

Giovani e lavoro

Raccomandazioni per una politica della formazione e dell'occupazione orientata ai giovani



Luglio 2013



info@afi-ipl.org



www.afi-ipl.org



facebook.com/afi.ipl

IPL (Istituto Promozione Lavoratori)
Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione
Palazzo provinciale 12 - Via Canonico Michael Gamper, 1 - I – 39100 Bolzano
Tel. 0471-418830 Fax: 0471-418849 info@afi-ipl.org www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge sulla stampa: Elmar Aichner, Presidente della Giunta
d'Istituto dell'IPL-AFI.

L'utilizzo di informazioni, tabelle e grafici e la riproduzione fotomeccanica - anche per
estratto - sono ammesse solo se si indica la fonte (editore e titolo).

Giovani e lavoro Raccomandazioni per una politica della formazione e dell'occupazione orientata ai giovani

AFI-IPL

Bolzano, luglio 2013

Coordinamento scientifico: Stefan Perini

Coordinamento dello studio per l'IPL: Werner Pramstrahler

Testo del compendio: Susanne Pitro

Realizzazione dello studio: *apollis* (Thomas Benedikter e Giuliana Cannata)

Citazione della ricerca:

Benedikter, Thomas, Giuliana Cannata (2013). Jugend und Arbeit: ein Überblick über relevante Aspekte vor dem Hintergrund des Südtiroler Arbeitsmarktes und Ausbildungssystems. Illustrierter Ergebnisbericht zu einer empirischen Untersuchung im Auftrag des AFI-IPL. Bozen: *apollis*.

La ricerca è disponibile per il download sul sito dell'istituto [http://www.afi-ipl.org/files/de/2013-05-22_afi-forschungsbericht.pdf] o tramite richiesta a info@afi-ipl.org. Per scopi scientifici è possibile avere le trascrizioni delle interviste.

Sommario

Introduzione	5
Perché questo studio?	5
Situazione iniziale.....	5
Le criticità.....	5
Cosa troveranno i lettori nelle pagine che seguono.....	7
I campi d'azione.....	8
1. Supportare in modo maggiore l'atto della scelta della professione	10
2. Scardinare i processi di scelta della professione in base al sesso	12
3. Monitorare i gruppi problematici – impedire il drop out.....	12
4. Intensificare e qualificare le interazioni tra sistema di formazione e mondo del lavoro	13
5. Incrementare la permeabilità del sistema formativo	14
6. Equiparazione di teoria e prassi attraverso la maturità professionale.	16
7. Aumentare l'attrattività dei settori di lavoro tecnici e artigianali-pratici.....	17
8. Migliorare i presupposti per le prospettive dei laureati a fronte del trend verso il permanente aumento delle qualifiche.	18
9. Aumentare l'occupabilità rafforzando le persone	19
10. Occupazione tramite forme contrattuali eque.....	20

Introduzione

Perché questo studio?

Quello dell'Istituto promozione lavoratori sui giovani e il lavoro è il primo studio di base che sintetizza lo stato dell'arte in materia di occupazione giovanile in Alto Adige. Nello studio l'attenzione è principalmente rivolta a far luce sui principali fattori d'influenza e sui problemi riscontrabili nella fase di transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione al mondo del lavoro. In questo modo si intende anche realizzare una base informativa utile per ulteriori studi di approfondimento riguardanti singoli argomenti.

L'eterogeneità del tema che si occupa di giovani e mondo del lavoro è illustrata nello studio ricorrendo ad altre ricerche compiute in materia, ai dati quantitativi disponibili e a un confronto con le regioni vicine. Il cuore dello studio è rappresentato però dalle valutazioni fornite da 35 esperti e testimoni privilegiati operanti nei settori della scuola, della mediazione al lavoro, dell'orientamento professionale, del lavoro giovanile, del mondo economico, dei sindacati, delle organizzazioni sociali e della ricerca. Tali valutazioni sono state raccolte attraverso interviste semi-strutturate condotte su mandato dell'IPL dall'istituto di ricerca sociale *apollis* e adattate in seguito per lo studio.

Situazione iniziale

Va detto innanzitutto che il drammatico aumento della disoccupazione giovanile e dei *neet* („*not in employment, education or training*") nell'Europa meridionale ha riportato alla ribalta il mondo giovanile come campo d'indagine negli studi sul mondo del lavoro. Con un tasso di disoccupazione pari quasi al 12 per cento nella fascia d'età compresa tra 15 e 29 anni (media annuale 2012), l'Alto Adige si trova ancora in una buona posizione rispetto ad altre realtà. Tuttavia la crescente difficoltà dei giovani nel trovare un lavoro adatto costituisce uno dei punti di partenza dello studio. Lo studio consente di osservare con maggiore attenzione, indipendentemente dalla situazione attuale del mercato del lavoro, i cambiamenti che interessano la fase decisiva della ricerca di un lavoro e l'ingresso nel mondo del lavoro. Particolare attenzione è dedicata al ruolo svolto dai rapporti di lavoro precari, alle aspettative dei giovani in termini di qualità di un posto di lavoro e alle esigenze delle aziende.

Le criticità

La crisi attuale mette a nudo alcuni punti dolenti in tema di occupazione giovanile legati a problemi strutturali e peculiarità di questa categoria di persone sul mercato del lavoro.

I giovani sono quelli che hanno pagato di più la crisi economica

Le chance occupazionali dei giovani dipendono in misura più rilevante rispetto ad altre categorie dalla situazione congiunturale. In tal senso, anche l'attuale crisi economica contribuisce a peggiorare la situazione dei giovani sul mercato del lavoro. Ecco i principali fattori che contribuiscono a tale fenomeno:

- **accesso selettivo ai posti di lavoro:** in tempi di crisi è difficile che le aziende assumano nuovo personale per evitare licenziamenti. Ciò va per forza di cose a scapito delle categorie in ingresso nel mondo del lavoro;
- **prassi restrittiva nelle assunzioni nel pubblico impiego:** anche nel pubblico impiego la *spending review* introdotta a seguito della crisi ha portato a un blocco delle assunzioni;

- **ridotta disponibilità a concedere opportunità di formazione e addestramento:** in tempi di crisi cresce la pressione sulle imprese, il che a sua volta genera un fenomeno di densificazione del lavoro. Diminuisce così anche la disponibilità a dedicare del tempo all'addestramento e alla formazione dei neoassunti;
- **la crisi fa emergere con maggiore evidenza le criticità strutturali:** la crisi economica mette a nudo alcuni problemi strutturali del mercato del lavoro che colpiscono i giovani in misura molto maggiore di quanto riguardino altre generazioni. Parliamo ad esempio della crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, che non si è dimostrata essere particolarmente *young people friendly*, oppure della situazione del pubblico impiego che non svolge più come un tempo la funzione di bacino di raccolta della forza lavoro altoatesina.

