

Quaderni di studi e statistiche sul mercato del lavoro

Numero 3 – Novembre 2011

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

SEGRETARIATO GENERALE

Ufficio di Statistica – Coordinamento delle attività del Ministero in
materia di flussi informativi e rilevazioni statistiche

I giovani e il lavoro

Indice

1 - I giovani nel mercato del lavoro: un confronto europeo	7
1.1 -Contesto demografico.....	7
1.2 -Occupazione.....	8
1.3 -Disoccupazione.....	12
1.4 -Lavoro a termine e part time	16
1.5 -I giovani inattivi	21
2 - I giovani e il mercato del lavoro in Italia	25
2.1 -Il quadro statistico.....	25
2.2 -Gli inattivi	29
2.3 -Il titolo di studio nel mercato del lavoro giovanile	31
2.4 -Posizione lavorativa e carattere dell'occupazione giovanile	33
2.5 -Il part time.....	36
3 - I giovani e l'occupazione: strategie e misure adottate in Europa	40
4 - Il sistema dell'istruzione e della formazione professionale	44
4.1 -Il rilancio della cultura tecnica e professionale.....	44
4.2 -L'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) regionale nella riforma del secondo ciclo.....	44
4.3 -Il profilo culturale, educativo e professionale dell'Istruzione e Formazione Professionale	46
4.4 -La sperimentazione dei percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale: un bilancio conclusivo	47
4.5 -Passaggio a nuovo ordinamento della IFP: stato dell'arte e prospettive di lavoro	48
5 - Nuovi percorsi di orientamento alla scelta formativa e professionale e politiche attive	51
6 - La salute e sicurezza sul lavoro e i giovani	58
7 - I giovani appartenenti alle famiglie che richiedono prestazioni sociali agevolate.....	61
8 - L'occupazione giovanile in Italia e il rilancio del contratto di apprendistato	66
8.1 -Il quadro normativo	67
8.2 -L'apprendistato di primo livello	68
8.3 -L'apprendistato professionalizzante	69
8.4 -L'alto apprendistato	72

8.5 -I benefici comuni	72
9 - I giovani italiani e la mobilità transnazionale	74
9.1 -Introduzione	74
9.2 -I risultati dell'indagine ISFOL sugli effetti della mobilità transnazionale	75
9.3 -Alcune conclusioni e nodi aperti	82
9.4 -L'esperienza di Europass Mobilità.....	83
10 - I voucher per l'occupazione giovanile	88
10.1 - Introduzione.....	88
10.2 - Emersione dal sommerso ed occupabilità per le "categorie trasversali"	89
11 - La capacità di 'fare impresa' dei giovani	94
12 - Imprenditrici under 30	100
13 - La partecipazione attiva e condivisa dei giovani: "risorsa e strumento per la formazione e l'occupazione"	104
14 - Occupazione giovanile in agricoltura	112
14.1 - Il quadro statistico.....	112
14.2 - Il problema della senilizzazione in agricoltura ed il subentro al settore su scala familiare.....	114
14.3 - Le politiche per incentivare l'occupazione dei giovani in agricoltura.....	115
15 - Il target giovani: una analisi per gruppi	117
16 - Misure adottate dalle regioni per favorire l'occupazione dei giovani. Anni 2009-2010	124

Indice delle figure e delle tavole

Fig. 1.1	- Percentuale della popolazione 15-24 anni sul totale nei principali Paesi europei. Anni 2000-2010	7
Tav. 1.1	- Popolazione per classe di età e Paese di residenza. Anni 2000 - 2010 (% sul totale popolazione).....	8
Tav. 1.2	- Occupati per classe di età nei principali Paesi dell'Unione Europea. Anni 2009-2010 e 2008-2010	9
Fig. 1.2	- Tasso di occupazione giovanile (15-24 anni) nei Paesi dell'Unione Europea. Anni 2009-2010.....	10
Fig. 1.3	- Tasso di occupazione giovanile 15-24 anni nei Paesi dell'Unione Europea: differenziale di genere. Anno 2010.....	11
Fig. 1.4	- Tasso di occupazione dei giovani laureati (25-29 anni) nei Paesi dell'Unione Europea: differenziale di genere. Anno 2010	11
Tav. 1.3	- Tasso di occupazione dei principali Paesi dell'Unione Europea per classe di età, sesso, laurea. Anno 2010.....	12
Fig. 1.5	- Tasso disoccupazione giovanile 15-24 anni per alcuni Paesi UE e Stati Uniti. Anni 2006-2010	12
Fig. 1.6	- Rapporto tra tasso di disoccupazione giovanile e tasso di disoccupazione totale. Anno 2010	13
Fig. 1.7	- Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 per i Paesi dell'UE, Stati Uniti e Giappone. Anni 2010-2009	14
Fig. 1.8	- Tasso di disoccupazione maschile e femminile 15-24 per i Paesi dell'UE, Stati Uniti e Giappone. Anno 2010.....	15
Fig. 1.9	- Tasso di disoccupazione giovani laureati (25-29 anni) per alcuni Paesi dell'Unione Europea. Anno 2010.....	15
Fig. 1.10	- Incidenza del lavoro a termine nel decennio 2000-2010 per Italia e per l'Area euro (17).....	16
Tav. 1.4	- Incidenza del lavoro a termine nei dipendenti 15-24 anni per sesso. Anni 2007- 2010	17
Fig. 1.11	- Incidenza del lavoro a termine nei giovani 15-24 anni e nella classe 15-64 anni. Anno 2010	18
Fig. 1.12	- Incidenza dei dipendenti a termine sui dipendenti totali per classi di età (valori percentuali). Anno 2010.....	19
Tav. 1.5	- Rapporto tra l'incidenza dei giovani (15-24 anni) dipendenti a termine e l'incidenza dei dipendenti a termine	19
Fig. 1.13	- Percentuale di giovani lavoratori part time (15-24 anni) sul totale degli occupati giovani. Anni 2010- 2007.....	20
Tav. 1.6	- Occupati nei principali Paesi europei per tipologia di orario e classe di età. Anno 2010.....	21
Tav. 1.7	- Tasso di inattività 15-24 anni per genere nei Paesi dell'Unione Europea. Anni 2007-2010.....	22
Fig. 1.14	- Tassi NEET giovani 15-24 anni. Anni 2010-2007.....	23
Fig. 1.15	- Tassi NEET giovani 15-24 anni per genere. Anno 2010	24
Tav. 2.1	- Popolazione per sesso, condizione professionale, ripartizione geografica e classe d'età. Anno 2010 (Valori in migliaia).....	25
Tav. 2.2	- Tassi di attività, occupazione, disoccupazione e disoccupazione di lunga durata per sesso, ripartizione geografica e classe d'età. Anno 2010 (Valori percentuali)	26
Fig. 2.1	- Popolazione 15-29 e 15-64 anni. I trimestre 2004-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia).....	27
Fig. 2.2	- Giovani 15-29 anni per condizione professionale. I trimestre 2004-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia)	28
Tav. 2.3	- Popolazione per condizione professionale, classe d'età, sesso e ripartizione geografica. Anno 2010 (Variazioni tendenziali percentuali).....	29
Tav. 2.4	- Giovani inattivi fra 15 e 29 anni per motivo dell'inattività, sesso e ripartizione geografica. Anno 2010.....	30
Tav. 2.5	- Popolazione per titolo di studio, classe d'età e condizione professionale. Anno 2010	31

Fig. 2.3 - Popolazione 15-29 anni per condizione professionale, titolo di studio e ripartizione geografica. Anno 2010 (Composizione percentuale).....	32
Fig. 2.4 - Laureati 15-29 anni per condizione professionale, titolo di studio e ripartizione geografica. Anno 2010 (Variazioni tendenziali percentuali annue).....	33
Tav. 2.6 - Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione e classe di età. Anno 2010.....	34
Tav. 2.7 - Occupati per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e classe di età. Anno 2010.....	35
Fig. 2.5 - Incidenza del lavoro a tempo determinato dei giovani e degli occupati 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica. Anni 2009 - 2010 (Valori percentuali).....	36
Tav. 2.8 - Occupati per settore di attività economica, tipologia di orario di lavoro e classe di età. Anno 2010.....	37
Tav. 2.9 - Giovani 15-29 anni per motivo dell'occupazione a tempo parziale, per sesso e ripartizione geografica. Anno 2010.....	38
Fig. 2.6 - Giovani 15-29 anni per motivo dell'occupazione a tempo parziale, per sesso e ripartizione geografica. Anno 2010 (Variazioni tendenziali annue percentuali).....	39
Tav. 7.1 - Individui coperti da ISEE: incidenza percentuale sulla popolazione per classi di età e ripartizione territoriale. Anno 2010.....	61
Fig. 7.1 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: tipologie familiari di appartenenza per ripartizione territoriale e classe di età – Anno 2010.....	62
Fig. 7.2 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: prestazioni richieste dal nucleo di appartenenza per tipologie familiari - Anno 2010.....	63
Fig. 7.3 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: titolo di godimento della abitazione principale per tipologia familiare – Anno 2010.....	64
Fig. 7.4 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: condizione professionale per tipologia familiare – Anno 2010.....	65
Tav. 8.1 - Numero di apprendisti per ripartizione geografica. Anno 2009 *.....	69
Tav. 8.2 - Apprendistato per tipologia e comparto. Anno 2009 * (Valori percentuali).....	70
Tav. 8.3 - Giovani 15-29 anni: tassi di occupazione e quota di apprendisti sugli occupati. Anni 2007-2009 (Valori percentuali).....	73
Fig. 9.1 - Giovani beneficiari di Borse LLP – Leonardo da Vinci. Anni 2007-2011.....	74
Tav. 9.1 - Borsisti intervistati per classe d'età. Valori assoluti e percentuali.....	77
Tav. 9.2 - Borsisti intervistati LdV per titolo di studio. Valori assoluti e percentuali.....	77
Tav. 9.3 - Borsisti intervistati per condizione professionale dei genitori. Valori assoluti e percentuali.....	78
Tav. 9.4 - Aspettative dei borsisti intervistati (1= nessuna aspettativa, 10= aspettativa elevata) nei confronti dell'esperienza di mobilità. Valori percentuali, valori medi e deviazione standard.....	79
Tav. 9.5 - Rispondenza dell'esperienza di mobilità alle aspettative dei borsisti intervistati. Valori percentuali.....	80
Tav. 9.6 - Borsisti intervistati secondo i cambiamenti sperimentati a seguito della esperienza di mobilità. Valori assoluti e percentuali.....	81
Tav. 9.7 - Borsisti intervistati occupati per tipologia di rapporto di lavoro. Valori assoluti e percentuali.....	82
Tav. 9.8 - Numero di Libretti Europass Mobilità rilasciati dal 2007 al 2010.....	84
Tav. 9.9 - Numero di Libretti Europass Mobilità rilasciati per fonte di finanziamento del percorso formativo dal 2007 al 2010.....	85
Tav. 9.10 - Composizione per genere dei beneficiari dei Libretti di Mobilità. Anni 2008-2010.....	85
Tav. 9.11 - Composizione per classe di età dei beneficiari dei Libretti di Mobilità. Anni 2008-2010.....	85
Tav. 9.12 - Numero di Libretti rilasciati per durata del periodo di mobilità all'estero. Anni 2008-2010.....	86
Fig. 10.1 - Distribuzione percentuale della vendita di voucher cartacei al 01.04.2011.....	90
Fig. 10.2 - Distribuzione percentuale dei prestatori giovani per settore al 09.03.2011.....	91
Fig. 10.3 - Presenza di prestatori giovani per attività e sesso al 09.03.2011.....	93

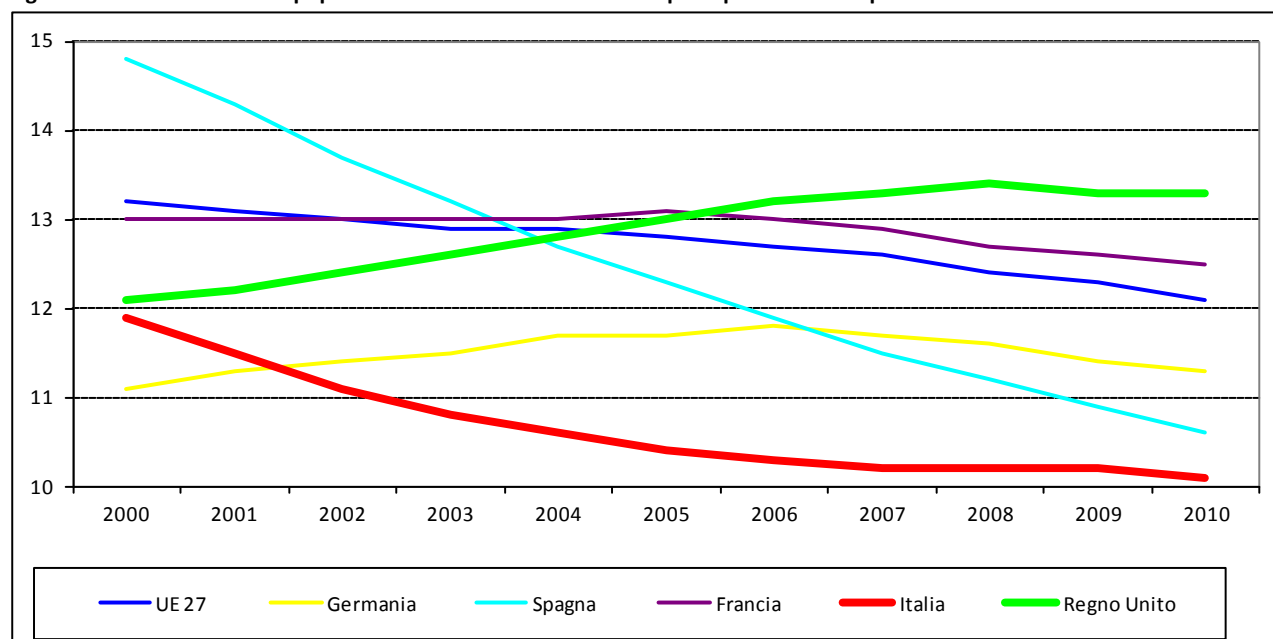
Tav. 11.1 - Algoritmo utilizzato per ricostruire l'universo delle imprese "giovani"	94
Fig. 11.1 - Incidenza delle imprese giovanili sul totale nel I trimestre 2011 (valori in percentuale sul totale delle imprese attive in ciascuna area)	95
Fig. 11.2 - Distribuzione geografica delle imprese giovanili e del totale delle imprese (valori in percentuale sul relativo totale nazionale)	96
Tav. 11.2 - Distribuzione settoriale delle imprese giovanili (valori percentuali sul totale delle imprese attive)	97
Fig. 12.1 - Numero complessivo delle donne che "fanno impresa" in Italia (titolari di impresa, amministratrici e socie fonte elaborazioni). Anni 2005-2010 - Valori assoluti	100
Tav. 12.1 - Imprese femminili, maschili e totali per regione e ripartizione geografica. I semestre 2010 - Valori assoluti e composizione percentuale dello stock	101
Fig. 14.1 - Occupati in agricoltura per classi di età e ripartizione geografica. Anno 2010	112
Fig. 14.2 - Occupati giovani e totali in agricoltura per sesso e tipologia di contratto. Anno 2010 (Valori percentuali).....	113
Fig. 14.3 - Occupati in agricoltura in Italia per classe di età. I trimestre 2006-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia)	114
Tav. 15.1 - Distribuzione dei gruppi per regione. Valori assoluti e percentuali	123

1 - I giovani nel mercato del lavoro: un confronto europeo *

1.1 - Contesto demografico

Nell'Unione Europea (EU 27) la popolazione dai 15 ai 29 anni ammonta nel 2010 a oltre 94 milioni di individui, circa un quinto della popolazione totale; la classe di età più giovane (15-24 anni) rappresenta circa il 75% dei 15-29enni e il 12,1% della popolazione totale. Quest'ultima, nell'ultimo decennio, ha sperimentato una progressiva diminuzione - pari a poco più di un punto percentuale - che, tra i principali paesi, vede in controtendenza solo il Regno Unito, con una variazione positiva e la Germania, che resta sostanzialmente stabile, mentre la Spagna nello stesso periodo mostra il calo più rilevante (4,2 p.p.).

Fig. 1.1 - Percentuale della popolazione 15-24 anni sul totale nei principali Paesi europei. Anni 2000-2010



Fonte: Eurostat

In Italia la più forte contrazione della quota dei giovani si è registrata nella prima metà del decennio, mentre in seguito la dinamica negativa è andata progressivamente attenuandosi. Rispetto ai maggiori *partner* europei l'Italia è il Paese in cui si osserva la più bassa incidenza giovanile (pari nel 2010 a 10,1%) e al contempo la più alta quota di ultra 80enni (5,8%), mentre al contrario nel Regno Unito, alla più alta incidenza giovanile (13,3%) si associa quella più bassa degli anziani (4,6%) (Tav. 1.1).

* Di Maria Gabriella Di Lelio (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale)

Tav. 1.1 - Popolazione per classe di età e Paese di residenza. Anni 2000 - 2010 (% sul totale popolazione)

	15-24 anni		80 anni e più	
	2000	2010	2000	2010
Unione Europea (27 paesi)	13,2	12,1	3,3	4,7
Italia	11,9	10,1	3,9	5,8
Germania	11,1	11,3	3,6	5,1
Spagna	14,8	10,6	3,8	4,9
Francia	13,0	12,5	3,6	5,2
Regno Unito	12,1	13,3	3,9	4,6

Fonte: Eurostat

La tendenza all'invecchiamento della popolazione, pur se attenuata dai fenomeni immigratori, è confermata dalle dinamiche del tasso di fertilità, che in Italia è il più basso, con 1,42 figli a fronte di 2,01 figli che si registra in Francia. Il quadro demografico è affiancato, dunque, ad un basso ricambio generazionale, laddove le previsioni di crescita da parte della Commissione Europea della popolazione 15-24enne per i prossimi venti anni si orientano ad una sostanziale staticità.

1.2 - Occupazione

Nell'Unione europea su circa 212 milioni di occupati in età attiva i giovani 15-24enni sono 20 milioni (9,4%) e 24 milioni quelli dai 25 ai 29 anni (11,2%), mentre in Italia su 22 milioni e mezzo di occupati 1 milione e 240 mila (il 5,5%) ha un'età compresa tra i 15 ai 24 anni e 2 milioni 500 mila (9,1%) tra i 25 e i 29 anni (Tav. 1.2). Nel 2010 in Europa, a fronte di una ripresa ancora moderata dei principali indicatori macroeconomici, l'occupazione non è riuscita a riassorbire le significative conseguenze e le modificazioni prodotte dalla crisi sul mercato del lavoro. In particolare l'occupazione giovanile mostra nel 2010 ancora una riduzione significativa, soprattutto nella fascia dei 15-24enni (-4,3% rispetto al -2% per i 25-29enni), mentre si assiste ad una più lieve riduzione dell'occupazione totale (-0,7%). La diminuzione è comune a tutti i principali Paesi europei pur presentandosi con diversa intensità; l'unica eccezione si registra nel Regno Unito (+1,7%) ma solo nella fascia 25-29 anni. In Italia, ad un calo degli occupati totali in linea con la media europea corrisponde una flessione superiore alla media, sia degli occupati 15-24enni (-5,7%) che dei 25-29enni (-5,3%).

Vale la pena sottolineare come dal 2008 al 2010 nell'Unione europea siano stati persi 5 milioni e trecentomila posti di lavoro (-2,4%), di cui più di 2 milioni e mezzo (poco meno della metà) sono giovani tra i 15 e 24 anni (-11%) e quasi 1 milione e mezzo tra i 25 e i 29 anni (-6%). In questo triennio la Spagna ha pagato il prezzo più alto in termini di occupazione giovanile (-34% per i 15-24enni e -20,6% per i 25-29enni), laddove la Francia e la Germania hanno subito le perdite minori (rispettivamente -4,1% e -5,2% per i 15-24enni e -1,7% e -0,7% per i 25-29enni).

Nello stesso periodo il tasso di occupazione della popolazione in età attiva nella media dell'Unione Europea diminuisce di 1,7 punti percentuali (da 65,9% del 2008 a 64,2% del 2010), mentre nella classe di età più giovane il calo risulta più accentuato (3,4 p.p., da 37,5% a 34,1%). La riduzione più marcata è quella spagnola (da 36% a 24,9%) dove l'occupazione sconta la forte crisi del settore delle costruzioni, seguita da quella italiana (da 24,4% a 20,5%) e francese (da 31,9% a 30,8%), mentre in Germania la diminuzione è stata molto lieve (da 46,9% a 46,2%), grazie anche al progressivo riassorbimento delle misure di riduzione degli orari di lavoro diffusamente adottate a sostegno dell'occupazione durante la recessione.

Tav. 1.2 - Occupati per classe di età nei principali Paesi dell'Unione Europea. Anni 2009-2010 e 2008-2010

	15-24				25-29				15-64			
	2009	2010	Var.	Var.	2009	2010	Var.	Var.	2009	2010	Var.	Var.
			2010-2009	2010/2009			2010-2009	2010/2009			2010-2009	2010/2009
Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %					
Unione Europea (27)	20.861	19.964	-897	-4,3	24.368	23.793	-575	-2,4	213.875	212.440	-1.435	-0,7
Euro area (17)	13.016	12.371	-645	-5,0	15.396	14.878	-518	-3,4	139.993	138.884	-1.110	-0,8
Italia	1.319	1.243	-75	-5,7	2.167	2.052	-115	-5,3	22.650	22.497	-154	-0,7
Germania	4.268	4.180	-88	-2,1	3.774	3.726	-48	-1,3	38.131	38.073	-58	-0,2
Spagna	1.382	1.196	-186	-13,5	2.331	2.133	-198	-8,5	18.736	18.304	-432	-2,3
Francia	2.333	2.291	-42	-1,8	2.990	2.970	-20	-0,7	25.555	25.578	23	0,1
Regno Unito	3.787	3.718	-69	-1,8	3.239	3.295	55	1,7	28.184	28.110	-74	-0,3

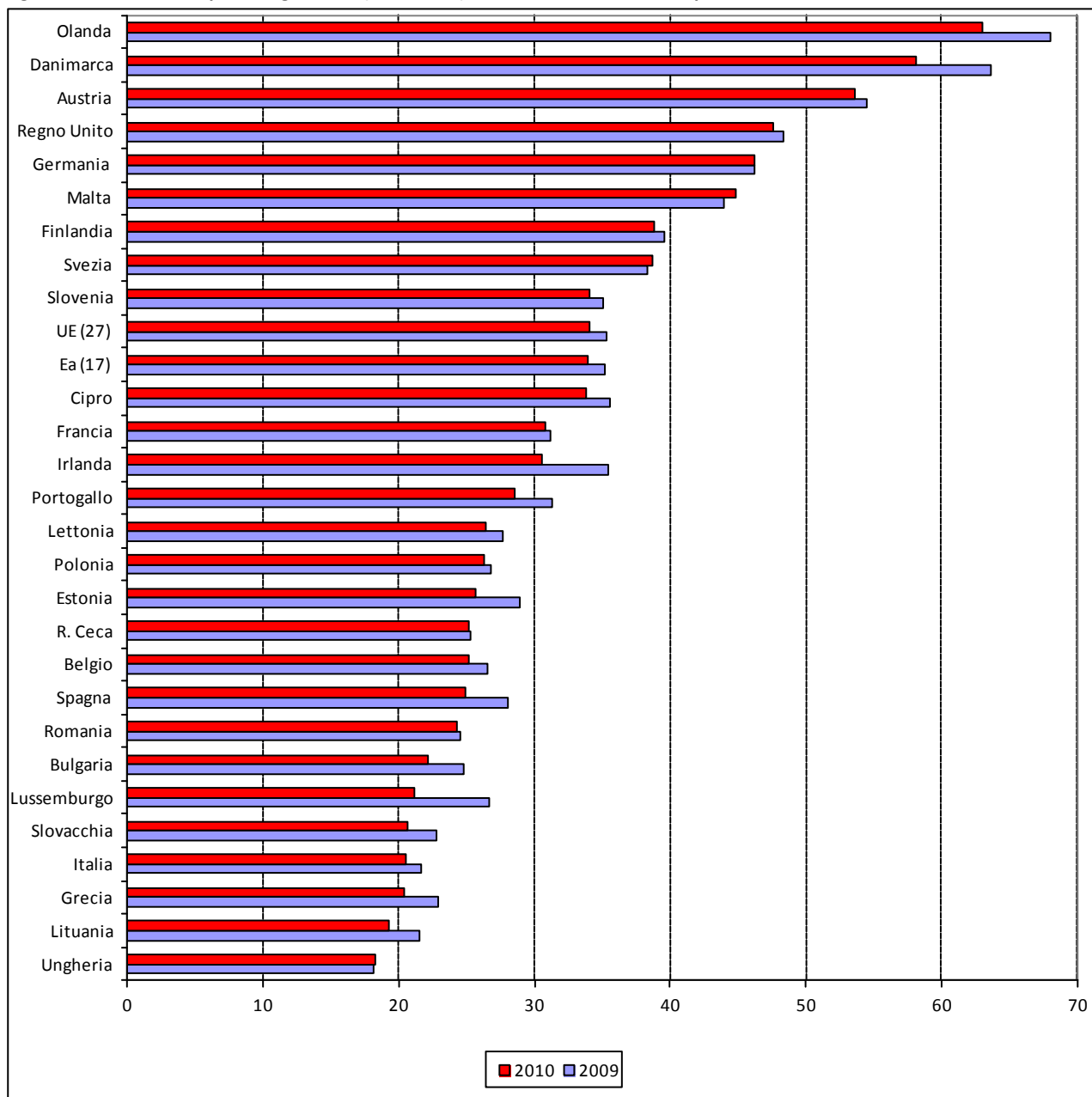
	15-24				25-29				15-64			
	2008	2010	Var.	Var.	2008	2010	Var.	Var.	2008	2010	Var.	Var.
			2010-2008	2010/2008			2010-2008	2010/2008			2010-2008	2010/2008
Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %	Valori assoluti (migliaia)	Val. %					
Unione Europea (27)	22.539	19.964	-2.575	-11,4	25.233	23.793	-1.440	-5,7	217.754	212.440	-5.314	-2,4
Euro area (17)	14.096	12.371	-1.725	-12,2	16.050	14.878	-1.172	-7,3	142.696	138.884	-3.812	-2,7
Italia	1.478	1.243	-235	-15,9	2.318	2.052	-267	-11,5	23.011	22.497	-514	-2,2
Germania	4.408	4.180	-228	-5,2	3.754	3.726	-28	-0,7	38.239	38.073	-166	-0,4
Spagna	1.815	1.196	-619	-34,1	2.686	2.133	-553	-20,6	20.103	18.304	-1.799	-8,9
Francia	2.388	2.291	-97	-4,1	3.021	2.970	-51	-1,7	25.780	25.578	-202	-0,8
Regno Unito	4.098	3.718	-380	-9,3	3.225	3.295	70	2,2	28.671	28.110	-561	-2,0

Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

Nel periodo 2009-2010 la diminuzione dei tassi di occupazione prosegue anche nei paesi con i valori più alti.

Nella media del 2010 il confronto dei tassi di occupazione giovanile dei Paesi UE mostra una notevole differenziazione che va dal 18,3 per cento dell'Ungheria al 63 per cento dell'Olanda (Fig. 1.2).

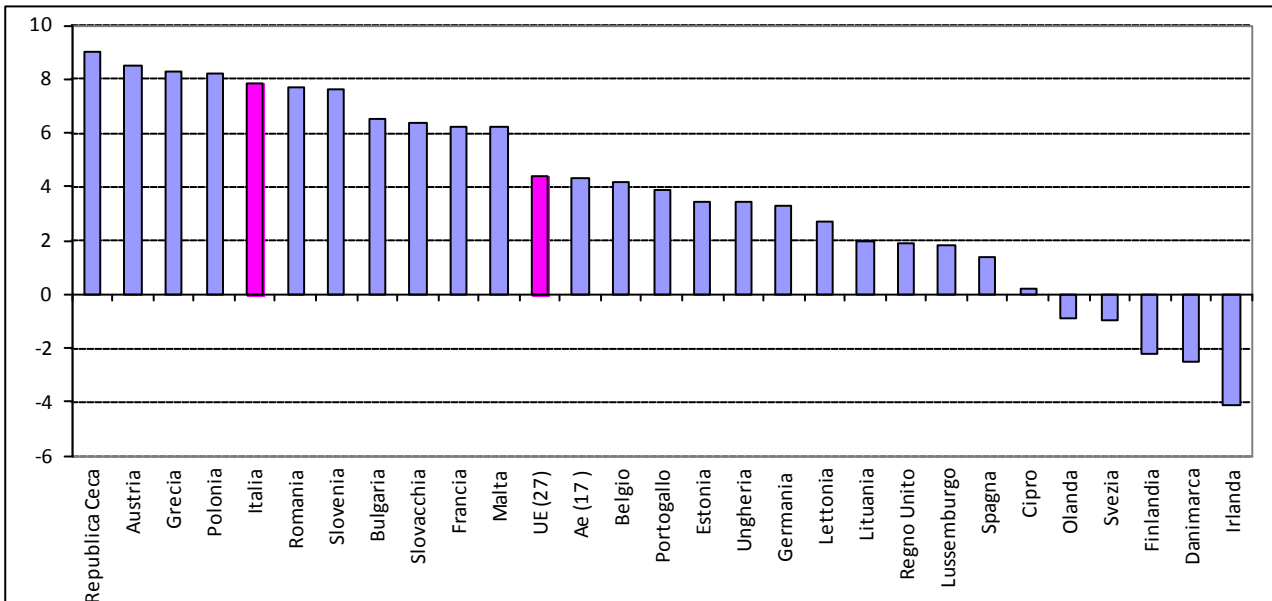
Fig. 1.2 - Tasso di occupazione giovanile (15-24 anni) nei Paesi dell'Unione Europea. Anni 2009-2010



Fonte: Eurostat

Una sensibile eterogeneità dei tassi di occupazione giovanile tra i Paesi esiste anche relativamente al differenziale di genere (Fig. 1.3), con realtà nord europee nelle quali prevale l'occupazione femminile su quella maschile (Irlanda, Danimarca, Finlandia, Svezia) ed altre, tra cui l'Italia, con *gap* di genere sostanzialmente alti.

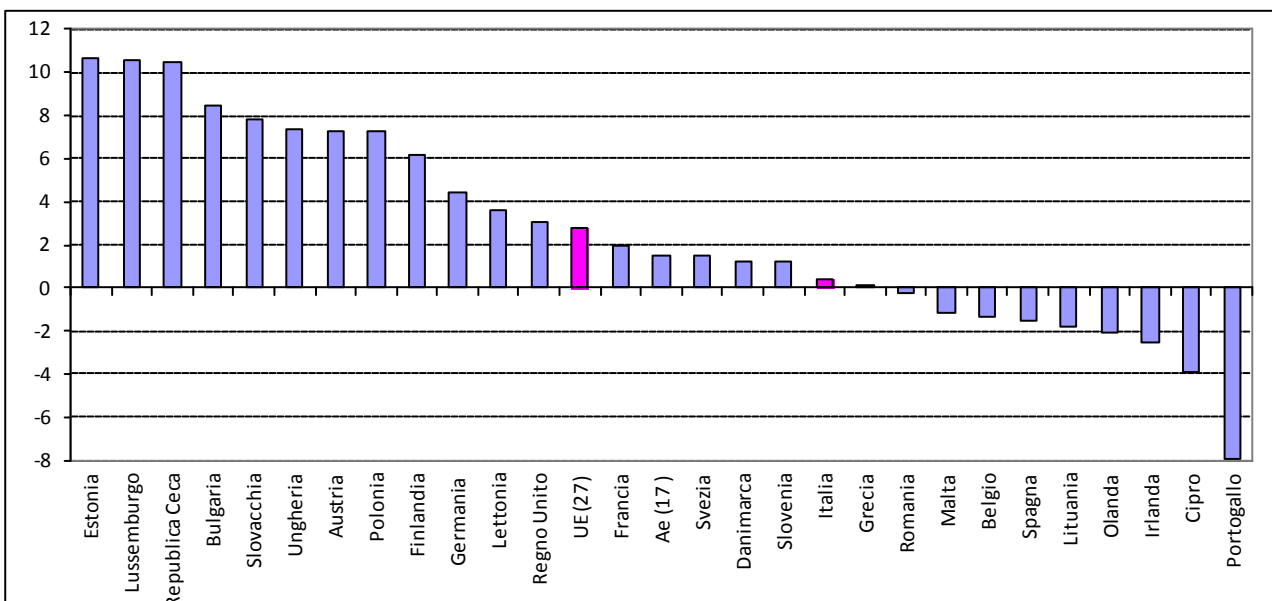
Fig. 1.3 - Tasso di occupazione giovanile 15-24 anni nei Paesi dell'Unione Europea: differenziale di genere. Anno 2010



Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

Nel nostro Paese, nella classe di età superiore (25-29 anni) il differenziale si annulla nel confronto tra giovani con titoli di istruzione superiore (Fig. 1.4 e Tav. 1.3), pur restando significativo il distacco con la media europea (54,4% per i maschi e 54% per le femmine a fronte di una media rispettivamente di 82,3% e 79,5%).

