dato rilevato a dicembre del 1998 mostra che, in risposta alla domanda “Se i sindacati non ci fossero, le cose in Italia come andrebbero?”, la prevalenza rispondeva “peggio”. Riteneva, dunque, che il sindacato fosse un soggetto di tutela e di sviluppo per il paese, cioè gli veniva attribuito un ruolo rilevante. La rilevazione fatta 7 anni dopo, nel 2015, mostra che in risposta alla stessa domanda viene dimezzata la quantità di risposte “peggio”, mentre aumentano i “meglio” e i “allo stesso modo” (gli indifferenti). Nella rilevazione fatta a luglio di quest'anno, rimane all'incirca uguale la quantità di “peggio” (1 su 4 circa), ma il fattore preoccupante è

che la metà degli interpellati è indifferente. E qui che risiede il tema vero: è come se il sindacato fosse scomparso dall'orizzonte cognitivo di queste persone.

Per finire, alcune indicazioni di carattere educativo. La prima è che oggi bisogna pensare a nuove modalità di apprendimento, cioè giovani con apprendimento attivo. Questo perché è vero che, da un lato, esiste una dimensione razionale, ma dobbiamo comprendere che l'apprendimento avviene soprattutto attraverso una dimensione emotiva ed esperienziale. Noi oggi apprendiamo emotivamente attraverso l'esperienza. Il secondo aspetto è che abbiamo un apprendimento fatto di nozioni, ma oggi bisogna aiutare le persone a scegliere e a fare sintesi. Terzo punto: l'apprendimento non può più essere solo individuale, ma diventa sempre più cooperativo. Quando i ragazzi entrano nei luoghi di lavoro prevale il lavoro cooperativo rispetto a quello individuale, mentre nella didattica non diamo la capacità di apprendere in modo cooperativo. Quarto punto: “mansione”, quindi singola professionalità e conoscenza del processo operativo. I ragazzi che entrano in un luogo di lavoro hanno bisogno di comprendere l'intero processo e capire dove si collocano. Viviamo - e i giovani vivono - in un contesto di “parcellizzazione complessa”, cioè abbiamo micro informazioni e siamo bombardati da esse, poi però facciamo fatica a riconnetterle, a ricostruire un quadro. Allora ecco che, da un punto di vista educativo, dobbiamo lavorare per a) aiutare questi giovani a ricomporre dei quadri conoscitivi; b) tornare a riflettere sullo sviluppo delle “capabilites” cioè non solo le capacità e la formazione, ma l'essere in grado di cogliere le opportunità che la formazione fornisce per non rimanere ai margini; c) pensare a un orientamento come un accompagnamento e non come un'informazione, un accompagnamento tailor made, cioè tagliato sulle persone. Per fare questo abbiamo sempre più bisogno di creare ecosistemi educativi, perché non può esistere sempre un solo soggetto (la parrocchia, il volontariato, la famiglia, la scuola, le imprese...), ma bisogna creare anche da un punto di vista educativo degli ecosistemi. Questo è un lavoro di creazione di rete, di condivisione di valori e di orizzonti. In questo senso credo che il tema più profondo che abbiamo è di concepire il lavoro oggi come una sfida educativa.

II sessione tematica UNA PROSPETTIVA POLICENTRICA SUI GIOVANI

Adriano Gallea
HR Prima Power



Non mi occupo quotidianamente di Neet bensì di persone che lavorano, ma sicuramente l'argomento mi appassiona anche in prospettiva di quelle che saranno le nuove risorse che potrebbero arrivare in un'azienda come quella che rappresento. Allora ho fatto queste riflessioni: la prima (richiamata anche nelle relazioni che mi hanno preceduto): “Neet si nasce o si diventa?”. Si potrebbe pensare che, essendo quasi configurabile come una sorta di sindrome – termine utilizzato anche da persone sicuramente più autorevoli di me - si possa “prendere” da giovanissimi, da giovani oppure acquisirla più tardi. Personalmente sono arrivato alla conclusione che in qualche modo si acquisisca e ho individuato i complici di quello che definisco una sorta di “avvizzimento precoce”, cioè si invecchia precocemente e si inizia a essere disillusi e non più combattivi nei confronti della situazione che ci si trova a gestire (e che forse non si è in grado di gestire). Ho sintetizzato in due nuclei gli elementi nei quali può iniziare una situazione di questo genere: la famiglia troppo protettiva, che può dire “Hai studiato tanto per cui non puoi accontentarti del lavoro che c'è o che viene offerto”; la famiglia giustificativa che sostiene “Vorrebbe tanto lavorare ma nessuno gli propone nulla”; la famiglia sostitutiva che afferma “Stai tranquillo, ci pensiamo noi a te”; la famiglia propositiva di scorciatoie - questo forse non troppo vero nel nostro territorio - che agisce tramite “raccomandazioni”, modi non sani di entrare nel mondo del lavoro secondo il mio punto di vista. Un altro attore che rischia di aggravare la situazione può essere la scuola nel momento in cui potrebbe ritenere di non avere anche il compito di produrre forza lavoro ma di insegnare e basta: “se imparano bene, se non imparano sono fatti loro”. La scuola non traccia i suoi studenti. Se volessimo tradurlo in qualitatese si può dire che non traccia il suo

“prodotto” che, una volta fuori, non sa più dove sia o cosa faccia. L'antidoto sarebbe quello di superare gli ideologismi iniziando a pensare che la scuola non sia unicamente un luogo di insegnamento ma qualcosa di più. La scuola ha i suoi programmi e cambiarli o adattarli alle situazioni nuove è difficile, per cui spesso si preferisce lasciar perdere. La soluzione, invece, potrebbe essere collocata nell'aggiornamento anche dei docenti, quindi riportare i docenti alla realtà di ciò che avviene al di fuori della scuola.

Considerandola dunque come una malattia, se esiste davvero una sorta di cura e possiamo immaginarla per questa sindrome, allora possiamo in qualche modo anche prevenirla. Siamo davanti a una “malattia” assolutamente difficile da curare, specie se in stato avanzato, perché è complessa da individuare in quanto i soggetti colpiti diventano progressivamente invisibili, nascondendosi in un mondo che li estranea dal quello reale e dalla società. Perdono, dunque, i contatti e spesso non li vogliono più avere poiché quelli tenuti precedentemente non sono stati evidentemente soddisfacenti. Quello che si sta facendo è senz'altro indispensabile e parte della cura, perché il rischio di scivolare nella povertà e in situazioni molto gravi è lì ad attendere questi soggetti. Perché bisogna dunque intervenire? Per evitare che queste persone siano prede di effetti ancora più devastanti - che magari non sono in quantità importante - e situazioni che possono sfociare in forma di relazione violenta (distruttiva e autodistruttiva), terrorismo, spaccio e tutta una serie di altri percorsi di opposizione. Questo è qualche cosa su cui dobbiamo ragionare perché questi sono soggetti più facilmente coinvolgibili da qualcuno che propone loro delle pericolose scorciatoie. Queste sono personali e libere interpretazioni non supportate da alcun dato statistico, tuttavia credo che un'attenzione a questo punto di vista vada messa. Sicuramente il primo obiettivo è quindi individuarli e agganciarli. Per poter fare questo credo siano necessarie attività divise in due fasi: una fase individuale durante la quale bisogna lavorare sulla persona per poi trasportarla in una situazione di ambiente più ampio di collettività e di gruppo (per riconoscere che non sia l'unico ad avere il problema). Il fenomeno è, dunque, risolvibile anche se attraverso un percorso difficile. Per questo chi farà quest'azione di prevenzione deve essere estremamente preparato, soprattutto professionalmente, e sapere che esiste il rischio di fallire e non poter superare la questione. Facendo riferimento a un episodio che mi è capitato – è stato un primo fallimento, anche se banale – posso dire che, l'estate scorsa, è uscita sulla Stampa un'intervista a un Neet (identificato con nome e cognome) che è stata poi postata su

Linkedin. Ho visto il post e ho risposto dicendo: “Guardate, se mi dite chi è io proverò a parlare con questa persona durante il mio tempo non lavorativo offrendo la faccia e la volontà”. Inizialmente non vi è stata alcuna risposta, per cui sono arrivato a pensare che questo ragazzo non esistesse realmente. Invece, esisteva davvero e sono riuscito a reperire la sua email, gli ho scritto alla fine dell'estate ma non ho avuto alcun riscontro. Esiste, è a Torino e vive in Barriera di Milano ma ho fallito, anche se forse questo soggetto si recupererà in un altro modo.