Le chance occupazionali dei giovani sono il risultato di un sistema

- **Sistema di formazione:** oltre la scuola, quasi nessun altro ambito incide in misura altrettanto rilevante sulle chance occupazionali dei giovani. Elementi cruciali ai fini della futura collocazione dei giovani nel mondo del lavoro sono la scelta della scuola, di norma strettamente legata allo status socio-economico della famiglia d'origine, e in particolare l'esito del percorso scolastico. Questi fattori determinano una segmentazione piuttosto precoce.
- **Regole formali vigenti sul mercato del lavoro:** la forte tutela dei rapporti di lavoro esistenti e la scarsa standardizzazione di diplomi scolastici e attestati formativi porta a elevati costi di reclutamento sul mercato del lavoro italiano. A ciò si aggiungono i troppo elevati costi di reclutamento di nuovo personale o di rientro e, in generale, gli esigui investimenti delle aziende in capitale umano e sociale, legati soprattutto al processo di atipizzazione del lavoro.
- **Regole informali vigenti sul mercato del lavoro:** dato che i giovani solo raramente possono vantare esperienze di lavoro, i datori di lavoro devono affidarsi ad altri criteri nella valutazione di questa categoria di persone. Oltre alla carriera scolastica si tiene conto, in misura maggiore che per altri gruppi, anche di caratteristiche come il sesso, l'ambiente sociale di provenienza e l'etnia di appartenenza¹, al fine di valutare l'idoneità professionale e la disponibilità a impegnarsi. Le risorse sociali come le reti familiari e sociali influiscono sulle chance occupazionali dei giovani. Mentre le reti sociali agili possono procurare un vantaggio, quelle troppo rigide possono avere effetti restrittivi.

La fase di passaggio dall'istruzione alla professione è soggetta a forti mutamenti ed è cruciale nella biografia lavorativa di una persona

- **Differenziazione/personalizzazione/dilazione:** oggi l'ingresso nel mondo del lavoro presenta un andamento molto meno tipico rispetto al passato. Periodi di formazione più lunghi, maggiori opportunità formative e moltiplicazione dei campi di possibile occupazione hanno fatto sì che il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro presenti caratteristiche molto eterogenee. Per i laureati si allunga notevolmente la fase di accesso al lavoro, fino a raggiungere la metà del terzo decennio di vita. Spesso si verificano ripetuti passaggi tra mondo della formazione e mondo del lavoro.
- **Richiesta di nuovi requisiti:** a chi si affaccia oggi sul mondo del lavoro sono sempre più frequentemente richieste, oltre alle competenze tecniche, competenze trasversali come flessibilità, mobilità e iniziativa personale.

¹ Non si tratta di una peculiarità altoatesina. Approcci mutuati dalla teoria del *signalling* sono da tempo adottati nel mondo della ricerca sul mercato del lavoro in Germania, allo scopo di analizzare le chance occupazionali dei giovani con background migratorio.

- **Formazione senza garanzia:** sebbene oggi sia evidente la spinta verso il conseguimento di titoli di studio di grado più elevato, gli sforzi compiuti per ottenerli non garantiscono affatto un miglior posizionamento dal punto di vista economico e una migliore reputazione sociale.
- **Conseguenze di una transizione con esito negativo:** le modalità di ingresso nel mondo del lavoro influiscono sulla successiva evoluzione della biografia lavorativa. Passaggi problematici e con esito negativo impediscono la formazione di un capitale identitario professionale e possono comportare conseguenze a lungo termine in termini di prospettive di carriera, di reddito, di salute e mobilità sociale.

Figura 1: Giovani ed occupazione – le sfide

La crisi aggrava i problemi strutturali	Le possibilità di occupazione sono il risultato di un sistema	Il ruolo delle fasi di transito
Accesso più selettivo nei posti di lavoro del settore privato	La struttura del sistema formativo e la qualità	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziazione • Individualizzazione • Dilazione
Blocco delle assunzioni nel pubblico impiego	Le regole formali sul mercato del lavoro	Nuove richieste <ul style="list-style-type: none"> • Competenze tecniche • Competenze trasversali
Ridotta disponibilità da parte delle imprese	Regole informali sul mercato del lavoro e dell'idoneità professionale e la disponibilità a impegnarsi	La durata del periodo di formazione non garantisce uno sbocco occupazionale.
Atipizzazione con possibile precarizzazione		Transizioni problematiche hanno effetti negativi soprattutto per giovani "più maturi"

Cosa troveranno i lettori nelle pagine che seguono

Era importante raccogliere per la prima volta tutti i dati rilevanti e i variegati pareri sull'argomento per mezzo di uno studio di base, e altrettanto forte era il bisogno di conclusioni concrete ricavabili da tale lavoro. Nelle pagine che seguono si presenta quindi l'essenza dello studio e vengono definiti gli impegni per il futuro di questo importante segmento delle politiche occupazionali: dieci campi d'azione, con le sfide che ciascuno di essi pone e le possibili misure così come sono scaturite dai colloqui con testimoni privilegiati e dalle esperienze di altre province e regioni (o "Bundesländer").

Qualcuno di questi suggerimenti operativi è già stato attuato o quantomeno è stato preso in considerazione. Altri sono certamente più facili da descrivere che da mettere in atto. Nel complesso è possibile suddividere i suggerimenti qui raccolti in tre categorie:

- **misure preventive:** devono essere adottate a livello di sistema e dovrebbero formare il corpo centrale delle future politiche occupazionali;
- **misure di affiancamento,** opportune soprattutto per le categorie problematiche;
- **misure curative** per gli ambiti in cui le politiche occupazionali si trovano già di fronte al fatto compiuto.

I campi d'azione

I risultati della ricerca si lasciano sintetizzare in forma di 10 campi d'azione.