Fig. 1.4 - Tasso di occupazione dei giovani laureati (25-29 anni) nei Paesi dell'Unione Europea: differenziale di genere. Anno 2010



Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

Tav. 1.3 - Tasso di occupazione dei principali Paesi dell'Unione Europea per classe di età, sesso, laurea. Anno 2010

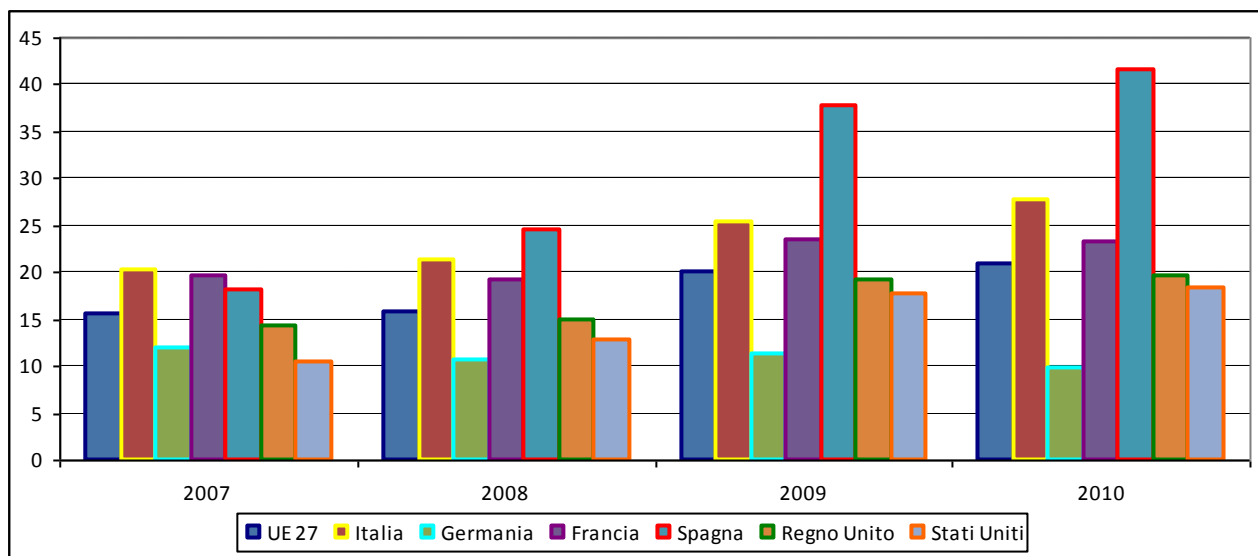
	15-24				25-29			
	Maschi	Femmine	Totale	Laureati	Maschi	Femmine	Totale	Laureati
UE (27 paesi)	36,2	31,8	34,1	57,1	77,0	67,3	72,2	80,7
Italia	24,3	16,5	20,5	25,3	66,9	50,8	58,8	54,2
Germania	47,9	44,6	46,2	75,2	78,7	72,4	75,6	86,7
Spagna	25,6	24,2	30,8	45,6	65,7	64,1	77,0	85,4
Francia	33,9	27,7	24,9	50,6	81,8	72,4	64,9	71,8
Regno Unito	48,5	46,6	47,6	72,6	83,7	71,6	77,7	87,8
Differenza Italia - UE	-11,9	-15,3	-13,6	-31,8	-10,1	-16,5	-13,4	-26,5

Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

1.3 - Disoccupazione

Pur considerando il normale sfasamento temporale tra l'andamento dell'attività economica e quello del mercato del lavoro, a differenza degli Stati Uniti dove la recessione economica ha avuto conseguenze immediate sull'occupazione, in Europa gli effetti della crisi sono stati tardivi e meno intensi, nonostante la contrazione del Pil sia stata superiore a quella statunitense. Pur partendo da livelli meno elevati, nel periodo 2007-2010 il tasso di disoccupazione degli Stati Uniti è, infatti, raddoppiato (dal 4,8% al 9,6%) annullando il distacco con l'Unione Europea.

Fig. 1.5 - Tasso disoccupazione giovanile 15-24 anni per alcuni Paesi UE e Stati Uniti. Anni 2006-2010

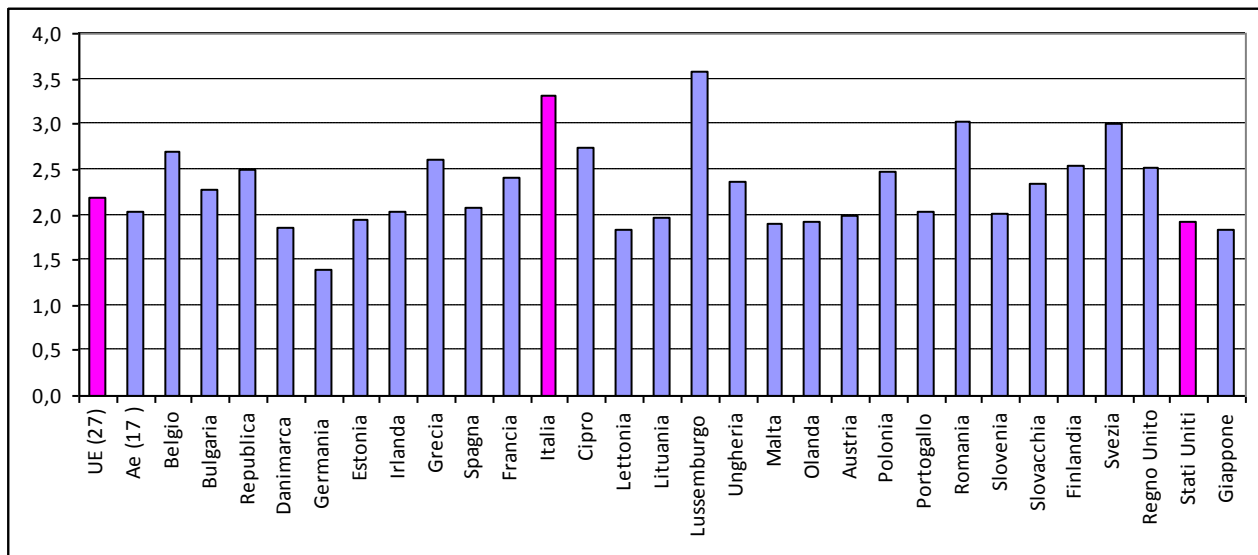


Fonte: Eurostat

La disoccupazione giovanile, fortemente correlata a quella degli adulti, ha seguito in linea di massima la stessa evoluzione, crescendo di ben +7,9 p.p. negli USA (da 10,5% a 18,4%) e di +5,3 p.p. nell'Unione Europea (da 15,6% al 20,9%).

Nel 2010 il rapporto tra il tasso di disoccupazione giovanile e quello totale, pur se estremamente variabile tra i paesi, risulta però superiore all'unità, confermando come la disoccupazione dei giovani sia sempre maggiore di quella totale. Lo svantaggio relativo così misurato risulta molto basso in Germania (1,4), moderato in Giappone (1,8), Olanda (1,9) e Stati Uniti (1,9), alto in Italia dove la difficoltà nel trovare un'occupazione risulta per i giovani più di 3 volte superiore rispetto al totale della popolazione in età lavorativa.

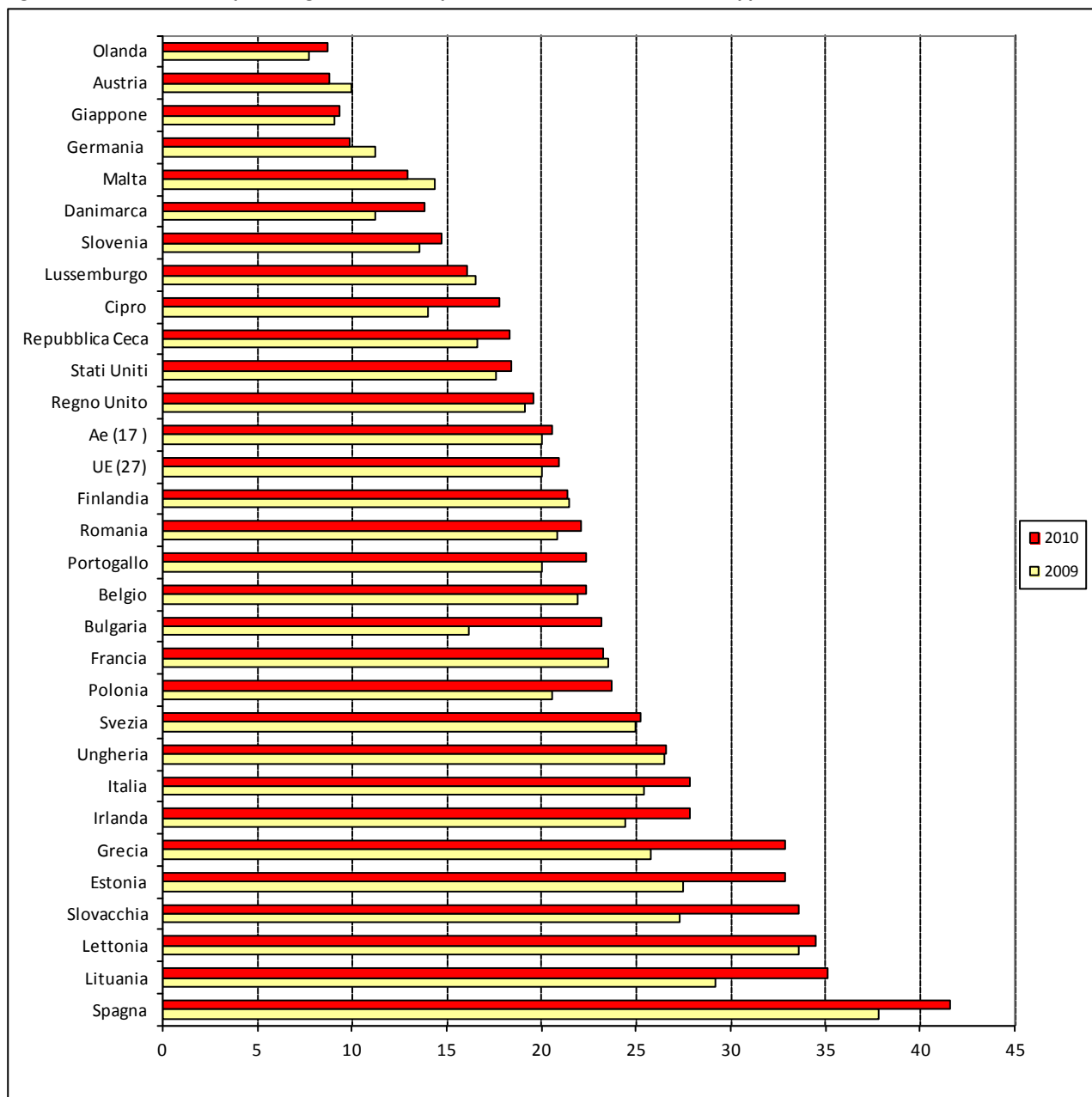
Fig. 1.6 - Rapporto tra tasso di disoccupazione giovanile e tasso di disoccupazione totale. Anno 2010



Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

L'aumento della disoccupazione giovanile ha interessato tutti i principali Paesi dell'Unione Europea ma è risultato particolarmente significativo in Spagna, dove nel 2010 il tasso di disoccupazione raggiunge quota 41,6% (da 18,2% del 2007), in Irlanda (27,8 da 8,9%), in Grecia (da 22,9% a 32,9%), paesi in cui la crisi ha messo in luce e aggravato carenze strutturali e problemi di bilancio preesistenti, mentre in Italia il dato risulta più contenuto (da 20,3% a +27,8%). In controtendenza la Germania, dove il tasso di disoccupazione subisce un lieve aumento solo tra il 2008 e il 2009, per poi ridiscendere nuovamente nel 2010 con un saldo negativo di 2 p.p (da 11,9% a 9,2 %). La Germania, insieme anche all'Austria e all'Olanda, è tra i Paesi in cui i giovani non costituiscono un'emergenza occupazionale, con una disoccupazione che non si discosta significativamente da quella degli adulti. Ciò andrebbe visto alla luce non solo della solidità della crescita economica ma anche di un solido sistema di apprendistato, di orientamento e formazione professionale. Di contro, in altri paesi la crisi ha fortemente penalizzato l'entrata nel mondo lavorativo di forza lavoro inesperta e spesso non formata rispetto alle reali esigenze.

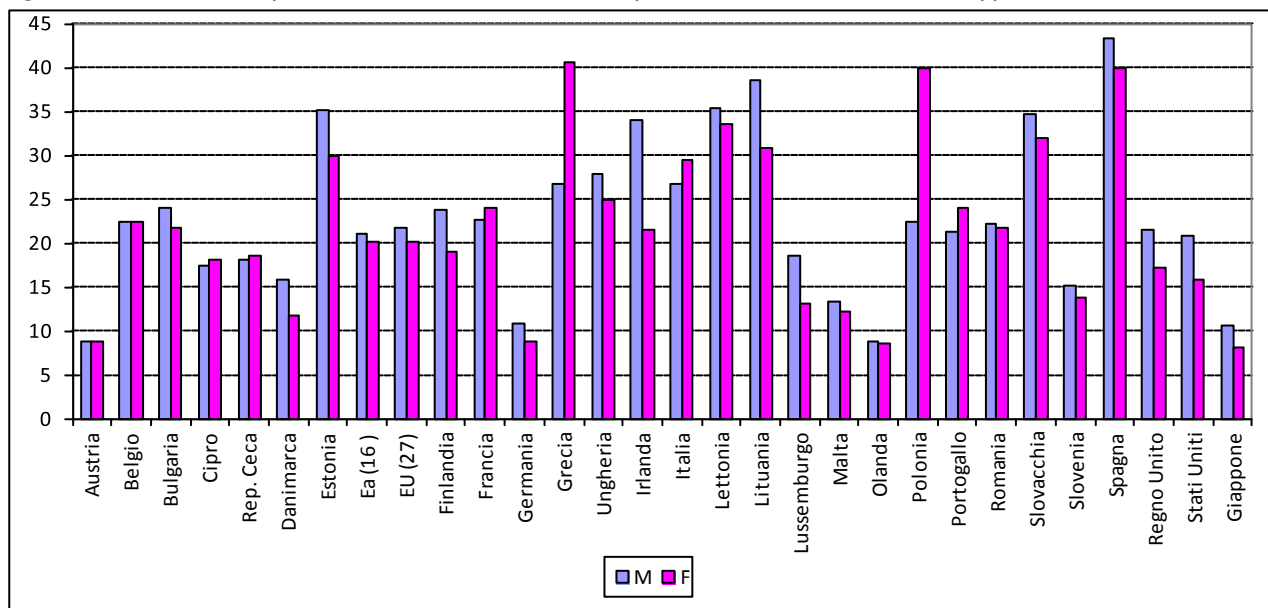
Fig. 1.7 - Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 per i Paesi dell'UE, Stati Uniti e Giappone. Anni 2010-2009



Fonte: Eurostat

Il confronto di genere mostra come i Paesi più favorevoli per le giovani donne, dove il tasso di disoccupazione è il più basso rispetto alla media degli altri Paesi (20,1%) ed anche rispetto ai maschi della stessa fascia d'età, siano l'Olanda e la Germania. Il tasso di disoccupazione femminile italiano nella stessa fascia di età (29,4%) risulta di circa 10 p.p. superiore alla media europea .

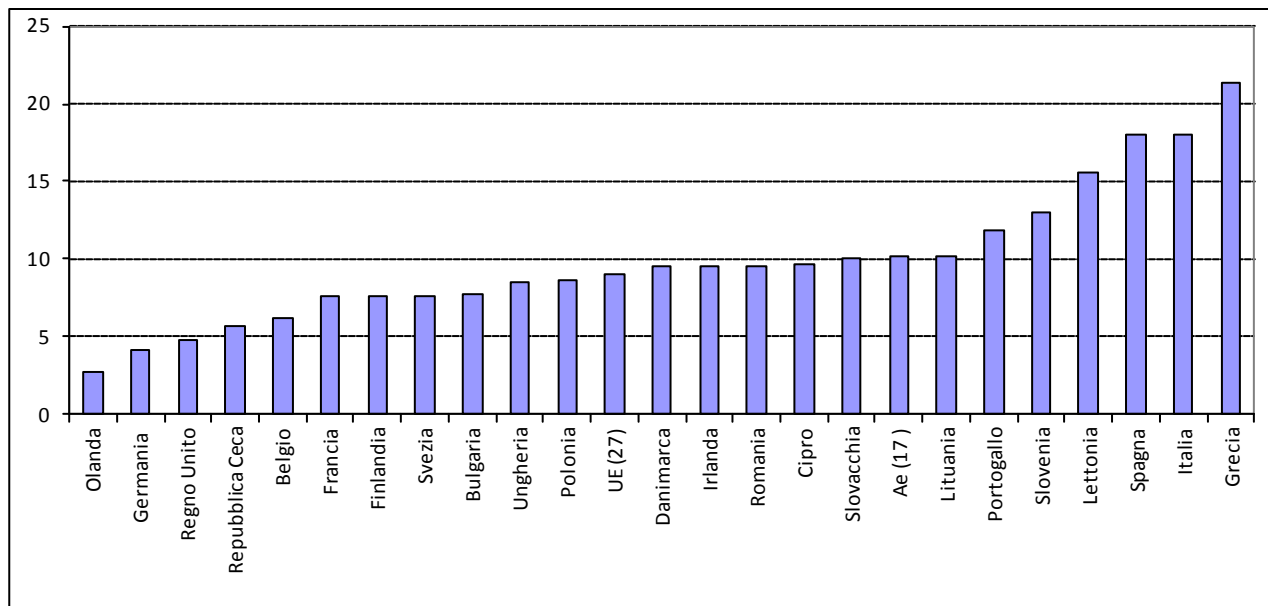
Fig. 1.8 - Tasso di disoccupazione maschile e femminile 15-24 per i Paesi dell'UE, Stati Uniti e Giappone. Anno 2010



Fonte: Eurostat

Con riferimento ai titoli di studio superiori e alla classe di età 25-29 anni, si può osservare come nella media 2010 l'Olanda, la Germania e il Regno Unito siano i Paesi dove per un giovane laureato sia più facile trovare lavoro mentre la disoccupazione è più alta per i giovani laureati spagnoli, Italiani e greci.

Fig. 1.9 - Tasso di disoccupazione giovani laureati (25-29 anni) per alcuni Paesi dell'Unione Europea. Anno 2010



Fonte: Eurostat

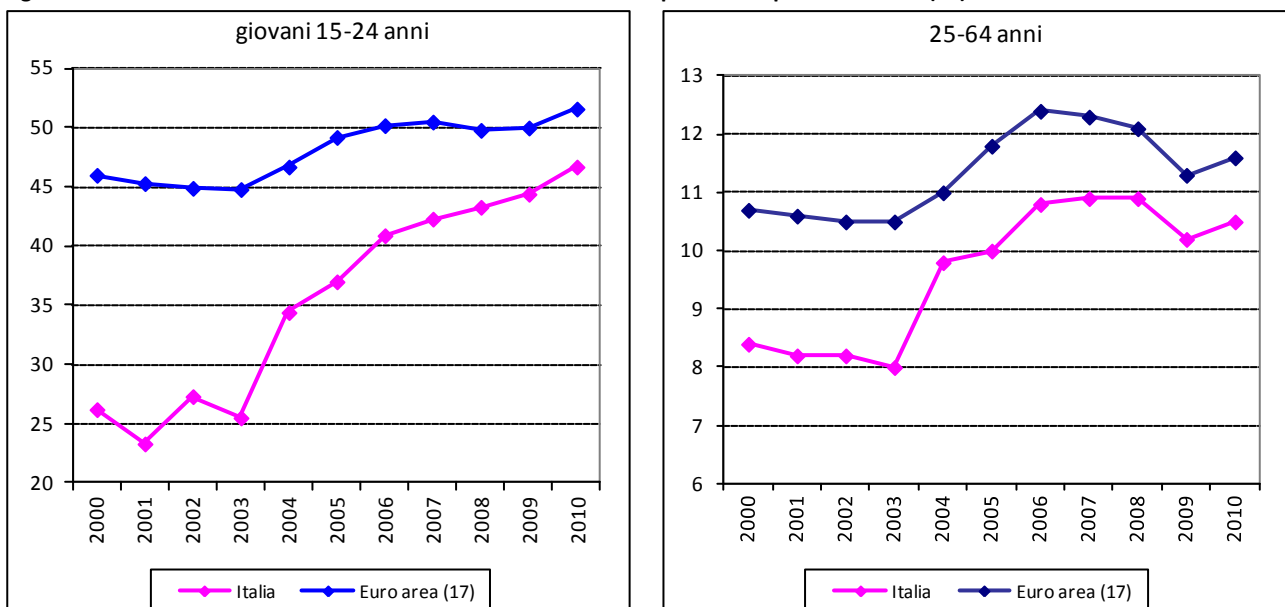
1.4 - Lavoro a termine e part time

In Italia, dopo il decreto legislativo 368/01 e la legge 30/2003 (Legge Biagi) che avevano rimosso quasi interamente le limitazioni che contraddistinguevano la vecchia disciplina, l'incidenza dei lavoratori con contratto a tempo determinato (dove è concentrata buona parte dei giovani) ha subito una forte accelerazione, riducendo progressivamente la distanza con l'Europa.

A differenza dei lavoratori più anziani, nei giovani 15-24enni questa accelerazione è proseguita anche successivamente al 2006, laddove nell'area euro il lavoro temporaneo si stabilizza per i più giovani e diminuisce nelle fasce d'età più avanzate, soprattutto durante la crisi economica, per poi risalire dal 2009.

In Italia, tuttavia, la percentuale di giovani con contratto a termine resta tuttora al di sotto della media dell'area (46,7% rispetto a 51,6% nel 2010).

Fig. 1.10- Incidenza del lavoro a termine nel decennio 2000-2010 per Italia e per l'Area euro (17)



Nota: l'incidenza del lavoro a termine è calcolata come rapporto percentuale dei lavoratori a termine rispetto al totale dei lavoratori dipendenti
Fonte: Eurostat

La riduzione dei contratti a termine conseguente agli effetti della recessione sul mercato del lavoro non si è verificata in tutti i Paesi europei e laddove presente ha assunto diverse intensità, con risultati molto variabili anche in termini di genere (Tav. 1.4). Nel periodo 2007-2010 in Italia, a differenza dei principali *partner* europei, l'incidenza del lavoro a termine femminile subisce un progressivo incremento mentre quella dei maschi diminuisce nel 2008 per poi recuperare.

Tav. 1.4 - Incidenza del lavoro a termine nei dipendenti 15-24 anni per sesso. Anni 2007- 2010

	2007	2008	2009	2010
	Maschi e Femmine			
Unione europea (27)	41,3	40,2	40,5	42,2
Area euro (17)	50,5	49,8	50,0	51,6
Italia	42,3	43,3	44,4	46,7
Germania	57,5	56,6	57,2	57,2
Francia	53,9	52,9	52,7	55,2
Spagna	62,8	59,4	55,9	58,6
Regno Unito	13,3	12,0	11,9	13,7
	Maschi			
Unione europea (27)	41,1	39,7	40,1	42,1
Area euro (17)	45,1	45,6	46,6	:
Italia	25,2	22,3	24,5	24,5
Germania	53,9	54,8	55,0	56,0
Francia	47,3	51,2	56,3	56,8
Spagna	64,7	66,9	69,5	71,0
Regno Unito	12,0	13,7	13,2	12,6
	Femmine			
Unione europea (27)	41,5	40,8	40,9	42,3
Area euro (17)	50,8	50,2	50,7	52,0
Italia	45,4	46,6	48,1	49,3
Germania	55,5	55,0	55,1	55,5
Francia	55,6	53,9	54,9	58,0
Spagna	62,7	59,9	58,0	58,4
Regno Unito	13,5	12,3	11,6	13,0

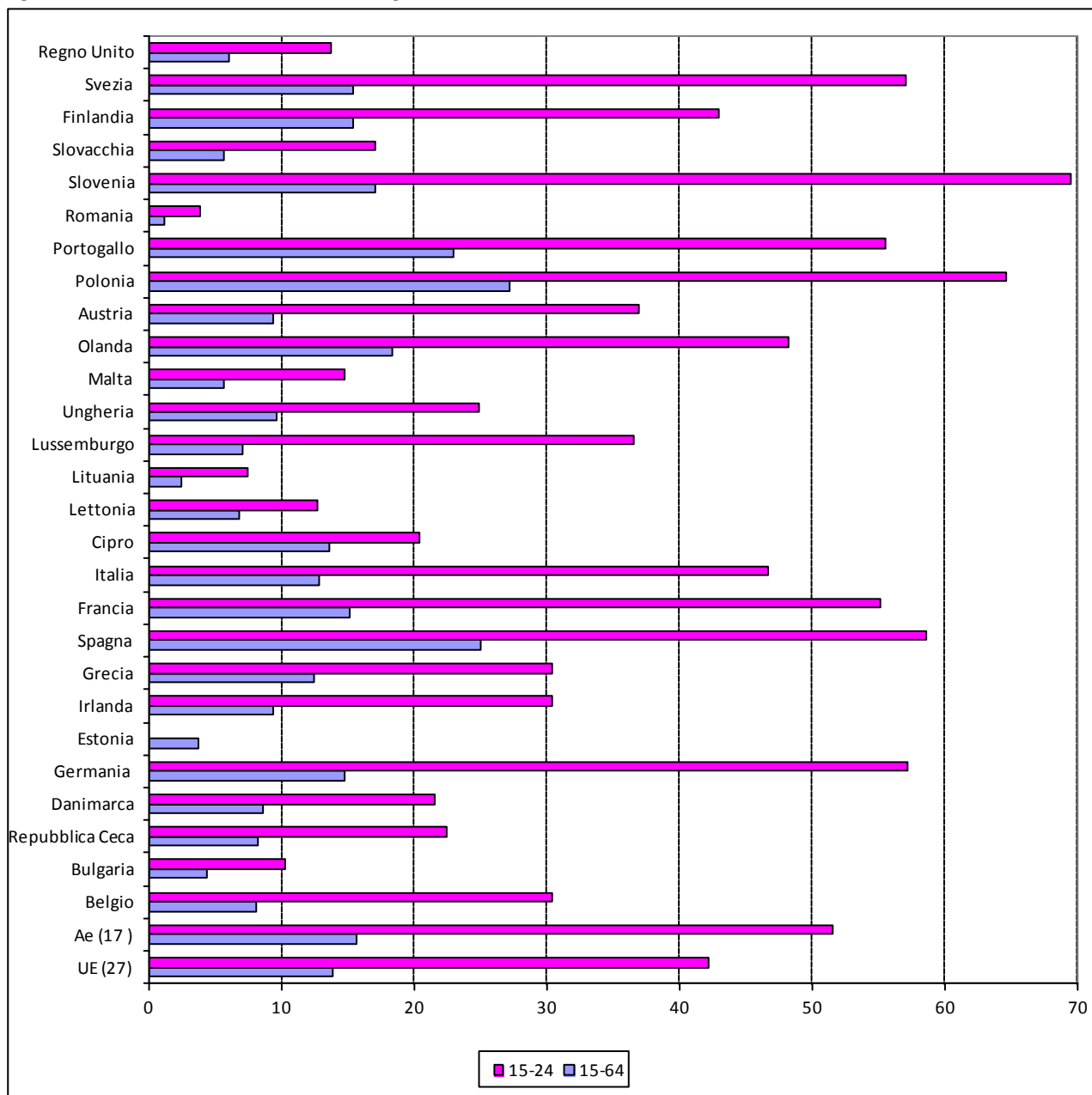
Nota: l'incidenza del lavoro a termine è calcolata come rapporto percentuale dei lavoratori a termine rispetto al totale dei lavoratori dipendenti
Fonte: Eurostat

Considerando la media europea, i giovani tra i 15 e i 24 anni con contratti a termine nel 2010 rappresentano il 42,2% (51,6% nell'area dell'euro) dei giovani dipendenti rispetto al 10,7% (11,6% nell'area dell'euro) dei lavoratori fra i 25 e i 64 anni e al 13,9% del totale dei lavoratori 15-64 anni (15,6% nell'area euro).

Nella maggior parte dei Paesi i contratti a tempo determinato¹ risultano essere una via privilegiata di accesso al lavoro, ma le diverse politiche e le strutture dei mercati del lavoro rivelano profonde differenze sia quantitative che di utilizzo.

¹ In base alla definizione Eurostat sono dipendenti a tempo determinato coloro che dichiarano di avere un contratto a termine o un lavoro che terminerà una volta raggiunti determinati criteri oggettivi, quali ad esempio il ritorno al lavoro di un lavoratore temporaneamente sostituito.

Fig. 1.11- Incidenza del lavoro a termine nei giovani 15-24 anni e nella classe 15-64 anni. Anno 2010

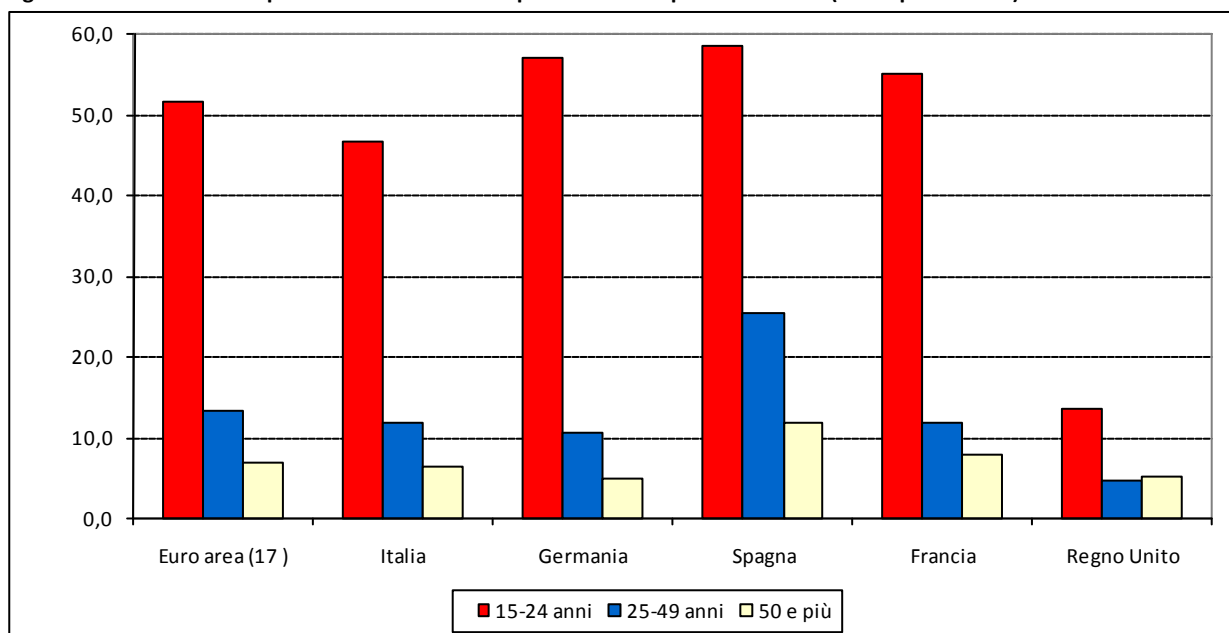


Fonte: Eurostat

Tra i principali Paesi Ue (Fig. 1.12) la Germania e la Francia si caratterizzano per un'incidenza di lavoratori temporanei più concentrata nei giovani della classe 15-24 anni. La percentuale più bassa è quella del Regno Unito (13,7%), la più alta quella spagnola (58,6%), dove queste forme contrattuali continuano a coinvolgere ampiamente i lavoratori anche in età adulta (il 25,4% per la fascia 25-49 anni). Diversamente accade in Germania dove nel 2010 il lavoro a termine riguarda il 57,2% dei giovani ma solo il 10,7% degli adulti nella fascia 25-49 anni. In questo caso il lavoro a termine sembra essere effettivamente utilizzato dai giovani come una via di ingresso al lavoro per poi approdare a contratti *standard* in tempi brevi. La

diffusione relativamente scarsa di questo tipo di contratto nel Regno Unito va messa in relazione alla maggiore flessibilità in uscita dal mercato del lavoro e ad una differente tutela del lavoro a tempo indeterminato che caratterizza indifferentemente tutte le classi di età.

Fig. 1.12- Incidenza dei dipendenti a termine sui dipendenti totali per classi di età (valori percentuali). Anno 2010



Fonte: Eurostat

Ciò è confermato anche dai dati relativi all'incidenza dei giovani lavoratori a tempo determinato rispetto al totale dei dipendenti nella stessa forma contrattuale. I valori più alti si osservano nei Paesi in cui i contratti a tempo determinato sono prevalentemente appannaggio dei più giovani (Tav. 1.5).