1) Ad Adriano Gallea:

Basandoti sulla tua esperienza di Responsabile Risorse Umane in una grande azienda, che cosa chiede un'azienda a un giovane e quali sono le caratteristiche più apprezzate? Quali richieste vengono fatte? Quale può essere il ruolo dell'azienda (anche rispetto al tema alternanza scuola-lavoro)? Le imprese possono avere un ruolo educativo nei confronti delle nuove generazioni?

Prima Industrie è un gruppo torinese che festeggia i 40 anni, ha base a Collegno con uno stabilimento e un centro direzionale di dimostrazione. In Italia occupiamo 394 persone, mentre nel mondo siamo in 1600. Ci chiamiamo “gruppo” proprio perché siamo un insieme di aziende (con capogruppo a Collegno) che, per acquisizioni avvenute nel tempo, è arrivata a costituire questo aggregato. Alcune aziende sono italiane, mentre altre hanno sede in Finlandia e altre ancora in Stati Uniti e Cina. A Collegno produciamo macchine laser che tagliano e scaldano la lamiera e collaboriamo in diversi campi, a partire dall'automotive fino ai prodotti di cucina. Negli Stati Uniti produciamo macchine laser per l'aerospazio, a Cologna Veneta produciamo macchine piegatrici mentre in Finlandia fabbrichiamo macchine punzonatrici. Parlando di giovani, proprio ieri stavo guardando i dati e, facendo riferimento a Collegno nello specifico, sulle 394 persone che occupiamo il 30% sono sotto i 35 anni. Occupiamo invece il 20% delle persone sotto i 30 anni.

Cerchiamo nei giovani come prima cosa la passione. La passione per fare delle cose difficili, che è sostanzialmente ciò che noi facciamo. Il primo riscontro è questo: cerchiamo persone che abbiano veramente voglia di mettersi in gioco, di utilizzare tutto ciò che hanno appreso nel loro percorso di studi anche a diversi livelli. Noi assorbiamo una parte importante di diplomati da istituti tecnici tipicamente, mentre

altri arrivano dall'università (siamo fortunati perché abbiamo vicino il Politecnico di Torino, che è un bacino che ci alimenta continuamente). Le azioni che facciamo direttamente per individuare e intercettare queste risorse sono su due direttrici principali, al di là delle ricerche che si fanno per occupare persone non necessariamente giovani. Abbiamo dei percorsi di Master che facciamo in collaborazione con il Politecnico e la Regione Piemonte. Questi hanno livelli avanzati, cioè frequentati da persone che si sono già laureate e si specializzeranno ulteriormente su percorsi tecnici e percorsi manageriali (siamo nell'ambito dell'eccellenza, ovviamente). Scendiamo poi a un livello leggermente più basso, cioè le persone che popolano le ricerche sviluppo oppure tutti i vari enti a contenuto più intellettuale. Da noi c'è molto parte intellettuale ma è presente ancora una parte manuale che, a sua volta, richiede comunque una base intellettuale altrettanto importante. Quando ci rivolgiamo ai diplomati, normalmente cerchiamo neodiplomati e li inseriamo per circa un mese in formazione per capire quali sono le attitudini, le inclinazioni tecniche che saranno più confortevoli per loro e utili per noi (ovviamente non facciamo beneficenza ma cerchiamo qualcosa che produca ricchezza).

Cosa cerchiamo e cosa portiamo? Portiamo innanzitutto conoscenza su aspetti di organizzazione, di sicurezza e di qualità. I primi moduli che noi somministriamo sono proprio su queste tre tematiche. Se un giovane inizia a capire questi tre concetti e vede come metterli in pratica, oltre a farlo in prima persona, sicuramente si sentirà in un ambiente organizzato che lo protegge, che gli chiede di proteggere gli altri e gli chiede di lavorare con qualità. Lavorare con qualità non vuol dire solo fare bene le cose, ma avere qualità organizzative e saper stare in un'organizzazione in modo giusto e leale, oltre che attento a sé stesso e agli altri. Questo a sua volta genera qualità nel lavoro e qualità nel prodotto finale. Ricerchiamo, invece, un elemento che troviamo ancora troppo poco a livello globale nella nostra nazione: conoscenza di almeno una lingua straniera. Questo è ancora il nostro tallone di Achille, i nostri giovani conoscono ancora troppo poco almeno una lingua straniera. A volte faccio rabbrivire qualcuno quando dico che l'inglese è uno strumento di lavoro assoluto: non è per “essere fighi” ma per saper comunicare – particolarmente nel nostro caso – con i colleghi. Quando parliamo con un finlandese non potremo rivolgerci a lui in Italiano e lui non potrà dialogare con noi in finlandese, quindi sarà richiesto uno mezzo di comunicazione comune: l'inglese. Questo è ancora drammaticamente scarso nella nostra istruzione, e non solo nell'istruzione media/superiore ma anche

in quella universitaria. Dal momento in cui sappiamo di avere una certa scarsità in questo punto allora iniziamo fornendo una quantità di ore mensili per l'apprendimento, ad esempio, della lingua inglese. Certo non li cruciamo con la grammatica, li facciamo vedere che si può anche dire qualche strafalcione ma intanto lo si deve dire. Questo è un modo per metterli in gioco, con buone reazioni perché fino a quel momento l'inglese per loro è solo stato un insieme di regole grammaticali insegnate per giunta da docenti non di lingua madre.

Successivamente li avviciniamo alle attività reali che faranno, li portiamo negli uffici e reparti dove affiancano lavoratori reali che svolgono i mestieri che loro dovranno imparare a fare. Questo è una vera e propria attività esperienziale, facendo riferimento a quanto detto negli interventi precedenti. A questi ragazzi, quando chiedono se possono uscire a mangiare un panino, rispondiamo di no, dovranno restare in mensa con noi. Non sono lì per caso, devono restare tutta la giornata. In questo modo imparano le regole, imparano a vivere in una comunità, imparano che le cose vanno utilizzate con buon senso. Imparano anche che non rispettare le regole significa che ci possono essere sanzioni, concetti che in alcuni casi sono sconosciuti. Questo non per dare l'immagine punitiva ma per insegnare che stare in un comunità, tra molte altre cose, vuol dire anche rispettare le regole. E' importante sottolineare che i loro tutor sono persone che hanno fatto il loro stesso percorso due o tre anni prima, quindi non sono molto distanti in età rispetto a loro (22/23 anni).

Una nota vagamente polemica: stiamo iniziando a sentire dei cortei contro l'alternanza scuola lavoro. La cosa drammatica che ho notato è che, tanto per cambiare, vengono illustrate le esperienze negative e vengono dimenticate drammaticamente le esperienze positive. In questo senso, secondo me, la stampa dovrebbe essere più attenta. Certo, se uno viene messo a far "panini" per otto ore e basta l'esperienza sarà vissuta negativamente – benché anche questa sia un'esperienza– . Ci sono invece esperienze, ad esempio quelle che vengono fatte da noi così come da tante altre aziende - che arrivano raramente sui mezzi di comunicazione – dove si impara effettivamente che cosa è il lavoro. Insieme a questo recupereranno anche il valore del lavoro. Vi cito un esempio di attività che imparano da noi: abbiamo due ragazzi, studenti del Pininfarina, che sono con noi da tre anni (sono arrivati a 16 anni e si diplomeranno quest'anno). Stanno seguendo l'Alternanza Scuola Lavoro con sistema duale, simile a quello usato in Germania da circa 30 anni. Rimangono con noi un giorno alla settimana per otto ore e lavorano

nei reparti. Nel primo periodo sono stati affiancati al RSPP, per apprendere aspetti legati alla sicurezza. Poi hanno trascorso un mese nell'ente Qualità, spostandosi successivamente nei reparti (quelli meno rischiosi evidentemente). Attualmente sono nel reparto Collaudo meteorologico hanno già appreso buona parte del mestiere. Oltre al giorno alla settimana, nel periodo estivo, hanno anche svolto stage di 4 settimane. Saranno loro rimanere o proseguire gli studi, noi avremmo posto per loro ma sarà una scelta che faranno in prima persona. Hanno già comunicato di voler continuare, andranno probabilmente al Politecnico. E' un insuccesso? No, è uno straordinario successo perché significa che hanno creduto e continuano a credere lo studio abbia valore. Questo lo hanno capito lavorando o sperimentando direttamente la realtà del lavoro.