- 1. Supportare in modo maggiore l'atto di scelta della professione.** Anziché concentrare l'offerta di informazioni utili per l'orientamento universitario e professionale alle fine delle scuole superiori, risulta più efficace attuare forme di consulenza orientative di lunga durata. In questo modo la scelta della professione futura diventa più ponderata.
- 2. Scardinare i processi di scelta della professione in base al sesso.** Strumenti per relativizzare processi di scelta in base a "tipicità" di genere sono informazioni corrette, esperienze di competenza positive in ambiti "non tipici" e una didattica adeguata.
- 3. Monitorare gruppi problematici – impedire interruzioni del percorso di studio.** Interruzioni e drop out sono delle ipoteche per l'intera vita lavorativa, soprattutto se avvengono nella fase della gioventù avanzata. Case-management e un profiling individuale diventano sempre di maggiore importanza.
- 4. Intensificare e qualificare le interazioni tra sistema di formazione e mondo del lavoro.** Per supportare i giovani nella scelta di un percorso formativo che corrisponda alle loro inclinazioni e aspettative, è indispensabile una maggiore interazione tra scuola e mondo del lavoro. Soprattutto nei curricula liceali è necessario integrare più frequentemente esperienze pratiche di lavoro. Come indicano studi di portata locale, è possibile migliorare anche le competenze acquisibili, qualora il tutoraggio aziendale sia organizzato in modo professionale.
- 5. Incrementare la permeabilità del sistema formativo.** Decisioni scolastiche e professionali che non si rivelano ottimali devono poter essere riviste, senza svalORIZZARE le competenze acquisite fino a quel punto e perdere anni scolastici.
- 6. Equiparazione di teoria e prassi attraverso la maturità professionale.** Per contrastare la perdita di reputazione dell'apprendistato e la sopravvalutazione del diploma di maturità, l'introduzione della maturità professionale costituisce un passo importante. In futuro sono da usare tutte e tre le forme di apprendistato, soprattutto la variante professionalizzante.
- 7. Assicurare l'attrattività di settori di lavoro tecnici e artigianal-pratici.** Lasciare spazi di autonomia, creatività e partecipazione nonché l'aumento delle competenze trasversali (*soft skills*) costituiscono degli incentivi, per assicurare l'attrattività dei settori. Dev'essere più radicata la percezione che anche i lavori cosiddetti più semplici presentano delle complessità.
- 8. Migliorare i presupposti per le prospettive dei laureati a fronte del trend verso il permanente aumento delle qualifiche.** Sono soprattutto decisioni politiche lungimiranti che incidono sulle prospettive di laureati. Fanno parte di questo ambito la costruzione di Istituti superiori di qualificazione professionale ("*Fachhochschulen*") e il sostegno a cluster innovativi. Tirocini di alta qualità sono uno strumento importante per instaurare dei processi di apprendimento reciproco tra laureandi/neolaureati e aziende (soprattutto quelle di piccole dimensioni).
- 9. Aumentare l'occupabilità rafforzando le persone.** La vita lavorativa in futuro verrà sempre più caratterizzata da situazioni di transito. Per questo motivo essere in possesso di competenze trasversali (sociali, personali, linguistiche) diventa essenziale. Lo sviluppo di una forte identità professionale con un ampio bagaglio di conoscenze e approfondimenti esemplificativi sono da incentivare.
- 10. Occupazione tramite forme contrattuali eque.** I contratti atipici possono costituire un'utile strumento per l'ingresso nel mercato del lavoro. Debbono tuttavia portare ad una prospettiva di stabilizzazione.

Figura 2: I giovani e l'occupazione – uno sguardo ai campi d'azione

Sfida	Campo d'azione	Misure
Uso sporadico della consulenza per la scelta professionale	Maggiore sostegno dei processi di scelta professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziazione del sostegno per target diversi • Instaurazione di un processo di consulenza per un periodo più esteso • Consulenza all'avviamento
Processi di scelta professionale tipici in base al sesso	Le professioni "tipiche" hanno diverse prospettive di carriera e di biografia professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione • Sensibilizzare attraverso percezioni di successo in professioni "non tipiche" (es.: uomini negli asili nido, meccanici donne) • Didattica mirata • Contestualizzazione nell'intero processo di equità tra i sessi
Esistenza di gruppi problematici: Persone senza titoli di studio, giovani con problemi di apprendimento e con competenze linguistiche poco adeguate	Monitoring e misure mirate	<ul style="list-style-type: none"> • Case management: costruzione di un sistema • Individualizzazione del sostegno • Consulenza all'avviamento • Svolgere l'apprendistato in strutture sovraaziendali
Molteplicità di possibilità decisionali per i giovani Dialogo sullo stesso livello tra scuola – mondo del lavoro	Migliorare le interazioni tra scuola e mondo del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di aspetti teorici della professione e preparazione alla ricerca di un impiego ("Berufskunde") • Inserimento di tirocini nei curricula scolastici • Maggiore qualità del tutoraggio • Aumentare le possibilità di partecipazione ed autonomia dei tirocinanti
Impermeabilità del sistema formativo Trappola della decisione: Pressione di non poter modificare decisioni fatte	Aumento della comparabilità e permeabilità del sistema formativo	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare la comparabilità dei contenuti formativi • Armonizzare i contenuti formativi generali • Certificare e riconoscere le competenze acquisite all'esterno del sistema formativo (in azienda ,nel volontariato)

<p>Importanza smisurata del diploma di maturità</p> <p>Deficit di reputazione dell'apprendistato</p>	<p>Equiparazione della maturità professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso di tutti e tre tipi di apprendistato • Costruzione di istituti superiori di qualificazione professionale ("<i>Fachhochschulert</i>") • Combinazione di teoria e prassi anche per l'inserimento nella pubblica amministrazione
	<p>Aumento dell'attrattività di settori di lavoro tecnici e artigianali-pratici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dell'attrattività dei settori di lavoro artigianali attraverso una maggiore qualità del lavoro (creatività, partecipazione, cultura aziendale aperta) • Sostegno all'apprendimento di <i>soft skills</i> • Rivolgere una maggiore attenzione ai migranti per le professioni artigianali
<p>Trend verso il permanente aumento delle qualifiche in un ambiente a prevalenza di microimprese</p>	<p>Prospettive occupazionali per accademici e altre persone altamente qualificate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzione di istituti superiori di qualificazione professionale ("<i>Fachhochschulert</i>") • Miglioramento del dialogo tra imprese ed università / centri di ricerca • Decisioni concertate con le parti sociali per individuare i settori di traino e campi di occupazione innovativi
<p>Aumento delle situazioni di transizione durante tutta la biografia professionale, aumento della flessibilità e della mobilità</p>	<p>Aumentare l'occupabilità basandosi sulle persone</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzione di un'identità professionale solida con competenze tecniche e trasversali • Evitare una formazione troppo specifica, ma aumentare la base formativa con specializzazione esemplari • Potenziamento della formazione sovraaziendale con una combinazione di luoghi di apprendimento • Riconoscimento delle competenze sociali e personali acquisite in ambito extrascolastico • Sostegno all'apprendimento delle lingue
<p>Sicurezza sociale carente, poca „pianificabilità“ di eventi di vita fondamentali</p>	<p>Dare dei contratti di lavoro equi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Usare i contratti atipici come inserimento nel mercato del lavoro • Sostegno alle aziende, che offrono contratti stabili • Ricerche su ambiti di occupazione e competenze trasversali

1. Supportare in modo maggiore l'atto della scelta della professione

Situazione iniziale

Un terzo dei giovani altoatesini decide già al termine della scuola dell'obbligo, quindi solitamente a 15 anni, quale professione svolgerà in futuro o quantomeno in quale ambito

intende esercitarla. La maggior parte, invece, decide di frequentare la scuola superiore e rimanda quindi la scelta concreta della professione a dopo la maturità o addirittura alla conclusione degli studi universitari.