Tav. 1.5 - Rapporto tra l'incidenza dei giovani (15-24 anni) dipendenti a termine e l'incidenza dei dipendenti a termine

	2007	2008	2009	2010
UE 27	2,8	2,9	3,0	3,0
EA 17	3,0	3,1	3,2	3,3
Italia	3,2	3,3	3,6	3,6
Germania	3,9	3,9	3,9	3,9
Spagna	2,0	2,0	2,2	2,3
Francia	3,5	3,5	3,7	3,7
Regno Unito	2,3	2,3	2,2	2,3

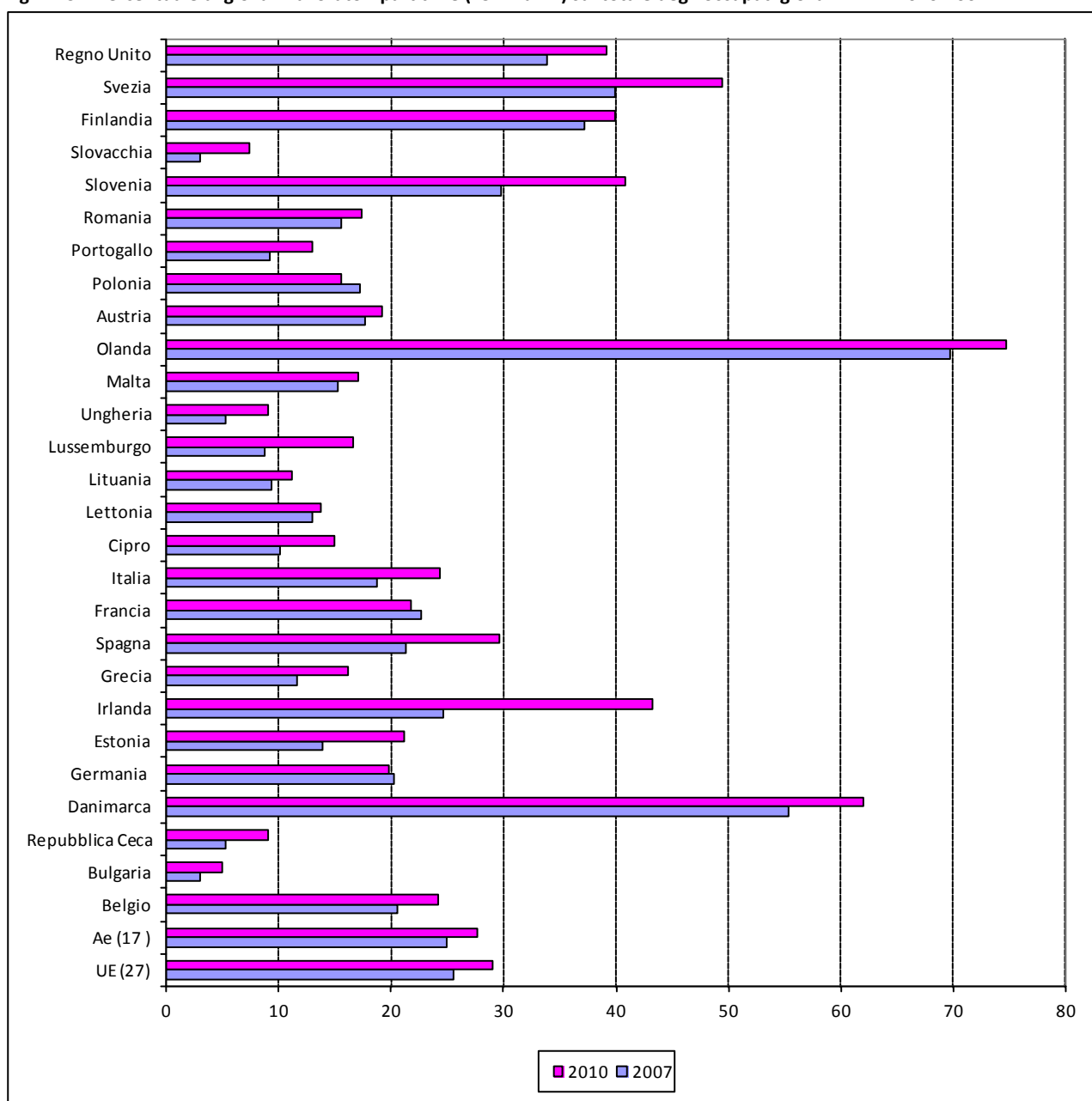
Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

Anche la tipologia di orario di lavoro part time, come il contratto a tempo determinato, interessa in misura rilevante il mercato del lavoro giovanile. Nell'Unione Europea nel 2010 su quasi 20 milioni di giovani

occupati il 28,9 per cento, e cioè 5,8 milioni, lavorano a tempo parziale, rispetto il 19,2 per cento degli occupati totali 15 - 64 anni (41,6 milioni su circa 216 milioni).

L'alta percentuale di giovani lavoratori a tempo parziale sul totale degli occupati giovani caratterizza in particolare alcuni paesi del nord Europa quali Olanda (75% circa), Danimarca, Svezia, Finlandia, Regno Unito e Irlanda. Nel complesso, però, nel periodo 2007-2010 questa percentuale è aumentata in tutti i paesi UE, anche se in misura diversa fra i paesi (Fig. 1.13).

Fig. 1.13- Percentuale di giovani lavoratori part time (15-24 anni) sul totale degli occupati giovani. Anni 2010-2007



Fonte: Eurostat

In base al confronto fra le tipologie di orario si osserva nel 2010 come la dinamica negativa dell'occupazione giovanile nei paesi Ue possa essere spiegata principalmente con la contrazione dei contratti *full time* piuttosto che di quelli *part time* (tav. 1.6). Questo si è verificato in particolar modo in Spagna (- 18,4%) e in misura minore in Italia (-9,4) mentre in Germania e in Francia si registrano variazioni più contenute. La dinamica positiva dei contratti a tempo parziale vede l'Italia e la Spagna, unitamente al Regno Unito (rispettivamente: 8,1% , 0,9% e 2,3%) in controtendenza rispetto alla media Ue e dell'area euro che presentano una variazione negativa (-0,3% e -2,3%)

Tav. 1.6 - Occupati nei principali Paesi europei per tipologia di orario e classe di età. Anno 2010

	UE(27)	Euro area (17)	Italia	Germania	Spagna	Francia	Regno Unito
Valori assoluti (in migliaia)							
Tempo pieno							
15-24	14.155	8.943	942	3.351	842	1.791	2.241
15-64	172.966	111.255	19.164	28.382	15.897	21.092	20.836
Tempo parziale							
15-24	5.770	3.427	302	829	354	500	1.440
15-64	39.390	27.625	3.332	9.691	2.407	4.486	7.196
Totale							
15-24	19.964	12.371	1.243	4.180	1.196	2.291	3.718
15-64	212.440	138.884	22.497	38.073	18.304	25.578	28.110
Variazioni percentuali sul 2009							
Tempo pieno							
15-24	-5,9	-5,9	-9,4	-1,0	-18,4	-1,5	-4,4
15-64	-1,2	-1,3	-1,5	-0,2	-2,9	-0,4	-1,2
Tempo parziale							
15-24	-0,3	-2,3	8,1	-6,1	0,9	-3,0	2,3
15-64	1,6	1,2	4,5	0,1	1,6	2,3	2,4
Totale							
15-24	-4,3	-5,0	-5,7	-2,1	-13,5	-1,8	-1,8
15-64	-0,7	-0,8	-0,7	-0,2	-2,3	0,1	-0,3

Fonte: elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Eurostat

Relativamente alle motivazioni che conducono ad una occupazione a tempo parziale, nell'area euro il 51,4% dei giovani della fascia 15-24 anni nel 2010 lavorano con un contratto a tempo parziale per motivi di formazione mentre quelli che dichiarano di non riuscire a trovare un lavoro a tempo pieno sono il 28,9%, in lieve aumento rispetto all'anno precedente (27,2%).

1.5 - I giovani inattivi

Nel periodo 2007-2010 il tasso di inattività per la classe di età 15-24 anni cresce in quasi tutti i Paesi europei tranne che in Francia, dove diminuisce sia nella componente maschile che in quella femminile, mentre resta stabile in Germania. In Italia l'aumento è imputabile più alla componente femminile (3 p.p.)

che a quella maschile (2 p.p.). La dinamica resta invariata anche considerando la classe di età successiva (25-29 anni).

Il motivo principale della mancata partecipazione al mercato del lavoro dei giovani europei è la frequenza di corsi di studio o professionali per l'87,8%, mentre lo scoraggiamento influenza l'1,8% con una lieve preponderanza dei maschi (2%) rispetto alle femmine (1,6%) .

Tav. 1.7 - Tasso di inattività 15-24 anni per genere nei Paesi dell'Unione Europea. Anni 2007-2010

	Maschi e Femmine		Maschi		Femmine	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
UE (27)	55,8	56,9	52,4	53,8	59,3	60,2
Ae (17)	55,6	57,4	52,2	54,4	59,0	60,5
Belgio	66,1	67,5	63,9	64,8	68,4	70,2
Bulgaria	71,1	71,1	68,3	66,5	74,0	75,8
Repubblica Ceca	68,1	69,1	63,3	63,8	73,1	74,7
Danimarca	29,1	32,6	27,7	32,5	30,6	32,8
Germania	48,6	48,7	46,3	46,3	51,0	51,1
Estonia	61,7	61,7	55,8	57,7	67,7	65,7
Irlanda	44,6	58,0	41,2	57,1	48,1	58,8
Grecia	68,9	69,7	65,3	66,6	72,4	72,8
Spagna	52,2	57,3	47,9	54,9	56,7	59,9
Francia	61,3	60,3	57,9	56,7	64,6	63,9
Italia	69,1	71,6	63,9	66,8	74,5	76,6
Cipro	58,3	59,4	56,1	59,6	60,3	59,3
Lettonia	57,0	59,6	51,1	57,0	63,2	62,3
Lituania	72,6	70,4	68,2	67,2	77,2	73,7
Lussemburgo	73,5	75,3	69,4	73,2	77,7	77,3
Ungheria	74,4	75,1	70,7	72,3	78,2	77,9
Malta	46,9	48,5	42,9	44,6	51,1	52,6
Olanda	27,3	31,0	27,0	31,4	27,6	30,6
Austria	39,2	41,2	35,0	36,4	43,3	45,9
Polonia	67,0	65,5	63,5	60,9	70,7	70,3
Portogallo	58,1	63,3	54,7	61,4	61,6	65,2
Romania	69,5	68,8	64,1	63,8	75,1	73,9
Slovenia	58,2	60,1	52,4	55,6	64,6	65,2
Slovacchia	65,4	68,9	61,1	63,6	69,8	74,5
Finlandia	46,6	50,6	46,7	50,6	46,4	50,7
Svezia	47,8	48,3	48,2	47,9	47,3	48,6
Regno Unito	38,3	40,8	35,5	38,2	41,3	43,6

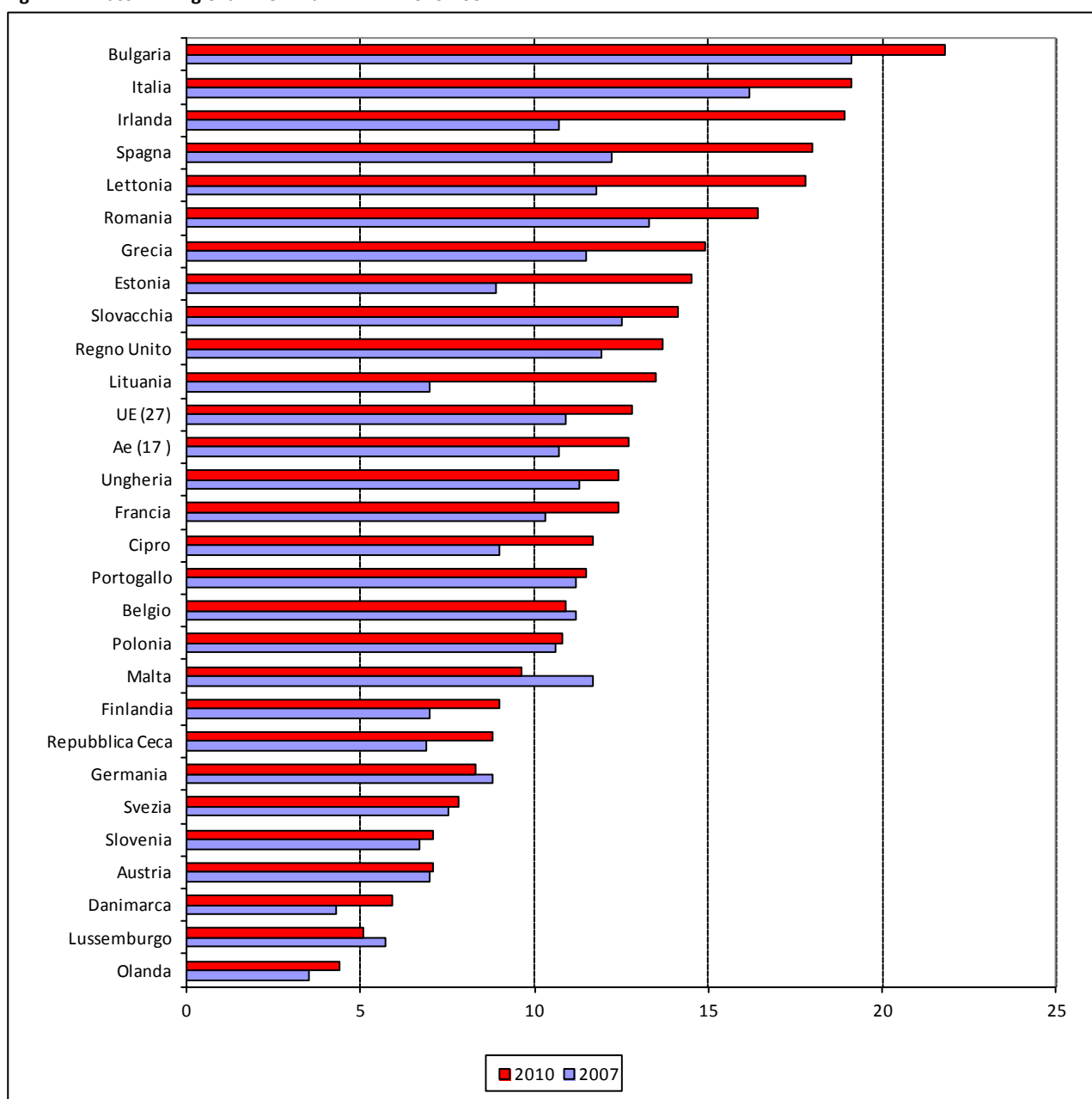
Fonte: Eurostat

Correlata al livello di inattività è la situazione di esclusione dal mercato del lavoro e dai percorsi di formazione, misurabile tramite l'indicatore denominato *NEET (Not in education, employment or training²)*.

² Il tasso NEET è costituito dal rapporto tra le persone non occupate né impegnate in attività formative e la popolazione dello stessa classe di età e sesso.

La recente congiuntura ha acuito il fenomeno nell'Unione Europea: nel 2010 i NEET rappresentano il 12,8 per cento rispetto alla popolazione della stessa classe di età, in progressivo aumento dal 10,9 per cento del 2007, pur con variazioni considerevoli tra i diversi Paesi. I tassi più alti si registrano in Italia, Irlanda e Spagna, mentre la più bassa percentuale di giovani non inseriti in attività lavorative o di formazione si riscontra in Olanda, Danimarca, Svezia, Germania. In quest'ultimo Paese i NEET sono andati diminuendo, in controtendenza rispetto al resto d'Europa, a conferma, unitamente agli altri indicatori di occupazione e disoccupazione, dell'andamento più favorevole del mercato del lavoro tedesco.

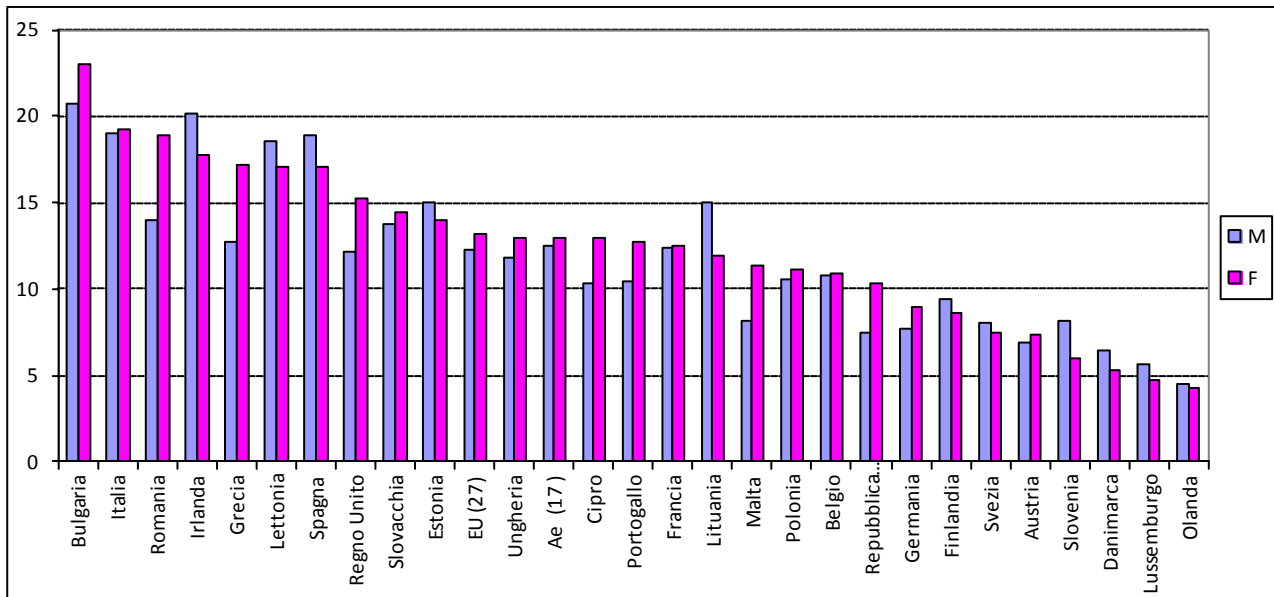
Fig. 1.14- Tassi NEET giovani 15-24 anni. Anni 2010-2007



Fonte: Eurostat

Nel 2010 in poco più della metà dei Paesi dell'Unione Europea il tasso NEET per i giovani è più alto per le donne che per gli uomini (13,2% le prime e 12,3% i secondi). In Italia la differenza di genere è minima con una lieve prevalenza femminile (19,2% contro 19%).

Fig. 1.15- Tassi NEET giovani 15-24 anni per genere. Anno 2010



Fonte: Eurostat

Considerando il livello di istruzione, i NEET 15-24 anni che nella Ue possiedono almeno il diploma di scuola superiore (*upper secondary education*) sono poco di più (6,5%) rispetto a coloro (6,2%) che possiedono un titolo di istruzione secondaria inferiore (*lower secondary education*). Anche in Italia prevalgono i NEET con titolo di studio superiore (9,8%) rispetto agli altri (9,3%). Considerando, però, i soli Paesi dell'area euro (17) la situazione si inverte, con una maggioranza di giovani NEET con istruzione inferiore (6,7% rispetto a 5,9%).

2 - I giovani e il mercato del lavoro in Italia *

2.1 - Il quadro statistico

La popolazione in Italia dei giovani con età compresa tra i 15 e i 24 anni, è pari nella media del 2010 a poco più di 6 milioni (Tav. 2.1), con leggera prevalenza maschile (3,1 milioni di uomini contro circa 3 milioni di donne). Rispetto alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) rappresenta il 15,3%; nel Mezzogiorno la quota di giovani sulle persone di 15-64 anni (18,1%) è maggiore rispetto alle altre aree del Paese, in particolar modo fra i maschi.

Tav. 2.1 - Popolazione per sesso, condizione professionale, ripartizione geografica e classe d'età. Anno 2010 (Valori in migliaia)

Classi di età	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Inattivi	Totale	Occupati	Persone in cerca	Inattivi	Totale	Occupati	Persone in cerca	Inattivi	Totale
NORD-OVEST												
15-24	210	56	457	724	146	43	499	687	356	99	956	1.411
15-29	550	90	509	1.150	428	76	604	1.108	978	166	1.113	2.258
% 15-24 su 15-64	5,5	24,6	38,8	13,8	5,1	19,1	24,2	13,3	5,3	21,9	29,5	13,6
% 15-29 su 15-64	14,4	39,6	43,2	22,0	14,9	34,2	29,3	21,5	14,6	37,0	34,4	21,7
% 15-29 su 15 e più	14,1	39,4	20,3	17,3	14,8	34,1	15,1	15,6	14,4	36,8	17,1	16,4
NORD-EST												
15-24	169	33	324	525	116	35	351	502	285	67	675	1.027
15-29	417	54	366	837	315	58	438	810	732	112	804	1.648
% 15-24 su 15-64	6,0	24,0	39,8	13,9	5,5	22,0	24,1	13,5	5,8	22,9	29,7	13,7
% 15-29 su 15-64	14,7	39,9	45,0	22,2	14,9	36,5	30,1	21,8	14,8	38,1	35,4	22,0
% 15-29 su 15 e più	14,4	39,8	20,9	17,5	14,8	36,5	15,6	15,9	14,6	38,0	17,6	16,7
CENTRO												
15-24	144	48	374	566	94	35	410	540	238	83	785	1.106
15-29	383	77	437	896	283	72	515	869	666	149	951	1.766
% 15-24 su 15-64	5,3	24,3	41,8	14,9	4,7	17,7	24,4	13,9	5,0	21,0	30,5	14,3
% 15-29 su 15-64	14,1	39,1	48,7	23,5	14,0	35,8	30,6	22,3	14,1	37,4	36,9	22,9
% 15-29 su 15 e più	13,7	38,8	23,1	18,4	13,9	35,8	16,6	16,3	13,8	37,3	19,0	17,3
MEZZOGIORNO												
15-24	231	139	919	1.289	133	91	1.013	1.237	364	230	1.932	2.526
15-29	574	233	1.163	1.970	345	173	1.396	1.915	919	407	2.559	3.885
% 15-24 su 15-64	5,8	25,3	38,7	18,7	6,2	22,4	22,5	17,5	5,9	24,1	28,1	18,1
% 15-29 su 15-64	14,4	42,4	49,0	28,6	16,1	42,6	31,1	27,2	15,0	42,5	37,3	27,9
% 15-29 su 15 e più	14,2	42,3	29,7	23,2	15,9	42,6	21,1	20,8	14,8	42,4	24,3	22,0
ITALIA												
15-24	754	276	2.074	3.104	489	204	2.273	2.966	1.243	480	4.347	6.070
15-29	1.924	454	2.475	4.853	1.371	379	2.953	4.703	3.295	834	5.428	9.557
% 15-24 su 15-64	5,7	24,9	39,4	15,7	5,3	20,6	23,5	15,0	5,5	22,9	29,1	15,3
% 15-29 su 15-64	14,4	40,9	47,0	24,6	15,0	38,4	30,5	23,7	14,6	39,7	36,3	24,2
% 15-29 su 15 e più	14,1	40,8	24,6	19,6	14,8	38,3	17,9	17,6	14,4	39,6	20,4	18,5

Fonte: Istat, RCFL

* Di Libero Calvito (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale)

La maggior parte dei giovani (oltre 4,3 milioni) si trova nella condizione professionale di non attivo, mentre 1,243 milioni di occupati costituiscono il 20,5% dei giovani e il tasso di disoccupazione risulta nel 2010 pari al 27,8% (vedi anche Tav. 2.2). In particolare, le donne presentano un più elevato tasso di disoccupazione e un minore tasso di attività e di occupazione rispetto agli uomini, soprattutto nel Mezzogiorno, dove oltre il 40% delle giovani risulta in cerca di lavoro e solo il 10,8% ha un'occupazione.

Tav. 2.2 - Tassi di attività, occupazione, disoccupazione e disoccupazione di lunga durata per sesso, ripartizione geografica e classe d'età. Anno 2010 (Valori percentuali)

Classi di età	Attività			Occupazione			Disoccupazione			Disoccupazione di lunga durata		
	Maschi	Femmine	Me F	Maschi	Femmine	Me F	Maschi	Femmine	Me F	Maschi	Femmine	Me F
NORD-OVEST												
15-24	36,8	27,4	32,3	29,1	21,2	25,3	21,1	22,6	21,7	7,5	8,4	7,9
15-29	55,7	45,5	50,7	47,9	38,6	43,3	14,1	15,1	14,5	5,4	5,7	5,5
15-64	77,5	60,0	68,8	73,1	55,7	64,5	5,6	7,2	6,3	2,4	3,2	2,7
15 e più	62,3	43,9	52,8	58,8	40,8	49,5	5,5	7,1	6,2	2,4	3,2	2,7
NORD-EST												
15-24	38,4	30,0	34,3	32,2	23,1	27,7	16,2	23,0	19,1	5,0	7,1	5,9
15-29	56,2	46,0	51,2	49,8	38,9	44,4	11,5	15,5	13,2	3,4	4,5	3,9
15-64	78,5	60,9	69,7	74,9	56,7	65,8	4,6	7,0	5,6	1,7	2,4	2,0
15 e più	63,3	44,9	53,8	60,5	41,8	50,9	4,5	6,9	5,5	1,6	2,4	2
CENTRO												
15-24	33,9	24,0	29,1	25,5	17,4	21,6	24,9	27,4	25,9	11,6	11,0	11,3
15-29	51,3	40,8	46,1	42,7	32,5	37,7	16,7	20,3	18,3	7,7	8,5	8,0
15-64	76,5	56,9	66,6	71,4	51,8	61,5	6,7	9,0	7,7	3,1	4,4	3,7
15 e più	61,2	41,9	51,1	57,2	38,2	47,2	6,6	9,0	7,6	3,0	4,3	3,6
MEZZOGIORNO												
15-24	28,7	18,1	23,5	17,9	10,8	14,4	37,7	40,6	38,8	18,1	21,9	19,5
15-29	41,0	27,1	34,1	29,1	18,0	23,7	28,9	33,4	30,7	14,2	17,9	15,6
15-64	65,6	36,3	50,8	57,6	30,5	43,9	12,2	15,9	13,5	6,2	9,2	7,3
15 e più	53,9	28,0	40,5	47,5	23,6	35,0	12,0	15,8	13,4	6,2	9,2	7,2
ITALIA												
15-24	33,2	23,4	28,4	24,3	16,5	20,5	26,8	29,4	27,8	11,6	13,0	12,1
15-29	49,0	37,2	43,2	39,6	29,2	34,5	19,1	21,7	20,2	8,4	9,6	8,9
15-64	73,3	51,1	62,2	67,7	46,1	56,9	7,7	9,7	8,5	3,6	4,8	4,1
15 e più	59,4	38,2	48,4	54,9	34,5	44,4	7,6	9,7	8,4	3,5	4,8	4,0

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

I giovani si caratterizzano, inoltre, per elevati tassi di disoccupazione di lunga durata (12,1% contro il 4,1% della popolazione in età lavorativa), sempre con punte nel Mezzogiorno (19,5%), in particolare fra le donne (21,9%).

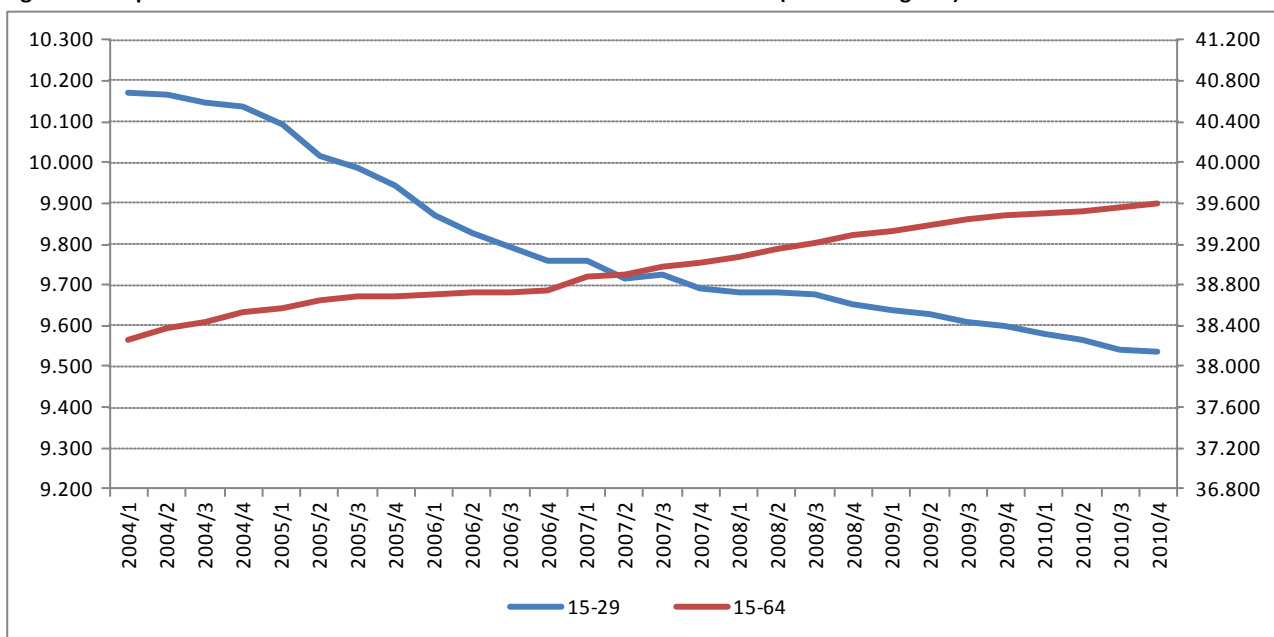
Analizzando la quota sulla corrispondente popolazione di riferimento in età lavorativa (15-64 anni), i giovani rappresentano il 5,5% degli occupati, il 22,9% dei disoccupati e il 29,1% degli inattivi (Tav. 2.1). Emerge fra gli uomini inattivi la forte presenza giovanile, con oltre 2 milioni pari al 39,4% dei 15-64enni, con un picco del 41,8% nelle regioni del Centro; fra le donne inattive le giovani rappresentano il 23,5%.

In Italia spesso si fa riferimento alla popolazione giovanile comprendendo età superiori a 24 anni (fino a 29 o 34 anni), probabilmente anche per tener conto dei ritardi che esistono con gli altri Paesi europei, riguardo in particolare all'inserimento nel mercato del lavoro, al livello di istruzione, alla durata della vita più prolungata nella propria dimora familiare di origine. Considerando i giovani fra i 15 e i 29 anni, essi ammontano a 9,557 milioni, ugualmente con lieve prevalenza maschile; rispetto alle persone in età lavorativa rappresentano circa un quarto (24,2%), con una quota superiore nel Mezzogiorno (27,9%), e costituiscono il 14,6% degli occupati, il 39,7% dei disoccupati e il 36,3% degli inattivi.

Si conferma per i giovani uomini fra i 15 e i 29 anni, così come per la classe d'età precedente, la loro forte presenza all'interno degli inattivi in età lavorativa, arrivandone a rappresentare il 47% (49% nel Mezzogiorno) contro il 30,5% delle donne.

Nel corso degli ultimi anni il totale della popolazione giovanile ha mostrato una dinamica negativa, mentre le persone in età lavorativa sono risultate in continua crescita (Fig. 2.1), anche per effetto della componente straniera.

Fig. 2.1 - Popolazione 15-29 e 15-64 anni. I trimestre 2004-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia)



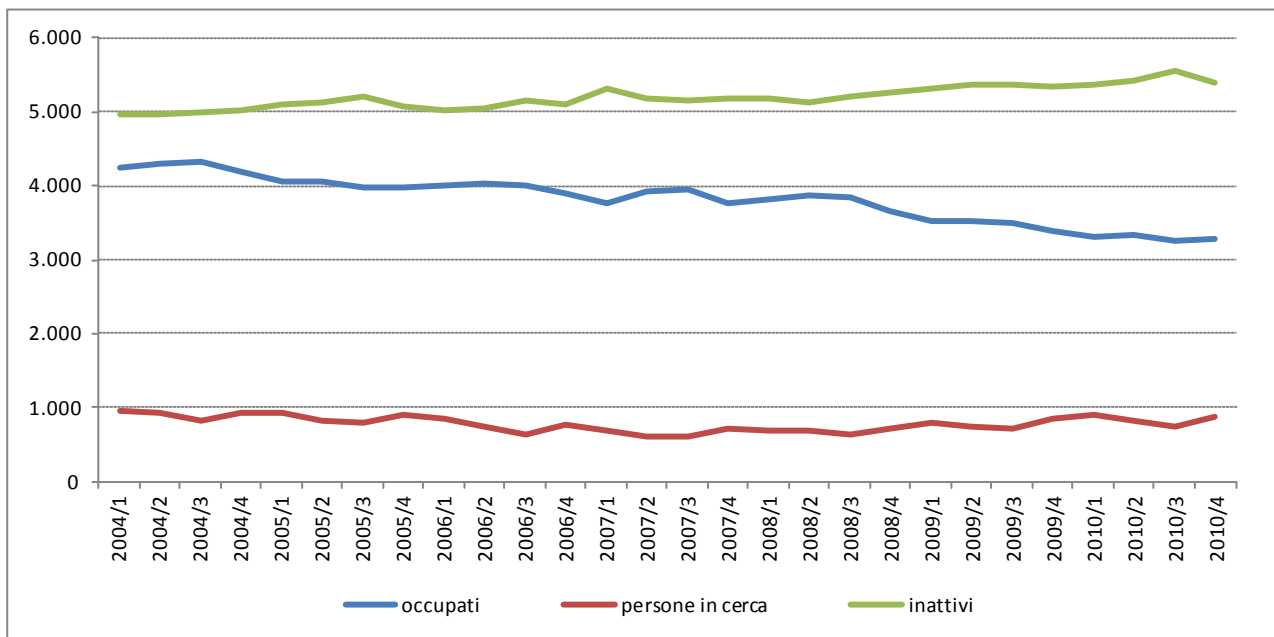
Fonte: Istat, RCFL

Da circa 10,2 milioni di giovani del 2004 si è arrivati a poco più di 9,5 milioni; in particolare, a decrescere sono gli occupati (Fig. 2), che da oltre 4,2 milioni del 2004 sono scesi a circa 3,3 milioni nel 2010, con un'accelerazione del trend negativo a partire dalla crisi, i cui effetti sono cominciati nell'ultima parte del 2008.

I giovani in cerca di occupazione, 907 mila nel 2004, fino al momento iniziale della crisi sono invece diminuiti, registrando il minimo nella parte centrale del 2007 (607 mila); successivamente sono aumentati fino a raggiungere, in media nel 2010, le 834 mila unità.

Gli inattivi, invece, dal 2004 (circa 5 milioni) sono sempre in crescita raggiungendo nel 2010 oltre 5,4 milioni di giovani (pari a circa il 57% dei 15-29enni), complice la crisi che ha ampliato la fuoriuscita dalle forze di lavoro.

Fig. 2.2 - Giovani 15-29 anni per condizione professionale. I trimestre 2004-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia)



Fonte: Istat, RCFL

Rispetto al 2009 (Tav. 2.3) la popolazione in età lavorativa risulta in lieve crescita (+0,4%), in particolare fra le donne del Centro-Nord del Paese, mentre i giovani calano dello 0,6% con una flessione più marcata nel Mezzogiorno, soprattutto fra gli occupati.

Crescono molto i disoccupati, sia giovani (+7%) che 15-64enni (+8,1%), specialmente nel Nord est del Paese: qui i giovani maschi in cerca di lavoro nel 2010 aumentano di un terzo rispetto al 2009, mentre appare contenuta la crescita fra le donne nel Sud; risultano, invece, in diminuzione le giovani disoccupate nelle Isole (-2,2%).

Gli occupati fra i 15 e i 29 anni decrescono del 5,5%; la maggiore contrazione della base occupazionale giovanile si registra nel Sud, in particolare fra i maschi (-9,3%). Infine, i giovani inattivi aumentano dell'1,4%; le regioni del Nord ovest registrano le variazioni annue più elevate, sia per i maschi (+5,1%) che per le femmine (+3,7%).