Il ruolo educativo dell'azienda esiste. Bisogna semplicemente che il mondo scolastico/accademico e quello aziendale si parlino. Ciò deve avvenire onestamente e senza pregiudizi, accettando le differenze che abbiamo e che nessuno deve perdere. Il cammino è aperto: l'importante è continuare.

L'apprendistato in Italia è una ancora mal visto, specialmente per i laureati. La forma contrattuale del master è un apprendistato di alta formazione. Diventano "verdi" quando lo nominiamo, poi spieghiamo che è un master di due anni. Sarà banale, ma bisognerebbe cambiare il nome. Sembrano piccole cose ma diventa un fastidio, quindi forse una riflessione – anche in senso politico - andrebbe fatta in questo senso.

Paola Merlino

Esperta di Orientamento



Quante suggestioni ricevute dalle relazioni della mattinata! Per questo ringrazio Alessandro, Susanna e Ivana per l'organizzazione e l'articolazione degli interventi, ringrazio i relatori precedenti per le molte informazioni e gli spunti fornitici.

Ho imparato durante molti anni di lavoro che, se si parte dallo studio, da attività di ricerca e confronto, si ottengono risultati sicuramente migliori...e questo è il mio augurio per il Laboratorio Diocesano. Le suggestioni sono moltissime! La prima è che le parole hanno un peso e le etichette ne hanno ancora di più. Condivido l'intervento di Luciano Abburrà quando ci ha spinti a riflettere sui “neet” non facendo di tutta tutta un'erba un fascio. Ed io aggiungo un'ulteriore riflessione a riguardo.

Spesso si parla dei giovani e si parla di “Neet” ...o ancora di giovani “choosy”, “sdraiati”, “bamboccioni”... etichettandoli in negativo. E di tutti gli altri chi ne parla? E vi garantisco sono numerosi... ma forse non fanno notizia.

Incontro molti ragazzi, se devo dire la verità non mi interessa molto capire a quale categoria appartengano. Il lavoro che facciamo - insieme a colleghi orientatori - è l'incontro con la persona, che ha un suo peso, un suo significato, indipendente dalla categoria a cui essa appartenga.

Utilizzare le etichette, assegnando loro un'accezione negativa, attribuendole poi a categorie di persone è un rischio. Ad un certo punto queste parole diventano come macigni e si trasformano in generalizzazioni esagerate: in uno stereotipo, un bollino affisso sulla testa di ogni ragazzo. E tutti noi cominciamo così a pensare ed immaginare che tutti i giovani non hanno voglia di fare o di attivarsi. Questo è un grosso problema, che non rispecchia la realtà. Vi garantisco di ragazzi in gamba ce ne sono molti!

Il problema ulteriore è che se iniziamo a pensare ai ragazzi in questo modo, la società inizia a pensare a loro allo stesso modo, così come le aziende ed i giovani stessi cominceranno a pensare di essere così.

Ormai io non sono più giovane – mio figlio dice che sono “datata” perchè sono over 50 - ma Vi garantisco che incontro quotidianamente ragazzi con moltissime storie interessanti, giovani con vitalità che fanno “cose belle”, che hanno sogni e che talvolta devono rinunciarvi perchè non lasciamo loro spazi, perché non è facile intercettare traiettorie possibili o ancora non hanno luoghi di ascolto e di accompagnamento a fronte di un mercato del lavoro molto complesso e a loro ostile. Ogni ragazzo ha bisogno in primis di sentirsi protagonista di ciò che si fa, necessita di luoghi dove i suoi sogni, problemi possono essere “detti e ascoltati, sentiti oltre che compresi e rispettati”. Allora ben venga l'esperienza del Laboratorio Diocesano, o ancora quella del Centro d'Orientamento Diocesano condotto tra il 2013 ed il 2017.

Seconda suggestione. Spesso sento dire quanto è difficile “intercettare i giovani”. Eppure quando i giovani sono protagonisti di un'azione, non si ha bisogno di andarli a intercettare loro arrivano e tra di loro funziona molto il passaparola. Se i ragazzi intravedono luoghi “non giudicanti”, in cui poter essere e sentirsi protagonisti, sono disponibili a scommettere con te!

Spesso a seguito di un percorso orientativo mi è stato detto “Sono contento perché questo è un spazio tutto per me, è un momento per me, dove nessuno mi ha giudicato, dove ho pensato al mio futuro”. Ed è in questi termini che allora saranno i giovani a venire. Forse se vogliamo interrogarci sul tema Giovani e lavoro dobbiamo necessariamente chiederci cosa davvero facciamo per loro? Li valutiamo, li giudichiamo, diamo loro voti...

E ancora quali sono le cose che pensiamo per loro...magari senza coinvolgerli?

Vi garantisco che esistono gruppi di giovani veramente in gamba, poi, ovviamente, ce ne sono altri non interessati.

Ma ritorno nuovamente al tema relativo a come parliamo dei giovani, delle “etichette” e del “percepito” nei loro confronti... ricordando che spesso la realtà è differente da come la si pensa. Spesso ognuno di noi funziona anche un po' per emulazione e per il clima che ci attornia. È così che se inizio a pensare che tutti i giovani sono neet, non hanno voglia di fare, non hanno possibilità, anche i giovani stessi cominceranno a pensare che la realtà è quella e che per i giovani non ci sono possibilità ...ed allora per forza rinunciano a cercare lavoro e ad attivarsi, magari chiudendosi in sé stessi. E' evidente che se potessero vedere che esiste altro, che ci

sono possibilità, che esistono aziende disponibili che hanno investito sui giovani (vi garantisco ce ne sono) o ancora insegnanti e genitori che credono nelle loro possibilità e li accompagnano, allora anche i ragazzi potrebbero avere l'opportunità di pensare qualcosa di diverso per il loro futuro, per decidere di investire, per poter sognare.

Ed allora ecco la terza suggestione: il pensiero positivo. Quando si parla di Lavoro ai giovani è sempre tutto simile a una tragedia. Allora come può un giovane proiettarsi, vedere positività?

Eppure esistono veramente delle opportunità. Quante volte abbiamo raccontato loro di esperienze positive di altri ragazzi ...che tra l'altro esistono?

Nel biellese stiamo conducendo una nuova esperienza con un gruppo di Comuni, Associazioni, Imprese, Associazioni di categoria... Stiamo lavorando alla costruzione di Young friendly community: una comunità territoriale che vuole diventare amichevole per i giovani, che pone i giovani al centro delle politiche, che vuole offrire loro opportunità, che pensa e costruisce con loro. I ragazzi hanno bisogno di focalizzarsi sulle possibilità, sul positivo esistente, hanno bisogno di sentire che esistono comunità, imprese, istituzioni che investono su di loro non come problema, ma come risorsa. Hanno necessità di sapere che altri giovani stanno studiando, lavorando con impegno. Se i giovani iniziano a vedere il positivo ed iniziano a crederci, se iniziano a incontrare qualcuno che li accompagna e che ha fiducia nelle loro possibilità, se riescono a trovare una comunità che permette loro di esprimersi e realizzarsi, allora possono divenire e sentirsi artefici del proprio futuro e contribuire a quello di tutti noi.