Le sfide

La scelta ponderata della professione futura richiede da un lato la valutazione dei propri punti di forza e delle proprie inclinazioni. D'altro canto non si deve trascurare di indagare quali professioni abbiano maggiori prospettive future. In realtà la prima scelta della professione è invece troppo spesso effettuata sulla base di informazioni davvero scarse e sotto l'influenza dell'opinione di genitori, degli amici o delle tendenze in voga. Come risulta da sondaggi svolti tra giovani che hanno svolto un apprendistato, per loro spesso sono importanti la possibilità di ottenere rapidamente un diploma di istruzione professionale e l'opportunità di guadagnare. Questa categoria attribuisce scarsa rilevanza all'orientamento professionale. Le decisioni così assunte portano in molti casi a esiti poco soddisfacenti: quattro-cinque anni dopo la conclusione dell'apprendistato, il 40% dei ragazzi non lavora più nel settore corrispondente alla formazione ricevuta. I ragazzi che si diplomano alla scuola secondaria superiore, invece, spesso non hanno le idee chiare sul loro futuro professionale nemmeno dopo la conclusione della scuola.

Un'importante forma di supporto ai ragazzi nella scelta del lavoro può venire dall'orientamento professionale, grazie alla disponibilità di materiale di vario genere, banche dati, una fiera della formazione e consulenze individuali, ma anche grazie alla collaborazione con gli operatori del mondo del lavoro. Tuttavia quest'offerta intercetta i ragazzi solo a intermittenza. Inoltre è in grado di fornire solo limitate informazioni dettagliate concernenti il mercato del lavoro e le prospettive offerte dalle singole professioni, dato che il servizio di consulenza è principalmente rivolto all'individuazione delle inclinazioni, delle capacità e degli interessi dei ragazzi e che le previsioni in materia di fabbisogni futuri nel mondo del lavoro sono caratterizzate da un elevato grado di incertezza.

Possibili misure

- **Potenziamento dell'orientamento professionale nell'ottica di farne un processo di accompagnamento:** invece di concentrare l'offerta di informazioni utili per l'orientamento universitario e professionale alla fine delle scuole superiori, è sicuramente più efficace attuare una forma di consulenza orientativa di lunga durata e variegata durante tutto il periodo di formazione.
- **Aspetti teorici del lavoro nelle classi dell'ultimo anno di corso:** soprattutto nelle classi dell'ultimo anno di corso, l'insegnamento degli aspetti teorici del lavoro dovrebbe diventare un elemento fisso del piano di studi, come già accade in Austria e in Germania.
- **Scelta ponderata del lavoro grazie a nuove forme di orientamento professionale:** in ambito scolastico è offerta, oltre agli stage, la possibilità di visitare aziende o conoscere da vicino mestieri, invitare esperti a scuola e utilizzare materiali diversi utili ai fini dell'orientamento professionale.
- Una forma innovativa di orientamento professionale consiste nell'iniziativa trentina "*Città dei mestieri*", un servizio permanente di orientamento formativo e professionale per presentare ai giovani l'intera gamma di possibili professioni e opportunità di formazione continua.
- **Affiancamento in fase di ingresso nel mondo del lavoro:** in Alto Adige è offerta un'assistenza relativamente estesa in fase di orientamento scolastico, ma mancano forme di consulenza specifica per chi si affaccia sul mondo del lavoro.
- **Promozione di professioni particolarmente innovative:** come nell'organizzazione di tirocini scolastici, anche in sede di informazione sul mondo

del lavoro si dovrebbe dedicare una speciale attenzione a figure professionali particolarmente ricche di prospettive future.

2. Scardinare i processi di scelta della professione in base al sesso

Situazione iniziale

In Alto Adige gli **stereotipi di genere** incidono ancora in misura sostanziale in sede di scelta del lavoro. Sebbene le ragazze abbiano ormai superato i ragazzi in termini di successo scolastico, al momento della scelta della scuola o del lavoro si lasciano ancora fortemente influenzare dai ruoli stereotipati che vengono loro assegnati invece di compiere una scelta basata sulle competenze personali. Questo fenomeno si manifesta con particolare evidenza nella ridotta presenza di ragazze nelle cosiddette discipline MINT (matematica, informatica, scienze naturali, tecnica). Questa differenza di atteggiamento tra maschi e femmine rispetto alla scelta della professione determina:

- processi di segregazione orizzontale: le donne operano prevalentemente in determinati ambiti professionali (assistenza, formazione, servizi alla persona), mentre gli uomini occupano i posti di lavoro soprattutto in ambito tecnico e produttivo;
- processi di segregazione verticale: le donne ricoprono funzioni direttive meno frequentemente degli uomini.

Le sfide

Questo atteggiamento nei confronti della scelta della professione è conseguenza di modelli di genere tradizionalmente adottati nell'attribuzione dei diversi profili professionali, che mettono in relazione specifici ambiti lavorativi con le diverse caratteristiche maschili e femminili. Questo comporta per entrambi i sessi una limitazione nella visione del mercato del lavoro che difficilmente si riesce a superare anche nei colloqui di orientamento.

Possibili misure

Le misure per superare questa mentalità di genere nella scelta della professione devono essere globalmente integrate in un processo di promozione della parità di genere. Per quanto concerne la scelta della professione in senso stretto, appaiono rilevanti i seguenti ambiti d'azione:

- **informazione:** le figure professionali devono essere presentate con equità rispetto ai generi: negli uomini deve essere risvegliato l'interesse verso le professioni sociali, nelle donne quello verso le professioni tecniche e scientifiche;
- **sensibilizzazione:** rendere possibili esperienze positive di acquisizione di competenze in campi professionali atipici per uno specifico genere; lo si può fare con modelli concreti e attività di mentoring;
- **qualificazione:** se necessario, fornire percorsi separati di qualificazione a uomini e donne, adottando così un approccio globale nell'affrontare situazioni problematiche di genere;
- **ottimizzazione delle condizioni quadro:** abbattimento della segregazione verticale e orizzontale.

3. Monitorare i gruppi problematici – impedire il drop out

Situazione iniziale

Il passaggio dallo studio al lavoro comporta solitamente degli attriti. Scarsa maturità, elevate aspettative e mancanza di esperienza fanno sì che molti giovani si trovino ad affrontare delle difficoltà al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. Particolarmente problematica è la situazione per alcuni gruppi a rischio. Ci riferiamo soprattutto ai giovani

che non hanno portato a termine il percorso d'istruzione, ai giovani con background migratorio e a quelli con difficoltà di apprendimento o scarsa propensione all'impegno. Anche il fatto di non essere bilingui costituisce un handicap sul mercato del lavoro altoatesino. In generale il contesto sociale di provenienza riveste sempre un ruolo essenziale ai fini del successo scolastico, del buon esito del percorso formativo e della scelta del lavoro.