Tav. 2.3 - Popolazione per condizione professionale, classe d'età, sesso e ripartizione geografica. Anno 2010 (Variazioni tendenziali percentuali)

Ripartizione geografica	Occupati		Persone in cerca		Inattivi		Popolazione	
	15-29	15-64	15-29	15-64	15-29	15-64	15-29	15-64
Maschi								
Nord ovest	-5,9	-1,2	8,2	9,9	5,1	3,1	-0,2	0,2
Nord est	-5,7	-0,1	33,3	18,3	2,4	-1,1	-0,4	0,2
Centro	-3,1	-0,5	11,5	15,2	0,7	1,0	-0,2	0,5
Sud	-9,3	-2,3	10,1	8,5	1,2	2,6	-1,2	0,1
Isole	-2,9	-2,1	4,0	9,2	-1,1	1,9	-1,0	0,1
Italia	-5,7	-1,1	11,1	11,2	1,7	1,7	-0,6	0,2
Femmine								
Nord ovest	-5,8	0,1	4,9	4,7	3,7	0,5	-0,1	0,5
Nord est	-5,2	-0,5	19,3	19,2	1,3	0,6	-0,3	0,6
Centro	-4,5	0,3	-4,2	-2,3	2,6	1,6	-0,4	0,7
Sud	-7,8	-0,2	0,8	5,1	0,1	0,1	-1,3	0,3
Isole	3,3	0,3	-2,2	1,2	-2,2	-0,1	-1,3	0,1
Italia	-5,0	0,0	2,5	4,8	1,1	0,5	-0,7	0,5
Maschi e Femmine								
Nord ovest	-5,9	-0,6	6,7	7,3	4,3	1,4	-0,2	0,3
Nord est	-5,5	-0,3	25,7	18,8	1,8	0,0	-0,3	0,4
Centro	-3,7	-0,2	3,3	5,7	1,7	1,4	-0,3	0,6
Sud	-8,7	-1,6	6,0	7,0	0,6	0,9	-1,3	0,2
Isole	-0,7	-1,3	1,2	5,7	-1,7	0,6	-1,1	0,1
Italia	-5,5	-0,7	7,0	8,1	1,4	0,9	-0,6	0,4

Fonte: Istat, RCFL

2.2 - Gli inattivi

Le motivazioni dell'inattività fra i giovani (Tav. 2.4) sono soprattutto legate a percorsi di studio o formazione professionale: oltre 4,1 su 5,4 milioni (pari al 75,8%) sono impegnati in formazione, mentre i motivi familiari (in particolare fra le donne) e lo scoraggiamento nell'intraprendere azioni di ricerca di lavoro hanno pressappoco lo stesso peso (rispettivamente 6,7% e 6,1%). Si osserva, però, che lo scoraggiamento nel corso del 2010 rappresenta un fenomeno in espansione (+7,5%), specialmente fra gli uomini (+13,9%) e in modo accentuato nel Nord ovest e nel Centro, mentre le ragioni di tipo familiare sono lievemente in calo (-1,7%). Sostanzialmente stabili il numero di giovani in formazione, con una crescita fra

le donne (+1,3%) e nel Nord ovest (+4,3%). Infine, crescono i giovani che sono in attesa di esiti derivanti da azioni di ricerca di lavoro svolte nel passato: nel 2010 aumentano del 17%, in particolare nel Nord est e nel Centro, con variazioni tendenziali più rilevanti per i maschi.

Tav. 2.4 - Giovani inattivi fra 15 e 29 anni per motivo dell'inattività, sesso e ripartizione geografica. Anno 2010

Sesso e ripartizione geografica	Scoraggiamento	Motivi familiari	Studio, formazione professionale	Aspetta esiti passate azioni di ricerca	Pensione, non interessa	Altro	Totale
Valori assoluti (migliaia)							
Maschi	158	36	1.972	131	17	161	2.475
Nord ovest	9	4	447	16	3	30	509
Nord est	6	3	322	12	1	22	366
Centro	8	5	380	16	4	24	437
Mezzogiorno	135	25	823	86	9	86	1.163
Femmine	171	328	2.144	103	62	146	2.953
Nord ovest	10	69	474	14	8	30	604
Nord est	10	53	339	8	6	22	438
Centro	9	50	404	16	7	28	515
Mezzogiorno	142	155	926	65	41	67	1.396
Maschi e Femmine	329	364	4.116	234	78	307	5.428
Nord ovest	19	73	921	30	10	60	1.113
Nord est	15	56	662	20	8	43	804
Centro	18	55	785	32	11	51	951
Mezzogiorno	277	180	1.749	151	50	152	2.559
Variazioni percentuali sul 2009							
Maschi	13,9	-4,3	0,2	19,8	-1,4	-1,5	1,7
Nord ovest	34,1	-20,2	4,5	6,3	-22,0	15,8	5,1
Nord est	16,1	-2,6	0,9	111,2	-30,4	-4,2	2,4
Centro	19,2	-5,7	-0,8	50,9	37,7	-5,9	0,7
Mezzogiorno	12,4	-1,1	-1,7	11,2	1,6	-4,6	0,4
Femmine	2,2	-1,4	1,3	13,7	7,9	-7,1	1,1
Nord ovest	18,1	2,6	4,1	21,9	-21,3	-2,9	3,7
Nord est	2,4	6,1	1,7	36,9	73,0	-27,3	1,3
Centro	19,1	3,4	0,2	25,2	23,3	20,5	2,6
Mezzogiorno	0,3	-6,7	0,2	7,4	6,8	-9,4	-0,6
Maschi e Femmine	7,5	-1,7	0,8	17,0	5,8	-4,3	1,4
Nord ovest	25,2	1,0	4,3	13,0	-21,5	5,7	4,3
Nord est	7,1	5,6	1,3	73,5	36,1	-17,3	1,8
Centro	19,1	2,6	-0,3	37,0	27,9	6,7	1,7
Mezzogiorno	5,9	-5,9	-0,7	9,6	5,9	-6,8	-0,1

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

2.3 - Il titolo di studio nel mercato del lavoro giovanile

La popolazione dei giovani 15-29enni è composta in larga misura da persone che posseggono un diploma di istruzione secondaria o la licenza media (Tav. 2.5); nel 2010 solo circa il 10% di essi è laureato (945 mila) e fra questi oltre la metà (487 mila) è inattivo o in cerca di occupazione. I laureati in età lavorativa, pari a 5,1 milioni, rappresentano invece il 13% della fascia d'età 15-64 anni: fra di essi più di 3 su 4 è occupato (3,9 milioni), ma permangono 972 mila inattivi, pari al 18,9% dei laureati e al 6,5% dei circa 15 milioni di inattivi in età lavorativa.

La maggior parte dei giovani con impiego (72,2%) ha un titolo di studio medio-alto (almeno il diploma conseguito dopo 2 o 3 anni di scuola superiore); nello stesso tempo, è elevata la quota di costoro fra i giovani in cerca di occupazione (65,6%), mentre oltre la metà dei giovani inattivi possiede al massimo la licenza media e appare contenuta la quota di inattivi laureati (7%).

Tav. 2.5 - Popolazione per titolo di studio, classe d'età e condizione professionale. Anno 2010

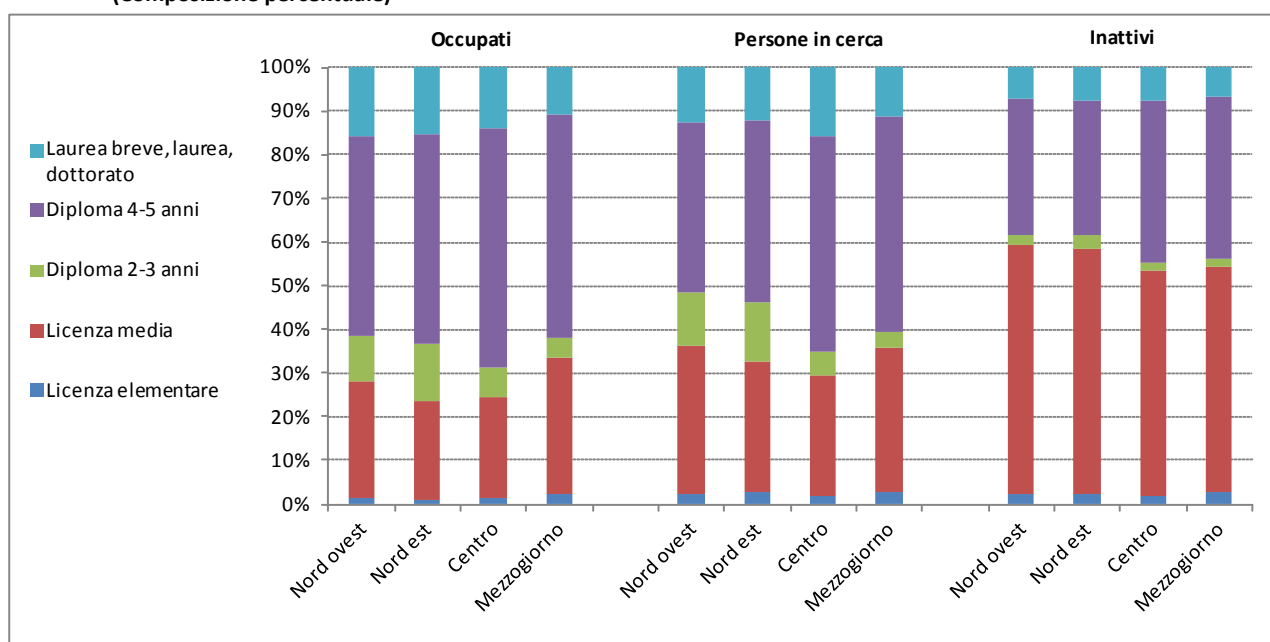
Classi di età e condizione professionale	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Valori assoluti (migliaia)						
15-29	194	4.030	468	3.919	945	9.557
<i>occupati</i>	49	867	289	1.631	458	3.295
<i>persone in cerca</i>	21	265	57	385	105	834
<i>inattivi</i>	124	2.898	121	1.902	382	5.428
15-64	3.985	14.429	2.578	13.412	5.141	39.546
<i>occupati</i>	1.146	6.913	1.768	8.742	3.926	22.496
<i>persone in cerca</i>	158	790	140	767	242	2.098
<i>inattivi</i>	2.681	6.726	670	3.902	972	14.951
Valori percentuali di riga						
15-29	2,0	42,2	4,9	41,0	9,9	100,0
<i>occupati</i>	1,5	26,3	8,8	49,5	13,9	100,0
<i>persone in cerca</i>	2,5	31,8	6,9	46,2	12,5	100,0
<i>inattivi</i>	2,3	53,4	2,2	35,0	7,0	100,0
15-64	10,1	36,5	6,5	33,9	13,0	100,0
<i>occupati</i>	5,1	30,7	7,9	38,9	17,5	100,0
<i>persone in cerca</i>	7,5	37,7	6,7	36,6	11,6	100,0
<i>inattivi</i>	17,9	45,0	4,5	26,1	6,5	100,0
Variazioni percentuali sul 2009						
15-29	2,1	-1,6	-0,1	0,7	-2,9	-0,6
<i>occupati</i>	-15,5	-9,1	-3,2	-3,0	-7,0	-5,5
<i>persone in cerca</i>	25,3	7,5	-6,4	10,0	0,7	7,0
<i>inattivi</i>	7,5	0,1	11,9	2,4	1,5	1,4
15-64	-6,9	0,2	0,6	2,3	1,9	0,4
<i>occupati</i>	-8,4	-2,5	-0,6	1,1	1,1	-0,7
<i>persone in cerca</i>	4,5	6,8	-4,3	13,7	6,1	8,1
<i>inattivi</i>	-6,9	2,3	5,0	3,0	4,3	0,9

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

Rispetto a un anno prima i giovani subiscono una forte contrazione degli occupati, sia per chi ha un livello di istruzione basso che per i laureati, per i quali gli aumenti di disoccupati e inattivi risultano più contenuti.

I laureati fra 15 e 29 anni sono maggiormente presenti all'interno dell'occupazione giovanile del Nord (Fig. 2.3), dove esiste anche una buona quota di diplomati di 2-3 anni; al contrario nel Mezzogiorno si osserva la più bassa percentuale di giovani occupati laureati e la più alta con licenza media. Inoltre, nel Centro-Sud risulta una forte concentrazione di giovani diplomati inattivi e in cerca di occupazione; fra i giovani disoccupati si segnala anche un'elevata quota di laureati nelle regioni del Centro, mentre fra gli inattivi laureati non ci sono sostanziali differenze fra le aree del Paese e fra quelli con licenza media prevale la quota presente al Nord.

Fig. 2.3 - Popolazione 15-29 anni per condizione professionale, titolo di studio e ripartizione geografica. Anno 2010
(Composizione percentuale)

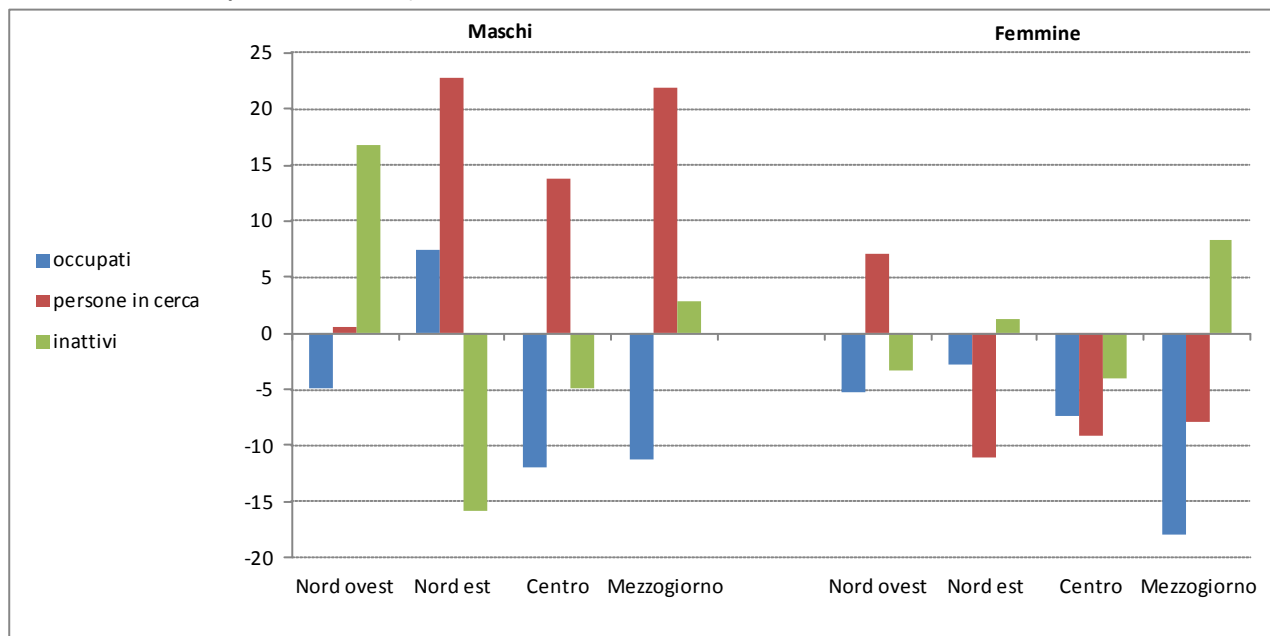


Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

Nel corso del 2010 i giovani occupati con laurea sono diminuiti in misura maggiore fra le donne del Mezzogiorno e fra gli uomini del Centro-Sud (Fig. 2.4); l'unica variazione positiva dell'occupazione giovanile dei laureati si registra fra i maschi del Nord est.

Si assiste, inoltre, a un forte aumento di laureati disoccupati uomini in tutte le aree del Paese, ad eccezione del Nord ovest; qui si può osservare, sempre fra gli uomini, una forte crescita degli inattivi, i quali sono invece in calo nel Centro e nel Nord est, mentre nel Mezzogiorno sono in aumento, in particolare fra le donne.

Fig. 2.4 - Laureati 15-29 anni per condizione professionale, titolo di studio e ripartizione geografica. Anno 2010 (Variazioni tendenziali percentuali annue)



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

2.4 - Posizione lavorativa e carattere dell'occupazione giovanile

La posizione lavorativa in cui i giovani sono maggiormente presenti riguarda il lavoro dipendente (2,7 su 3,3 milioni di occupati) e, in generale, il terziario, con circa 2,2 milioni di giovani, risulta il principale settore d'impiego (Tav. 2.6). Segue l'industria in senso stretto (646 mila giovani) e il settore delle costruzioni (367 mila), che insieme rappresentano il 30,8% dei giovani occupati.

Rispetto all'intera popolazione in età lavorativa si osservano per i giovani quote più elevate d'impiego nel commercio e nelle costruzioni (18,4% e 11,2% contro 14,7% e 8,5%): questa differenza esiste nel lavoro dipendente, mentre nel lavoro autonomo le percentuali dei lavoratori 15-64enni occupati in quei settori sono superiori a quelle dei giovani. Nell'ambito del lavoro autonomo, invece, oltre la metà dei giovani (52,6%) si rivolge principalmente alle attività dei servizi che non rientrano nel commercio.

I settori che hanno subito nel 2010 il calo più consistente dell'occupazione giovanile sono l'industria e il commercio, nel lavoro dipendente e indipendente: in particolare, si registra per l'industria in senso stretto una diminuzione del 13,9% e per l'edilizia del 5,2% (con un picco negativo del 12,2% nel lavoro autonomo); per il commercio la riduzione risulta pari al 7,6%, con lieve prevalenza nel lavoro dipendente. Gli altri servizi mostrano una maggiore tenuta, grazie soprattutto al lavoro autonomo, che vede aumentare del 2,5% la base occupazionale dei giovani, così come l'agricoltura, dove si registra un incremento dell' 1,1% tra i giovani occupati indipendenti.

Tav. 2.6 - Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione e classe di età. Anno 2010

Posizione e classe d'età	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altre attività	Totale
Valori assoluti (in migliaia)						
Dipendente						
15-29	62	597	295	492	1.273	2.719
15-64	426	3.926	1.194	1.996	9.498	17.039
Indipendente						
15-29	36	49	72	116	303	577
15-64	413	607	710	1.302	2.425	5.457
Totale						
15-29	98	646	367	608	1.576	3.295
15-64	839	4.533	1.904	3.298	11.923	22.496
Valori percentuali						
Dipendente						
15-29	2,3	22,0	10,9	18,1	46,8	100,0
15-64	2,5	23,0	7,0	11,7	55,7	100,0
Indipendente						
15-29	6,3	8,5	12,5	20,1	52,6	100,0
15-64	7,6	11,1	13,0	23,9	44,4	100,0
Totale						
15-29	3,0	19,6	11,2	18,4	47,8	100,0
15-64	3,7	20,1	8,5	14,7	53,0	100,0
Variazioni percentuali sul 2009						
Dipendente						
15-29	-1,1	-13,9	-3,4	-8,1	-2,0	-6,1
15-64	3,1	-4,1	-1,2	-2,3	0,5	-1,0
Indipendente						
15-29	1,1	-7,4	-12,2	-5,6	2,5	-2,2
15-64	1,3	-3,2	-0,2	-1,5	2,0	0,2
Totale						
15-29	-0,3	-13,4	-5,2	-7,6	-1,2	-5,5
15-64	2,2	-4,0	-0,8	-2,0	0,8	-0,7

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

Fra gli oltre 2,7 milioni di giovani fra i 15 e i 29 anni con un'occupazione dipendente, 895 mila, pari a circa un terzo, lavora con un contratto a tempo determinato (Tav. 2.7), mentre per il totale dei lavoratori 15-64enni tale quota è molto inferiore (1,8 su 17 milioni, pari al 12,8%). I giovani dipendenti a tempo determinato sono molto utilizzati nei servizi e nell'industria in senso stretto; considerando le percentuali per settore, osserviamo in particolare nel commercio e anche nell'industria in senso stretto una presenza maggiore in confronto ai lavoratori fra 15 e 64 anni (rispettivamente 18,1% e 17,4% per i giovani contro 12,4% e 14,6% per la classe d'età 15-64).

Proprio in questi due settori nel corso del 2010 si è verificata una forte perdita di contratti a tempo indeterminato fra i giovani (-12,6% nel commercio e -13,9% nell'industria in senso stretto); l'occupazione giovanile a tempo determinato diminuisce nell'industria (-5,5%), mentre aumenta nel commercio (+2,7%).

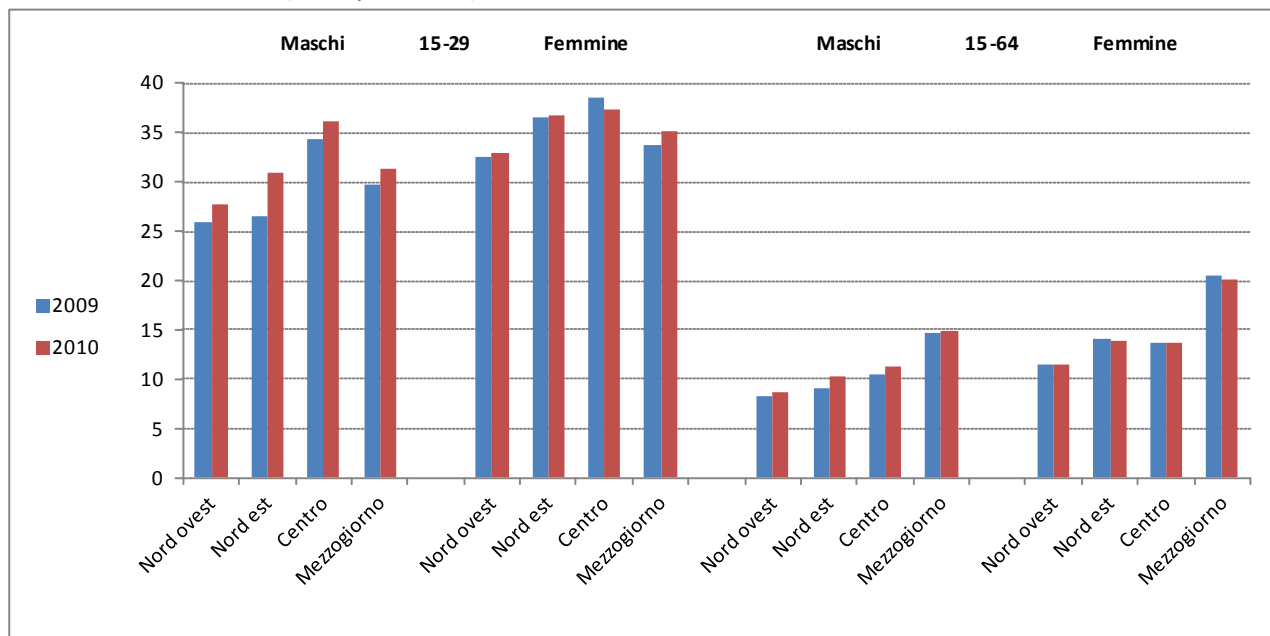
Tav. 2.7 - Occupati per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e classe di età. Anno 2010

Carattere dell'occupazione e classe d'età	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altre attività	Totale
Valori assoluti (in migliaia)						
Tempo determinato						
15-29	33	156	76	162	468	895
15-64	226	319	164	269	1.197	2.175
Tempo indeterminato						
15-29	29	441	219	330	805	1.823
15-64	200	3.607	1.030	1.726	8.301	14.864
Totale						
15-29	62	597	295	492	1.273	2.719
15-64	426	3.926	1.194	1.996	9.498	17.039
Valori percentuali						
Tempo determinato						
15-29	3,7	17,4	8,5	18,1	52,2	100,0
15-64	10,4	14,6	7,5	12,4	55,0	100,0
Tempo indeterminato						
15-29	1,6	24,2	12,0	18,1	44,2	100,0
15-64	1,3	24,3	6,9	11,6	55,8	100,0
Totale						
15-29	2,3	22,0	10,9	18,1	46,8	100,0
15-64	2,5	23,0	7,0	11,7	55,7	100,0
Variazioni percentuali sul 2009						
Tempo determinato						
15-29	-1,3	-5,5	-2,4	2,7	-1,7	-1,7
15-64	6,1	1,0	4,4	3,9	0,0	1,5
Tempo indeterminato						
15-29	-0,9	-16,5	-3,7	-12,6	-2,2	-8,1
15-64	0,0	-4,5	-2,0	-3,2	0,6	-1,3
Totale						
15-29	-1,1	-13,9	-3,4	-8,1	-2,0	-6,1
15-64	3,1	-4,1	-1,2	-2,3	0,5	-1,0

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

L'incidenza del lavoro a tempo determinato sul totale dell'occupazione dipendente (Fig. 2.5), superiore per le donne in tutte le aree del Paese, mostra una crescita nel 2010 maggiore per gli uomini, in particolare nel Nord est, mentre per le giovani donne si verifica solo un lieve aumento; si osserva, anzi, nelle regioni del Centro, un calo dell'incidenza. Per la popolazione in età lavorativa, invece, l'incidenza del lavoro a tempo determinato cresce negli uomini, mentre tra le donne si assiste a un lieve calo.

Fig. 2.5 - Incidenza del lavoro a tempo determinato dei giovani e degli occupati 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica. Anni 2009 - 2010 (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

2.5 - Il part time

Nel 2010, 640 mila su circa 3,3 milioni di giovani occupati, pari al 19,4%, sono impiegati in un lavoro a tempo parziale (Tav. 2.8), contro il 14,8% degli occupati fra 15 e 64 anni (3,332 su 22,496 milioni). E' quindi una tipologia di orario molto utilizzata per l'occupazione giovanile, in particolar modo nel terziario, che assorbe circa il 90% del part time.

Confrontando le quote di impiego dei giovani con quelle dell'intera popolazione in età lavorativa, possiamo osservare una maggiore presenza dei giovani nel commercio, sia con contratti a tempo parziale (21,5% contro 16,7%) che a tempo pieno (17,7% contro 14,3%) e nelle costruzioni con contratti a tempo pieno (13,1% contro 9,4%). Al contrario, i giovani sono meno impiegati nelle altre attività dei servizi (escluso il commercio) con contratti full time (43% contro 50,3%), nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni con contratti part time; in agricoltura i giovani hanno un'incidenza lievemente minore per entrambe le tipologie di orario di lavoro.

La perdita di occupazione registrata nel 2010 fra i giovani è spiegata interamente dalla dinamica negativa dei contratti a tempo pieno (-220 mila, pari a -7,7%), in particolare nell'industria in senso stretto e

nel commercio, mentre il part time fra i giovani continua ad aumentare, soprattutto nel settore delle costruzioni.

Tav. 2.8 - Occupati per settore di attività economica, tipologia di orario di lavoro e classe di età. Anno 2010

Tipologia di orario e classe di età	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altre attività	Totale
Valori assoluti (in migliaia)						
Tempo pieno						
15-29	86	609	349	470	1.141	2.655
15-64	756	4.228	1.798	2.743	9.640	19.164
Tempo parziale						
15-29	12	37	18	138	435	640
15-64	83	305	105	555	2.283	3.332
Totale						
15-29	98	646	367	608	1.576	3.295
15-64	839	4.533	1.904	3.298	11.923	22.496
Valori percentuali						
Tempo pieno						
15-29	3,2	22,9	13,1	17,7	43,0	100,0
15-64	3,9	22,1	9,4	14,3	50,3	100,0
Tempo parziale						
15-29	1,8	5,8	2,9	21,5	68,0	100,0
15-64	2,5	9,2	3,2	16,7	68,5	100,0
Totale						
15-29	3,0	19,6	11,2	18,4	47,8	100,0
15-64	3,7	20,1	8,5	14,7	53,0	100,0
Variazioni percentuali sul 2009						
Tempo pieno						
15-29	-1,5	-14,1	-6,1	-10,7	-3,4	-7,7
15-64	1,2	-4,2	-0,9	-3,2	-0,1	-1,5
Tempo parziale						
15-29	9,3	0,4	13,4	5,0	4,9	5,0
15-64	12,9	-0,3	0,5	4,5	5,1	4,5
Totale						
15-29	-0,3	-13,4	-5,2	-7,6	-1,2	-5,5
15-64	2,2	-4,0	-0,8	-2,0	0,8	-0,7

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

Tra i giovani che lavorano part time una quota prevalente preferirebbe un impiego a tempo pieno: ciò accade nel 65,7% dei casi e nel Mezzogiorno questa quota sale al 77,2% (Tav. 2.9). Nel Nord oltre un terzo delle donne sceglie di lavorare con un orario ridotto, mentre nel Mezzogiorno ciò accade solo per meno di una donna su cinque. Anche fra gli uomini, nel Nord si osserva una maggior propensione a non voler

lavorare a tempo pieno, rispetto al Mezzogiorno, dove in oltre l'80% dei casi gli uomini lavorano part time in mancanza di un'occupazione full-time.

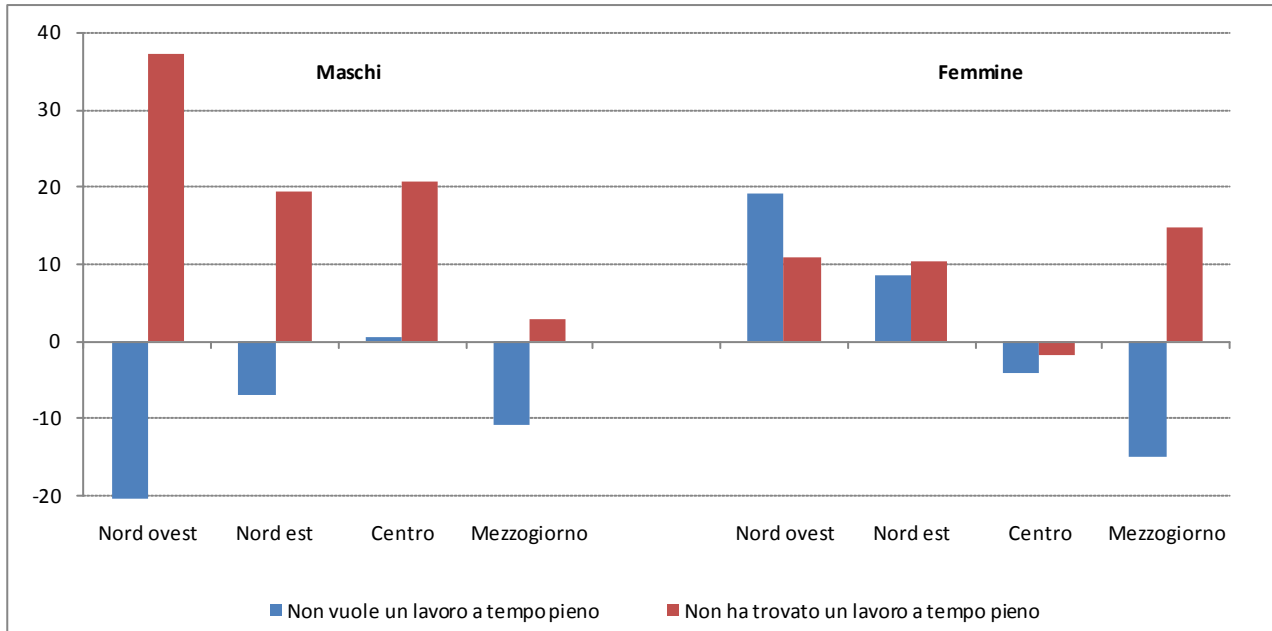
Tav. 2.9 - Giovani 15-29 anni per motivo dell'occupazione a tempo parziale, per sesso e ripartizione geografica. Anno 2010

Sesso e ripartizione geografica	Non vuole un lavoro a tempo pieno	Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	Altro	Totale
Valori assoluti (migliaia)				
Maschi	43	141	20	204
Nord ovest	13	33	5	51
Nord est	10	19	5	34
Centro	11	31	4	46
Mezzogiorno	9	58	6	72
Femmine	120	279	36	436
Nord ovest	44	74	12	129
Nord est	27	43	8	79
Centro	25	63	8	96
Mezzogiorno	25	100	8	132
Maschi e Femmine	164	420	56	640
Nord ovest	57	106	17	180
Nord est	37	62	14	113
Centro	36	94	12	142
Mezzogiorno	33	158	13	204
Valori percentuali				
Maschi	21,2	69,1	9,7	100,0
Nord ovest	26,0	63,9	10,1	100,0
Nord est	30,3	54,3	15,5	100,0
Centro	23,6	68,2	8,2	100,0
Mezzogiorno	11,9	80,4	7,8	100,0
Femmine	27,6	64,1	8,3	100,0
Nord ovest	33,9	57,2	9,0	100,0
Nord est	34,3	55,2	10,5	100,0
Centro	26,1	65,2	8,7	100,0
Mezzogiorno	18,7	75,4	5,9	100,0
Maschi e Femmine	25,6	65,7	8,7	100,0
Nord ovest	31,6	59,1	9,3	100,0
Nord est	33,1	54,9	12,0	100,0
Centro	25,3	66,2	8,5	100,0
Mezzogiorno	16,3	77,2	6,6	100,0

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

Rispetto al 2009, aumentano i giovani che lavorano part time in mancanza di una opportunità full time, in particolare i maschi del Centro-Nord, con punte più elevate nel Nord ovest; in quest'ultima area si osserva invece un incremento delle donne che lavorano part time per scelta (Fig. 2.6).

**Fig. 2.6 - Giovani 15-29 anni per motivo dell'occupazione a tempo parziale, per sesso e ripartizione geografica. Anno 2010
(Variazioni tendenziali annue percentuali)**



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Istat, RCFL

3 - I giovani e l'occupazione: strategie e misure adottate in Europa *

Le difficoltà che i giovani hanno incontrato nei decenni passati nel guadagnare una posizione soddisfacente nel mercato del lavoro si sono decisamente aggravate negli anni più recenti, mostrando come siano le giovani generazioni quelle che portano sulle spalle una parte determinante del peso della recente crisi occupazionale. Già la strategia di Lisbona aveva prestato una attenzione specifica all'occupazione giovanile, considerando come strutturali per molti paesi europei i problemi connessi alla difficoltà dei giovani nelle transizioni, a cominciare da quella tra scuola e lavoro. Fin dal 2005 molti Stati erano stati oggetto di raccomandazioni specifiche (CSR) o avevano ricevuto *Points To Watch* (PTW) relativi alla necessità di adottare misure per facilitare le transizioni verso il lavoro, rafforzare l'efficacia dei Servizi per il lavoro, migliorare la capacità di integrazione dei giovani immigrati, promuovere riforme nel campo dell'istruzione e della formazione, ridurre gli abbandoni scolastici e contrastare la segmentazione dei mercati del lavoro. Nel 2010 sono circa 4 milioni in più, rispetto al 2007, i giovani disoccupati nell'area OCSE; in Europa nello stesso arco di tempo le persone con meno di 25 anni in cerca di lavoro sono aumentate di 1.120 mila, mentre nel nostro paese nel 2010 c'erano quasi 100.000 giovani in cerca di lavoro in più rispetto a tre anni prima. Il fatto che la disoccupazione giovanile sia in Europa due o tre volte più alta di quella registrata per le altre fasce di età indica che i giovani occupano una posizione specifica nel mercato del lavoro e che incontrano difficoltà sostanziali per le quali è indispensabile adottare interventi ad hoc; in molti paesi anche la tutela prevista per i giovani in cerca di lavoro conosce forme meno robuste di quanto non avvenga invece per coloro che sono inseriti da più tempo nel mercato del lavoro.