Vorrei chiedere una riflessione sull'orientamento, argomento emerso spesso durante tutte gli interventi: l'importanza dell'orientamento per tutte le fasi della vita, per affrontare le varie transizioni. Qual è la valenza dell'orientamento nel lavoro con i Neet e quale approccio - anche orientativo - nei confronti dei giovani Neet?

Penso sia assolutamente importante non utilizzare esclusivamente l'orientamento in termini di "effetto tampone". Farò un esempio: attività orientativa nelle classi terze della scuola secondaria di primo grado per aiutare i ragazzi a scegliere le scuole superiori. Si arriva, dunque, nel mese di novembre e si svolgono attività orientative per facilitare la scelta scolastica da fare entro il mese di gennaio. Lo stesso accade

nelle classi quinte della scuola secondaria di secondo grado per supportare i ragazzi nella scelta universitaria o professionale. O ancora l'Orientamento interviene quando il ragazzo abbandona il percorso scolastico e non si sa più come fare o arginare il problema della dispersione.

L'orientamento che è "educazione alla scelta" non può essere quindi preso in considerazione solo in queste fasi, a ridosso delle scelte, poiché imparare a scegliere richiede tempo.

Sarebbe necessario partire con quello che viene detto "orientamento precoce". È da piccoli che è importante, in ottica preventiva, familiarizzare con i temi della scelta, passione, scoperta del talento, prima che il ragazzo o il giovane sia già entrato rispettivamente in un circuito di non studio, abbandono scolastico, o di rinuncia o di non studio e non lavoro.

Dovremmo considerare l'attività orientativa come uno strumento che accompagna la persona, se questa lo desidera, lungo tutto l'arco della vita formativa e professionale.

in Piemonte, cominciamo ad avere delle esperienze interessanti dove si cominciano a proporre laboratori orientativi sin dalla scuola primaria, per facilitare un percorso "giocato" di avvicinamento dei bambini al mondo del lavoro ed alle professioni, alla scoperta delle proprie passioni e talenti e dei propri interessi. Interessi ed obiettivi crescendo muteranno, si adegueranno ai cambiamenti, ma nel frattempo i ragazzi avranno acquisito un metodo per scegliere consapevolmente, pensare al futuro con serenità, delineare un proprio percorso. In tal senso l'attività orientativa si configurerà come azione preventiva alla dispersione scolastica e alla condizione di non studio e non lavoro successivamente.

A tal proposito nel cuneese stiamo realizzando il progetto di orientamento precoce "Movimenti-Orientamento" promosso dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo dove sono coinvolte Cooperativa Orso nel Fossanese, Cooperativa Emanuele e Liceo Peano a Cuneo, i Comuni di Alba e Bra e il CFP di Mondovì unitamente alle associazioni di categoria. Con i partner abbiamo voluto dare vita ad una comunità che apprende, una community learning (che è esattamente, credo, lo spirito che anima il Laboratorio Diocesano). Questa Community cerca di supportare i ragazzi sin da piccoli nelle scelte e nell'avvicinamento al mondo del lavoro e delle professioni. Una comunità che si vuole far carico dei Giovani... non con le parole ma con i fatti.

Per entrare nel merito abbiamo introdotto l'orientamento a partire dalla classe quinta della scuola primaria e li accompagniamo fino alla scuola secondaria di secondo grado. Nel biellese invece stiamo sperimentando, su suggerimento delle insegnanti che svolgono un ruolo importante, l'orientamento precoce a partire dai bambini della scuola dell'infanzia con giochi ed attività nell'ottica di familiarizzare in ottica positiva con il tema del lavoro, ricercare i loro interessi, e renderli consapevoli di ciò per cui si sentono bravi.

Sempre a Cuneo con i bambini della primaria abbiamo giocato alla costruzione di carta di identità di ambiti lavorativi, abbiamo esplorato settori professionali e incontrato imprenditori e lavoratori. Questo non nell'ottica che poi si dovrà "fare quel dato lavoro" ma di imparare ad esplorare, conoscere, per poter avere maggiori elementi per poter scegliere successivamente. Gli incontri con le imprese vengono preparati attraverso il cooperative learning pensando che ogni classe diviene come una testata giornalistica in cui qualcuno intervista, altri costruiscono i materiali, altri li rielaborano, alcuni fotografano, stampano, disegnano, e così via. Grazie ai lavori elaborati dai bambini stiamo costruendo un atlante delle professioni viste dai bambini. Lavoriamo ad inizio percorso sulla loro percezione del lavoro e chiudiamo registrando la loro nuova percezione del lavoro. Spesso all'inizio i bimbi dicono quanto sentito a casa, al termine emergono quanto appreso direttamente dalla loro esperienza ed il tutto si carica di significati. Questi bambini - che all'inizio parlano del lavoro come di fatica, guadagno e noia - durante questo percorso iniziano a parlare di lavoro in termini di passione, interesse, studio. Cominciano poi anche se embrionalmente a ragionare su cosa potrebbero fare, chi potrebbero essere, provano a tratteggiare ipotesi di futuro senza la tensione di dover scegliere il mese successivo, ma sapendo che avranno tempo per "esplorare, organizzare, valutare e poi decidere". Anche i genitori in tutto ciò hanno un grosso peso e possono giocare un ruolo fondamentale sia in positivo che in negativo. Attraverso questi progetti li stiamo coinvolgendo unitamente agli insegnanti attraverso incontri e seminari formativi.

Concludo la riflessione sottolineando che stiamo cercando di realizzare un modello orientativo territoriale - anche con la collaborazione della Regione Piemonte- che va dai percorsi dei piccoli fino ad arrivare all'alternanza scuola-lavoro ed, infine, all'accompagnamento al lavoro. Una sorta di itinerario orientativo che permette a bambini e giovani, di avere qualcuno che li accompagni nel loro percorso e una comunità presente ed attiva che li aiuti a provare a pensare al proprio futuro. Siamo

certi che se i ragazzi cominciano a delineare un obiettivo formativo e poi professionale, a identificare e valorizzare i loro talenti, con qualcuno che li aiuti a capire chi sono e dove vogliono andare sarà più facile per loro scegliere e proiettarsi in autonomia successivamente. L'orientamento precoce e scolastico in tal senso si configurano come azioni preventive non solo alla dispersione scolastica ma alla caduta in situazioni successive di non studio e non lavoro.

C'è tuttavia bisogno di sapere che esistono persone e luoghi che ti possono accompagnare, che esistono imprese che investono sui giovani e territori che li pongono al centro delle loro politiche.

Quando penso all'orientamento mi viene in mente un pensiero di James Joyce: "Domani sarò quello che oggi ho scelto di essere".

Abbiamo bisogno di aiutare e supportare i ragazzi nello scegliere di chi vogliono essere e diventare, nel pensare al loro futuro. Perché il "futuro c'è" e bisogna anche dirglielo!

Gianfranco Bordone

Regione Piemonte – Direttore Coesione Sociale



Vi sono moltissimi stimoli: il primo che ho recepito è stato un “effetto spiazzamento” sulle politiche pubbliche. Io lavoro nella pubblica amministrazione e mi occupo di molte cose, legate alle politiche di welfare. Ho colto questo elemento per primo perchè spesso le politiche seguono logiche proprie, non immediatamente conseguenti ad un’attenta lettura della realtà. Con “politica” si intende la struttura, le risorse e i modi in cui queste risorse possono essere combinate, gestite, controllate e rendicontate (spesso ci si avvale di risorse comunitarie, che devono rispettare specifiche regole). Queste modalità di realizzazione delle “politiche” con fatica riescono a intercettare le necessità e i bisogni elencati fino ad ora in merito a questa problematica.