Le sfide

In Alto Adige circa 300 ragazzi all'anno non ottengono un diploma scolastico o professionale. Questa cifra corrisponde grossomodo al cinque per cento di un'annata. La causa di queste interruzioni della carriera scolastica risiede il più delle volte nelle scarse prestazioni scolastiche: circa la metà dei ragazzi che ripetono due o più anni di corso non portano a termine il loro percorso scolastico. Si tratta di una categoria a rischio che dovrebbe essere intercettata precocemente e seguita con maggiore attenzione.

Un secondo gruppo problematico è costituito dai ragazzi con background migratorio che spesso patiscono svantaggi strutturali, come ad esempio le insufficienti conoscenze linguistiche, le scarse risorse familiari o la mancata integrazione nelle reti sociali. Per loro un percorso formativo professionale di tipo pratico rappresenta la migliore opportunità per integrarsi positivamente nel mercato del lavoro locale.

Possibili misure

- **Case management / profiling individuale:** allo scopo di riconoscere e prendersi cura precocemente delle categorie a rischio, si dovrebbero mettere in atto azioni proattive piuttosto che reattive. Idonei punti di partenza potrebbero essere la più stretta collaborazione tra tutti i servizi amministrativi coinvolti nell'ambito di un network e la gestione quanto più possibile personalizzata dei singoli casi. In un siffatto sistema un partner del network funge da referente per tutti i servizi competenti. In questo modo è anche più agevole attivare tutte le risorse disponibili al fine di impedire l'interruzione del percorso formativo. Nell'ambito di un profiling individuale si dovrebbero quindi analizzare le esigenze e le competenze dei ragazzi e studiare l'ambiente sociale in cui si muovono. Esperienze positive al riguardo sono state fatte a livello internazionale con i tutori che affiancano i ragazzi al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro, figure per le quali la Svizzera è considerata un modello cui ispirarsi.
- **Best practice - le cosiddette "scuole di produzione":** nel Tirolo e in altri "Bundesländer" austriaci, i ragazzi con background problematici hanno la possibilità di frequentare le cosiddette scuole di produzione. Si tratta di scuole sovraaziendali che offrono la possibilità di conseguire un diploma di fine apprendistato riconosciuto in quanto regolare qualifica professionale. Attraverso la scelta di mestieri ricchi di prospettive future si ottiene un ulteriore effetto di controllo per mezzo delle politiche occupazionali.

4. Intensificare e qualificare le interazioni tra sistema di formazione e mondo del lavoro

Situazione iniziale

All'atto della scelta della professione i giovani si trovano davanti molteplici possibilità, che spesso creano confusione. Il modo migliore per giungere a una decisione adeguatamente ponderata consiste nell'approcciarsi precocemente al mondo del lavoro. Quello che nel sistema formativo duale è scontato, nella scuola secondaria superiore rimane un'eccezione:

molti studenti che frequentano la scuola superiore non fanno alcuna esperienza di lavoro fino alla maturità.

Le sfide

Se gli esperti non concordano sul fatto che i contenuti didattici dei diversi percorsi di formazione possano incontrare l'effettivo fabbisogno delle aziende, c'è invece uniformità di pareri per quanto riguarda un altro punto: per supportare i giovani nella scelta di un percorso formativo che corrisponda alle loro inclinazioni e aspettative, è indispensabile una maggiore interazione tra scuola e aziende. Soprattutto nei curricula dei liceali è necessario integrare più frequentemente esperienze pratiche di lavoro. Come indicano studi di portata locale, è possibile ampliare anche le competenze che si possono acquisire nell'ambito degli stage attualmente proposti, qualora il relativo tutoraggio sia organizzato in modo professionale. Gli stessi giovani che giudicano negativamente lo stage svolto, hanno comunque ritenuto utile e importante l'esperienza lavorativa svolta durante il periodo scolastico.

Possibili misure

- **Inserire nei curricula scolastici la possibilità di svolgere stage:** esperienze concrete di lavoro in azienda dovrebbero divenire in tutte le scuole superiori parte del piano di studi. Quante più esperienze pratiche di lavoro i ragazzi possono fare durante il periodo scolastico, tanto più facile sarà poi scegliere la professione futura. Oggi, invece, solo una minoranza dei ragazzi ha le idee chiare sul proprio futuro lavorativo già prima dell'esame di maturità. Il contatto con il mondo del lavoro può essere promosso già alla scuola media con giornate dedicate, in occasione delle quali i ragazzi possano trascorrere un giorno in un'azienda a scelta, affiancati da un tutor.
- **Assistenza professionale durante gli stage:** l'efficacia didattica delle esperienze di lavoro compiute durante il percorso scolastico è tanto maggiore quanto più i ragazzi possono mettere in campo la loro iniziativa personale sotto una guida qualificata. A tale proposito è determinante la professionalità con cui si realizza l'assistenza durante gli stage.
- **Aspetti teorici della professione e preparazione alla ricerca di un impiego:** oltre alle esperienze pratiche, vi sono margini di miglioramento anche nella preparazione teorica dei ragazzi - nell'ambito del percorso formativo - sui vari aspetti caratterizzanti il mercato del lavoro.
- **Promozione di professioni particolarmente innovative:** particolare attenzione dovrebbe essere dedicata, nell'integrazione di esperienze lavorative durante il percorso scolastico, a figure professionali del futuro in settori quali la *green economy* o i servizi sociali e sanitari.
- **"Tirocini di qualità":** il Trentino sta introducendo i cosiddetti "tirocini di qualità" da svolgere durante la frequenza della scuola superiore, che consentiranno agli studenti delle superiori di fare esperienze di lavoro legate al percorso formativo nell'ottica della scelta della professione dopo la maturità. Formano parte del progetto la definizione di standard qualitativi uniformi, la creazione di una banca dati con tutti gli stage proposti dalle aziende e l'offerta di borse di studio e prestiti per tirocini da svolgere fuori dai confini provinciali.

5. Incrementare la permeabilità del sistema formativo

Situazione iniziale

Il sistema di formazione altoatesino è straordinariamente esteso. Diversamente dal sistema scolastico a tre indirizzi dell'area germanofona, gli studenti seguono fino all'età di 14 anni un percorso formativo comune e unitario, dopo il quale hanno a disposizione - con

un'offerta differenziata di scuole secondarie superiori e con diverse varianti di formazione professionale orientate sia all'aspetto più prettamente scolastico che a quello lavorativo - molteplici opportunità di scelta per il passaggio al mondo del lavoro.

Le sfide

La molteplicità di possibili percorsi formativi rappresenta in linea di principio un vantaggio per i giovani, ma comporta anche la necessità di affrontare due sfide essenziali: l'orientamento nella scelta della scuola e la permeabilità del sistema formativo. Ciò significa che i giovani devono primariamente essere messi in condizione di compiere una scelta mirata e ponderata che corrisponda alle loro inclinazioni e ai loro talenti. Questa scelta deve però poter essere rettificata a posteriori senza che le conoscenze e le capacità acquisite perdano qualsiasi valore o che vadano persi gli anni di scuola conclusi.