Le nuove *Guidelines Europee (EGL)* focalizzate sull'occupazione indicano agli Stati membri la necessità di accrescere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro per poter raggiungere entro il 2020 gli obiettivi occupazionali che sono stati definiti (*EGL 7*); una specifica attenzione viene anche riservata a rendere maggiormente efficaci i percorsi di primo inserimento e le caratteristiche dell'istruzione e della formazione iniziale, comprese le diverse forme di apprendistato (*EGL 8*).

La situazione più difficile, secondo i principali studi internazionali, è quella dei giovani poco qualificati e in particolare quella di chi non ha neppure conseguito una qualifica; si tratta spesso di persone che sperimentano lunghi periodi di ricerca di lavoro, poco fruttuosi anche in termini di qualità delle posizioni raggiunte, di durata dell'occupazione e con prospettive molto modeste di miglioramento. Un ingresso nel mercato del lavoro particolarmente accidentato ed insoddisfacente rischia di produrre cattive conseguenze che si faranno sentire a lungo nella vita lavorativa e sociale dell'individuo, pregiudicando la disposizione ad investire sul miglioramento delle proprie competenze, la capacità di interagire positivamente all'interno dei collettivi di lavoro in cui ci si trova inseriti, aumentando il rischio di povertà, dando luogo a vere e proprie "cicatrici" di disagio personale e sociale.

Per quanto la situazione occupazionale dei giovani sia differente da paese a paese, in Europa emergono comunque problemi ricorrenti, che vengono affrontati con un ventaglio di misure analoghe,

* Di Diana Gilli (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale)

anche se opportunamente calibrate sulle specificità dei diversi contesti. Organismi internazionali, tra cui l'Employment Committee (EMCO), hanno ampiamente lavorato sulla questione, anche elaborando documenti e rassegne tematiche di supporto alla valutazione degli strumenti adottati ed allo scambio di esperienze tra Paesi, particolarmente nel recente periodo.

Un primo gruppo di misure tra quelle adottate più recentemente riguarda i sistemi di istruzione e relativi interventi di riforma orientati a migliorare l'occupabilità dei giovani. Queste riforme comprendono in molti casi misure per migliorare la qualità dell'istruzione, la qualificazione dei docenti (ad esempio in Svezia è stato introdotto un nuovo corso universitario per la formazione degli insegnanti ed un nuovo sistema di valutazione del lavoro dei docenti nelle scuole), aumentando le scuole a tempo pieno, riducendo il numero di allievi per classe, introducendo sistemi di insegnamento basati sulla performance, integrando il sistema della formazione iniziale con quello della formazione continua, sviluppando nuovi curricula (ad esempio in Austria sono stati rafforzati moduli di sviluppo dell'imprenditorialità, di competenze sociali e di informatica per tutti gli allievi della formazione professionale). Il rafforzamento dell'istruzione superiore e post-universitaria è stato adottato in diversi Paesi, così come incentivi per la frequenza a corsi di formazione richiesti dal mondo produttivo. In Austria, Estonia, Finlandia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo e Svezia sono state realizzate azioni per richiamare nei percorsi formativi i giovani che avevano abbandonato prima del conseguimento del diploma. ["Italia 2020". Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro](#) è tra le iniziative segnalate a livello europeo tra quelle di maggiore rilievo.

In molti Stati europei l'apprendistato è considerato lo strumento principale per facilitare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro e nei cosiddetti "paesi dell'apprendistato" (Austria, Germania e Svizzera) si registrano livelli molto più contenuti di disoccupazione giovanile; per facilitare la creazione di opportunità di apprendistato durante la recessione, alcuni Paesi hanno aumentato gli stanziamenti per la componente formativa, come in Finlandia, Francia, Italia e Svezia¹. L'Irlanda ha sostenuto con incentivi la diffusione di posti per ragazze apprendiste, mentre l'Austria ha sottoscritto con i partner sociali un accordo per elevare il numero di contratti offerti. Sono anche state adottate o pianificate riforme complessive del sistema dell'apprendistato, come a Cipro, in Lituania, in Romania, in Svezia, dove si sta sperimentando un apprendistato di livello secondario superiore.

Un altro importante insieme di misure è rivolto a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro giovanile. Tra i soggetti più impegnati in questo campo ci sono i Servizi per il lavoro, che in molti Stati europei vengono indirizzati ad intensificare gli interventi per l'integrazione dei giovani, con particolare attenzione a quelli più svantaggiati, specie attraverso il potenziamento dei servizi a distanza (Spagna) e quelli di orientamento, come in Belgio, Repubblica Ceca, Lituania, Svezia e Finlandia; in quest'ultimo paese è stato accresciuto, negli anni della crisi, il numero di orientatori e consulenti specializzati nel target giovanile ed il supporto per percorsi di apprendistato. A livello operativo il ruolo dei Servizi per il lavoro è quello di supportare – anche individualmente – i giovani clienti/utenti a superare specifiche barriere d'ingresso nel mercato del lavoro. I risultati di diversi studi in proposito mostrano come si tratti nella

¹ Emco Reports, Issue 5, November 2010, Ad hoc Group report on the 2010 thematic review, "Policies to support youth".

maggior parte dei casi di difficoltà connesse a fattori che si estendono dalle caratteristiche individuali (come le qualifiche conseguite e le competenze possedute, la poca fiducia in se stessi, insufficienti strategie nella ricerca del lavoro, scarse informazioni sul mercato del lavoro, aspirazioni ed atteggiamenti non sempre realistici, ecc.), a fattori ambientali (connessi alle caratteristiche socio-economiche e culturali della famiglia, alle origini etniche, all'età, alle reti di amicizia e al contesto sociale frequentato), fino a toccare gli aspetti strutturali e congiunturali del mercato del lavoro e quelli istituzionali, come il sistema di protezione sociale e quello dei servizi per il lavoro. Diverse valutazioni dell'Ocse indicano che i programmi di assistenza alla ricerca di lavoro sono tra i più convenienti sotto il profilo economico per i giovani ritenuti pronti per lavorare. Un altro approccio è quello adottato nel Regno Unito, dove vengono garantite misure di politica attiva (*Future Jobs Fund*) ai giovani svantaggiati in tempi più precoci rispetto alle altre tipologie di disoccupati. In Ungheria, in Grecia e a Cipro è stato potenziato il sistema di sostegno per migliorare l'educazione e formazione professionale di base di giovani svantaggiati, compresi i disabili.

Il sostegno formativo e operativo allo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile è un altro mezzo adottato in diversi Stati europei (la rassegna realizzata dall'Emco menziona a questo proposito quanto avviato in Grecia, Spagna, Finlandia e Lituania, rilevando anche incentivi al microcredito per giovani). Per facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro vengono anche molto utilizzati schemi di esperienze di lavoro, come riferiscono gli analisti nazionali della Bulgaria, dell'Estonia, della Grecia, dell'Irlanda e della Repubblica Slovacca. A Malta ed in Finlandia vengono sperimentati sistemi "outreach", che tentano di attirare verso i Servizi per il lavoro i giovani inattivi e quelli demotivati; a questo scopo vengono utilizzati strumenti ed iniziative capaci di suscitare interesse tra i ragazzi, come proiezioni di film, concerti, avvenimenti sportivi e programmi televisivi. In altre regioni si investe sulla mobilità geografica dei giovani, contribuendo alle spese di spostamento, di alloggio, di iscrizione a corsi all'estero (Germania, Portogallo, Finlandia, Lituania, Romania e altri). Per quanto riguarda l'Italia, la manovra finanziaria approvata nel luglio di quest'anno ha introdotto un regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile ed i lavoratori in mobilità ([Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98. Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria](#), convertito nella L.111/2011) per favorire i giovani che intraprendano una nuova attività; la norma, modificando il precedente regime fiscale dei Contribuenti minimi, attribuisce una imposta sostitutiva al 5% per una durata di 5 anni di attività o fino al compimento dei 35 anni di età. Un pacchetto di misure coordinate dal Ministero italiano per la gioventù prevede anche un finanziamento agevolato fino a 25mila euro, dedicato agli studenti **universitari** che intendono apprendere una lingua straniera, fare un master o un dottorato per coprire fino al 70% delle spese dedicate al miglioramento delle competenze dei giovani.

Affrontando l'ampia gamma di incentivi per i datori di lavoro che assumono giovani, si spazia dal Belgio, dove sono stati recentemente introdotti sussidi specifici per l'assunzione di persone che non hanno conseguito un diploma (il Piano *Win-Win* del 2010), alla Svezia, in cui si insiste maggiormente su quanti hanno alle spalle un periodo di ricerca infruttuosa di lavoro più lungo degli altri, alla Germania, dove una specifica attenzione è riservata a chi assume giovani under 25 in cerca di lavoro da più di 6 mesi, modulati a seconda dei fabbisogni di integrazione che possono coprire un massimo di 12 mesi. L'impegno attivo dei datori di lavoro è fondamentale nel contesto attuale di prudenza verso il futuro e di incertezza sulle nuove assunzioni; molti schemi si basano proprio sulla considerazione che i sussidi possano essere decisivi per incoraggiare i datori di lavoro ad assumere giovani disoccupati poco qualificati. Nel Regno Unito incentivi al

reclutamento sono disponibili per contratti di almeno 16 ore settimanali e 26 settimane di lavoro; in Ungheria si guarda specialmente alla coerenza tra qualifiche possedute e occupazione offerta per la durata di almeno un anno; in Portogallo sono incentivate le trasformazioni di contratti a termine in posizioni a tempo indeterminato. In Italia, nell'estate 2011 INPS, ABI e Ministero della Gioventù hanno presentato il nuovo pacchetto di misure "*Diritto al Futuro*", volto a combattere le discriminazioni" e favorire l'inserimento strutturato dei giovani precari nel mondo del lavoro, attraverso fondi di garanzia per l'accesso al credito e al mutuo prima casa e tramite bonus per assunzioni a tempo indeterminato; le imprese potranno fare conto su un [fondo](#) gestito direttamente dall'Inps, richiedendo 5 mila euro da utilizzare per la stabilizzazione di giovani genitori disoccupati, precari e donne che abbiano abbandonato il lavoro dopo la gravidanza. Si tratta di un servizio fruibile senza burocrazia, con possibilità di accesso telematico e lo sblocco dell'incentivo il giorno successivo alla domanda. Schemi di riduzione dei contributi sociali o delle imposte vengono utilizzati in molti paesi, come Spagna, Ungheria, Romania, Portogallo e Svezia. In Ungheria il Programma *Start* prevede anche crediti dei contributi sociali per i datori che offrono in inserimento a giovani con insufficienti qualificazioni o esperienza lavorativa.

In molti paesi europei il disegno e l'implementazione delle misure a favore dell'occupazione giovanile avviene con il contributo di altri soggetti, attraverso forme di consultazione tripartita ed il dialogo sociale. Ciò si verifica, ad esempio, a Cipro, in Grecia, in Irlanda, in Lettonia, in Lituania, nei Paesi Bassi, nella repubblica Slovacca; in quest'ultimo caso la *governance* prevede, oltre all'intervento dei livelli regionali e centrali, quello del Consiglio per l'istruzione e la formazione professionale. Molto frequentemente, ed anche nel nostro paese, le misure connesse all'apprendistato coinvolgono il partenariato sociale, così come in diversi contesti nazionali è previsto il coinvolgimento delle organizzazioni dei giovani.

Il supporto alle misure per i giovani viene assicurato non di rado dal Fondo sociale europeo, specie per quanto si riferisce alla formazione e all'integrazione sociale e professionale delle giovani generazioni, ma anche nel potenziamento di servizi di orientamento, di schemi per facilitare le esperienze di lavoro e per sostenere il miglioramento dell'occupabilità di giovani poco qualificati e minacciati da rischi di lunga disoccupazione; stime della Commissione Europea riferiscono che più del 40% degli importi disponibili nel quadro del FSE è dedicato al segmento giovanile, comprendendo in questo quadro anche il sostegno all'imprenditoria dei giovani.

4 - Il sistema dell'istruzione e della formazione professionale *

4.1 - Il rilancio della cultura tecnica e professionale

Negli ultimi anni, il sistema italiano dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale sta conoscendo una stagione di grande rinnovamento e di grande impegno per i soggetti del partenariato istituzionale. In termini di offerta sono state introdotte importanti modifiche strutturali sia nel panorama del secondo ciclo, con i nuovi ordinamenti degli istituti tecnici e degli istituti professionali di Stato, sia con la riorganizzazione dell'offerta terziaria non accademica. In questo contesto di riforme - rilanciato da una serie di documenti di indirizzo politico¹ - si colloca l'attuale passaggio dalla fase sperimentale alla messa a sistema dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IFP), di cui il presente contributo si propone di tracciare una breve illustrazione degli elementi di successo che possano dare conto del potenziale educativo, formativo, occupazionale e motivazionale di questa giovane componente del sistema educativo di istruzione e formazione. In via preliminare ci si propone di ripercorrere alcuni elementi caratterizzanti, nella struttura e nei primi risultati, di un sistema probabilmente oggi ancora molto lontano dalla conoscenza e dalla considerazione che meriterebbe, per poi concludere con una panoramica del percorso istituzionale realizzato in vista delle tappe future che attendono il sistema della IFP per il definitivo passaggio a nuovo ordinamento.

4.2 - L'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) regionale nella riforma del secondo ciclo

A partire dal quadro istituzionale e normativo ridisegnato a seguito della riforma costituzionale del 2001, e nello specifico, dalla Legge 53/03 e dai successivi decreti attuativi (in particolare i decreti legislativi 76, 77 e 226 del 2005), nell'ambito del secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione, prende corpo una nuova articolazione del sistema educativo: il sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale. Prima della riforma Moratti la Formazione Professionale regionale rappresentava un ambito formativo esterno al sistema scolastico di Istruzione dalle finalità meramente orientate allo sviluppo di competenze per l'inserimento lavorativo. Nel quadro della riforma dell'intero sistema dell'istruzione, la vecchia formazione professionale regionale ha lasciato il posto a un canale nuovo, chiamato a dare ai propri allievi un'impronta educativa e culturale propria e di pari dignità rispetto al sistema dei licei e degli istituti tecnici e professionali di Stato. Il sistema di Istruzione e quello della IFP regionale condividono infatti un

* Di Lucia Scarpitti e Andrea Simoncini (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.G. per le politiche attive e passive del lavoro)

¹ "Libro Bianco. La vita buona nella società attiva" del Ministero del Lavoro, il documento "Italia 2020: piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento continuo e lavoro", congiuntamente elaborato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e l'Intesa raggiunta tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali, recante le "Linee guida per la formazione nel 2010", del febbraio 2010.

comune Profilo Educativo, Culturale e Professionale (PECuP) e devono garantire un nucleo omogeneo di risultati di apprendimento al termine dei percorsi. In questo contesto anche l'obbligo scolastico sancito dalla costituzione e l'antecedente obbligo formativo sono stati rimodellati e ampliati con l'introduzione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età e, successivamente, con l'innalzamento a sedici anni dell'obbligo di istruzione. Completa il quadro normativo il recente dispositivo che consente l'assolvimento dell'obbligo di istruzione anche attraverso l'apprendistato a partire dal quindicesimo anno di età.

Tutti i ragazzi hanno quindi l'obbligo di istruzione per almeno 10 anni e cioè fino a 16 anni di età e, in relazione al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, sono tenuti a proseguire gli studi per conseguire un diploma o una qualifica professionale entro il compimento dei 18 anni. Tale sistema è finalizzato a contrastare la dispersione scolastica e formativa ed il fenomeno della disoccupazione dei giovani.

Dopo aver concluso la scuola media inferiore, gli studenti possono esercitare il diritto-dovere e, contestualmente, assolvere l'obbligo di istruzione:

- presso una scuola media superiore (licei, istituti tecnici, istituti professionali di Stato),
- attraverso un percorso di istruzione e formazione professionale di competenza regionale che consente il conseguimento di una qualifica professionale triennale o un diploma professionale quadriennale,
- con un contratto di apprendistato, a partire dal quindicesimo anno di età, per la qualifica e per il diploma professionale come ridisegnato nel recente Testo Unico (decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167).

La *ratio* che unifica e accomuna il susseguirsi delle riforme operate in questi anni per il rilancio della cultura tecnica e professionale si concentra su almeno tre elementi caratterizzanti e ricorsivi:

- l'orientamento a superare la separatezza tra la dimensione della cultura e del sapere da un lato e quella del lavoro e del fare dall'altro, favorendo il più possibile tutte le forme di alternanza scuola/formazione-lavoro e l'"apprendimento in situazione". Si riconosce così al lavoro un quoziente educativo e formativo proprio, riservando, nell'ambito dei percorsi di professionalizzazione, la massima attenzione a tutte le componenti culturali, trasversali, organizzative e relazionali, in grado di arricchire e rendere i livelli di qualificazione più rispondenti ai reali fabbisogni del mondo del lavoro e adeguati ai ricorrenti mutamenti organizzativi e produttivi;
- l'obiettivo di puntare a un sistema educativo plurale e sussidiario a "responsabilità diffusa", fondato sull'autonomia delle scuole e sul protagonismo dei territori, ove concorrono competenze statali e regionali e dove, a fianco alle istituzioni scolastiche, agiscono le istituzioni della formazione professionale regionale;
- il proposito di coniugare, attraverso il sistema dei crediti, la pluralità dell'offerta attraverso un processo di forte personalizzazione dei percorsi e degli apprendimenti, a garanzia della reversibilità delle scelte e del riconoscimento sostanziale delle competenze, a prescindere dai relativi contesti o percorsi di apprendimento (formali, non formali e informali).

4.3 - Il profilo culturale, educativo e professionale dell'Istruzione e Formazione Professionale

Come già accennato, l'Istruzione e Formazione Professionale regionale si articola in percorsi di durata triennale finalizzati al conseguimento della qualifica professionale e in percorsi di durata quadriennale finalizzati al conseguimento del diploma professionale, anche secondo una logica di continuità verticale. In particolare:

1. la qualifica professionale consente l'assolvimento del diritto dovere e l'acquisizione di competenze e saperi, per un inserimento attivo nel mondo del lavoro e delle professioni, e permette il proseguimento del percorso formativo ai fini del conseguimento del diploma professionale;
2. il diploma professionale consente l'assolvimento del diritto dovere e l'acquisizione di competenze e saperi necessari per un inserimento attivo nel mondo del lavoro e delle professioni in funzioni tecniche.

Al fine di valorizzare pienamente le opportunità offerte dall'apprendimento in assetto lavorativo per gli studenti che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età, i percorsi di istruzione e formazione professionale possono essere svolti, o proseguire a partire dal secondo anno di corso, attraverso l'apprendistato, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione.

L'Istruzione e Formazione Professionale comprende altresì il corso annuale integrativo che consente di sostenere l'esame di Stato, utile anche ai fini dell'accesso agli Istituti Tecnici Superiori, all'alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché all'università. Qualifiche e diplomi professionali, di competenza delle Regioni e Province autonome, vengono conseguiti presso le istituzioni formative, ovvero presso gli istituti professionali in regime di sussidiarietà.

Ai fini della leggibilità e trasparenza a livello nazionale e comunitario del sistema di Istruzione e Formazione Professionale, da parte del mondo del lavoro e delle professioni, la cornice nazionale, in corso di consolidamento, mette a disposizione delle Regioni e Province autonome, titolari della legislazione e della programmazione in materia, un Repertorio nazionale di 21 qualifiche triennali e 21 diplomi quadriennali classificati per le seguenti sette aree professionali (individuate a partire dai sistemi di classificazione statistica delle attività economiche e delle professioni):

1. Agro-alimentare;
2. Manifattura e artigianato;
3. Meccanica, impianti e costruzioni;
4. Cultura informazione e tecnologie informatiche;
5. Servizi commerciali;
6. Turismo e sport;
7. Servizi alla persona.

I percorsi di istruzione e formazione professionale sono dotati di una propria identità educativa, culturale, professionale, metodologica e organizzativa e sono caratterizzati da standard formativi minimi,

assunti come risultati di apprendimento descritti per competenze, abilità e conoscenze (secondo quanto previsto dal Quadro europeo delle qualificazioni, *European Qualifications Framework - EQF*), in una logica di pari dignità con il sistema dell'istruzione secondaria superiore. In tal senso e nella prospettiva dello spazio europeo di istruzione e di formazione professionale (*Vocational Educational Training*) durante l'intero arco della vita, l'Istruzione e Formazione Professionale considera il lavoro e la tecnica nei termini di "giacimenti culturali" e "forma pedagogica" in cui la componente professionale non consiste nella mera acquisizione di procedure esecutive, ma sottende e favorisce la crescita armoniosa della persona, in modo da condurla alle mete della piena cittadinanza, dell'apprezzamento e della pratica della cultura come patrimonio dell'uomo, dell'esplorazione delle proprie vocazioni e attitudini, dello sviluppo e del perfezionamento dei propri ruoli sociali e professionali in relazione con gli altri, in una prospettiva di rispetto, di responsabilità e di solidarietà.

4.4 - La sperimentazione dei percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale: un bilancio conclusivo

Dopo un decennio di sperimentazioni, a partire dai percorsi dell'obbligo formativo del cosiddetto Pacchetto Treu, di cui la IFP rappresenta l'evoluzione normativa e istituzionale, il sistema educativo italiano si trova oggi ad accogliere al proprio interno un segmento dell'offerta di istruzione e formazione sempre meno marginale, nei numeri, ed esclusivo, nella tipologia dei target dello svantaggio, dell'insuccesso e della dispersione. Una componente che si è fatta filiera consistente nei numeri e identitaria negli statuti pedagogici, cognitivi, organizzativi e di ordinamento. Basti ricordare a tal proposito che, in controtendenza, rispetto all'istruzione tecnica e professionale, il numero dei frequentanti della IFP è in costante e progressiva crescita: a livello nazionale la fase sperimentale si è avviata nel 2003-2004 con 25.000 iscritti e nel 2010-2011 si sono superati i 179.000 pari a oltre il 7% degli iscritti in diritto-dovere. Così come cresce, negli anni, la quota dei quattordicenni iscritti ai percorsi di IFP (38%) a testimonianza di un'attrattività dei percorsi capace di traguardare e sopravanzare l'idea originaria di un "*école de la deuxième chance*".

Per quanto concerne le tipologie dell'offerta e la configurazione dei sub-sistemi regionali esistenti, le analisi qualitative svolte in questi anni da ISFOL disegnano un quadro variegato di esperienze e di modelli che si sviluppano a partire dalla polarità tra la formazione professionale integrale e la formazione professionale integrata. La prima, con un percorso tendenzialmente strutturato all'interno della formazione professionale; la seconda, volta a potenziare la scuola con un apporto di qualificazione da parte della formazione professionale.

Infine un aspetto di specifico interesse nell'analisi dei percorsi di IFP riguarda la costruzione del Repertorio nazionale delle figure di riferimento che caratterizza il livello essenziale dell'offerta formativa unitaria del sistema di IFP. Nel corso della fase sperimentale si è potuto constatare come il maggior numero di qualificati a livello nazionale si sia concentrato su cinque figure: operatore del benessere (circa il 17% di qualificati), installatore manutentore impianti elettrici (circa il 15%), operatore della ristorazione (14%), operatore amministrativo segretariale (circa il 13%) e operatore meccanico di sistemi (circa il 12%).

La crescente attrattività dei percorsi di IFP trova le prime conferme e corrispondenze sia nel gradimento delle aziende, per i qualificati e diplomati nella IFP regionale nelle rilevazioni Excelsior, sia nei dati confortanti della prima indagine sugli esiti occupazionali dei percorsi triennali sperimentali, realizzata da ISFOL, da cui emerge che:

- a 3 mesi dal conseguimento della qualifica un giovane su due ha trovato il suo primo impiego e dopo tre anni la quota degli occupati sale al 59%;
- il 60% svolge un'occupazione coerente con il proprio percorso formativo;
- al termine del percorso un terzo dei partecipanti decide di svolgere un'altra esperienza formativa e dopo 3 anni un giovane su dieci sta ancora studiando.

Inoltre, a fronte delle confortanti evidenze statistiche appena richiamate in ordine alla crescita della domanda e ai primi risultati della sperimentazione, resta ancora tutto da esplorare, sia in ragione delle istanze di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica sia in vista del processo di attuazione del federalismo fiscale, la questione dei costi unitari e strutturali di questa filiera, che da primi approfondimenti appaiono annunciarsi apprezzabilmente contenuti.

Ferme restando fragilità, debolezze e contraddizioni di un sistema ancora in via di compimento, da un primo bilancio della fase sperimentale, è possibile condividere la valutazione complessiva recentemente espressa dall'ISFOL per cui la IFP *“ricopre un ruolo fondamentale nel favorire l'occupazione dei giovani ed ha anche, ma non solo, una rilevante funzione di recupero per i ragazzi con carriere scolastiche non lineari, demotivati e con una condizione socio-culturale caratterizzata spesso da disagio e a forte rischio di esclusione sociale. A questi giovani viene facilitata una professionalizzazione mirata ad un buon inserimento professionale che non esclude una rimotivazione verso l'apprendimento”*.

4.5 - Passaggio a nuovo ordinamento della IFP: stato dell'arte e prospettive di lavoro

Nel disegno di questo nuovo sistema educativo i due Accordi del 27 luglio 2011 rappresentano l'ultima e forse la più organica tappa di un lungo e articolato percorso di confronto interistituzionale per il passaggio a ordinamento della IFP, avviato con L'Accordo Stato-Regioni del 29 aprile 2010 e consolidato con l'Intesa del 16 dicembre 2010, nei suoi raccordi organici con i percorsi degli istituti professionali di Stato, a norma dell'articolo 13 della legge n. 40/2007, in cui vengono disciplinate le modalità per la realizzazione dei percorsi di IFP da parte degli istituti professionali in regime di sussidiarietà, secondo le modalità “integrativa” o “complementare” rimesse all'autonoma determinazione delle singole Regioni, nell'ambito di accordi territoriali da stipulare con i rispettivi Uffici Scolastici Regionali nel rispetto delle dotazioni organiche assegnate.

Nello specifico l'Accordo in Conferenza Unificata classifica l'offerta del sistema di Istruzione e Formazione Professionale per aree professionali, mentre l'Accordo Stato-Regioni riguarda gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale e:

- completa la definizione degli standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali caratterizzanti le figure nazionali di riferimento, ricomprendendole in un Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale, e definisce il format di descrizione delle figure nazionali di riferimento e i criteri metodologici di aggiornamento del Repertorio nazionale;
- determina gli standard minimi formativi delle competenze di base linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico-sociali ed economiche, tenendo conto delle competenze chiave del cittadino e di quelle riferibili agli assi culturali che caratterizzano l'obbligo di istruzione in coerenza con l'equivalenza educativa di tutti i percorsi del secondo ciclo;
- adotta i modelli e le relative note di compilazione di attestato di qualifica e diploma professionali e di attestazione intermedia.

Come già anticipato, le figure del Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione Formazione Professionale sono descritte in base ad un format che correla le competenze professionali caratterizzanti la figura con i processi e le attività di lavoro da un lato e con le abilità e le conoscenze dall'altro, in linea con il quadro logico e le definizioni previste nella Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualificazioni (EQF). Inoltre la sistematica connessione con le aree economiche professionali e i sistemi di classificazione statistica delle attività economiche e delle professioni e la correlazione delle competenze al processo di lavoro consentono:

- di rendere maggiormente trasparenti e quindi spendibili i risultati dell'apprendimento nel mercato del lavoro a livello italiano ed europeo;
- l'effettiva applicazione della norma che prevede la possibilità di esperire – anche nell'ambito del contratto di apprendistato – il diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale.

Si sono infatti rese "leggibili" in termini di processi di lavoro/attività, le competenze, abilità e conoscenze già identificate in esito ai percorsi. Ciò non soltanto rende più spendibili nel mercato del lavoro le competenze acquisite, ma consente anche di poter acquisire le suddette competenze (e quindi le relative qualifiche e diplomi) in situazione lavorativa.

Un decennio di Accordi, Intese, provvedimenti normativi e regolamentari testimoniano un lungo e complesso percorso, il forte investimento e l'intensa e leale collaborazione che le Regioni e Province Autonome e i due Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione hanno dedicato alla messa a regime del sistema di Istruzione e Formazione Professionale nella comune convinzione che la IFP possa rappresentare un fattore di grande rilevanza per la competitività, l'occupazione e il benessere sociale del Paese a partire da almeno due considerazioni tra loro collegate:

- le previsioni sull'occupazione e sui fabbisogni di competenze in Europa, stimati dal CEDEFOP al 2020, segnalano che la maggior parte dell'occupazione aggiuntiva richiederà alte qualificazioni e che molta di quella sostituiva si concentrerà su qualificazioni intermedie, soprattutto di natura tecnica e professionale. Il limite e la sfida competitiva dell'Italia per i prossimi anni si giocherà dunque sulla valorizzazione dei profili tecnici e professionali intermedi e superiori;
- la convinzione che l'Istruzione e Formazione Professionale costituisce, insieme con gli istituti tecnici e professionali di Stato, la base di quella filiera dell'istruzione e formazione tecnica e professionale che, proprio in funzione delle sfide del prossimo decennio, è sottoposta ad un profondo processo di riforma

che ne investe sia la struttura complessiva sia le singole componenti (istituti tecnici, istituti professionali, istruzione e formazione professionale, formazione tecnica superiore).

Importante per qualità e intensità appare l'accelerazione nella direzione della completa messa a regime del sistema. Un'accelerazione che si è potuta realizzare grazie alla proficua modalità di lavoro interistituzionale di alto profilo tecnico, che ha saputo coniugare i differenti livelli di governo e di competenza e le specifiche esigenze territoriali, con le istanze unitarie e nazionali di sistema quali elementi unificanti, qualificanti e mutuali della filiera dell'istruzione e formazione professionale, a vantaggio di una effettiva pluralità e arricchimento dell'offerta educativa per tutti i ragazzi e le loro famiglie.

5 - Nuovi percorsi di orientamento alla scelta formativa e professionale e politiche attive *

Nel momento in cui si affacciano al mondo del lavoro i giovani in generale e naturalmente le giovani donne devono poter trovare un quadro meno incerto sulle prospettive future. Va superato il dualismo iniquo e inefficiente del mercato del lavoro. Il sistema di istruzione ancora non garantisce conoscenze e competenze adeguate al nuovo contesto competitivo globale; ne va rafforzato il nesso con il mondo del lavoro e la riforma avviata deve poter rappresentare un volano di sviluppo della formazione. La riforma dell'apprendistato avviata dal Governo può utilmente conciliare attività di lavoro ed esperienze di studio. Vanno creati i presupposti per favorire la nascita di nuove aziende e per far crescere quelle esistenti, superando ove occorra una visione restrittiva della gestione familiare. Non è compito facile, perché riguarda la stessa cultura imprenditoriale del nostro paese. Si creerebbero le condizioni per consolidare la fiducia delle imprese, stimolare la capacità innovativa degli imprenditori, favorire il contributo dei giovani alla crescita dell'economia.

Teniamo conto che gli ultimi dati Istat al 30 ottobre ci segnalano che il tasso di disoccupazione dei giovani tra 15 e 24 anni scende al 27,4% (era il 27,9% un anno prima). L'indicatore diminuisce per gli uomini in tutte le ripartizioni, mentre per le donne, con l'eccezione del Nord-est, cresce diffusamente, con un picco del 44% nel Mezzogiorno. Nella classe tra 15 e 24 anni, il tasso di occupazione scende dal 20,5% al 19% del secondo trimestre 2011. La flessione riguarda sia gli uomini (dal 24,1% al 23%) sia le donne (dal 16,8% al 14,9%). Questi dati ci dicono che la questione giovanile deve trovare una priorità nelle scelte di sviluppo con una forte accento sulla popolazione femminile.

Il Piano Sacconi/Gelmini ha attrezzato una cabina di regia per mettere in collegamento i giovani con il mondo del lavoro già dai banchi di scuola, ristrutturare l'istruzione tecnico - professionale, promuovere le esperienze di alternanza scuola - lavoro, ripensare l'università dandole un profilo più professionalizzante, promuovere tra le imprese l'uso dei dottorati di ricerca, rilanciare i contratti di apprendistato, anche alla luce del provvedimento che ha anticipato l'apprendistato con percorsi formativi professionali concreti al 15° anno di età, e dare così un impulso a settori dove si richiedono nuove figure professionali.

L'obiettivo è mettere i giovani in condizione di fare scelte consapevoli per il loro futuro in anticipo rispetto a quanto avviene oggi soprattutto per il rischio di niente lavoro e niente studio, oppure tutti e due ma con poca convinzione. Far ripartire l'integrazione tra apprendimento e lavoro è fondamentale in un paese in cui si è creata nel tempo una frattura fra istituzioni educative e imprese, un fenomeno che ha generato due patologie: l'uscita precoce dal sistema educativo e l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro.

La crisi e il precariato sono ascrivibili anche ad una offerta formativa che non è calibrata su esigenze reali, scuola e università debbono uscire dalla loro autoreferenzialità e finalizzare l'offerta all'occupazione.

* Di Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità

Scuola, università, ricerca e imprese, dunque, devono cambiare, essere meno "autoreferenziali" e guardare di più alle imprese "senza che si gridi alla privatizzazione": le proiezioni al 2020 vedono l'Italia in una posizione di grave difficoltà rispetto alle prospettive occupazionali e di crescita e intanto le imprese segnalano la mancanza sul mercato di 180 mila tecnici intermedi.

