

Postfazione

Sbloccare il Paese con le nuove generazioni

di Alessandro Rosina*

Le fragilità e gli ostacoli che caratterizzano la transizione scuola-lavoro indeboliscono i percorsi formativi e professionali delle nuove generazioni, con ricadute negative sia sui progetti di vita dei singoli che sulle possibilità di crescita avanzata e competitiva del Paese. Vanno inoltre a inasprire le diseguaglianze sociali.

Oggi, e in particolare nel nostro Paese, abbiamo bisogno di rafforzare tali percorsi. Con gli squilibri demo-

* Alessandro Rosina è professore ordinario di Demografia e Statistica sociale presso l'Università Cattolica di Milano, dove dirige il Center for applied statistics in business and economics. È coordinatore scientifico del *Rapporto giovani* e del Laboratorio futuro dell'Istituto Toniolo. Svolge il ruolo di esperto in commissioni ministeriali, tavoli di lavoro ISTAT e programmi della Commissione europea. È presidente delle associazioni InnovarexInclude e Mappa celeste – Forum per il futuro. È membro del comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia, nonché del comitato di direzione di Osservatorio senior e di Futura network. Fa inoltre parte della redazione di «ItalianiEuropei» ed è co-coordinatore dell'Alleanza per l'infanzia. Scrive per vari quotidiani (in particolare «Il Sole 24 Ore», «la Repubblica», «l'Avvenire»). Il suo ultimo libro è *Storia demografica d'Italia. Crescita, crisi e sfide* (con R. Impicciatore, Carocci editore, 2022).

grafici creati, il debito pubblico accumulato, ma anche con la necessità di nuove energie e competenze richieste dall'innovazione tecnologica e verde, dovremmo formare e impiegare ancor più e meglio le nuove generazioni e non invece renderle più deboli e marginali.

Il rischio, infatti, è quello di veder indebolire progressivamente il pilastro produttivo del Paese, oltre che per il basso peso demografico delle nuove generazioni (degiobanimento quantitativo), anche per un deterioramento della partecipazione effettiva al mercato del lavoro (degiobanimento qualitativo).

Pur nella loro diversità, né Garanzia giovani e né il reddito di cittadinanza, le due iniziative più rilevanti messe in campo, sono state politiche «trasformative». Ovvero non sono state in grado di migliorare strutturalmente i percorsi dei giovani e metterli nelle condizioni di farsi soggetti attivi nella crescita del Paese. Il piano Garanzia giovani è stato avviato nel 2014. Probabilmente se non fosse stato realizzato ci troveremmo oggi in condizioni ancora peggiori, ma va constatato che dal suo avvio non risulta per nulla aver ridotto il divario di disoccupati e inattivi italiani rispetto alla media europea. Il reddito di cittadinanza più che attivare i giovani più disagiati sul mercato del lavoro ha affiancato l'assistenza pubblica alla dipendenza passiva dai genitori. Utile per ridurre le condizioni presenti di povertà ma debole come misura di riscatto sociale.

Abbiamo allora bisogno di vere politiche trasformative, che dimostrino di fare la differenza nel promuovere in modo attivo il percorso personale dei giovani, perché i

giovani stessi possano poi fare la differenza sul percorso di crescita del Paese.

L'Italia, nei primi due decenni di questo secolo, è apparsa come una squadra di calcio poco competitiva nelle sfide internazionali e, allo stesso tempo, poco disposta a mettere in campo le sue componenti più fresche e dinamiche. È normale allora che qualcuno dei giovani in panchina si demotivi e qualcun'altro decida di andare a giocare nelle squadre di altri Paesi. Ma accade però anche che, quando qualcuno di quelli in panchina viene buttato in campo, i risultati siano spesso modesti e insoddisfacenti. Questo circolo vizioso di giovani poco utilizzati, poco incisivi in una squadra poco competitiva, si realizza quando c'è la combinazione di due condizioni. La prima è quella di una squadra poco propensa al cambiamento, rigida rispetto a sperimentare nuovi schemi di gioco e nuovi moduli, abituata a giocare come vent'anni fa. In una squadra di questo tipo funzionano meglio e danno maggiore garanzia i vecchi giocatori. La seconda condizione è la mancanza di un vero e solido investimento sulla preparazione delle nuove leve: non vengono preparate bene, non vengono allenate bene (ovvero fornite di competenze tecniche avanzate, come illustrato nel capitolo 4), non vengono motivate bene (con le competenze trasversali del capitolo 9). Anche quelli preparati bene e motivati non vengono poi inseriti nei tempi e modi giusti in campo, nel ruolo in cui possono dare il loro miglior contributo (ovvero mancano adeguati sistemi di politiche attive, come visto nel capitolo 8), ma vengono anche aiutati poco a cambiare ruolo in

campo, se si capisce che possono dare il meglio in altra posizione (ovvero è debole la valorizzazione attiva del capitale umano specifico delle nuove generazioni, come illustrato nel capitolo 5).