Negli anni scorsi in Alto Adige si è provveduto ad agevolare il passaggio tra percorsi formativi simili e si è cercato di attenuare il problema delle doppie qualifiche (ad es. esame di lavorante artigiano e diploma di scuola professionale). Ciononostante la maggior parte dei passaggi continua a presentare difficoltà, in particolare quando nel percorso seguito fino a quel momento non è stato conseguito alcun regolare diploma. Il problema riguarda sia i passaggi tra corsi a tempo pieno delle scuole professionali e scuole secondarie superiori sia quelli tra scuole professionali e formazione duale o tipi di scuola superiore diversi.

Ai fini di una maggiore permeabilità tra scuola superiore e scuola professionale sono importanti la nuova legge sull'apprendistato e l'introduzione della maturità professionale.

Il problema si è invece acuito nel passato decennio a seguito dell'innalzamento dell'obbligo scolastico da otto a nove anni e dell'introduzione dell'obbligo formativo fino al 18° anno di età. Proprio il nono anno di obbligo scolastico rischia spesso di "andare perduto", ad esempio quando i ragazzi provano a frequentare una scuola superiore per poi passare a un corso di formazione professionale pratico. Il passaggio da corsi di base o bienni professionali a scuole secondarie superiori appare invece difficoltoso a causa della diversità delle materie studiate e dell'impegno e competenze richiesti, il che a sua volta comporta un notevole rischio di abbandono scolastico.

Possibili misure

Maggior grado di comparabilità tra i programmi di studio: il passaggio dalla scuola professionale alla scuola superiore (e tra le scuole) deve essere agevolato.

- È necessario **armonizzare i contenuti formativi generali** mentre quelli specifici devono poter essere recuperati a posteriori.
- Devono essere **riconosciute le performance individuali** in discipline analoghe dei diversi percorsi formativi.
- **Pareri scettici** mettono in guardia dal rischio di aprire le porte, con un'eccessiva armonizzazione, a continui e non adeguatamente ponderati passaggi tra la scuola superiore e la formazione professionale. Si mette in guardia anche dal pericolo di fare della maturità professionale una maturità di serie B.
- **Certificazione e riconoscimento di competenze acquisite a livello extrascolastico ed extraaziendale:** proprio in quest'ambito è necessario compiere maggiori sforzi basati sulle esperienze positive maturate, come quella del passaporto delle competenze.

6. Equiparazione di teoria e prassi attraverso la maturità professionale

Situazione iniziale

Il sistema scolastico professionale altoatesino sta attraversando una fase di grande cambiamento. A seguito della riforma statale, nell'estate 2012 la legge provinciale 12 ha uniformato le durate dei corsi a tre o quattro anni e ha introdotto tre tipologie di apprendistato. Attualmente, quindi, oltre al tradizionale apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, sono disponibili anche:

- **l'apprendistato professionalizzante** per giovani di età compresa tra 18 e 29 anni. L'obiettivo del periodo di apprendistato (di durata compresa tra tre e cinque anni) consiste nel consentire ai giovani, che abbiano o meno concluso un percorso di formazione iniziale, l'ingresso nel mondo del lavoro e il successivo riconoscimento delle competenze acquisite;
- **l'apprendistato di alta formazione e ricerca**: è destinato a persone di età compresa tra 18 e 29 anni e permette di coniugare l'esercizio di un'attività lavorativa con il conseguimento di un titolo di studio universitario, di un istituto di istruzione superiore tecnica o di un dottorato di ricerca.

A febbraio 2013 è stata poi approvata l'introduzione della **maturità professionale**, che consentirà a chi avrà scelto un corso di formazione professionale di quattro anni di sostenere l'esame di stato a partire dall'anno scolastico 2014/2015. Requisito indispensabile a tal fine sarà la frequenza di un anno di corso integrativo.

Le sfide

La valorizzazione della formazione professionale è un tema molto discusso attualmente, sotto due diversi punti di vista. La formazione duale, quindi la combinazione tra svolgimento di un'attività lavorativa e formazione teorica, soddisfa la richiesta delle imprese di una formazione che risponda alle loro specifiche esigenze. Allo stesso tempo offre ai giovani la possibilità di ampliare e consolidare le conoscenze acquisite in azienda.

Tuttavia, il numero di apprendisti e di contratti di apprendistato è diminuito di un quarto nel solo periodo dal 2000 al 2010. Complessivamente circa un terzo dei giovani sceglie un percorso di istruzione professionale dopo la scuola media; sempre più frequentemente, però, viene preferito il modello delle scuole a tempo pieno (professionali) rispetto al sistema della formazione duale. Le cause della diminuzione del numero di apprendisti risiedono, oltre che nell'andamento demografico e nel trattamento economico insoddisfacente riservato agli apprendisti, nel trend generale verso percorsi di formazione scolastica e universitaria più lunghi. La formazione professionale continua invece a pagare il pregiudizio secondo cui si rivolge soprattutto a giovani scolasticamente deboli e scarsamente motivati.

La possibilità di completare, se necessario, il percorso di istruzione professionale con l'esame di stato e quindi consentire potenzialmente ai giovani che concludono questo percorso l'accesso ai corsi universitari, cela un notevole potenziale in termini di valorizzazione di tale tipo di percorso formativo, oggi spesso ritenuto un vicolo cieco. Una maggiore equipollenza tra istruzione professionale e scuola secondaria superiore contribuirebbe poi a risolvere un altro problema: la scelta del percorso scolastico è oggi fortemente influenzata dai voti ottenuti dallo studente piuttosto che dai suoi concreti interessi e inclinazioni.

Possibili misure

- **Sfruttamento di tutte e tre le forme di apprendistato**: soprattutto l'apprendistato professionalizzante è considerato un importante strumento di

agevolazione dell'ingresso dei diplomati nel mondo del lavoro e per i lavoratori che vogliono cambiare mestiere. In Alto Adige le nuove forme di apprendistato sono però ancora troppo poco conosciute e devono essere rese più appetibili mediante offerte concrete. Le prime misure potrebbero consistere in eventi informativi nelle scuole e nelle associazioni del mondo economico e in visite in azienda. Anche all'orientamento professionale è riconosciuto a tale proposito un ruolo importante. Buone prassi sono attuate in Trentino e in Veneto, dove le aziende già oggi beneficiano di incentivi e agevolazioni quando mettono a disposizione posti di apprendistato professionalizzante.

- **Creazione di istituti superiori di qualificazione professionale:** al fine di coprire il fabbisogno in termini di istruzione superiore, è necessario istituire anche a questo livello una forma di apprendistato superiore. Un esempio già attuato è quello del corso di laurea in ingegneria logistica del sistema d'istruzione duale proposto dalla Libera Università di Bolzano in collaborazione con il Politecnico di Torino.
- **Accesso duale alla pubblica amministrazione:** per quanto riguarda l'ingresso di lavoratori nella pubblica amministrazione è necessario adottare misure che si orientino ai principi della formazione duale, con particolare riferimento al connubio tra teoria e pratica e all'affiancamento a cura di personale esperto.