Le sei linee del Piano Sacconi/Gelmini corrispondono ad azioni già in corso - ma su cui, per la prima volta, si crea una sinergia tra due Ministeri in collaborazione con le parti sociali per concordare e sviluppare azioni concrete. Intanto le università saranno finanziate per implementare i servizi di *placement*, di ricerca del lavoro e si cercherà di diffondere anche l'apprendistato per la alta professionalità e potranno usufruire di quest'ultimo anche i dottori di ricerca. A noi dunque non sfugge l'importanza di promuovere iniziative per studiare insieme e applicare i percorsi e gli strumenti formativi e professionali adatti per la governance che i nuovi lavori possono offrire alla platea dei giovani e delle donne che vogliono entrare e restare sul mercato del lavoro e quindi avere non solo un lavoro decente ma anche regolare, sperimentando tutte quelle tipologie contrattuali che possono rappresentare, comunque, lo strumento di inserimento al lavoro. Tant'è che su questo versante l'Ufficio della consigliera nazionale di parità investe risorse su progetti di implementazione del dialogo sociale sul territorio.

Peraltro i nuovi mestieri, compresi i lavori verdi, proliferano già adesso in rete e si è creato un network che ha scelto la via collaborativa: le piattaforme on line si trasformano in un luogo d'incontro per le nuove professionalità alla ricerca di progetti e idee condivise, una sorta di social facebook che diffonde con il passaparola le scelte ecologiche, condivide consigli su come cercare offerte di lavoro nei settori disponibili dei green jobs: energie rinnovabili, mobilità sostenibile, edilizia ecologica, progettazione ambientale, ecc. La green economy non è limitata ai settori hi-tech delle fonti rinnovabili. Attraverso la collaborazione con università, centri di ricerca, spinoff, bandi di concorso, progetti di formazione professionale, le piccole imprese devono poter contare su un network diffuso per lo sviluppo di tecnologie legate a differenti sistemi produttivi locali -edilizia, abbigliamento, moda, design, meccanica, profili professionali che si formano e si orientano e si incontrano a seconda delle esigenze del territorio. Il Piano per la formazione e conseguentemente il lavoro dei giovani e delle giovani donne rappresenta una grande opportunità sia culturale che concreta: infatti è necessario promuovere insieme alle parti sociali informazione e azione sui processi previsti dal Piano (facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, rilanciare l'istruzione tecnico professionale, rilanciare il contratto di apprendistato, l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza e alla salute sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dall'università la tutela pensionistica, ripensare il ruolo della formazione universitaria e aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro).

Il Piano Sacconi/Carfagna è l'altro braccio operativo integrato per l'occupazione femminile e anch'esso trova un approdo, anche di tipo legislativo, nella proroga di 24 mesi che il Collegato al lavoro ha previsto per una riforma complessiva dell'occupazione femminile. Si tratta di un Piano di azioni su politiche di genere integrate relative al lavoro, alla conciliazione, al welfare che presuppongono nella fase di realizzazione il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, istituzioni, parti sociali, tessuto produttivo, le stesse lavoratrici. Tra le cinque linee di azione due sono le linee maggiormente sviluppate anche in un'ottica particolarmente attenta alle giovani donne. Una è relativa all'*Osservatorio sulla*

contrattazione decentrata affidata alla Consiglieria nazionale di parità, che ha raccolto e consegnato alle parti sociali una ricca documentazione di nuove prassi e accordi territoriali su strumenti di conciliazione aderenti all'Avviso Comune sottoscritto dalle parti sociali il 7 marzo 2011. L'altra è dedicata ai lavori legati alla energia verde e rinnovabile e ad impostare un rapporto sistematico con le parti sociali per percorsi di riqualificazione professionale e creazione di nuove figure professionali che, attraverso un riferimento nazionale, può trovare a livello locale delle buone ragioni per avere e dare impulso all'occupazione femminile.

Anche per questo Piano è valido il modello operativo della programmazione locale con istituzioni, associazioni, organizzazioni sindacali, per sperimentarne la bontà e l'applicabilità con conseguente operatività nei Piani di zona dove si realizza la vera integrazione anche nell'uso delle risorse a disposizione. Significa sperimentare con accordi di cooperazione strategica a livello locale dei percorsi e l'adozione di strumenti previsti in una vera programmazione di piani operativi che rappresenti anche per giovani, donne e il sistema locale una opportunità che va sviluppata. Naturalmente è necessario applicare i progetti partendo dalla ricognizione delle risorse a disposizione, dalla scelta delle priorità condivisa e degli strumenti da adottare, misurarne l'impatto delle politiche attive e diffonderne le buone e nuove pratiche. Del resto, le occupazioni green sono già piuttosto diffuse e recenti ricerche ne hanno individuato almeno 54 tipologie, in particolare nelle energie rinnovabili. Tra queste, ingegneri ambientali, elettrici, elettronici, chimici, ma anche i venditori di pannelli fotovoltaici e pale eoliche, gli installatori e i tecnici specializzati, operatori di macchine miscelatrici, meccanici, saldatori, operatori di macchine a controllo numerico, esperti di avionica per ottimizzare il profilo delle pale eoliche, comprese posizioni più sfumate come quelle di contabili e trasportatori che lavorano per aziende "verdi" nonché supervisori di produzione in cantiere e responsabili della filiera produttiva industriale. Si è anche quantificato il numero di nuovi posti che dovrebbero crearsi da qui al 2020: saranno 9mila solo nel sud del paese, 12mila a livello nazionale, per arrivare all'importante cifra di 60mila 500, conteggiando quelli indiretti e temporanei. A patto ovviamente di dimostrarsi pronti a cogliere da protagonisti tutte le opportunità che questo settore potrà creare, soprattutto per un Paese come l'Italia a forte vocazione manifatturiera. Riportando i dati dell'ultimo rapporto del Worldwatch Institute, GSE ha evidenziato che a livello mondiale le previsioni lavorative nel settore della produzione di energia da fonti rinnovabili e la diversificazione delle fonti promettono una rapida crescita, con ben 2.100.000 addetti nell'eolico e 6.300.000 soltanto nella filiera del fotovoltaico, per l'anno 2030.

Le fonti rinnovabili e diversificate rappresentano il canale di maggior sostegno all'occupazione avendo creato, negli ultimi 5 anni, circa 2,3 milioni di posti di lavoro. In Italia, secondo uno studio dell'Ises, le energie rinnovabili avranno nei prossimi anni un impatto occupazionale netto compreso tra 60.000 e 70.000 nuovi addetti. Ad avanzare le promesse più rosee a livello nazionale è il settore eolico dove si attende addirittura un incremento di capacità installata di 12.000 MW al 2020. Ed è proprio con questa prospettiva che il Sottosegretario alle Attività produttive e delega all'energia Saglia ha accolto la proposta che gli abbiamo avanzato, di formalizzare un tavolo tecnico per realizzare un percorso (Lavori verdi e rosa) con GSE, parti sociali e Consiglieria di parità, per sviluppare un partenariato mirato ad intervenire soprattutto nel sud dell'Italia o comunque laddove si evidenzia una reale volontà di collaborazione, per creare percorsi di orientamento, formazione e occupabilità per giovani e donne.

Un altro aspetto che coinvolge l'impegno per l'occupabilità femminile è rappresentato dal Testo Unico sull'apprendistato (Legge n. 183 del 2010). Governo, parti sociali e Regioni, condividendone gli obiettivi, hanno dato un impulso straordinario con un accordo su una impostazione contrattuale strategica: un contratto per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, frenato per troppi anni da ostacoli che ne hanno impedito quello sviluppo disegnato già dalla Legge Biagi ovvero dal d.lgs. 276/2003. Con una semplificazione normativa agile, che resetta una complicata e barocca rete legislativa nazionale e locale iniziata fin dal 1955, la diffusione delle potenzialità di questa tipologia contrattuale sarà il volano e motore della nuova disciplina. Solo sette articoli spalmati su un testo organico incardinato su un dettato definitorio, seguito dalla disciplina generale comune alle tre tipologie previste, poi articolate, accompagnate dalla certificazione delle competenze, e in chiusura dalle disposizioni finali. Da una parte, la concertazione e la semplificazione della regolamentazione e, dall'altra, l'espressa possibilità di conseguire non solo una qualifica del sistema di istruzione e formazione, ma anche un diploma quadriennale regionale, contribuiranno ad una veloce e significativa diffusione del nuovo apprendistato di primo livello e quindi anche di una spinta concreta all'occupabilità giovanile e femminile. Il pallino è nelle mani delle Regioni, chiamate ad attivarsi per dare attuazione all'istituto, ma saranno soprattutto gli attori del mercato del lavoro che insieme alla società civile traghetteranno verso i giovani quella visione integrata scolastica/e luoghi del lavoro che li aiuterà a crescere sostenendoli nel poter chiarire le loro attitudini e vocazioni e il loro percorso formativo. L'unica via per assumere minorenni dovrà essere quella dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (prima "apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione") con il definitivo superamento del modello che certo consentiva di assumere giovani a partire dai 16 anni, ma all'unico fine dell'acquisizione di una qualificazione professionale, e non di un titolo scolastico utile per collocarsi nel mercato del lavoro o per proseguire il proprio percorso di formazione e istruzione. Una ottima opportunità dunque per quelle ragazze che possono così uscire dagli schemi di percorsi formativi predefiniti e comunque spesso discriminanti, alimentando la loro disponibilità, i loro talenti verso nuove professioni storicamente classificate come "maschili".

Stando all'indagine condotta dall'Ufficio studi della Camera di Commercio di Monza e Brianza, volta a conoscere meglio e valorizzare i mestieri tradizionali con particolare attenzione ai giovani, sono tante le professioni che si potrebbero elencare, fino ad ora appannaggio esclusivo dei maschi, e che ora, complice anche la crisi, coinvolgono sempre più l'universo femminile. Lo studio ha sorpreso per la novità di questi dati "al femminile" che aprono, invece, inediti scenari occupazionali certamente meno convenzionali e prevedibili: in Italia ci sono più di 4mila donne che svolgono il duro lavoro di fabbro o di camionista, i due mestieri in cui vistosamente il numero delle donne è in aumento. Che sia per interesse o per necessità, data l'emergenza di posti di lavoro tradizionalmente femminili dovuto alla recessione, sta di fatto che il fenomeno è significativo e impone alcune riflessioni sull'evoluzione professionale delle donne così impegnate, nella generalità dei casi, a cercare collocazioni e dignità di lavoro ovunque siano disponibili. I nuovi "fabbricanti donne" sono ben 2mila 380, il 5,1 % della categoria e ogni 10 nuovi artigiani, uno è donna. Le camioniste sono in tutto 1800, il 3,1% del totale e ogni 13 nuovi autotrasportatori iscritti nel 2010, uno è donna. Ma anche altri settori dell'artigianato tradizionalmente definito pesante stanno subendo una sorta di "rivoluzione". Basti pensare alle attuali 400 donne che fanno l'elettricista, il 3,2% del totale e ogni 18 nuovi elettricisti, uno è donna. Sono 1100 le tappezziere e restauratrici di mobili, ben il 14,5% del totale; ogni 5 nuovi tappezzieri, un è donna. Particolarmente significativi sono i numeri relativi al mestiere di

calzolaio: sono 300 le donne in questa categoria di artigiani, l'8% del totale, alle prese con puntine, martelli e colle. E quanto a chiodi e martelli, ma anche pialle e compensati, le donne falegname sono sempre più numerose e abili: se ne contano, infatti, 300, l'1,6% del totale e ogni 22 nuovi falegnami, uno è donna. Forse con rubinetti e guarnizioni le donne sono un po' meno a loro agio, ma diamo loro tempo. Al momento, secondo lo studio, questo lavoro è svolto da 140 signore, l'0,3% del totale.

Importante è, sempre in materia di apprendistato, la parte relativa all' "Apprendistato di alta formazione e di ricerca" che stabilisce, infatti, che questa forma di apprendistato può essere utilizzata anche "per il praticantato e per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali", dove c'è una alta percentuale femminile e che può rappresentare una opportunità, tra momento formativo, di cui questo contratto non sottovaluta la centralità, e il riconoscimento di una leva economica. Le potenzialità delle presenze femminili italiane sul mercato del lavoro rappresentano in termini economici una grande risorsa: l'apprendistato significa valorizzazione della professionalità del/della praticante, incentivo a migliorarsi, motore di una copertura previdenziale e assicurativa e veicolo di dialogo tra Università, istituzioni scolastiche e Ordini per strutturare percorsi formativi forti e per aiutare nella scelta del proprio futuro professionale.

Secondo i dati dell'*Osservatorio nazionale Terziario Donna*, le imprese guidate da donne² rappresentano il 67% delle donne a capo di aziende nel terziario, il 14% nell'industria e il 19% nell'agricoltura. Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa - quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 - si mette in evidenza come le imprese femminili si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono infatti cresciute del 2,1% (pari ad un saldo di 29.040 unità) a fronte di una crescita negativa (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità. Tra le imprese guidate da donne, i saldi maggiori si registrano nel Lazio (+6.638 unità), in Lombardia (5.310) e in Campania (3.248). Mentre, a livello settoriale, i progressi maggiori si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (+4.346 il saldo del periodo), del commercio (+4.129) e delle costruzioni (+4.016). In termini relativi, l'impulso più forte alla crescita dell'imprenditoria rosa nell'ultimo anno è venuto dalla componente più innovativa, quella delle società di capitale, cresciute nei 12 mesi del 18%. In lieve riduzione, invece, la componente più tradizionale delle imprese individuali (-0,48%). A metà dello scorso anno, le imprese femminili erano 1.421.085, il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Negli ultimi dodici mesi analizzati, il rapporto mostra come tra le donne che avviano una nuova attività, emerga, progressivamente, la preferenza per forme giuridiche "collettive" rispetto all'impresa individuale. Anche se quest'ultima rimane comunque la forma giuridica prevalente per donne e uomini. L'attività delle imprese femminili si concentra prevalentemente nei servizi, in particolare quelli riferiti alla "sanità e assistenza sociale" dove quasi un'impresa su due, il 41%, è guidata da una donna. Ma sempre più le donne soprattutto giovani tendono ad occupare nuovi terreni, mettendosi alla prova in attività più orientate al mercato come i servizi alle imprese (dove il tasso di femminilizzazione ha raggiunto il 31,6% superando quello di un settore a tradizionale presenza femminile come l'agricoltura (29,2%).

² Si veda sull'argomento anche il contributo "Imprenditrici under 30"

Con l'*Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata* e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mdl e adottate nelle aziende con impatti positivi sulla occupabilità. Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'*Osservatorio* è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mdl. È da una analisi degli strumenti (CIG-CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle Camere di Commercio, di clic lavoro, nascita di nuove aziende-ecc) che si costruisce il circuito virtuoso della tenuta e rilancio degli strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato chiede; contratti di apprendistato. L'*Osservatorio Nazionale* ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione: siamo in grado di rappresentare la bussola di riferimento per sviluppare sul tavolo del Ministro Sacconi con le parti sociali l'avviso comune che ha identificato i blocchi di strumenti materia di accordo tra le parti: come declinare i congedi parentali, le flessibilità di orario di lavoro, il telelavoro, i fondi bilaterali, ecc. Questa "batteria di strumenti" rappresenta anche una bussola di riferimento per sviluppare l'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato *Contratto di produttività*. Le parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e all'accompagnamento della ripresa, bensì ad incentivare la contrattazione decentrata. Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare. Certo è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione indispensabili soprattutto per le giovani donne per entrare e rimanere sul mercato del lavoro.

Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato di politiche attive, e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti.

In ultima istanza l'impegno per l'occupabilità femminile con particolare riguardo alle giovani donne, riguarda la tematica relativa alla prevenzione, salute e sicurezza della lavoratrice che contempla una

attenzione particolare: ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio che si prende in esame, a norma del disposto dell'art 28 del Testo Unico, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio, differenziata per genere, in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i fattori di rischio, è stato opportuno lavorare nella Commissione prevista dal TU per porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità e con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici. A questo fine si è raggiunto un accordo per uno schema di matrice per la valutazione dei rischi legati al genere - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio - da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione.

In conclusione, le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguentemente con investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e, cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

6 - La salute e sicurezza sul lavoro e i giovani *

Il D.Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs n. 106 del 3 agosto 2009, anche conosciuto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, riforma, riunisce, armonizza e in parte rivede le precedenti normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Esso, recependo le Direttive europee in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, continua quel processo di aggiornamento e ammodernamento continuo delle regole sulla sicurezza che si è sviluppato a partire dai principi della Costituzione (art. 32, “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività” e art. 41, dove si stabilisce che l’iniziativa economica privata “non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”) nel corso di quasi sessant’anni, con l’obiettivo di adeguare il corpus normativo all’evolversi della tecnica nella produzione e del sistema di organizzazione del lavoro. Le norme attuali in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in larga parte comprese nel “testo unico”, pongono l’individuo al centro dell’attenzione, in qualsiasi forma egli svolga il proprio lavoro, sia sotto l’aspetto della sicurezza sia sotto il profilo della dignità professionale; in tale contesto la tutela della salute e della sicurezza costituisce dunque una necessità assoluta per arginare il fenomeno drammatico degli infortuni sul lavoro, che rappresenta una vera e propria tragedia sociale. Infatti, per quanto si sia registrato un progressivo ed incoraggiante calo del fenomeno infortunistico (i dati dell’INAIL relativi al trend infortunistico del primo semestre 2011 nei settori dell’industria, dei servizi e dell’agricoltura, testimoniano una riduzione pari al 4% rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente, a conferma di un trend ormai decrescente da dieci anni, con la sola eccezione del 2006) nel suo complesso, sostanziale stabilità si è registrata, invece, per i casi mortali: 428 vittime a fronte delle 431 del primo semestre del 2010, anno “storico” in cui, con una contrazione record, si è scesi per la prima volta dal dopoguerra sotto la soglia dei 1000 morti. L’analisi per attività economiche evidenzia una flessione più pronunciata degli infortuni nell’industria (-5,6%) rispetto ai servizi (-3,2%) e all’agricoltura (-2,6%). Sul piano territoriale il calo degli incidenti sul lavoro risulta generalizzato: nel Mezzogiorno e nel Centro (rispettivamente -5,7% e -4,4%) la diminuzione è stata più accentuata rispetto a quanto si è verificato nelle regioni del Nord (-3,3%). Il costo economico e sociale (per sostegno alle famiglie delle vittime e per la riabilitazione dei lavoratori) derivante dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali viene quantificato ogni anno in oltre 45 miliardi di euro, equivalenti al 3,21% del PIL (dati ufficiali INAIL relativi all’anno 2005, ultimi disponibili).

Per quanto riguarda le giovani generazioni, queste rappresentano un segmento esposto ad elevato rischio di infortuni: la fascia di età al di sotto dei 35 anni, che rappresenta circa il 27% degli occupati, lamenta infatti circa un terzo del totale degli infortuni sul lavoro, con 246.207 infortunati nel 2010, di cui 255 casi mortali su 980. C’è però da notare come i lavoratori che hanno fatto rilevare nel 2010 le riduzioni di infortuni più consistenti siano proprio i giovani (fino a 34 anni, -6,1% rispetto al 2009), seguiti dai più maturi (65 anni e oltre, -4,7%).

* A cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Divisione III della D.G. delle Relazioni industriali e dei rapporti di lavoro) e di Maria Cristina Siviero (Segretariato Generale)

Proprio per l'elevata incidenza di infortuni tra i lavoratori giovani, la recente riforma prevede alcune misure particolarmente attente a questa fascia di età; ad esempio il D.Lgs. n. 106/2009 riordina il quadro normativo sulla sicurezza con l'obiettivo di renderlo più efficace e più rispondente alle caratteristiche delle piccole e medie imprese e con le peculiarità delle forme di lavoro flessibile che sono frequentemente quelle che riguardano il primo ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. La formazione dei lavoratori acquista, in particolare, un ruolo fondamentale: il nuovo corpo normativo si propone, infatti, di superare una legislazione meramente sanzionatoria e repressiva, rafforzando la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una maggiore formazione e una migliore informazione, con focus specifici sulle diverse tipologie di soggetti da coinvolgere e relativi obblighi, definizione e individuazione dei fattori di rischio, valutazione del rischio, individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione. In particolare, il "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro (art. 37, co. 7) supera il tradizionale orientamento che vedeva quali esclusivi ed indistinti destinatari dell'obbligo di formazione i lavoratori e ribadisce con chiarezza che ogni soggetto che abbia un ruolo ai fini della salute e sicurezza in azienda (dirigenti, preposti, lo stesso datore di lavoro) necessita di una specifica formazione adeguata ai propri compiti e alle proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza.

Il "testo unico" non si limita, peraltro, a riservare ai giovani una tutela analoga a quella di ogni altro lavoratore, offrendo ad essi una protezione rafforzata, proprio in quanto si tratta di lavoratori più esposti al rischio di subire infortunio sul posto di lavoro e di contrarre malattie professionali, in ragione della loro inesperienza e scarsa consapevolezza di obblighi e diritti; a ciò può aggiungersi la frequente circostanza che il datore di lavoro non fornisca adeguata formazione o assegni loro incarichi poco adatti. Pertanto, qualora il datore di lavoro utilizzi forme di lavoro atipico e temporaneo (tipiche dell'impiego giovanile quali i contratti a tempo determinato, part-time, co.co.pro., di somministrazione), il "testo unico" prevede che venga garantita una particolare tutela in sede di valutazione del rischio, nella quale occorre tener conto dei rischi particolari "connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro" (articolo 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008). Di conseguenza, in sede di identificazione delle soluzioni che permettano, in base alla valutazione del rischio, di eliminare o ridurre al minimo i rischi lavorativi, il datore di lavoro dovrà tener conto dell'età dei lavoratori nella programmazione e nello svolgimento delle attività di informazione e formazione, le quali vanno "mirate" – non solo quanto ai contenuti ma anche quanto alla metodologia da utilizzare – alla esperienza del lavoratore.

Le previsioni normative sono state accompagnate da una particolare attenzione alle attività promozionali della salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori giovani. Ad essi sono state infatti dedicate altre iniziative specifiche, la principale delle quali riguarda la formazione nella scuola attraverso l'inserimento, nei programmi scolastici e universitari, della salute e della sicurezza nel lavoro (art. 11, D.Lgs. n. 81/2008); si tratta di una misura coerente con quanto sostenuto in sede UE (ad esempio nella Risoluzione del Parlamento europeo del 15.01.2008), relativamente al fatto che l'istruzione e la formazione sono un elemento "cruciale per lo sviluppo di una cultura della prevenzione", che dovrebbe "costituire un processo continuo, adeguato alle nuove tecnologie disponibili sul posto di lavoro". In applicazione di tale disposizione i Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'Università e della ricerca hanno creato una "cabina di Regia" – alla quale partecipa anche l'INAIL - che sovrintende a tali iniziative promozionali e che ha lo scopo di rendere le medesime coerenti con altre iniziative in atto e efficaci al

massimo per gli studenti. Sotto la supervisione di tale organismo sono state, quindi, destinate significative risorse (5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010) per il finanziamento di iniziative promozionali della salute e sicurezza in istituti scolastici, universitari e di formazione ed è stato, in particolare, emanato dal Ministero della pubblica istruzione, dell'Università e della ricerca un bando che, scaduto a giugno del 2011, ha ottenuto un grande riscontro con oltre 1000 progetti (al momento in fase di valutazione) presentati.

Al mondo delle scuole si rivolge anche il protocollo d'Intesa siglato dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e delle ricerca e dall'AMNIL (Associazione delle vittime degli infortuni sul lavoro), nel luglio del 2009, il quale – con l'obiettivo di creare un collegamento più stretto tra scuola e mondo del lavoro finalizzato alla preparazione culturale e professionale delle future generazioni di imprenditori, manager, dirigenti e lavoratori – permette di realizzare programmi per diffondere nelle scuole la cultura della sicurezza e salute sul lavoro, anche utilizzando la testimonianza nelle scuole e Università di esperti della sicurezza e di lavoratori infortunati.

Infine, va rimarcato come una parte significativa delle altre risorse di cui all'articolo 11, citato, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, sia stata destinata, negli anni 2009 e 2010, a finanziare attività a favore di lavoratori giovani (si pensi, ad esempio, a corsi di formazione su base regionale) a testimonianza di una volontà precisa di sostenere la crescita nelle giovani generazioni di una migliore consapevolezza della importanza e rilevanza dei temi della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Queste attività faranno parte integrante dei "flussi" di dati e informazioni che le Amministrazioni pubbliche si scambieranno una volta che verrà definitivamente approvato e troverà applicazione il decreto costitutivo (articolo 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008) del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (c.d. SINP), strumento fondamentale per orientare, programmare, realizzare le attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nei riguardi dei lavoratori, anche se non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e, in particolare, per indirizzare e ottimizzare le risorse della vigilanza. Il provvedimento, che ha ottenuto il parere favorevole del Garante della privacy, è all'attenzione della Conferenza Stato-Regioni, per il prescritto parere, necessario al completamento della procedura al termine della quale entrerà in vigore.

7 - I giovani appartenenti alle famiglie che richiedono prestazioni sociali agevolate*

Sono tante le famiglie che accedono a prestazioni agevolate tramite presentazione dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE)³. Nel corso del 2010 sono state 7,4 milioni, corrispondenti ad una popolazione di 18,5 milioni di persone, pari a circa il 30% dell'intera popolazione residente nel nostro paese. All'interno di queste famiglie vivono poco meno di 2 milioni di giovani di età compresa tra 18 e 24 anni (1.925.000 giovani) e quasi altrettanto giovani adulti (1.067.000 individui di età compresa tra 25 e 29 anni e 918.000 di età compresa tra 30 e 34).

Certamente non si tratta di un campione rappresentativo dell'intera popolazione giovanile, giacché non tutte le famiglie accedono a prestazioni agevolate e, in particolare, ne sono escluse quelle con redditi equivalenti di maggiore entità. La variegata platea di beneficiari identificata dalle prestazioni erogate attraverso l'ISEE non va comunque identificata con le famiglie in condizione di bisogno economico, essendo l'ISEE usato anche per stabilire la compartecipazione al costo di servizi destinati non solo ai più poveri (si pensi alle prestazioni per il diritto allo studio universitario o agli asili nido).

Quella qui studiata è quindi una popolazione di estremo interesse, comprendendo tutti i giovani appartenenti a famiglie in qualche modo toccate – se non altro nella richiesta di prestazioni – dal nostro sistema di *welfare*⁴, nelle forme del cosiddetto *universalismo selettivo* e del suo principale strumento di applicazione: l'ISEE.

Tav. 7.1 - Individui coperti da ISEE: incidenza percentuale sulla popolazione per classi di età e ripartizione territoriale. Anno 2010

Classi di età	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno	Totale
18-24	30,4	24,5	36,7	63,5	44,4
25-29	18,1	17,1	22,6	48,0	30,4
30-34	13,7	13,1	16,6	35,4	21,8
Totale 18-34	20,7	18,1	25,4	50,0	32,5

Nota: l'incidenza è calcolata sulla popolazione residente al 01/01/2010

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Inps

* Di Cristina Berliri e Caterina Gallina (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.G. per l'inclusione e le politiche sociali)

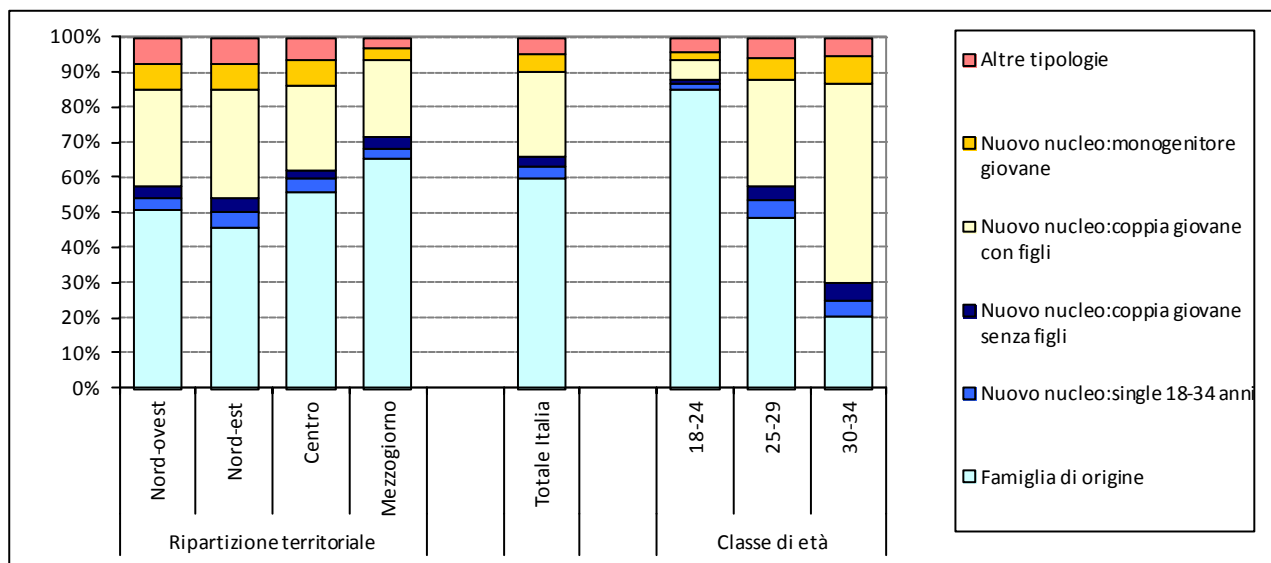
³ L'ISEE è stato introdotto nel nostro ordinamento allo scopo di individuare "criteri unificati di valutazione della situazione economica di coloro che richiedono prestazioni o servizi sociali o assistenziali non destinati alla generalità dei soggetti o comunque collegati nella misura o nel costo a determinate situazioni economiche" (Art.1, D. Lgs. 109/98).

⁴ Va precisato che alcune tra le più importanti prestazioni destinate alle persone in povertà – prime fra tutte, gli assegni sociali – sono tuttora escluse dall'ambito di applicazione dell'ISEE.

La “popolazione ISEE” non è egualmente distribuita sul territorio. Come mostra la tav. 7.1 oltre il 60% dei giovani residenti nel Mezzogiorno appartiene a famiglie che richiedono prestazioni agevolate, a fronte del 24% dei giovani del Nord-est. L’incidenza sulla popolazione diminuisce al crescere dell’età, dato che riflette anche il tipo di prestazioni agevolate disponibili, che tipicamente tendono a riguardare maggiormente le famiglie con figli minori o a carico.

La fig. 7.1 riporta la distribuzione dei “giovani ISEE” per tipologia familiare di appartenenza. Le tipologie familiari sono state costruite a partire dall’età e dalla posizione⁵ all’interno del nucleo familiare dei vari componenti, mettendo in evidenza se i giovani (18-34 anni) convivono ancora con la famiglia di origine o se hanno costituito un proprio nucleo familiare. Nel caso in cui il giovane abbia costituito un nuovo nucleo, si distingue tra ‘Single’, ‘Coppie⁶ giovani senza figli’, ‘Coppie giovani con figli’, ‘Monogenitore giovane con figli’. La voce residua ‘Altro’ comprende tutti i casi per i quali non è stato possibile ricostruire la tipologia familiare e comunque non rientranti nei casi sopra citati.

Fig. 7.1 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: tipologie familiari di appartenenza per ripartizione territoriale e classe di età – Anno 2010



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Inps

Nell’ambito della popolazione che accede a prestazioni agevolate, il 60% dei giovani di età compresa tra 18 e 34 anni vive nella famiglia di origine. La percentuale è naturalmente maggiore per i giovani con meno di 25 anni (oltre l’80%) e si attesta intorno al 50% per gli individui tra i 25 e i 29. La percentuale tuttavia è tutt’altro che trascurabile (20%) anche nella fascia di età 30-34 nella quale dovrebbe essersi ampiamente conclusa sia l’istruzione, anche di terzo livello, che la fase di transizione al mondo del

⁵ Il quadro F2 della Dichiarazione sostitutiva unica (Partecipazione alla dichiarazione) prevede le seguenti voci: Dichiarante, Coniuge, Figlio minore o minore affidato, Altra persona presente nello stato di famiglia, Coniuge e figli non presenti nello stato di famiglia, Soggetto a carico ai fini Irpef, Responsabile del mantenimento del dichiarante.

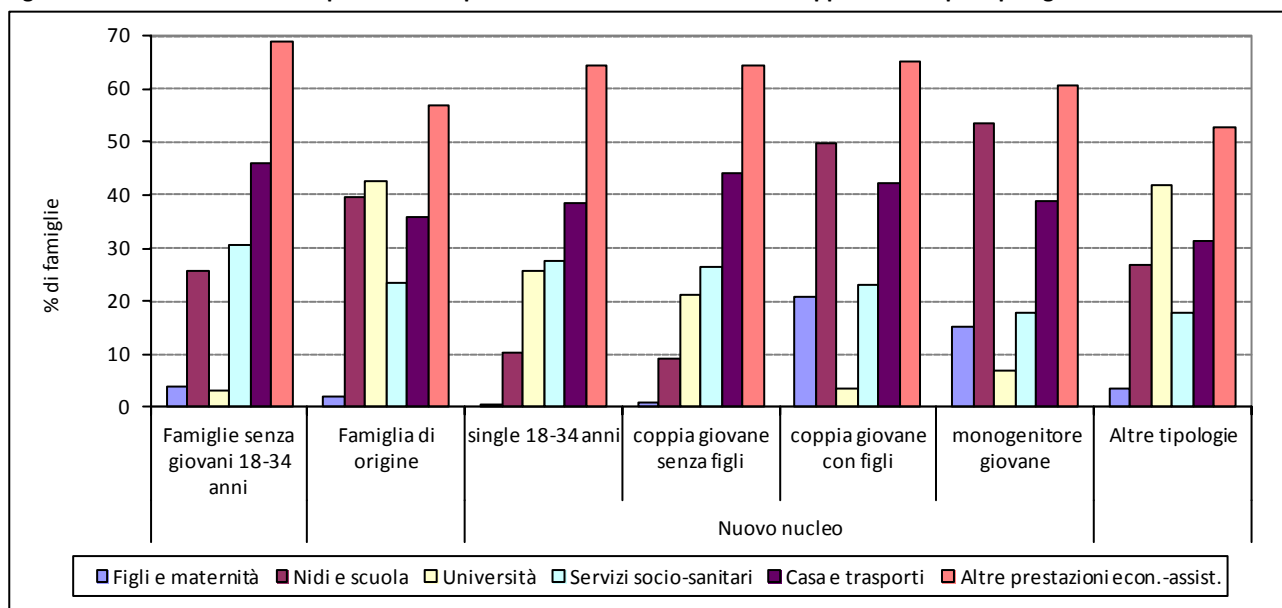
⁶ Almeno uno dei componenti della coppia di età compresa tra i 18 ed i 34 anni.

lavoro. Sebbene nel Mezzogiorno il fenomeno sia maggiormente accentuato (65%), anche nelle altre ripartizioni territoriali la percentuale di giovani che vive con i propri genitori e fratelli non scende mai sotto il 45%. Pochi i giovani single che vivono da soli: sebbene la percentuale cresca con l'età, non arriva mai a superare il 5% degli individui⁷.