Vi racconto un piccolo aneddoto: quando si è aperto il tavolo al Ministero del Lavoro sul rifinanziamento di Garanzia Giovani, iniziativa di carattere nazionale cofinanziata dall’Unione europea, si è aperto un tavolo con tutte le Regioni e si è discusso su come e quali interventi rifinanziare sulla seconda fase di Garanzia Giovani (che partirà ad inizio anno nuovo). La prima discussione sulle modalità di rendicontazione, le azioni e gli esiti, ha evidenziato una particolare criticità (avanzata dal Piemonte, fortunatamente seguito da altre regioni): se Garanzia giovani è un’azione rivolta ai giovani Neet, spesso questi non sono coloro che poi la utilizzano davvero. Mi spiego meglio: se il modello organizzativo di Garanzia Giovani è tarato su chi si attiva autonomamente e si rivolge al sistema dei servizi, questi ultimi non saranno in grado di intercettare le persone che non si attivano spontaneamente, caratteristica tipica dei Neet. Assistiamo quindi ad un disallineamento tra le esigenze e la misura, ed è necessario investire risorse per poter mettere in atto strategie complementari a quelle più dirette al reinserimento lavorativo o formativo. Il Ministero stesso riconosce che questo è un problema, tuttavia le regole definite, i costi, le modalità di rendicontazione e una serie di altre obiezioni non hanno permesso di trovare una soluzione interna alla strategia di Garanzia giovani. Quindi Garanzia Giovani seconda fase avrà un difetto di partenza, che è nuovamente quello

di privilegiare la via istituzionale di approccio ai giovani e non diversificare gli strumenti, che riescono in modo più diretto a raggiungere i potenziali destinatari.

Come possiamo dunque ovviare a questo problema, insito nella natura delle politiche pubbliche? Possiamo forse farlo lavorando di più sulla valorizzazione e collegamento dei diversi soggetti che sul territorio operano a favore e insieme ai giovani, offrendo spazi di dialogo e confronto tra chi lavora istituzionalmente in questi campi (per l'inserimento lavorativo, la formazione professionale, l'orientamento, i percorsi di accompagnamento, ecc.) e chi sul territorio riesce ad intercettare maggiormente le persone attraverso dinamiche educative e aggregative.

Questo è un primo elemento: costruiamo occasioni di incontro, progettazione e intervento comune. Ad esempio, in questi giorni stiamo iniziando un percorso di revisione della legge regionale sulle politiche del lavoro in Regione Piemonte: cogliendo questa occasione è necessario trovare uno spazio al suo interno che possa riconoscere queste connessioni e possa sostenerle. Cerchiamo inoltre di intensificare le relazioni tra politiche del lavoro e altri sistemi di policy: ad esempio con il sistema di educazione e formazione professionale, che riveste un fondamentale ruolo nella lotta alla dispersione scolastica, rinforzando e qualificando l'alternanza, migliorando e diffondendo l'orientamento. Recentemente abbiamo organizzato un convegno per raccogliere il primo anno di esperienza sull'orientamento e stiamo lavorando in tutto il Piemonte attraverso reti territoriali con le scuole e gli altri soggetti che lavorano in specifico sul tema dell'orientamento.

Cerchiamo dunque di valorizzare, anche strutturalmente, le reti territoriali e superare quella che è stata una stagione – durata fino allo scorso anno – orientata ad una progressiva ricentralizzazione delle misure e delle politiche. Nella ristrutturazione degli assetti istituzionali in Piemonte, in applicazione della legge “Delrio”, è stato ridimensionato il ruolo delle province in particolare sui temi attinenti le politiche di welfare in senso lato. E' venuto così meno un interlocutore istituzionale che sul territorio, in modo più o meno esteso, agiva come mediatore tra le esigenze locali e il livello di programmazione regionale rispetto agli interventi di politica sociale e del lavoro.

Nel ribadire l'importanza di una politica unitaria a livello regionale su queste materie, non possiamo dimenticare l'eterogeneità delle situazioni territoriali all'interno del Piemonte, che necessitano di adeguata attenzione. La situazione media regionale è frutto di una divaricazione territoriale su alcuni aspetti molto ampia. Dunque, se manca un interlocutore istituzionale in grado di rappresentare le specificità, è necessario trovare un altro luogo di interlocuzione tra centro e periferia. Stiamo lavorando intensamente per costituire attorno ad "ambiti territoriali" omogenei nuclei di intervento sulle politiche sociali, sanitarie, del lavoro e della casa. Avere una dimensione territoriale unitaria su queste quattro direttrici è fondamentale perchè in questo modo si riescono a rendere sinergici e complementari i diversi interventi e i diversi attori. Un esempio concreto: l'intervento su quello che sarà dal 1° gennaio il Reddito di Inclusione (REI) ma che ora si chiama il Sostegno all'Inserimento Attivo (SIA). L'organizzazione dell'intervento è pensata a livello di "ambito territoriale" su una porzione di territorio dove intervengono direttamente i servizi sociali pubblici, le reti dei servizi per il lavoro, il terzo settore. Parlo di "reti" proprio perchè i modelli di intervento che si stanno disegnando, anche a livello legislativo, stanno andando in questa direzione: riconoscendo e valorizzando le reti di servizio, dove il pubblico ha il ruolo di animazione, garanzia e di connettore delle relazioni operative tra gli attori del territorio.

In parte hai già elencato alcune cose rispetto al ruolo delle politiche pubbliche e dell'effetto spiazzamento, accennando a qualcosa rispetto a Garanzia Giovani. Ti vorremmo chiedere qualche elemento in più rispetto a questi argomenti, in particolare sul tema dell'orientamento e delle iniziative.

Tornando alla tematica del "ritorno dei territori" di cui abbiamo discusso in precedenza, posso dire che sicuramente nel recente passato ci siamo un po' ubriacati di centralismo in quanto lo abbiamo assimilato alla ricerca di razionalità delle politiche e con la volontà ricondurre ad unità di indirizzo le politiche regionali. Il problema è che lo abbiamo fatto in modo troppo rapido, sull'onda delle leggi nazionali che spingevano in tale direzione, perchè – pur essendoci realmente la necessità di razionalizzare e omogeneizzare gli interventi per aumentare

l'impatto sui problemi, esigenza che esiste sia a livello nazionale che regionale – non si possono bypassare le differenze e le specificità dei territori.

Il ritornare ai territori per la Regione vuol dire riarticolare una rete di servizi territoriali che possa, su una dimensione sufficientemente omogenea, organizzare le singole funzioni e trovare le necessarie connessioni per poter lavorare meglio ed essere efficaci. Bisogna tuttavia essere consci che, in primis le risorse e gli interventi pubblici non sono esaustivi e, secondariamente, non sono sufficienti. Come pubblica amministrazione lavoriamo in un regime di risorse scarse e in riduzione, a fronte di un debito pubblico enorme che va recuperato perchè insostenibile (ne pagano e pagheranno le conseguenze i nostri figli e ancor di più i nostri nipoti). Dobbiamo dunque lavorare per far sì che le istituzioni sul territorio possano lavorare meglio insieme a tutti i soggetti che sul territorio operano. Le istituzioni devono diventare soggetti che, per usare una metafora, creano i campi di gioco su cui gli attori del territorio possano giocare al meglio, prima di mettersi loro stessi a giocare. Ma concretamente cosa vuol dire? Vuol dire, ad esempio, riarticolare e riorganizzare una rete di servizi per l'impiego che possa uscire dal limbo in cui è stata relegata in questi ultimi anni e che possa, attorno alle figure dei centri per l'impiego territoriali, potenziare le iniziative dei diversi soggetti che operano sul territorio (Agenzie per il lavoro, della formazione, Scuole, Enti gestori dei servizi sociali, Imprese, Terzo settore) e farli lavorare assieme, in termini educativi, orientativi, formativi e di inserimento lavorativo. Questa è la direzione verso cui stiamo andando. Ribadendo la metafora del campo da gioco, il compito principale della nostra azione è quello di costruire campi di gioco e non costruire nuovi giocatori.