7. Aumentare l'attrattività dei settori di lavoro tecnici e artigianali-pratici

Situazione iniziale

All'atto della scelta del percorso d'istruzione da intraprendere, spesso l'importanza attribuita nel mondo del lavoro al diploma di maturità è sopravvalutata dai ragazzi e dai loro genitori. Se l'apprendistato e la formazione professionale godono di sempre minor considerazione nella popolazione di lingua italiana, la maturità viene sempre più spesso considerato il titolo di studio standard.

Le sfide

Quest'evoluzione contrasta almeno in parte con le esigenze del mercato del lavoro dove - stando alle previsioni - anche in futuro rimarrà forte la domanda di figure professionali tecnico-scientifiche e tecnici specializzati. Al diploma di maturità viene invece attribuito un valore limitato a causa della scarsa specializzazione che offre.

Lo si nota già oggi nella percentuale sensibilmente più alta di occupati tra i diplomati delle scuole professionali e degli istituti tecnici rispetto ai diplomati dei licei. Proprio questi ultimi potrebbero essere esposti nei prossimi anni ad un rischio maggiore, non potendo vantare alcuna specializzazione o una specializzazione non adeguata.

Sviluppi analoghi presenta la situazione dei laureati: quelli con lauree tecniche hanno molte più chance di ottenere in fretta un posto di lavoro a tempo indeterminato rispetto a chi è in possesso di una laurea a indirizzo sociale. Questi ultimi si vedono spesso costretti a svolgere lavori non corrispondenti alla loro qualifica.

Possibili misure

- **Aumentare l'appetibilità di alcuni ambiti professionali:** l'appetibilità di determinati ambiti professionali per i giovani è legata non solo alle chance occupazionali che offre, ma in misura determinante, anche alle prospettive di carriera e di guadagno, mentre per alcuni è molto importante l'opportunità offerta dalla professione di realizzarsi. Ed è proprio nelle tradizionali professioni artigiane che la qualità del lavoro può essere rivalutata nell'opinione dei giovani, laddove

sono richieste partecipazione, creatività e autonomia e dove è possibile veder riconosciute le proprie competenze.

- **Riconoscimento del fatto che anche i lavori più semplici hanno una loro complessità:** nelle professioni in ambito produttivo cresce sempre più la necessità di competenze non solo tecniche ma anche sociali. L'interazione, l'orientamento al servizio, la capacità di lavorare in team e il plurilinguismo sono requisiti richiesti già oggi anche in quelle che sono ritenute mansioni semplici, come accade per la sempre maggiore autonomia richiesta nell'organizzare i processi lavorativi. Questa crescente complessità deve trovare maggior riconoscimento anche nel modo in cui queste professioni vengono comunemente percepite. Per valorizzare anche qualifiche di minor spessore si propone il riconoscimento delle qualifiche parziali con l'elenco delle competenze acquisite e l'introduzione di professioni soggette al rilascio di un attestato e nuove figure professionali.
- **Professionalizzazione mediante il rafforzamento delle competenze sociali:** anche la più articolata formazione degli studenti contribuisce alla valorizzazione delle professioni tecniche e pratiche-artigiane. Invece di acquisire una ristretta specializzazione in un'azienda, i giovani dovrebbero giungere a possedere competenze più estesamente spendibili grazie al miglioramento degli assetti didattici. Fondamentali sono a tale riguardo le cosiddette *soft skills*, competenze sociali sempre più richieste nelle aziende, necessarie anche per riuscire ad adeguarsi ai rapidi mutamenti del mercato del lavoro.

8. Migliorare i presupposti per le prospettive dei laureati a fronte del trend verso il permanente aumento delle qualifiche

Situazione iniziale

La percentuale di laureati di età compresa nella fascia 30-34 anni in Alto Adige è pari al 18,1 per cento, di parecchio inferiore a quella di Austria (23,5 %), Germania (29,8%) o dell'intera UE-27 (33,6%). Sebbene la percentuale di laureati in provincia sia più che raddoppiata negli ultimi 20 anni (passando dal 3,2 a circa il 7 per cento), il numero di persone in possesso di qualifiche accademiche è da più parti ritenuto insufficiente.

Le sfide

Le trasformazioni economiche strutturali, l'impostazione di un'organizzazione del lavoro fortemente basata su conoscenze codificate, la costituzione - nel quadro dell'autonomia - di un'amministrazione provinciale specializzata: tutto ciò ha portato in molti settori in Alto Adige a crescenti aspettative in tema di qualificazione dei lavoratori e - in particolare nei settori dell'assistenza, della sanità e dell'istruzione - ad una maggiore accademizzazione della formazione. Soprattutto nel pubblico impiego, tutta una serie di professioni è svolta in misura sempre maggiore da laureati. Questa categoria di persone non costituisce, per ora, un gruppo problematico sotto il profilo delle politiche del lavoro in Alto Adige, anche se fino ad ora non sono stati compiuti studi sulla corrispondenza del rapporto di lavoro al titolo di studio conseguito. Tuttavia la capacità del mondo economico altoatesino, caratterizzato da piccole imprese, di impiegare persone ad elevata qualificazione non può essere ritenuta molto elevata; si può ritenere che nemmeno nel pubblico impiego ci sarà un grande aumento di posti di lavoro. Fondamentalmente la tendenza al conseguimento di titoli di studio sempre più elevati dovrebbe comunque perdurare.

Possibili misure

- **Istituti superiori di qualificazione professionale.** Questi istituti di istruzione universitaria formano le persone con un forte orientamento all'aspetto pratico

dell'attività lavorativa e integrano i vantaggi del sistema duale in un percorso formativo universitario. Tra i fattori che hanno spinto verso l'innovazione nel sistema duale citiamo la cooperazione nelle aziende tra forza lavoro specializzata e possessori di titolo di studio accademico.

- **Miglioramento della qualità dei tirocini e della fase di ingresso nel mondo del lavoro.** Se sia possibile migliorare il trasferimento delle conoscenze acquisite all'università in azienda o nell'organizzazione in cui si opera, è una questione di cultura organizzativa vigente all'interno della struttura stessa. Requisiti necessari per il buon esito del transfer sono una mentalità aperta e la disponibilità a ricercare insieme nuove soluzioni o a lasciare che i "nuovi arrivati" possano proporre le loro idee. Dal punto di vista dei neo assunti, sono determinanti ai fini del buon esito della fase di ingresso nel mondo del lavoro soprattutto una certa dose di impegno e il possesso di competenze sociali. Importanza cruciale rivestono anche la capacità di lavorare in maniera autonoma e organizzata e il possesso di competenze informative.
- **Scelte politiche orientate al futuro.** Offerta di *green jobs* nel settore dell'energia e della tutela ambientale, requisiti sempre più severi per lavorare in campo sanitario o formativo-scolastico, ...: le chance occupazionali per i laureati sono strettamente legate a decisioni politiche fortemente orientate al futuro per i rispettivi settori.