Detto in altri termini, il nostro sistema di welfare, quantomeno in riferimento alle prestazioni cui si accede tramite ISEE, intercetta, in modo diretto o per il tramite di altri componenti familiari, prevalentemente i giovani che vivono nella famiglia di origine.

La fig. 7.2 riporta le prestazioni che le famiglie di appartenenza dei giovani oggetto d'indagine hanno dichiarato di voler richiedere al momento di presentazione dell'ISEE⁸. In tutti i casi la voce più rilevante è rappresentata dalla richiesta di prestazioni economiche-assistenziali. Per quanto riguarda i giovani che hanno lasciato la famiglia di nascita, in assenza di figli non ci sono grandi differenze tra single e giovani coppie: a parte la maggiore domanda di prestazioni universitarie da parte dei single e di agevolazioni per la casa e i trasporti da parte delle coppie, le prestazioni richieste sono pressoché sovrapponibili, a parziale testimonianza della scarsa diffusione di agevolazioni e servizi specificatamente rivolti a ciascuna di queste tipologie.

Fig. 7.2 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: prestazioni richieste dal nucleo di appartenenza per tipologie familiari - Anno 2010



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Inps

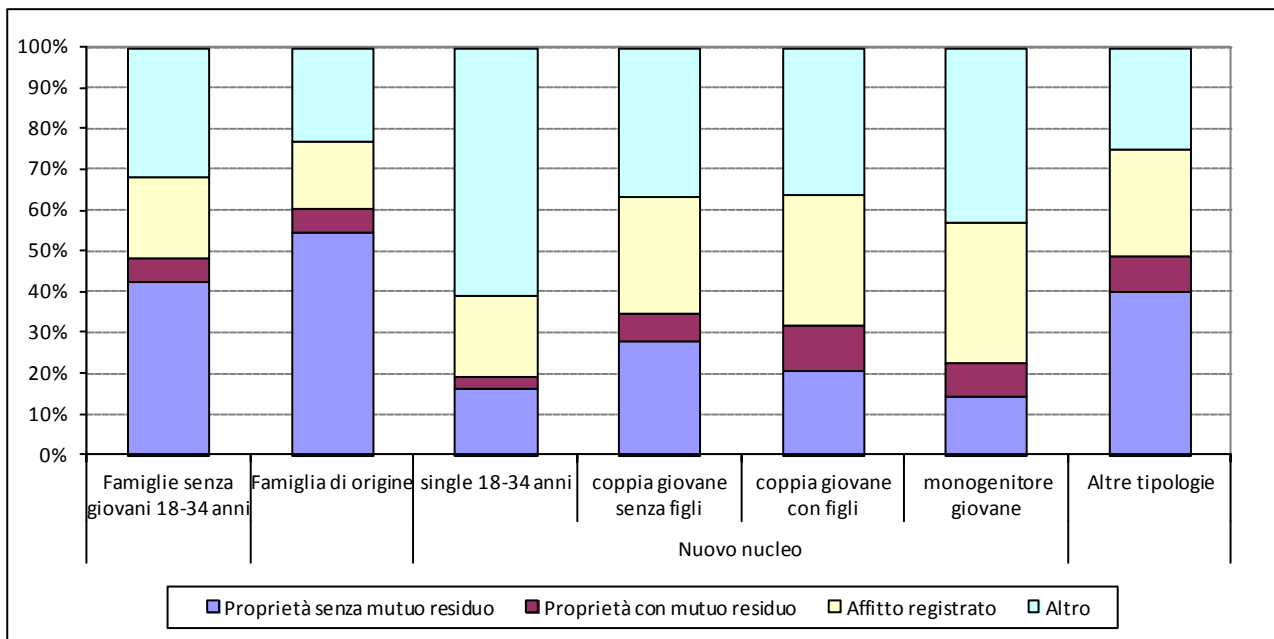
⁷ Sono comunque limitate le prestazioni agevolate rivolte ai single, da qui la scarsità di questa tipologia familiare nel campione.

⁸ Sulla base del sistema informativo ISEE, utilizzato in questo lavoro, è possibile conoscere la tipologia di prestazioni che il sottoscrittore della Dichiarazione Sostitutiva Unica o altri componenti del suo nucleo familiare intendono richiedere sulla base di quanto indicato sul frontespizio della dichiarazione. E' necessario analizzare tuttavia questi dati con cautela, trattandosi di mere intenzioni espresse al momento della presentazione della Dichiarazione e non di effettivo accesso alla prestazione: se da un lato il sistema informativo ISEE fornisce elementi informativi molto dettagliati sulla condizione socio economica dei soggetti che richiedono una prestazione, dall'altro è puramente e genericamente indicativo sul versante dell'oggetto della richiesta.

In presenza di figli, invece, la voce più rilevante dopo le prestazioni economiche diventano i nidi e un numero elevato di richieste riguarda gli assegni di maternità e ai nuclei con tre o più figli. Forse sorprendentemente, si riducono le richieste di prestazioni socio sanitarie rispetto a quelle fatte registrare dai nuclei senza figli. Infine, la maggiore richiesta di agevolazioni universitarie riguarda i giovani che vivono nel nucleo di origine o appartengono a quelle formazioni familiare ibride che abbiamo classificato nella voce *Altre tipologie*.

Per quanto riguarda il titolo di godimento della abitazione principale (fig. 7.3), le giovani coppie, indipendentemente dalla presenza di figli, abitano case di proprietà in poco più del 30% dei casi. Nel caso siano presenti i figli, non sorprendentemente, aumenta la proporzione di abitazioni di proprietà gravate da un mutuo residuo. Nel complesso, per i giovani che hanno formato nuove famiglie si dimezza la proporzione di individui che abitano case di proprietà rispetto a coloro che sono rimasti nel nucleo di origine.

Fig. 7.3 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: titolo di godimento della abitazione principale per tipologia familiare – Anno 2010

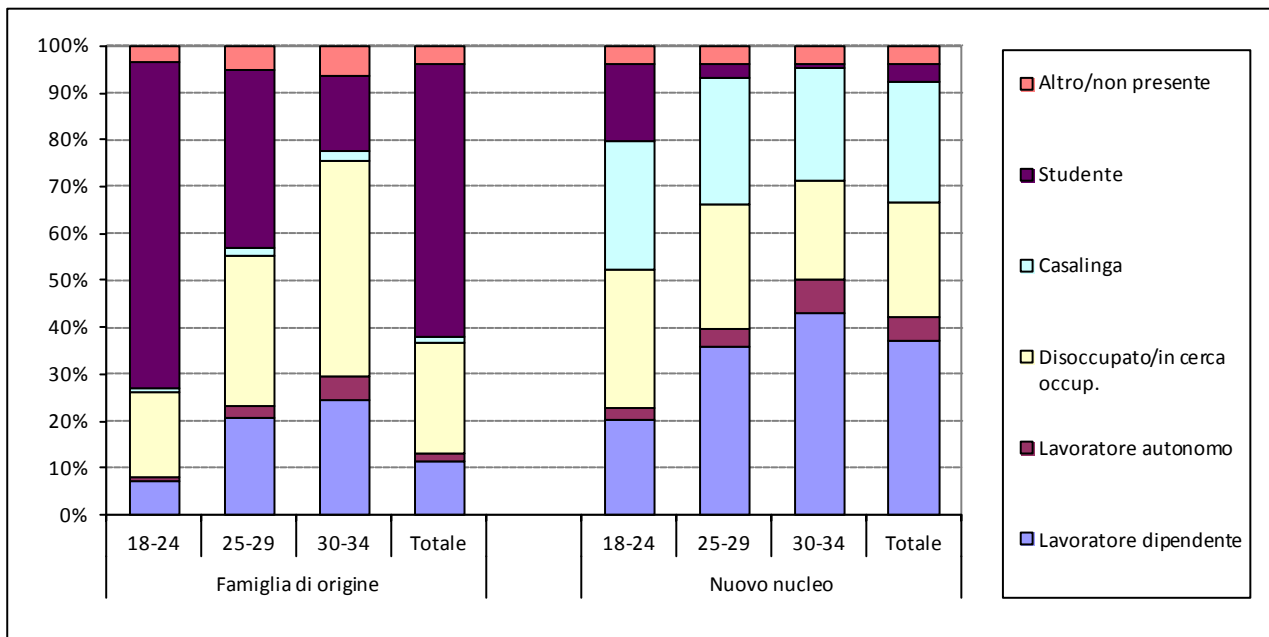


Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Inps

La fig. 7.4 consente di analizzare la condizione professionale dei giovani rimasti in famiglia o che abbiano costituito un proprio nucleo, separatamente per classi di età. Risultano studenti la gran parte dei giovani rimasti nella famiglia di origine (60% circa). La proporzione si riduce al crescere dell'età passando dal 70% per i giovani tra i 18 e i 24 anni, al 15% per gli ultra trentenni, mentre cresce la proporzione di occupati. Tuttavia, al crescere dell'età aumentano soprattutto gli individui così detti NEET (Not in Employment, Education and Training), ovvero ne' occupati, ne' impegnati in attività di istruzione o formazione, che arrivano a rappresentare il 50% degli individui tra i 30 e i 34 anni. Se tale dato può non sorprendere, concorrendo a spiegare la permanenza in famiglia, tuttavia si osserva che anche nei nuclei di

nuova formazione, nei quali diminuisce drasticamente il numero di studenti, gli occupati rappresentano poco più del 40% del totale (che sale al 50% nella fascia 30-34 anni), mentre un 50% circa di individui si ripartisce tra disoccupati e casalinghe.

Fig. 7.4 - Giovani 18-34 anni coperti da ISEE: condizione professionale per tipologia familiare – Anno 2010



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati Inps

8 - L'occupazione giovanile in Italia e il rilancio del contratto di apprendistato*

Tra i giovani italiani che hanno un lavoro, ancora pochi sono occupati in apprendistato, contratto che dovrebbe rappresentare uno dei canali privilegiati di ingresso nel mondo del lavoro: su cento occupati in Italia tra i 15 e i 29 anni solo circa il 17% è assunto con un contratto di apprendistato⁹. Molto diffuso è l'utilizzo di altre forme contrattuali, come i contratti flessibili di lavoro subordinato o le collaborazioni autonome, che, seppur preziose per il mercato italiano, non hanno quel contenuto educativo formativo tipico dell'apprendistato, che lo rende invece uno strumento ideale per qualificare e rafforzare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Altrettanto diffuso è l'utilizzo – spesso improprio – dei tirocini formativi e di orientamento, i cosiddetti *stage*, che, senza essere contratti di lavoro, interessano circa 300.000 giovani italiani, ben la metà degli assunti in apprendistato. Se gli stagisti sono in continua crescita, gli apprendisti tendono invece a diminuire: tra il 2008 e il 2009, i primi hanno registrato un aumento del +5,4%, mentre i secondi, come detto, hanno perso un esercito di circa 78.000 unità, passando da 645.991 a 591.800 contratti (-8,4%).

D'altra parte, sono le stesse aziende a preferire strumenti leggeri come gli *stage*, meno onerosi dal punto di vista burocratico e formale, quando per stipulare un contratto di apprendistato sono necessari il rispetto della complessa normativa e la ricerca di un'offerta formativa adeguata. Gli *stage*, così come i contratti di collaborazione a progetto, diventano per le imprese un'alternativa ancora più appetibile se usati in modo reiterato e senza vera formazione, cioè, come spesso avviene, alla stregua di una scorciatoia per abbassare drasticamente il costo del lavoro. Lo stesso, in verità, si potrebbe dire dei molti contratti di apprendistato senza alcuna formazione di qualità. Sappiamo che oggi in Italia solo circa il 26% degli apprendisti riceve una qualche offerta pubblica di formazione. Bisognerebbe poi dimostrare se, e in quale misura, questa sia allineata alle aspettative dei giovani e ai fabbisogni professionali del mercato. Nessuna informazione è peraltro disponibile circa l'effettività della formazione progettata e gestita dalle imprese stesse. Il risultato sembra dunque che, oltre ad essere usato poco, in Italia l'apprendistato è usato relativamente male, anche considerando che nel 2009 quasi 147mila contratti di apprendistato sono stati attivati in base alla legge Treu del 1997, che, almeno sulla carta, è norma residuale, operativa solo dove non sia stata attuata la legge Biagi del 2003. Questo vale ancora in alcuni settori produttivi e anche per i minorenni, ai quali è destinato l'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, introdotto per i giovanissimi dai 15 anni, dal decreto legislativo n. 276 del 2003, ma, di fatto, non ancora operativo. Anche l'apprendistato di alta formazione, del resto, stenta a decollare, nonostante gli ampi spazi di autonomia aperti dal legislatore nel 2008, per agevolare Università e imprese nella creazione di percorsi di alta formazione personalizzati e aderenti ai fabbisogni produttivi di settori e territori. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione

* A cura di Enrica Carminati, Serena Facello (Università degli Studi di Bergamo) e Lisa Rustico (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia)

⁹ I dati riportati in questo capitolo sono tratti dal Monitoraggio sull'apprendistato, XI Monitoraggio, 2011 (Isfol)

ai fini contrattuali, è ancora incerto e frammentato il quadro normativo della materia; incertezza che si traduce in un vero e proprio rebus normativo se si considera che la fonte nazionale si intreccia con quasi 500 contratti collettivi e con le discipline regionali di riferimento.

8.1 - Il quadro normativo

La disciplina dell'apprendistato si ricava da una serie di norme, molto lontane tra loro anche nel tempo, che si sono stratificate nel corso degli anni e sono state più volte modificate per correggere, di volta in volta, gli ostacoli che impedivano la concreta ed effettiva attuazione di questo istituto. Il risultato è una normativa piuttosto complessa, articolata e frammentaria, ricavabile da numerose fonti di natura diversa (legge nazionale, regolamentazione regionale e contrattazione collettiva), su cui è intervenuta solo negli ultimi sei anni per ben due volte la Corte Costituzionale (nel 2005 e nel 2010).

Non è un caso che il legislatore del 2010, nel c.d. collegato lavoro (Legge n. 183/2010), andando incontro anche alle sollecitazioni intervenute in tal senso da Regioni e Parti Sociali (intesa del 27 ottobre 2010), abbia deciso di riprendere una vecchia delega del 2007, rimasta inattuata, al fine di riformarne e razionalizzarne la disciplina. L'esercizio di tale delega ha portato alla definizione di una bozza di Testo Unico sull'apprendistato, approvata in Consiglio dei Ministri lo scorso 5 maggio, che, con l'esperienza maturata in quasi 10 anni di applicazione dell'istituto, persegue, come si vedrà, l'obiettivo di riordinare e semplificare la disciplina, correggendone i punti più critici. Con l'approvazione, prima in sede di conferenza Stato – Regioni, il 7 luglio scorso, e poi delle parti sociali, l'11 luglio, la proposta di riforma si avvia a diventare concreta, residuando il solo parere favorevole delle competenti commissioni parlamentari.

Com'è noto, l'apprendistato è declinato secondo più tipologie, che, seppure accomunate dalla finalità di formare i giovani e di accompagnarli nella fase di ingresso nel mercato del lavoro, rispondono a funzioni diverse tra loro e si rivolgono ad una differente platea di soggetti. Tale impianto è rimasto anche nello schema di riforma dell'apprendistato, che mantiene, infatti, tale distinzione. Attualmente, nella disciplina degli articoli 47 e ss. del d. lgs. n. 276 del 2003, l'apprendistato è di tre tipi:

- per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (o apprendistato di primo livello), che nella proposta di riforma diventa Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- professionalizzante, che nella proposta di riforma è chiamato anche contratto di mestiere;
- per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (o alto apprendistato), che nella proposta di riforma diventa Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Allo stato attuale è un contratto utilizzabile in tutti settori di attività privati, stante la generale esclusione della Pubblica Amministrazione dall'ambito di applicazione della Riforma Biagi. Tuttavia, il progetto di riforma dell'apprendistato prevede la possibilità che le tipologie *professionalizzante* e *di alta formazione* siano applicabili anche al settore pubblico, previo coinvolgimento, oltre che del Ministro del

Lavoro, del Ministro della Funzione Pubblica e di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata.

8.2 - L'apprendistato di primo livello

L'apprendistato di primo livello si rivolge alla fascia più giovane dei potenziali apprendisti, e cioè ai ragazzi a partire dai 15 anni, i quali possono, tramite questo strumento, assolvere all'ultimo anno dell'obbligo di istruzione, in una modalità alternativa rispetto al classico canale scolastico. Questa opportunità, introdotta con il collegato lavoro del 2010 (a partire dalla finanziaria del 2007, infatti, l'età minima era di 16 anni), consente quindi ai quindicenni di stipulare legittimamente un contratto di apprendistato e di acquisire – è questa la peculiarità della tipologia – una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione, dunque un vero e proprio titolo di studio, secondo una modalità innovativa, che valorizza l'ambiente di lavoro come luogo formativo. La scuola si fa impresa e l'impresa si fa scuola, come avviene già in molti Paesi europei – Danimarca, Germania, Austria, Svizzera – che sono gli stessi Paesi che registrano oggi i più bassi tassi di disoccupazione e di dispersione giovanile.

Il possibile utilizzo di tale forma contrattuale, però, che ha costituito anche il limite maggiore alla sua diffusione, è subordinato all'approvazione di una regolamentazione regionale, conforme ai principi stabiliti dalla legge, adottata d'intesa con il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro, sentite le parti sociali.

La decisione di legare l'operatività dell'apprendistato di primo livello all'attuazione regionale è una scelta obbligata in ragione della competenza delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, così come novellato dalla riforma del Titolo V. D'altra parte, l'intervento dei Ministri competenti e delle parti sociali si giustifica con la volontà di garantire un corretto bilanciamento di tutti gli elementi e gli ambiti che entrano in gioco in tale contratto, ossia l'istruzione, la formazione e il lavoro.

Questo complesso meccanismo ha di fatto bloccato l'operatività dell'istituto. A distanza di 8 anni dalla Riforma Biagi solo due Regioni – il Veneto e la Lombardia – vi hanno dato attuazione (resta fuori la provincia autonoma di Bolzano, che utilizza tale forma di apprendistato, ma secondo una regolamentazione ispirata al sistema duale tedesco).

La pressoché completa inattuazione dell'istituto fa sì che i dati degli apprendisti minorenni, pur rilevati nell'ambito dei monitoraggi nazionali, si riferiscano in realtà a contratti stipulati secondo la regolamentazione previgente (quella del c.d. Pacchetto Treu, ossia ex art. 16 l. n. 196 del 1997), la cui applicabilità è garantita da una norma transitoria prevista nella riforma Biagi.

Questa tipologia di apprendistato può avere una durata massima (stabilita dalla legge) di tre anni e la durata effettiva dipende dalla qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio delle competenze, secondo i criteri oggetto delle intese prima

ricordate. Queste ultime, hanno ad oggetto anche la regolamentazione dei profili formativi, la definizione della qualifica professionale, la previsione di un monte ore di formazione (esterna od interna alla azienda) congruo al conseguimento della qualifica, l'eventuale riconoscimento della qualifica professionale anche ai fini contrattuali, la registrazione della formazione nel libretto formativo e la regolamentazione della figura del tutor aziendale.

Spetta invece, secondo le previsioni della legge, alla contrattazione collettiva determinare, anche servendosi degli enti bilaterali, le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

La riforma dell'apprendistato punta molto su tale tipologia, estendendone l'applicabilità ai giovani fino a 25 anni e consentendo di conseguire, oltre alla qualifica triennale, anche il diploma regionale quadriennale. La sua attuazione rimane in mano alle sole Regioni e parti sociali, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, essendo stata esclusa la necessaria intesa con i due Ministeri, dell'Istruzione e del Lavoro.

8.3 - L'apprendistato professionalizzante

Risponde ad esigenze del tutto diverse la seconda tipologia di apprendistato, il professionalizzante. Nonostante si tratti della forma più utilizzata e conosciuta sia dai lavoratori sia dai datori di lavoro, anche essa, anzi, più delle altre, è stata oggetto di continui interventi normativi negli anni successivi alla sua approvazione (in particolare nel 2005 e nel 2008), volti a favorirne la diffusione e rimediare all'inerzia delle Regioni, chiamate a definire elementi centrali di disciplina dell'istituto.

Considerando che, come già visto, gli apprendisti di primo livello sono del tutto assenti in Italia e che, anche quelli in alto apprendistato, come vedremo, sono in numero poco significativo, si può concludere, con lieve approssimazione, che tutti gli apprendisti in Italia sono assunti o con l'apprendistato professionalizzante del d. lgs. n. 276 del 2003 o, ove esso non sia applicabile, secondo la precedente disciplina di cui alla l. n 196 del 1997.

Tav. 8.1 - Numero di apprendisti per ripartizione geografica. Anno 2009 *

Ripartizione geografica	Apprendisti
Nord	331.057
Nord-Ovest	179.787
Nord-Est	151.271
Centro	152.986
Sud e Isole	107.757
Italia	591.800

* Dati provvisori

Fonte: Isfol, XI Monitoraggio sull'apprendistato, 2011, su dati Inps

L'apprendistato professionalizzante si rivolge ai giovani di età compresa tra i 18 (17, se in possesso di una qualifica del sistema di istruzione e formazione) e i 29 anni (secondo l'interpretazione ministeriale, si tratta di 29 anni e 364 giorni). La finalità, in questo caso, è l'acquisizione di una qualificazione valida a fini contrattuali. L'obiettivo è, cioè, imparare un lavoro, direttamente sul campo e anche mediante una formazione più strettamente teorica.

La formazione "formale", il cui limite minimo è previsto dalla legge in 120 ore annue (ma le Regioni o, se assente la regolamentazione regionale, le parti sociali, possono prevederne di più), può essere impartita all'apprendista tutta al di fuori dall'azienda, tutta internamente all'azienda o in parte all'interno, in parte all'esterno.

La durata del contratto, originariamente compresa tra i due e i sei anni, dal 2008 non prevede più alcun limite minimo, residuando solo quello massimo, con ciò consentendo da un lato l'utilizzazione di questo contratto anche per quelle professionalità che richiedono periodi più brevi di apprendimento, dall'altro per le attività stagionali.

Analogamente alle altre forme di apprendistato, anche qui è prevista un'ampia competenza regionale nell'ambito dei principi stabiliti dalla legge. Altrettanto ampia è, tuttavia, la competenza della contrattazione collettiva talché, in assenza di una disciplina contrattuale dell'apprendistato, esso non potrà essere stipulato.

Tav. 8.2 - Apprendistato per tipologia e comparto. Anno 2009 * (Valori percentuali)

Tipologia	Industria	Artigianato	Terziario
Professionalizzante	86,20%	40,00%	87,20%
Legge Treu	13,80%	60,00%	12,80%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%

* Dati provvisori

Fonte: Isfol, XI Monitoraggio sull'apprendistato, 2011, su dati Inps

In particolare, spetta alla Regione la regolamentazione dei profili formativi, d'intesa però con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro, il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, la registrazione della formazione nel libretto formativo, la previsione di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. Spetta, invece, alla contrattazione collettiva, la determinazione, anche tramite gli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni. Appare chiara, dunque, la necessaria integrazione di queste due fonti. Ciò ha portato a due criticità: da una parte una disciplina molto diversa da regione a regione, dall'altra, la completa inoperatività dell'istituto in assenza di entrambe le fonti. Per far fronte a quest'ultima difficoltà, già dal 2005, è stato inserito nell'articolo 49 il comma 5-bis, il quale stabilisce che fino all'emanazione della legislazione regionale possano essere i contratti collettivi a prevedere l'intera disciplina, anche quella di competenza regionale; che è ciò che di fatto accade ancora in un certo numero di Regioni che non hanno regolamentato

affatto l'istituto o la cui regolamentazione, poiché incompleta o non corretta formalmente, risulti non applicabile. E' grazie, dunque, anche a questa previsione (le Regioni che hanno compiutamente e correttamente legiferato in materia sono meno della metà) e alla solerzia con cui le parti sociali hanno disciplinato l'istituto, che è oggi possibile stipulare questa tipologia di contratto.

Una volta assicurata, dopo le modifiche del 2005, la più ampia operatività, almeno potenziale, dell'istituto, delegando la contrattazione collettiva a coprire il vuoto legislativo delle Regioni, il legislatore nel 2008 si è spinto ancora oltre. Un'ulteriore criticità di tale tipologia di apprendistato, infatti, tuttora rilevabile e rilevata, è rappresentata dall'inadeguata e poco soddisfacente offerta pubblica di formazione. Formazione che è elemento centrale della fattispecie, ma che, invece, viene spesso considerata solo un inutile adempimento burocratico, e che viene avviata e conclusa da percentuali non soddisfacenti di giovani apprendisti.

La soluzione, proposta nel 2008 è stata, dunque, quella di aggiungere un nuovo canale di formazione. Si trattava (la Corte Costituzionale nel 2010 ne ha infatti decretato la parziale incostituzionalità) di un canale del tutto parallelo, ad appannaggio esclusivo della contrattazione collettiva, per i casi in cui si optava per la formazione esclusivamente aziendale, regolata dal comma 5-ter dell'art. 49. A seguito della pronuncia della Corte, tale innovazione è stata fortemente ridimensionata. Pur rimanendo in vita, infatti, essa non può prescindere dalla regolamentazione regionale, cui si dovrà continuare a far riferimento per la parte di sua competenza. Nell'accordo tra Regioni, Governo e Parti sociali del 2010 si è comunque stabilito che la regolamentazione contrattuale emanata prima della sentenza rimanga valida.

Per far fronte alle criticità evidenziate – la complessa ripartizione di disciplina e l'offerta di formazione del tutto inadeguata – è soprattutto su questa tipologia di apprendistato che la bozza di Testo Unico ha apportato le più significative modifiche. Innanzitutto vi si legge che i profili formativi non sono più definiti dalle Regioni, ma il riferimento è ai “profili professionali” stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale dalla contrattazione collettiva, più vicina alle esigenze del sistema produttivo e in grado, in quanto più agile, di seguire il necessario rinnovamento delle figure professionali. Per quanto attiene alla formazione, si stabilisce che quella di tipo professionalizzante sia svolta sotto la responsabilità della azienda e sia integrata dalla offerta formativa pubblica, finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda stessa, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

Infine, vengono inasprite le già presenti sanzioni per la mancata erogazione della formazione. Infatti, viene da un lato confermato che, qualora sia esclusivamente responsabile il datore, questi è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, dall'altro, si aggiungono ulteriori sanzioni pecuniarie.

La recente riforma ha apportato importanti novità anche a tale tipologia di apprendistato, limitando molto l'intervento regionale e lasciando piuttosto ampio spazio alla contrattazione collettiva. Basti pensare che i “vecchi” profili formativi, vengono sostituiti dal sistema di classificazione e inquadramento contenuto nei contratti collettivi e che la formazione professionalizzante, sarà di esclusiva responsabilità del datore di lavoro, residuando in capo alle Regioni, e con ampi margini di libertà, la sola

formazione di base e trasversale, peraltro molto contenuta nel numero di ore. Altra importante novità è la durata massima ridotta a tre anni (cinque per il settore artigiano) e la possibilità per la contrattazione collettiva di definire le modalità di svolgimento dell'apprendistato per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

8.4 - L'alto apprendistato

Ancora differente è la finalità del c.d. alto apprendistato, rivolto ai giovani tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni (e 364 giorni), nato per consentire il conseguimento del diploma di scuola secondaria o di titoli di alta formazione, quali lauree (triennali e specialistiche), master e, a partire dal 2008, anche dottorati di ricerca. Si segnala, a questo proposito, che nel progetto di riforma contenuto nel testo unico, tale tipologia è pensata anche per svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni.

Originariamente, al pari delle altre tipologie, questa forma di apprendistato richiedeva una regolamentazione regionale, adottata in accordo con le Parti sociali e con le Università o le altre istituzioni formative. Tuttavia, a partire dal 2008, per garantire una maggiore diffusione di tale contratto, è stato espressamente previsto che, in assenza delle regolamentazioni regionali, il contratto possa essere attivato tramite un'intesa stipulata direttamente tra datore di lavoro e università/istituzione formativa interessata.

Occorre segnalare che, nella pratica, le possibilità date da questo contratto non sono state pienamente utilizzate, nonostante lunghi periodi di sperimentazione finanziati dal fondo sociale europeo. Finita la sperimentazione, infatti, non molte Regioni hanno deciso di regolamentare l'istituto, né le imprese appaiono pienamente coscienti delle potenzialità.

Anche per dare nuovo impulso a questa tipologia, centrale nell'ottica della transizione scuola lavoro, nel progetto di riforma è stata estesa al praticantato e ai c.d. "contratti per attività di ricerca".

8.5 - I benefici comuni

Accanto alle pur evidenziate criticità e difficoltà burocratiche e operative, l'apprendistato rimane un contratto dalle notevolissime potenzialità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La scelta che porta a stipulare questo tipo di contratto, l'unico a contenuto formativo nel nostro ordinamento per il settore privato, risiede, da una parte, nella possibilità che viene data al datore di lavoro di formare secondo le proprie esigenze, e dunque poi avere in forza un lavoratore pienamente adeguato, dall'altra di usufruire di una disciplina particolarmente vantaggiosa del rapporto di lavoro.

A questo proposito vanno sicuramente ricordati i benefici economici derivanti dalla stipula del contratto. In primo luogo – dal punto di vista previdenziale, sia per quanto di competenza dell'Inps, sia dell'Inail – il datore di lavoro paga per l'apprendista una somma con un'aliquota fissa pari al 10% della

retribuzione imponibile (tale sistema è stato introdotto nella Finanziaria del 2007), comprensiva, appunto, dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tale regime sussiste fino all'anno successivo della trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a tempo indeterminato.

Tav. 8.3 - Giovani 15-29 anni: tassi di occupazione e quota di apprendisti sugli occupati. Anni 2007-2009 (Valori percentuali)

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009 *
Nord-Ovest	50,1	49,6	46,0	16,6	17,4	17,4
Nord-Est	51,5	50,4	46,9	19,2	19,8	19,6
Centro	42,3	41,6	39,1	20,8	22,0	22,2
Sud e Isole	27,8	27,7	24,9	11,6	11,0	11,0
Italia	39,6	39,3	36,2	16,6	17,0	17,1

**Dati Inps provvisori*

Fonte: Isfol, XI Monitoraggio sull'apprendistato, 2011, elaborazioni su dati Istat (RCFL) e Inps

Un altro notevole beneficio economico risiede nelle modalità di calcolo della retribuzione dell'apprendista. Al sistema già previsto del sottoinquadramento – in base al quale l'apprendista viene pagato secondo la categoria di inquadramento, che può essere fino a due livelli inferiore rispetto a quella delle mansioni che sta svolgendo – nel 2009 è stato aggiunto, in via alternativa, quello della c.d. percentualizzazione, in base al quale l'apprendista percepisce solo una percentuale, determinata dalla contrattazione collettiva, della retribuzione spettante al livello di inquadramento finale, che va graduata in ragione dell'anzianità di servizio. La scelta tra l'uno e l'altro sistema dipende da quanto stabilito nei contratti collettivi.

Rientra tra i benefici previsti dal contratto anche quello di natura normativa che esclude gli apprendisti dal computo dei lavoratori ai fini della applicazione di determinati istituti di legge. A partire dal 2008, infine, anche gli apprendisti sono inclusi nel sistema di ammortizzatori sociali in deroga.

Cosa succede al termine della durata prevista per l'apprendistato? Com'è noto le disciplina del recesso è del tutto peculiare e ha portato a considerare questo istituto, prima presso le interpretazioni ministeriali, poi recepite nella bozza di Testo Unico, un contratto a tempo indeterminato. Se, infatti, durante il rapporto di apprendistato, il recesso è consentito solo per giusta causa o giustificato motivo, al termine del contratto il datore che non intenda tenere presso di sé l'apprendista dovrà esercitare il preavviso ex 2118 c.c. poiché altrimenti il rapporto continuerà automaticamente a tempo indeterminato.

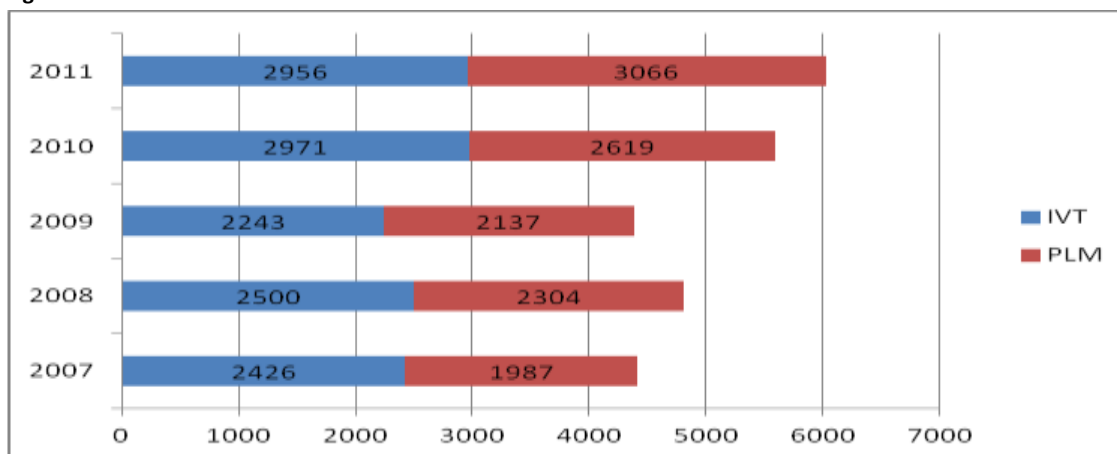
9 - I giovani italiani e la mobilità transnazionale *

9.1 - Introduzione

L'integrazione del percorso formativo ed educativo con una esperienza lavorativa in un Paese diverso dal proprio è un processo che ha riguardato negli ultimi anni un numero crescente di giovani italiani. Escludendo dal conteggio quella che ormai viene comunemente definita "*degree mobility*", ovvero la mobilità degli studenti universitari e dei ricercatori, dal 2007 al 2011 sono partiti più di 25000 beneficiari di borse Leonardo da Vinci e, tra qualche mese, questa cifra supererà le 30.000 unità in esito alla scadenza del Bando LLP 2012.