Il secondo elemento di cui vorrei ragionare riprende la tematica delle diversità. Innanzitutto le persone su cui intervenire occorre individuarle. Non è accettabile, anzi, è scandaloso che, nel tempo dei "big data", noi Regione non possiamo accedere alla banca dati degli studenti del Ministero dell'Istruzione, che non siamo in grado di incrociare questa banca dati con quella del lavoro o delle politiche sociali. E' uno degli aspetti fondamentali, in quanto, potendo fare questo, avremmo la possibilità di scovare le persone che abbandonano i percorsi di studio, andandole a individuare una ad una, e provvedendo a contattare e costruire con loro un percorso personalizzato, poter far loro delle proposte. Purtroppo però, esiste una decisione del Garante della Privacy, che sostiene che queste banche non siano utilizzabili se non in forma aggregata. Rimane quindi fondamentale e necessario scovare questi giovani dispersi - perchè di giovani ne abbiamo davvero pochi - e recuperare e

valorizzare le loro potenzialità. Finché non riusciremo a sciogliere questo nodo - per cui ci stiamo battendo con forza – continueremo a fare fatica a realizzare interventi efficaci.

Un terzo argomento riguarda la qualità. Parlavo prima con il dott. Gallea anche di questo argomento, del “far emergere le esperienze di qualità”. Sicuramente fa più rumore l'albero che cade che la foresta che cresce, però abbiamo bisogno di portare in evidenza le esperienze positive e lavorare perché quelle negative vengano isolate. Lavorare sulla qualità è un elemento importantissimo, che proviamo anche a valorizzare tramite strumenti (monitoraggi costanti, gruppi di qualità nell'ambito dell'attuazione di politica sull'orientamento, rating degli operatori, ecc.) che possano far risaltare e premiare gli attori che sul mercato del lavoro funzionano meglio e producono interventi di maggior efficacia.

Qui possiamo ritornare sul significato della parola: “Che cosa vuol dire qualità?”. L'attenzione all'empowerment delle persone veniva citata prima: spesso le politiche puntano più al risultato – ad esempio all'occupazione, il placement – lasciando in secondo piano l'occupabilità, cioè l'incremento della probabilità di essere intercettato, anche nel medio periodo, sul mercato del lavoro. Si registra anche qui l'effetto “spiazzamento” citato in precedenza. In generale la “politica” (non intesa solo come i “decisori politici” ma includendo in questa nozione allargata anche i soggetti che partecipano alle decisioni, come le parti sociali o i media), trascura i ragionamenti sul medio/lungo termine. Gli aspetti della prevenzione, del lavorare precocemente rispetto all'insorgenza dei problemi, sono stati ultimamente un po' messi da parte, soprattutto in questi periodi di crisi più acuta, in cui vi era la necessità di dare risposte immediate e concrete a esigenze impellenti. L'esperienza di Garanzia Giovani - prima fase, ad esempio, è nata in un contesto in cui la necessità primaria era quella di movimentare il mercato e dare occasioni di incontro. L'idea di finanziare integralmente le borse lavoro dei tirocini era legata proprio a questo: il dare opportunità, il creare opportunità di incontro tra i giovani e il sistema delle imprese (perché pareva che queste opportunità venissero sempre meno o non ci fossero affatto). Questo problema è ora parzialmente superato, fortunatamente, anche se il pensiero “politico” generale è rimasto ancora un po' indietro. Se e quando ripartirà Garanzia Giovani, dovrà farlo con un finanziamento più limitato sulle borse lavoro, mentre dovrà essere un po' meno limitato per le persone che hanno più difficoltà di inserimento, per incentivare la loro collocazione sul mercato delle opportunità.

In generale il pensiero programmatico arriva sempre leggermente in ritardo rispetto al manifestarsi dell'esigenza. Sicuramente la valutazione rispetto al placement va tenuta in considerazione, a parità in condizioni di partenza – un conto è collocare un laureato e un conto è collocare una persona che ha abbandonato la scuola in terza media - ma l'esito di una politica va valutato anche sulla base di altri elementi che non sono solo quelli direttamente legati all'inserimento lavorativo immediato, ma ragioni su un arco temporale più lungo e in prospettiva “lungo tutto l'arco della vita”, introducendo anche elementi di qualità degli inserimenti. Occorre riportare attenzione sulla diversificazione delle politiche e, soprattutto, la connessione tra di esse. Per ritornare all'esempio di Garanzia Giovani, a un certo punto sembrava che questo fosse l'unico strumento disponibile, mentre era uno dei tanti messi in campo per il contrasto della disoccupazione e per l'attivazione dei Neet. E' necessario, quindi, rendere evidenti tutti gli strumenti, renderli disponibili e metterli in connessione l'uno con l'altro favorendo un loro utilizzo sinergico ed efficace.

In chiusura voglio porre l'accento sulla garanzia e continuità delle opportunità messe in campo dalle politiche pubbliche. Secondo me molte cose si possono fare e come Regione stiamo provando a metterne diverse in campo. La prima riguarda la messa a disposizione di una gamma di strumenti di intervento, che possano essere anche combinati tra di loro, e che abbiano sufficienti garanzie di stabilità, almeno nel medio periodo. Uno dei grossi problemi degli strumenti finanziati dal pubblico è che spesso le risorse finiscono, c'è un periodo di pausa e poi si riattivano. Abbiamo alle spalle tre anni complicati: siamo stati investiti da continui “tsunami” di vario genere che hanno fortemente condizionato l'azione pubblica: riassetto istituzionali, sulle competenze e sulle funzioni, sui modi con cui viene organizzato il bilancio delle P.A., che hanno creato molti problemi sulla disponibilità di risorse. Ora siamo nelle condizioni di poter iniziare a ricostruire.

Il primo elemento è dunque quello di definire gli strumenti, renderli disponibili, connessi tra loro, visibili e stabili.

Un secondo elemento riguarda gli spazi, argomento importante in quanto il pubblico in generale ha a disposizione molti spazi non utilizzati. Sarebbe interessante un ragionamento complessivo sull'utilizzo degli spazi e sulla fruibilità per iniziative innovative come quelle proposte in questa sede.

Gli spazi non sono solo fisici, ma strutturali. In questo senso le istituzioni sono fondamentali: istituzioni in senso sociologico, in senso di entità e strumenti, punti di riferimento che possano garantire continuità e stabilità nel tempo. Da questo punto di vista abbiamo di fronte a noi la sfida della ricostruzione dei centri per l'impiego - che comincerà dall'inizio del prossimo anno con l'auspicata approvazione della legge di stabilità che prevede una stabilizzazione in capo alle regioni di questi servizi e permetterà di costruire a livello territoriale "istituzioni" di riferimento che possano lavorare sul territorio nel modo riportato in precedenza. Il lavoro da fare è molto. Purtroppo abbiamo una realtà "a macchia di leopardo", luci ed ombre, e ci vorrà molto impegno per ricostruire ambienti e professionalità adeguate: ora pare esserci il presupposto per ricostruire la necessaria tranquillità organizzativa per poterlo fare.

La parola "istituzioni" si collega anche al ragionamento che ho fatto prima riguardo agli ambiti territoriali. In una regione in cui ci sono (per quanto riguarda i servizi sociali territoriali) entità enormi come il Comune di Torino o il Monviso Solidale – un consorzio che raggruppa quasi metà della Provincia di Cuneo – ed entità di piccole comunità montane che organizzano il proprio servizio sociale in modo indipendente, si comprende come la situazione risulti insostenibile sia dal punto di vista dell'efficienza che dell'efficacia. Il tentativo è quello di lavorare per creare ambiti territoriali omogenei che dovrebbero far coincidere nella medesima porzione di territorio l'intervento di politica sanitaria, la funzione socio-assistenziale, il centro per l'impiego e la programmazione del welfare abitativo. Aver definito questo nella prospettiva programmatica regionale è un passo in avanti importante, che costituisce un elemento strutturale su cui costruire le opportunità di azione.

Se le istituzioni sono stabili, c'è la possibilità di crescere in qualità e intensità, dialogando con il territorio nell'attuazione degli indirizzi regionali elaborati con il contributo di tutti e costantemente verificati. A questo riguardo, un esempio è rappresentato dai prossimi bandi in uscita, a valere sul FSE, tra cui quello sull'innovazione sociale, che favorirà la nascita di aggregazioni operative tra l'ente pubblico e il terzo settore attorno a idee progettuali innovative, che cercherà di favorire le connessioni anche con altre istituzioni locali, come ad esempio le fondazioni bancarie che operano sui singoli territori o le imprese. Sono necessarie istituzioni che possano creare reti stabili e che possano contare su un arco di tempo-lavoro sufficiente per potersi consolidare e strumenti per potersi rafforzare. Su questo noi crediamo molto e stiamo cercando di impostare tutte le politiche di

welfare attorno a questa articolazione territoriale. Da questo punto di vista sono fondamentali gli stimoli che possono venire da occasioni come questa e dalle iniziative che saranno promosse a seguire, che dovremmo cercare di inserire e valorizzare nell'ambito di questi ragionamenti più organizzativi di livello "istituzionale".