Investire nel capitale umano, infatti, non basta. È necessario ancor più dimostrare di saperlo valorizzare, rendendolo effettiva leva per lo sviluppo. Perché questo processo abbia successo è necessario che i giovani possano farsi trovare pronti per il lavoro di oggi e prepararsi nel contempo a quello di domani, ma anche che le aziende siano pronte per utilizzare al meglio le competenze che i nuovi entranti hanno oggi e investire nel contempo nello sviluppo di quelle che saranno ancor più utili domani.

I dati dell'Osservatorio giovani dell'Istituto Toniolo mostrano come in larga parte nei giovani italiani ci sia la disponibilità ad accontentarsi di quello che il mercato offre, ma più che negli altri Paesi c'è anche il timore che l'eccessivo adattamento al ribasso possa diventare una condizione permanente senza uscita, che porti a percorsi professionali di basso profilo e alla rinuncia a realizzare appieno i propri progetti di vita.

Le nuove generazioni non vengono semplicemente per occupare il posto di quelle precedenti. Devono poter trasformare in modo efficace le loro idee in nuove soluzioni che migliorano la società in cui vivono, mettendo in relazione il meglio della conoscenza scientifica del proprio tempo con le opportunità di innovazione dei beni e servizi pubblici e privati.

Questo è ancor più vero oggi. Se nella generazione dei padri e delle madri degli attuali ventenni l'idea preva-

lente era quella di studiare bene e farsi trovare pronti quando arrivava l'opportunità giusta, ora non è più così. Bisogna sì dotare i giovani di metainformazioni e competenze utili per sapersi orientare in un mondo che cambia e per andare incontro alle opportunità. Ma è sempre più necessario non solo prepararsi bene per farsi trovare pronti, e nemmeno solo dotarsi di strumenti per cercare attivamente le occasioni adatte, ma anche sapersi creare opportunità. Servono, allora, mappe adeguate come dotazione di partenza (che rappresentano la solida preparazione) e sistemi efficaci di orientamento (che possono guidare la ricerca riadattando le coordinate in base al percorso effettuato e alla destinazione attesa).

Nessuno sa con certezza come cambierà il lavoro, ma quello che è certo è che il lavoro cambierà. Non sappiamo quanto si ridurrà l'occupazione ma è molto verosimile che si troverà più in difficoltà chi ha bassa formazione e basse competenze avanzate e trasversali. Nello specifico, non sappiamo quali lavori attuali non ci saranno più domani e quali nuovi lavori faranno gli attuali studenti, ma sappiamo che il digitale, l'intraprendenza e l'imparare a imparare saranno comunque competenze fondamentali per il successo professionale, ancor più di oggi.

Se la costruzione collettiva di un futuro migliore non può essere condotta senza le nuove generazioni, è anche vero che alla base deve stare il riconoscimento del diritto di *imprendere*, combinazione tra «imparare» e «intraprendere». Ovvero tra fare e imparare (che è l'opposto della condizione di NEET). Questo significa mettere i giovani in grado di farsi «imprenditori» non solo dal

punto di vista professionale, ma prima ancora culturale. Capaci di *imprendere*, ovvero attrezzati a un «apprendimento intraprendente» e a «intraprendere in continuo apprendimento».

Il primo obiettivo formativo dovrebbe, allora, essere quello di portare il giovane a riconoscere l'importanza di alimentare continuamente e attivamente il circuito virtuoso di imparare e fare, come base dinamica su cui costruire e consolidare il proprio percorso professionale e di vita. Tutte le esperienze fatte durante il percorso di transizione scuola-lavoro (alternanza, tirocinio, corsi di riqualificazione, servizio civile eccetera) dovrebbero poter diventare tappe di un percorso virtuoso di continuo miglioramento della propria condizione rispetto alle competenze acquisite (misurate e certificate) e alla capacità di porsi verso il mondo del lavoro.

La consapevolezza dell'importanza dell'investimento sul capitale umano delle nuove generazioni e sulla sua valorizzazione nei processi di crescita e produzione di benessere è la risorsa più scarsa di cui i giovani italiani hanno finora beneficiato rispetto ai coetanei degli altri Paesi con cui si confrontano.

Questo libro offre un importante contributo per migliorare tale consapevolezza. L'auspicio è quindi che possa trovare il giusto spazio all'interno del dibattito pubblico su cosa cambiare in Italia per crescere in modo più solido e sostenibile dopo la discontinuità prodotta dal coronavirus, a partire dalle generazioni che completeranno la transizione scuola-lavoro in questo nuovo scenario.