9. Aumentare l'occupabilità rafforzando le persone

Situazione iniziale

Chi cerca di entrare nel mondo del lavoro spesso si sente dire che non possiede le competenze specialistiche richieste dall'azienda. Allo stesso tempo, nei colloqui di lavoro si pone sempre più spesso l'accento sulle competenze sociali e sull'esperienza maturata nel settore o all'estero. Dato che i rapidissimi mutamenti economici comportano oggi molte più interruzioni e fasi di transizione nelle biografie lavorative delle persone rispetto a quanto ha potuto sperimentare la generazione precedente, è necessario tenere conto di ciò del mondo economico non solo in sede di primo accesso al mondo del lavoro.

Le sfide

I percorsi di formazione restrittivi orientati alle specifiche esigenze delle aziende non mettono i ragazzi in grado di gestire il crescente numero di passaggi che si troveranno ad affrontare nel corso della loro vita lavorativa. I giovani dovrebbero invece essere messi in condizione di costruirsi un bagaglio di formazione, competenze e risorse personali che consenta a ciascuno loro di intervenire attivamente sulla propria biografia lavorativa. Per sviluppare una siffatta forte identità professionale e capacità d'agire non sono importanti solo le qualificazioni formali conseguite in ambito formativo, ma anche le cosiddette *soft skills* quali empatia, fiducia in se stessi, determinazione e perseveranza, alla cui base c'è - oltre a capacità e qualità personali - il capitale di partenza che i ragazzi acquisiscono dalle rispettive famiglie e a scuola.

Possibili misure:

- **Formazione di ampio respiro ed esempi di approfondimento:** la richiesta del mondo economico di maggior orientamento dei programmi di formazione alle esigenze delle aziende non dovrebbe essere interpretata in senso troppo restrittivo. Da un lato è certamente opportuno togliere un po' di astrattezza alle materie insegnate e, sulla base di esempi di approfondimento, avvicinarsi in modo più deciso alla realtà lavorativa. D'altro canto la funzione principale della formazione scolastica dovrebbe consistere nell'offrire una base di conoscenze solida e vasta e la possibilità di sviluppare la propria personalità.

- **Potenziamento della formazione sovraziendale:** l'imperativo di una formazione di ampio respiro è ancora più irrinunciabile nelle attività lavorative nelle quali la formazione e la socializzazione dei giovani sono influenzate dalla realtà restrittiva di un'azienda. Grazie a un mix di diversi luoghi di apprendimento, alla formazione compiuta in più aziende o al potenziamento della formazione sovraziendale è possibile accrescere il bagaglio di conoscenze specialistiche ma anche le competenze sociali e la flessibilità dei giovani.
- **Trasmissione di competenze sociali e personali:** flessibilità, motivazione, capacità di rendimento, autonomia e competenze sociali: un'occupabilità a lungo termine sull'attuale mercato del lavoro è legata non solo alle competenze tecniche possedute, ma sempre più anche dalle cosiddette *soft skills*. E' quindi necessario concentrare sempre più l'attenzione sulla trasmissione di questo tipo di risorse personali sotto forma di coaching, occasioni di riflessione o di un orientamento a questo tipo di competenze da parte della formazione scolastica e professionale.
- **Riconoscimento delle competenze sociali e personali acquisite in ambito extrascolastico:** potenziamento o valorizzazione di modelli come il passaporto delle competenze.
- **Promozione del plurilinguismo:** il livello di padronanza di una seconda lingua alla conclusione del percorso scolastico è oggi giudicata insufficiente dalle aziende. Sebbene i ragazzi di lingua italiana sembrino avere di norma più carenze per quanto riguarda la seconda lingua rispetto a quelli di lingua tedesca, le conoscenze di entrambi i gruppi linguistici stanno regredendo invece di migliorare. A fronte della grande importanza del plurilinguismo sul mercato del lavoro, sembra dunque esservi la necessità di intervenire fin dai livelli scolastici inferiori.

10. Occupazione tramite forme contrattuali eque

Situazione iniziale

Sebbene la situazione attuale dei giovani nel mondo del lavoro altoatesino non sia ancora ritenuta critica, i ragazzi di oggi si trovano senza dubbio ad affrontare condizioni diverse rispetto a quelle in cui si è mossa la generazione precedente. La dilatazione dei tempi delle varie fasi di transizione e la flessibilizzazione del lavoro contribuiscono all'emergere di un diffuso senso di incertezza, concretamente favorito anche dalla crescente diffusione del fenomeno dei rapporti di lavoro atipici: anche per un numero crescente di giovani qualificati la fase di accesso al mercato del lavoro si realizza attraverso rapporti di lavoro a tempo determinato, fasi di ricerca di un lavoro e stage. Alcuni giovani si trovano involontariamente coinvolti in un'infinita sequenza di contratti a progetto e contratti di lavoro a tempo determinato e non sono quindi nelle condizioni di costruirsi un bagaglio di esperienze continuative o di specializzarsi, né tantomeno di pianificare liberamente la propria vita.

Le sfide

La crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro pone i giovani di fronte a sfide del tutto nuove. La percentuale di contratti atipici tra i giovani in Alto Adige, soprattutto dopo alcuni anni trascorsi sul mercato del lavoro, è in effetti ancora abbastanza esigua rispetto ad altre regioni. Tuttavia gli effetti di queste tendenze a livello personale e sociale non devono essere sottovalutate. Tra tali effetti possiamo annoverare soprattutto la ridotta tutela sociale e il rischio, a ciò connesso, della povertà in età avanzata, ma anche la sempre minore pianificabilità di importanti scelte di vita, come quella di costruirsi una famiglia. Dato che la regolamentazione del mercato del lavoro rientra nella sfera di competenza dello Stato, il margine d'azione della Provincia in tale ambito è molto limitato.

Possibili misure

- **Aumento della trasparenza sul mercato del lavoro altoatesino:** le informazioni sugli sviluppi in atto sul mercato del lavoro devono essere elaborate per gruppi target.
- Studi **sul futuro fabbisogno di determinate figure professionali e sulle competenze trasversali** devono costituire un importante elemento delle politiche del lavoro moderne.
- **Stabilizzazione della fase di accesso al mondo del lavoro:** tirocini e contratti a progetto, che comportano vantaggi sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, devono costituire forme contrattuali a breve termine nella fase di primo accesso al mercato del lavoro. Nel medio e lungo termine è però importante consentire ai giovani di conquistare l'indipendenza o quantomeno le forme contrattuali tipiche dei lavoratori dipendenti.
- **Relativizzazione del principio di anzianità:** a fronte degli attuali sviluppi sul mercato del lavoro, il forte orientamento della retribuzione all'anzianità maturata in azienda deve essere rivisto.