Francesco Mastrogiacono

GIOC – Gioventù Operaia Cristiana



Mi ha molto suggestionato il concetto di “ecosistema educativo”, poiché credo che focalizzi un aspetto importante e necessario, ovvero quello dell’ambiente sociale odierno, in cui si stabiliscono dei ruoli educativi, come una sorta di catena alimentare. Mi viene dunque da interrogarmi, come associazione e come giovane, dove io sia inserito in questo ecosistema e quale ruolo io debba ricoprire. È importante riuscire a capire dove l'educazione sia più fragile oggi, dove è veicolata e quali sono i luoghi in cui i giovani vivono la loro esistenza. Sono molti gli ambienti e non tutti necessariamente fisici. Il mondo virtuale, ad esempio, è un luogo parallelo alla realtà dove i giovani assorbono molti valori e che è quasi fuori controllo poiché spesso vissuto in solitudine, diventando un ricettacolo ideale per i Neet.

Da qui sorgono altre domande: come raggiungiamo i giovani su internet? Come possiamo instaurare delle relazioni autentiche con loro, che vadano in profondità alla loro persona e non ristagnino nella superficialità ostentata delle foto di facebook e instragram? Sarebbe interessante sciogliere questi nodi della situazione odierna, una realtà rischiosa e in parte celata ai nostri occhi, perché vissuta in luoghi lontani dalla nostra portata e con valori talvolta superficiali.

Un altro spunto interessante che mi ha colpito della sessione precedente è la “sindrome dei Neet” che ha chiarito una questione complicata, perché normalmente non è sempre chiaro quali siano le cause e quali le conseguenze, aspetto che è doveroso discernere per capire dove andare ad agire per non avere solo l’effetto simile ad un antidolorifico, che cura il mal di testa e non ciò che lo ha provocato.

Più tardi mi dilungherò sulla Campagna d’Azione della GIOC relativa ai NEET, quali sono state le difficoltà incontrate e quali riflessioni ci possono essere per il futuro.

Sarebbe interessante entrare nel merito della campagna della GIOC, in merito alle riflessioni viste finora sui Neet, in questo caso particolarmente ai più grandi.

Dal 2013 al 2016 la GIOC mette in atto la campagna “I NEET YOU”, orientata a incontrare giovani e accompagnarli in un percorso di scoperta di se stessi, delle proprie capacità e del proprio percorso. È stata una campagna che ci ha aperto molte questioni, poiché ci sono state diverse difficoltà che ci hanno permesso di rivalutare e far evolvere quella che era la campagna iniziale, come ad esempio il fatto che la terminologia di Neet venga a volte intesa in maniera quasi discriminatoria, cosa che crea delle barriere attorno a chi si trova in difficoltà. Un altro aspetto critico sono state le cause profonde che portano i giovani a chiudersi, molti vivono le stesse condive dai Neet. Questo durante la campagna ci ha interrogato e portato ad ampliare gli orizzonti di quelli che sono davvero i soggetti e le difficoltà da loro vissute. Abbiamo quindi iniziato a ricercare i giovani in difficoltà, non necessariamente Neet, anche nelle nostre relazioni personali: fratelli, amici, ecc.. per capire come la realtà giovanile sia un problema culturale, non solo lavorativo, in quanto non basta un lavoro per risolvere una problematica dalle radici ben più profonde. È necessario dunque avere attenzione verso la persona, verso tutte le diverse persone. È importante riuscire a trovare dei punti di riferimento e dei mediatori, altrimenti i giovani se ne creeranno autonomamente altri con diversi valori. Un esempio concreto è quello di un ragazzo che abbiamo incontrato che aveva l'intenzione di entrare nella Croce Rossa, ma non per essere d'aiuto ai bisognosi, bensì per poter entrare gratuitamente allo stadio. Questo, per quanto possa sembrare strano, fa riflettere su quali valori guidano le scelte, quali sono modelli di riferimento.

Durante la campagna inoltre è stato molto difficile incontrare Neet “autentici” poiché vivono realtà molto chiuse e difficili da avvicinare. Bisogna avere pazienza e approcciarsi in maniera graduale e mai assistenzialistica, per valorizzare e permettere un percorso di crescita di tutta la persona, non solo a livello professionale. Alcuni incontri, anche se a fatica, ci sono stati, ma si deve tenere a mente che questa che ci troviamo ad affrontare è una realtà che fa da base a tutto il mondo giovanile e che quindi bisogna capire il ruolo dei mediatori (associazioni, istituzioni, ecc..) che si inseriscono nel tessuto sociale.

La nostra proposta è di riuscire a creare degli spazi nuovi di socializzazione, in cui i giovani possono fare esperienze anche di relazione, in cui poter parlare ed esprimere la propria opinione. È necessario capire come cambiare paradigma, come intendere il nuovo mondo, non solo del lavoro. Dobbiamo sicuramente potenziare le esperienze di rete e di Chiesa, perché questa si impegni sempre di più sul tema “giovani e lavoro”, binomio fondamentale per la società del domani.

Conclusioni di Alessandro Svaluto Ferro

Direttore Ufficio per la Pastorale sociale e del Lavoro



Concludere i lavori di questa mattina è un compito assai complesso per la ricchezza degli stimoli e per l'eterogeneità dei contenuti esposti. Penso che tutti noi possiamo aver apprezzato la polifonia delle comunicazioni che si sono succedute: prospettive e punti di vista differenti, ma ugualmente preziosi e in qualche misura complementari.

Non amo particolarmente la parola conclusioni, perché oggi proseguiamo il cammino tracciato; siamo inseriti dentro un percorso e anche questo seminario di studi è una tappa del laboratorio. Pertanto proverei a fornire delle suggestioni/provocazioni finali che possono costituire un suggerimento per poter proseguire l'attività.

Proverò a offrire quattro concetti chiave, preceduti da due brevi ma importanti premesse.

La prima premessa che mi sento di raccogliere da tutti gli interventi riguarda l'atteggiamento da mantenere verso il cambiamento: di fronte a problemi nuovi, non c'è bisogno solo di soluzioni nuove e innovative, ma di un radicale mutamento culturale di paradigma perché spesso la realtà del mondo del lavoro è ben più veloce e complessa della nostra capacità di interpretazione. Come direbbe Papa Francesco "la realtà è superiore all'idea" e noi dobbiamo essere capaci di stare dentro questo mondo e non in quello che noi vorremmo o desideriamo. Per comprendere le proposte e i possibili percorsi per aiutare a ridurre la disoccupazione giovanile bisogna quindi attrezzarsi, capire e fare analisi; il momento dello studio è quindi una fase privilegiata, essenziale, altrimenti si rischia l'effetto spiazzamento tra politiche progettate e destinatari che non vengono raggiunti.

La seconda premessa attiene alla questione nominale, anch'essa richiamata trasversalmente da molti contributi. Abbiamo bisogno di un nuovo linguaggio per poter narrare una realtà diversificata e in perenne mutamento. Mi pare utile richiamare una provocazione positiva emersa questa mattina: le definizioni stigmatizzanti spesso rischiano di aumentare, in chiave negativa, l'autopercezione di una generazione che non si sente all'altezza delle sfide che il mondo del lavoro gli

pone davanti. I giovani sono meglio di come vengono dipinti. Il percorso del laboratorio deve aiutare anche a mutare approccio nei loro confronti; proprio per questa ragione il progetto esposto non è stato definito come percorso neet, ma come laboratorio giovani e lavoro. Ma veniamo ora ai quattro concetti chiave che vorrei condividere.

1. Ciascuno cresce solo se sognato

Ascoltando le comunicazioni intervenute nel seminario, mi sono venute in mente le parole di Danilo Dolci, “ciascuno cresce solo se sognato”. Declinerei questo pensiero sotto una duplice veste:

a. in questo tempo in cui Torino si descrive in declino, senza futuro, depressa e priva di opportunità, anche sul fronte occupazionale, mi pare fondamentale accompagnare le persone (e in particolar modo gli stessi giovani) a sognare qualcosa di positivo per la propria vita. Spesso tale termine è connotato in modo negativo, perché viene pensato come fantasticheria e come desiderio irrealizzabile. In termini orientativi invece il sogno si presenta come la costruzione di un obiettivo professionale chiaro, concreto e realizzabile. Ritengo che nei cammini educativi (formali e non formali) questo tema debba essere messo all’ordine del giorno perché i giovani che incontreremo possano delineare un percorso per la loro vita, tenendo conto di tutti i fattori di contesto condivisi in questa mattinata di studio (in particolar modo rispetto ai cambiamenti culturali e organizzativi del mondo del lavoro).

b. esiste anche una seconda dimensione del termine sognato che mi preme sottolineare con particolare cura. La parola in questione, dal punto di vista grammaticale, si presenta come un participio passato, e pertanto come un’azione “subita”. Questa presunta passività in realtà richiama le responsabilità del mondo adulto in termini di investimento educativo; abbisogniamo di adulti significativi che siano in grado di avere un pensiero per le giovani generazioni. I giovani devono essere “pensati” e sognati dagli stessi adulti affinché non si cada nel tranello stupido di contrapporre le generazioni; gli adulti devono recuperare il loro ruolo di accompagnatori.

Questa responsabilità pertanto investe il mondo adulto in tutte le sue manifestazioni e in tutte le sue declinazioni educative: la scuola, la famiglia, la stessa

Chiesa, l'associazionismo e il mondo del lavoro. Si richiama alla responsabilità educativa del mondo adulto, la quale si manifesta in tutti i luoghi in cui si apprende, in cui ci forma e si cresce.

Gli adulti che si interrogano sulla condizione giovanile, senza paternalismi, si domandano il tipo di società che desiderano: generativa, conservativa o mortifera? Questa considerazione, sulla comunità educante, ci porta dritti al secondo concetto chiave.

2. Comunità, relazioni e reti sociali

Il laboratorio rappresenta una sfida positiva e propositiva per la Chiesa stessa. Dire che è la comunità il luogo in cui si cresce significa sostanzialmente valorizzare le relazioni tra i soggetti che sono parte di una collettività. Per la stessa Chiesa c'è la necessità di partire da esperienze pastorali che decentrino la nostra percezione di comunità: essa infatti non finisce con i confini della parrocchia e/o delle associazioni di appartenenza. Nel laboratorio si vuole testimoniare la presenza di una Chiesa in uscita (v. punto 4), ma si desidera coinvolgere nel discorso comunitario anche l'impresa.

Quest'ultima è anche una sfida civile. La comunità che educa, in questo caso, coinvolge il mondo delle imprese e del lavoro. Il tirocinio educativo (strumento di coinvolgimento attivo dei giovani partecipi) è la proposta di alleanza tra imprese, giovani e comunità parrocchiali. Con il laboratorio desideriamo valorizzare il ruolo sociale (in chiave educativa) dell'impresa, impegnata a prendersi cura di quei giovani a rischio esclusione sociale; vogliamo allo stesso modo rompere, attraverso un'esperienza concreta, uno stereotipo: le imprese come avversarie o antagoniste dei sistemi e contesti sociali.

Pertanto in questa comunità la proposta di valore è il lavoro che educa: il lavoro che dà senso alla vita personale e sociale, il lavoro che dà identità, il lavoro che dà cittadinanza, il lavoro che fa partecipare ad una collettività, etc. O per dirla con le parole della Settimana sociale di Cagliari: il lavoro che volgiamo è libero, creativo, partecipativo e solidale. La proposta che vogliamo offrire con il laboratorio è che il lavoro è ancora un'esperienza umana centrale.

3. Giustizia e persona umana

In questo caso vorrei proporvi una riflessione di carattere pastorale, partendo dall'icona biblica scelta per il laboratorio: si tratta del Vangelo di Matteo, (20, 1 -16), conosciuto come la parabola dei vignaioli. Vorrei però offrirvi un pensiero che va oltre la classica interpretazione legata alla dimensione della giustizia in relazione alla remunerazione degli operai. A me preme sottolineare come in questo testo, il padrone della vigna, metafora del Signore, faccia una proposta di valore a coloro che sono disoccupati: il lavoro come forma di partecipazione alla costruzione del Regno di Dio. Questa chiave di lettura, a ben vedere, è assolutamente coerente con tutta la trama della Bibbia, che vede nel lavoro un profilo di co-partecipazione alla custodia e allo sviluppo della terra che Dio ha chiesto all'uomo di amministrare (Gn). Il lavoro pertanto assume una funzione non solo strumentale (ovvero la necessaria sopravvivenza economica), ma una dimensione valoriale profonda, e oserei dire divina.

In questa parabola, dove la dimensione della giustizia divina assume un significato imperscrutabile agli occhi umani, giusto è un sistema che fa proposte di valore e che rimette al centro dei programmi e delle policy la questione del lavoro, soprattutto nei confronti delle giovani generazioni. È bene non semplificare la questione perché insieme al lavoro occorre curare altre dimensioni complementari che aiutano le persone a rimanere incluse (formazione, sostegni economici, welfare in senso lato).

Mi preme sottolineare come nel Vangelo la dimensione del lavoro assuma una dimensione centrale e peculiare, spingendoci ad interrogarci sempre su coloro che vivono con più fatica e rischiano l'emarginazione perenne perché non trovano delle possibilità.

4. La Chiesa in uscita

Riprendo in quest'ultima riflessione un elemento accennato al punto 2: la Chiesa in uscita, espressione di Papa Francesco divenuta famosa e forse talvolta abusata. Spero di non cadere anche io nel tranello di stropicciare e deprimere questo importante concetto.

Con la proposta del laboratorio vogliamo accompagnare le comunità ad uscire da sé stesse, prevenendo il rischio dell'autoreferenzialità e mettendo al centro della

progettualità i giovani, soprattutto quelli che non rispondono alle tradizionali proposte della pastorale giovanile (animazione, gruppi, etc), perché troppo spesso incoerenti con bisogni, attese e domande di questi giovani.

Chiesa in uscita significa rendersi interlocutore in una rete di soggetti (ho già sottolineato il prezioso rapporto con il mondo del lavoro e delle imprese), senza predeterminare gli esiti fin da principio, mettendo in conto anche possibili fallimenti all'interno di percorsi educativi. Mi piace, proprio in questa occasione in cui inauguriamo una sperimentazione, far nostre le parole con cui Papa Francesco ha esordito al V Convegno ecclesiale di Firenze:

preferisco una Chiesa accidentata, ferita e sporca per essere uscita per le strade, piuttosto che una Chiesa malata per la chiusura e la comodità di aggrapparsi alle proprie sicurezze. Non voglio una Chiesa preoccupata di essere il centro e che finisce rinchiusa in un groviglio di ossessioni e procedimenti.

Termino queste conclusioni con due inviti finali. Il primo è di allargare la rete dei soggetti che hanno deciso di prender parte al comitato promotore del laboratorio: questo gruppo di lavoro ha bisogno di essere aperto ad ulteriori collaborazioni per proseguire il suo lavoro, da un lato di ricerca-azione, dall'altro lato di advocacy sui temi dell'occupazione giovanile.

Il secondo e ultimo auspicio è di ritrovarci qui tra circa un anno, insieme ai 30 giovani che vivranno questa esperienza, per farci raccontare da loro il vissuto, i desideri, le attese, le speranze e le difficoltà incontrate. L'incontro diretto con loro può aiutarci a superare pregiudizi e considerazioni aprioristiche su una realtà complessa, ma affascinante come quella giovanile.