La fig. 9.1 sintetizza i flussi per anno e suddivide i beneficiari in due macrotipologie distinte. La prima (Formazione professionale iniziale – IVT¹) include gli allievi dei percorsi di formazione professionale e gli studenti degli istituti di istruzione superiore, prevalentemente tecnici, professionali e, parzialmente, dei licei mentre alla seconda (persone nel mercato del lavoro - PLM²), appartengono prevalentemente neodiplomati, neolaureati e inoccupati e, parzialmente, giovani occupati e apprendisti.

Fig. 9.1 - Giovani beneficiari di Borse LLP – Leonardo da Vinci. Anni 2007-2011



Si tratta di una mobilità prevalentemente "temporanea", non calcolata da Eurostat per la brevità e la variabilità dei periodi spesi all'estero (dalle 3 alle 20 settimane in media), ma registrata nei rapporti annuali del Programma per l'Apprendimento Permanente e definita "*credit mobility*"; essa vede coinvolta

* A cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (D.G. per le politiche attive e passive del lavoro), di Claudio Vitali (Isfol) e di Silvia Vaccaro (Isfol)

¹ IVT → Initial Vocational Training

² PLM → People in the Labour Market

una pluralità di organismi di invio (prevalentemente scuole, amministrazioni pubbliche locali e regionali, camere di commercio, università e loro consorzi, agenzie formative) e organismi ospitanti (imprese pubbliche e, soprattutto, private) e nel nostro Paese ha attirato e impegnato, nel periodo considerato, risorse comunitarie per un controvalore pari a poco meno di 85 milioni di euro³.

L'esperienza di mobilità transnazionale si presenta, fondamentalmente, come opportunità di accrescimento e di miglioramento delle competenze personali e interpersonali, di sviluppo del senso di iniziativa, dell'imprenditorialità e della capacità di comunicare in modo costruttivo in contesti e ambienti diversi da quelli di provenienza, nonché come occasione di sviluppo di competenze linguistiche, acquisizione di nuove conoscenze e competenze professionali, promozione del dialogo interculturale, educazione alla cittadinanza europea e verifica e applicazione delle competenze acquisite nei percorsi di istruzione formale.

Le tematiche affrontate nelle azioni di mobilità possono essere connesse allo sviluppo di competenze in un settore professionale specifico (in particolare, turismo, ICT, servizi, ambiente, beni culturali, energia ecc.) o in un numero, anche elevato, di settori professionali diversi, come avviene in molte azioni rivolte alle persone nel mercato del lavoro.

Per la mobilità transnazionale, i settori dell'esperienza di tirocinio e scambio sono riconducibili a otto macro aree: educazione; scienze umane e arte; scienze sociali, business administration, giurisprudenza, scienze matematiche, ingegneria, artigianato e architettura, salute e *welfare* e servizi. E' interessante osservare come per le persone nel mercato del lavoro, il settore formativo prevalente sia stato, in tutte e tre le annualità, quello dei servizi. La corrispondenza fra domanda e offerta di formazione sembra essere più elevata nelle azioni finanziate nel settore IVT, di quanto non lo sia nelle azioni PLM, dove la *multisetorialità* rischia spesso di essere sinonimo di genericità e, dove, la difficoltà di definire concretamente percorsi formativi che soddisfino bisogni specifici dei partecipanti, ha l'inevitabile conseguenza di determinare il rischio di insuccesso dell'esperienza di mobilità. E' in questa la tipologia di azione - rivolta prevalentemente a giovani (18-35 anni) che affrontano, spesso per la prima volta, un periodo più o meno prolungato di permanenza all'estero e un inserimento lavorativo vero e proprio -, che si riscontrano comprensibilmente, tassi più elevati di insoddisfazione.

9.2 - I risultati dell'indagine ISFOL sugli effetti della mobilità transnazionale

Il rilancio di questo dispositivo pedagogico o, meglio, la sua centralità nelle strategie e politiche europee in materia di istruzione e formazione deriva, sostanzialmente, da almeno tre fattori:

³ Il Ministero del lavoro coordina da tempo, di concerto con il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, l'implementazione nazionale del *Programma per l'apprendimento permanente* (Lifelong Learning Programme³ 2007-2014) ed i *dispositivi comunitari per la trasparenza* (Europass, ECVET, EQF, EQAVET, ecc.).

1. la necessità di offrire una risposta concreta alla crescente domanda di rendere gli investimenti degli individui sui propri percorsi formativi più redditizi, in termini di competitività, in un mercato del lavoro sempre più selettivo e meno capace di assorbire un'offerta con qualifiche e competenze inadatte o insufficienti;
2. il bisogno di connettere, meno astrattamente, il mondo del lavoro a quello dell'educazione e della ricerca, riequilibrando il valore da annettere ai contesti formativi informali/non formali rispetto a quelli in cui i processi educativi vengono istituzionalmente e formalmente attivati;
3. l'urgenza di accorciare sensibilmente i tempi di attesa prima di entrare nella "vita attiva", offrendo, a quanti più cittadini europei possibile, un'opportunità di entrare in contatto con realtà economiche e produttive.

In questa direttrice si collocano, dunque, indicazioni politiche e strategie comunitarie e nazionali, sempre più spesso accompagnate da quantificazioni e identificazioni di *benchmarks*. A sostegno dell'implementazione delle politiche e del raggiungimento degli obiettivi in esse fissati, si colloca l'indagine ISFOL - realizzata nel 2010-2011, evidenziando come benefici, ostacoli e tipologia delle raccomandazioni emerse, tanto nella Consultazione pubblica europea del 2009, quanto nella comunicazione *Youth on the Move*, siano pienamente riscontrabili presso un campione, particolarmente significativo e rappresentativo, di borsisti italiani che hanno acquisito questa esperienza e sono stati intervistati a circa due anni dalla sua conclusione.

Nonostante la disponibilità di dati sulla mobilità transnazionale temporanea e la nuova centralità ascritta al tema nelle politiche europee di istruzione e formazione, non è vasta la letteratura in materia di analisi degli effetti sugli individui che hanno acquisito tali esperienze nei contesti della formazione professionale, laddove migliore è la situazione per la mobilità in ambito universitario.

Partendo dall'ipotesi che un'azione di rilevazione di tali esiti, in un periodo successivo alla conclusione del tirocinio di almeno 18-24 mesi, avrebbe consentito l'acquisizione di elementi di conoscenza utili ad orientare meglio tanto le risorse, quanto le priorità, quanto - infine - l'adeguamento delle procedure in vigore, l'ISFOL ha focalizzato l'indagine conoscitiva sui beneficiari di borse partiti tra il 2006 e il 2007. Le ipotesi guida prevedevano l'assunto che la particolare natura di questo tipo di esperienze, che consente ai beneficiari l'integrazione nel proprio curriculum con esperienze di lavoro sviluppate presso aziende/istituzioni di altri Paesi, è tanto più utile in un Paese come l'Italia, nel quale, tuttora, si registra un deficit di apprendimento in alternanza e una quasi totale assenza di opportunità di mobilità transnazionale per studenti e giovani lavoratori, al di fuori dei programmi comunitari.

I risultati conseguibili a seguito di un tirocinio all'estero si collocano su almeno due dimensioni principali: quella cognitiva, attraverso il potenziale sviluppo di competenze trasversali e abilità comunicative (non ultime, quelle legate all'apprendimento o al potenziamento della conoscenza di lingue straniere) e quella socio-economica, attraverso un incremento della possibilità di acquisire una maggiore competitività nel mercato del lavoro e di migliorare le opportunità di inserimento occupazionale.

Le finalità di questa ricerca riguardavano l'incremento e diversificazione delle informazioni su natura dell'esperienza e caratteristiche dei beneficiari; l'individuazione, classificazione e quantificazione di risultati raggiungibili grazie all'esperienza di tirocinio all'estero e dei relativi indicatori; l'analisi dei risultati raggiunti dai beneficiari in termini di occupazione, incremento dell'occupabilità e supporto alle scelte.

Dal punto di vista metodologico, è stata prevista la somministrazione di questionari e la realizzazione di approfondimenti attraverso interviste individuali finalizzate alla predisposizione di storie di vita. La rilevazione è stata effettuata intervistando circa 2400 giovani.

Tav. 9.1 - Borsisti intervistati per classe d'età. Valori assoluti e percentuali

Classe d'età	Valori assoluti	Valori percentuali
Fino a 26 anni	1.080	45,1
27-28 anni	496	20,7
29-30 anni	288	12,0
Oltre 30 anni	282	11,8
Non indicato	251	10,5
Totale	2.397	100,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

I questionari somministrati, differenziati per tipologia di destinatari (studenti universitari, giovani lavoratori, inseriti nei percorsi di formazione professionale iniziale), sono stati strutturati per arrivare a definire un profilo medio del beneficiario di un'esperienza di mobilità.

L'indagine di campo mostra che poco più di un quinto dei borsisti ha più di 29 anni: ciò testimonierebbe che esiste una percezione diffusa che i benefici dell'esperienza sono percepiti più elevati, se la stessa viene compiuta quando ancora si è pienamente inseriti nei percorsi educativi e formativi. Chiaramente, questa convinzione è fortemente correlata all'aspettativa di un suo pieno riconoscimento come parte integrativa di tali percorsi, laddove per i più "anziani" sembra rappresentare piuttosto una componente della strategia a supporto di un più rapido inserimento lavorativo, indipendentemente da una certificazione formale.

Tav. 9.2 - Borsisti intervistati LdV per titolo di studio. Valori assoluti e percentuali

Titolo di studio	Valori assoluti	Valori percentuali
Licenza media inferiore	14	0,6
Qualifica di istituto professionale di Stato	34	1,4
Diploma di maturità	772	32,2
Laurea triennale	346	14,4
Laurea specialistica/vecchio ordinamento	878	36,6
Diploma di specializzazione di I livello	16	0,7
Diploma di specializzazione di II livello	50	2,1
Master universitario di I livello	110	4,6
Master universitario di II livello	118	4,9
Dottorato di ricerca	21	0,9
Altri corsi post laurea (perfezionamento, master non universitari, SISS)	15	0,6
Altro	11	0,5
Non indicato	12	0,5
Totale	2.397	100,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

Ci si confronta con un gruppo composto prevalentemente da soggetti con livelli educativi molto elevati e, integrando la rilevazione sul campo con quanto emerge dal monitoraggio dei bandi di partecipazione in cui vengono esposti i criteri di selezione svolti dall’Agenzia nazionale LLP Leonardo da Vinci, conseguiti con elevati livelli di performance (alta regolarità nella frequenza, votazioni elevate, quota di beneficiari in possesso di Master di I e II livello e titolari di Dottorati di ricerca che si attesta all’11% complessivo).

Per quanto riguarda il *background* familiare, con particolare riferimento a le componenti che hanno a che fare direttamente con il potenziale sviluppo di attitudini “migratorie”, si rileva che prevalentemente il borsista Leonardo ritiene che la propria famiglia si ritrovi in condizioni economiche buone o accettabili, nonostante una presenza importante di padri (32,6%) e madri (17,5%) in pensione. Il dato è rilevante, dal momento che il supporto economico offerto dal dispositivo comunitario copre mediamente il 30-35% del fabbisogno e che non sono previsti altri tipi di supporto se non quello familiare o personale.

Tav. 9.3 - Borsisti intervistati per condizione professionale dei genitori. Valori assoluti e percentuali

Condizione professionale dei genitori	Padre		Madre	
	Valori assoluti	Valori percentuali	Valori assoluti	Valori percentuali
Disoccupato	45	1,9	51	2,1
Pensionato	782	32,6	420	17,5
Operaio	2	0,1	613	25,6
Impiegato/insegnante	254	10,6	188	7,8
Quadro/dirigente	398	16,6	677	28,2
Artigiano/Commerciante	183	7,6	60	2,5
Libero professionista	175	7,3	84	3,5
Altro lavoratore autonomo	218	9,1	74	3,1
Casalinga	110	4,6	48	2,0
Militare/forze dell'ordine	8	0,3	-	-
Altro	24	1,0	30	1,3
Non indicato	198	8,3	152	6,3
Totale	2.397	100,0	2.397	100,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

Il background migratorio si definisce anche in ragione di altri parametri, tra i quali il titolo di studio dei genitori, la dimensione delle competenze linguistiche possedute in famiglia, l’esistenza di esperienze all’estero pregresse. Dall’indagine emerge che, rispetto ai titoli di studio, solo un quinto dei genitori è in possesso di laurea, ma quasi un terzo non va oltre il diploma di scuola media inferiore (con un numero piuttosto elevato di genitori senza alcun titolo o solo quello di scuola elementare). Il dato, contrastante rispetto alle ipotesi formulate (che preconizzavano una provenienza da famiglie con titoli/qualifiche piuttosto elevate) va integrato con una contro intuitiva significativa diffusione delle competenze linguistiche: la conoscenza di una seconda lingua da parte dei genitori è diffusa nell’oltre il 40% dei casi (sia padre che madre, con leggera prevalenza da parte delle madri 42%). Una famiglia, dunque, senza difficoltà economiche di rilievo, con sicurezza di reddito consolidata, non in possesso mediamente di titoli di studio

elevati, ma con livelli e sensibilità culturali piuttosto elevati, che ha permesso la realizzazione di esperienze di viaggio all'estero ai propri figli in quasi il 70% dei casi. Interessante notare anche che, nella gran parte dei casi di esperienze all'estero pregresse (77%), la motivazione prevalente sia stata quella dell'apprendimento di una lingua straniera e che la finalità lavorativa ha riguardato, comunque, un non poco significativo 15%, di coloro che hanno risposto di aver già effettuato almeno un soggiorno all'estero. L'indagine ha consentito anche di esplorare le motivazioni principali alla base della decisione di effettuare un'esperienza di mobilità. Anche in questo caso, l'ipotesi di partenza è stata solo parzialmente confermata, dal momento che l'obiettivo dell'incremento delle competenze professionali non appare così centrale: in effetti, le aspettative maggiori si collocano nella possibilità di incrementare le competenze linguistiche e, soprattutto, su un piano che definiremmo più affettivo-cognitivo, di accompagnamento alla socializzazione e supporto nello sviluppo di *life skills* ("Mettere alla prova me stesso in nuove situazioni" risulta essere l'aspettativa maggiore e più diffusa rispetto all'elenco fornito nella Tav.9.4).

Tav. 9.4 - Aspettative dei borsisti intervistati (1= nessuna aspettativa, 10= aspettativa elevata) nei confronti dell'esperienza di mobilità. Valori percentuali, valori medi e deviazione standard

	Nessuna aspett.									Aspett. elevata	Totale	Media	Dev. st.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
Migliorare la conoscenza teorica necessaria alla mia formazione o al mio lavoro futuro	0,7	1,2	1,8	2,2	8,6	12,2	23,5	25,8	10,5	13,4	100,0	7,3	1,8
Migliorare la mia conoscenza delle lingue straniere	0,5	0,3	1,0	1,4	3,9	7,8	16,0	25,3	15,7	28,0	100,0	8,1	1,7
Acquisire esperienze in un gruppo internazionale	1,8	1,7	2,0	2,4	9,3	12,9	19,3	23,6	10,1	16,9	100,0	7,3	2,0
Confrontarsi con nuovi compiti	0,5	0,5	1,0	1,7	6,9	11,2	21,4	26,1	11,6	19,0	100,0	7,7	1,7
Acquisire nuovi metodi di studio e di lavoro	1,8	2,0	2,5	4,2	11,5	15,3	20,1	21,3	7,9	13,4	100,0	7,0	2,1
Mettere alla prova me stesso in nuove situazioni	0,3	0,4	0,5	0,5	2,9	5,2	11,5	22,3	17,0	39,5	100,0	8,6	1,6
Acquisire informazioni su contesti economici, sociali e organizzativi	2,5	3,4	3,5	4,5	12,7	18,1	20,7	17,8	6,6	10,2	100,0	6,6	2,1
Migliorare le opportunità occupazionali	2,5	2,1	3,2	3,9	9,6	10,9	15,5	19,8	10,9	21,5	100,0	7,3	2,3
Arricchire la mia qualifica professionale	1,4	1,0	1,3	2,3	7,4	10,5	16,5	22,8	13,6	23,2	100,0	7,7	2,0
Migliorare la comprensione delle diversità culturali	1,0	1,4	1,5	2,9	7,8	12,8	18,0	23,5	11,5	19,7	100,0	7,5	2,0
Fare nuove amicizie	1,2	1,6	1,5	2,2	8,6	10,3	17,4	22,3	10,2	24,7	100,0	7,6	2,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

Alla domanda sui benefici complessivi ricevuti a seguito dell'esperienza di mobilità, la risposta è stata, nella grande maggioranza dei casi, positiva o molto positiva. Se questo dato poteva essere relativamente atteso, in considerazione dei livelli crescenti della domanda e dei segnali provenienti da altre fonti (ad es. raccogliendo informazioni di feedback sui vari social networks animati o gestiti da ex borsisti Leonardo attivi sulla rete), è interessante notare che nel 70% dei casi, tale positività, viene esplicitamente collegata ad effetti che si sarebbero riscontrati sul piano dell'influenza sulle scelte di carriera (tanto educativa/formativa, quanto professionale), sia in termini di rinforzo delle scelte (nel 41% dei casi), sia in

termini di diversificazione derivante dall'aver avuto la possibilità di esplorare nuove, non pensate, alternative (in tutti i casi restanti).

È del tutto evidente che, rispetto ad aspettative che si collocano sul piano dell'inserimento occupazionale, le variabili in gioco possono sfuggire dal controllo e dalle modalità con cui i programmi di mobilità transnazionale vengono gestiti: è pur vero che in sede di progettazione e costruzione della rete dei soggetti che intervengono nel progetto (organismi di invio, ospitanti e altri attori dei sistemi della formazione e della protezione sociale) tali assumptions possono essere prese in considerazione, ma relativamente scarsa è la capacità di influenzare il mercato del lavoro per aumentarne la permeabilità a nuovi inserimenti, utilizzando solo la leva progettuale. È, dunque, in questa cornice, che occorre contestualizzare un significativo livello di frustrazione riguardante l'aspettativa di veder migliorate le proprie prospettive occupazionali. Anche nel caso della relativa delusione riguardante aspettative collocabili sul piano dell'acquisizione di nuove modalità di apprendimento, ci si confronta con un problema, evidentemente derivante da una selezione dei candidati, non basata su una corretta trasmissione di informazioni circa gli obiettivi previsti e raggiungibili. Nel caso della mobilità temporanea professionalizzante, infatti, sembra non essere intrinsecamente contemplabile questa finalità. La quasi piena corrispondenza tra aspettative ed esperienza acquisita si rintraccia, invece, proprio su quelli che avevamo definito ambiti della socializzazione e dello sviluppo di life skills (confronto con nuove situazioni e compiti, con gruppi internazionali e migliore comprensione delle diversità culturali), nonché sull'opportunità effettivamente ricevuta di migliorare le competenze linguistiche e acquisire informazioni "di prima mano" su diversi contesti organizzativi, sociali ed economici.

Tav. 9.5 - Rispondenza dell'esperienza di mobilità alle aspettative dei borsisti intervistati. Valori percentuali

	Molto inferiore alle attese	Inferiore alle attese	Uguale alle attese	Superiore alle attese	Molto superiore alle attese	Totale
Migliorare la conoscenza teorica necessaria alla mia formazione o al mio lavoro futuro	6,3	23,6	38,8	26,2	5,1	100,0
Migliorare la mia conoscenza delle lingue straniere	3,2	15,5	46,6	27,2	7,4	100,0
Acquisire esperienze in un gruppo internazionale	4,6	18,1	46,9	23,6	6,8	100,0
Confrontarsi con nuovi compiti	3,1	14,4	46,3	28,7	7,5	100,0
Acquisire nuovi metodi di studio e di lavoro	4,3	22,0	48,3	21,7	3,7	100,0
Mettere alla prova me stesso in nuove situazioni	0,7	3,3	40,4	38,0	17,6	100,0
Acquisire informazioni su contesti economici, sociali e organizzativi	1,7	12,0	56,8	24,2	5,3	100,0
Migliorare le opportunità occupazionali	13,0	30,4	40,0	12,6	3,9	100,0
Arricchire la mia qualifica professionale	5,8	24,3	50,0	16,0	4,0	100,0
Migliorare la comprensione delle diversità culturali	0,6	3,3	55,1	32,0	9,0	100,0
Fare nuove amicizie	2,0	11,2	39,7	27,1	20,0	100,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

Il focus dell'indagine riguardava i cambiamenti indotti dall'esperienza di mobilità, avanzando l'ipotesi che, essenzialmente, si sarebbero potuti situare su un incremento dell'occupabilità ed un rafforzamento delle scelte educative e di carriera. Parimenti atteso era lo sviluppo di competenze

relazionali e comunicative. Se queste ipotesi escono sostanzialmente confermate, tra gli effetti non attesi ne troviamo alcuni particolarmente interessanti. Un quarto degli intervistati ha trovato un lavoro adeguato al proprio profilo professionale, nella maggior parte dei casi all'estero. Sempre sul piano occupazionale, una percentuale non elevata - ma comunque significativa (quasi il 6%) - ascrive all'esperienza l'ottenimento di un avanzamento di carriera. Il risultato più sorprendente si colloca, però, sul piano del rinforzo delle motivazioni all'apprendimento: un terzo degli intervistati dichiara che l'esperienza ha influenzato positivamente il livello di partecipazione alle attività formative, incrementandolo e focalizzandolo.

Tav. 9.6 - Borsisti intervistati secondo i cambiamenti sperimentati a seguito della esperienza di mobilità. Valori assoluti e percentuali

	Valori assoluti	Valori percentuali
Sono più partecipe alle attività formative	633	32,5
Ho trovato un lavoro adeguato al mio profilo professionale	492	25,3
Ho trovato opportunità di lavoro all'estero	465	23,9
Ho stabilito una rete di contatti utili per esigenze di mobilità all'estero	422	21,7
Ho migliorato la mia condizione professionale	420	21,6
Ho partecipato ad una o più esperienze di mobilità all'estero	257	13,2
Ho deciso di proseguire gli studi all'estero	238	12,2
Ho ricevuto l'offerta di un'ulteriore formazione	210	10,8
Ho deciso di proseguire gli studi in Italia	128	6,6
Ho deciso di approfondire la formazione nell'ambito del mio profilo professionale	118	6,1
Ho ottenuto un riconoscimento in termini di avanzamento di carriera	115	5,9
Ho le idee più chiare/maggiore autostima e sicurezza	16	0,8
Arricchimento personale/bagaglio culturale/bella esperienza/apprendimento lingua/esperienza pratica	14	0,7
Ho voglia di fare altre esperienze all'estero, di studio, di lavoro, di vita	13	0,7
Ho trovato un lavoro	10	0,5
Ho deciso comunque di trasferirmi all'estero	5	0,3
Ho cambiato tipo di lavoro	3	0,2
Sto cercando lavoro all'estero	2	0,1
Altro	50	2,6

Fonte: indagine ISFOL, 2010

Rispetto all'attuale condizione professionale, dall'indagine emerge che quasi la metà degli intervistati è occupata, con una prevalenza di contratti *full time* (79%). Le tipologie di rapporto di lavoro prevalenti sono quelle di lavoratore dipendente (complessivamente, il 67% dei casi), mentre la tipologia del lavoro autonomo e del libero professionista riguarda poco meno di 120 borsisti (pari a poco più del 10% di quelli che al momento risultano occupati).

Tav. 9.7 - Borsisti intervistati occupati per tipologia di rapporto di lavoro. Valori assoluti e percentuali

	Valori assoluti	Valori percentuali
Dipendente a tempo indeterminato	383	34,9
Dipendente a tempo determinato	352	32,1
Collaboratore a progetto	168	15,3
Lavoratore autonomo	28	2,6
Libero professionista	88	8,0
Apprendista	27	2,5
Assegnista/borsista/dottorando	24	2,2
Stagista/praticante	13	1,2
Altro	15	1,4
Totale	1.098	100,0

Fonte: indagine ISFOL, 2010

9.3 - Alcune conclusioni e nodi aperti

1. L'indagine ha dimostrato quanto gli effetti attesi (dagli individui ma anche dai sistemi di invio/ospitanti) siano fortemente correlati alla qualità delle azioni di progettazione, che mostrano, allo stato attuale, il limite di essere realizzate in un quadro di autoreferenzialità ancora troppo elevato, da parte degli organismi di invio. Occorre, certamente, un coinvolgimento maggiore in fase di disegno del programma di mobilità tanto dei beneficiari – al fine di definire correttamente bisogni/aspettative -, quanto degli organismi ospitanti, affinché i servizi offerti ai tirocinanti siano chiari ed evidentemente riferiti a standard di qualità raggiungibili e accettabili;
2. Dalla ricerca emerge chiaramente che alle attività preparatorie e propedeutiche deve essere dedicato un investimento maggiore: dalla qualità e pertinenza delle stesse dipende largamente il successo dell'esperienza. Le attività preparatorie e di accompagnamento debbono includere momenti di rinforzo e *counselling* anche in itinere e debbono prevedere uno spazio dedicato al de-briefing, ovvero allo sviluppo di pratiche riflessive e autoriflessive, affinché il senso e la spendibilità dell'esperienza siano maggiormente chiari al beneficiario;
3. Una conoscenza linguistica di base è fondamentale, al momento della partenza e, certamente, ne esce rafforzata al suo termine. L'obiettivo di un tirocinio professionalizzante deve però concentrarsi sull'acquisizione di glossari e lemmari tipici e specialistici. In altri termini, la mobilità transnazionale non può, soprattutto per la breve durata, sostituire i sistemi educativi e formativi, laddove questi siano relativamente in grado di trasferire ad un livello accettabile le competenze linguistiche di base;
4. Esiste un problema connesso alla valorizzazione dell'esperienza da parte del mercato del lavoro. Più del 50% degli intervistati sostiene che gli strumenti attualmente disponibili, per mettere in trasparenza le competenze acquisite durante il tirocinio, siano troppo deboli o scarsamente comprensibili per i datori di lavoro. In altri termini, la promozione della conoscenza di strumenti come Europass o come il futuro Passaporto europeo delle Competenze deve essere fatta anche presso i potenziali datori di lavoro pubblici e privati;

5. La durata della mobilità è direttamente correlata all'utilizzabilità dell'esperienza. Allo stato attuale, le durate per giovani in formazione professionale iniziale e per i giovani lavoratori sono troppo brevi per ottenere risultati stabili e distribuiti in modo equilibrato sui piani dell'apprendimento, della socializzazione e dell'incremento delle opportunità di inserimento lavorativo. L'inserimento dell'esperienza di mobilità all'interno dei curricula scolastici/formativi consentirebbe di incrementare il periodo di apprendimento all'estero.

9.4 - L'esperienza di Europass Mobilità

Tra gli strumenti adottati a livello comunitario per promuovere la mobilità transnazionale vi è l'Europass Mobilità, un dispositivo che si inserisce all'interno di un Portafoglio di documenti denominato Europass⁴. Il Portafoglio Europass è stato adottato dalla Commissione europea nel 2004 per superare, mediante la creazione di uno spazio europeo per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, gli ostacoli posti alla mobilità transnazionale dei cittadini, dalle difficoltà di riconoscimento di titoli ed esperienze di apprendimento tra gli Stati dell'UE.

L'Europass Mobilità è un documento utilizzato in tutta Europa per documentare le competenze e le abilità acquisite da un individuo a seguito di un'esperienza di mobilità realizzata all'estero ([Spazio Economico Europeo e paesi candidati](#)) in esito a percorsi di apprendimento formale (corsi di istruzione e formazione) e non formale (lavoro, volontariato, ecc.). I percorsi di apprendimento che vengono documentati possono svolgersi nel quadro dei programmi comunitari (Leonardo da Vinci, Erasmus, ecc.) o di altre iniziative di scambio in materia di istruzione e formazione, a finanziamento comunitario e/o nazionale.

Il processo di rilascio del dispositivo Europass Mobilità prevede un accordo tra l'organismo responsabile della formazione, nel paese di provenienza del beneficiario dell'intervento formativo, e l'organismo (istituto/ente di formazione, impresa, ecc.) del paese in cui si realizza l'esperienza di mobilità. Gli organismi di invio ed accoglienza stabiliscono, di comune accordo, obiettivi, contenuto, durata e modalità del percorso di apprendimento all'estero. A questi stessi organismi è affidato il compito di compilare il documento a conclusione dell'attività formativa.

Il formato standard del dispositivo consente di rendere trasparenti i risultati di un'esperienza di apprendimento che altrimenti non avrebbe un proprio spazio di visibilità. In particolare, il documento permette di rilevare non soltanto le caratteristiche del percorso di apprendimento svolto all'estero, ma anche le capacità e le competenze sviluppate (professionali/tecniche, linguistiche/informatiche, organizzative/sociali) come risultato dell'esperienza di mobilità.

Sebbene non possa essere considerato un diploma, il dispositivo, inserendosi in un progetto formativo certificato dall'organismo promotore, dà valore aggiunto alla certificazione, poiché consente di

⁴ Europass Curriculum Vitae, Passaporto Europass delle Lingue, Europass Supplemento al Diploma, Europass Supplemento al Certificato. Dispositivi descritti nel sito del Centro Nazionale Europass: www.europass-italia.it.

umentare la trasparenza dei percorsi europei di mobilità, valorizzando le conoscenze e competenze acquisite; di promuovere il riconoscimento delle esperienze di apprendimento effettuate all'estero e di incoraggiare la mobilità in Europa rendendo più visibili i suoi risultati.

La gestione del documento è affidata ai Centri nazionali, istituiti in tutti i paesi, che aderiscono all'iniziativa Europass per promuovere la mobilità e l'utilizzo del Portafoglio. In Italia, il Centro nazionale Europass (NEC), che opera presso l'Isfol, raccoglie le richieste di rilascio del dispositivo che gli organismi promotori dei progetti di mobilità inoltrano, attraverso il sito del NEC⁵, prima dello svolgimento del periodo di apprendimento all'estero.

Esaminando i dati relativi all'utilizzo di Europass Mobilità dal 2007, anno di avvio del nuovo periodo comunitario di programmazione, alla fine del 2010 (tav. 9.8), risulta che sono stati complessivamente rilasciati 22.687 Libretti. Nei primi due anni il numero dei Libretti assegnati, pur registrando una leggera flessione nel 2008, è rimasto superiore alle 6.000 unità annue, mentre dal 2009 ha avuto inizio una flessione, che è proseguita nel 2010. Il numero di Libretti rilasciati in Italia risulta comunque in linea e, per alcune annualità, anche superiore rispetto a quello degli altri paesi comunitari.

Tav. 9.8 - Numero di Libretti Europass Mobilità rilasciati dal 2007 al 2010

Anno di rilascio dei Libretti	Numero Libretti rilasciati
2007	6.354
2008	6.211
2009	5.429
2010	4.693
Totale	22.687

Fonte: Isfol – Centro Nazionale Europass

I dati mostrano che la diffusione del dispositivo rimane fortemente dipendente dalla Misura Mobilità del programma Leonardo da Vinci. Infatti, circa l'83% dei progetti che hanno usufruito di Europass Mobilità sono stati realizzati con il contributo di questo programma (tav. 9.9). La correlazione tra i due strumenti si spiega se si ripercorre la storia di Europass Mobilità. L'attuale dispositivo rappresenta infatti l'evoluzione del documento Europass Formazione⁶, nato nell'alveo di Leonardo da Vinci e modellato secondo i peculiari criteri e le caratteristiche distintive del programma. Il trend è proseguito anche nell'attuale programmazione comunitaria infatti, i dati di monitoraggio relativi alle annualità 2007-2010 mostrano come gli altri programmi ed iniziative comunitarie abbiano un'incidenza ridotta in termini di utilizzo del dispositivo: complessivamente, meno del 12% dei progetti che hanno utilizzato il dispositivo sono stati realizzati con altre iniziative del Programma per l'apprendimento permanente (Erasmus, Grundtvig, Gioventù in Azione) o ulteriori strumenti comunitari (es. Fondo sociale europeo).

⁵ www.europass-italia.it.

⁶ Istituito con la [Decisione del Consiglio del 21 dicembre 1998 \(1999/51/CE\)](#), per favorire la formazione lungo tutto l'arco della vita e la mobilità degli individui tra occupazioni, settori e paesi diversi.

Tav. 9.9 - Numero di Libretti Europass Mobilità rilasciati per fonte di finanziamento del percorso formativo dal 2007 al 2010

Fonte di finanziamento	2007	2008	2009	2010	Totale	Valori percentuali
Leonardo da Vinci	5.774	4.917	4.242	3.937	18.870	83,1
Erasmus	9	210	101	23	343	1,5
Erasmus Placement	0	18	268	107	393	1,8
Comenius	0	19	15	27	61	0,3
Grundtvig	0	0	9	0	9	0,0
Gioventù in Azione	14	6	2	19	41	0,2
Altre Iniziative comunitarie	402	564	517	331	1814	8,0
Iniziative non comunitarie	155	477	275	249	1156	5,1
Totale	6.354	6.211	5.429	4.693	22.687	100,0

Fonte: Isfol – Centro Nazionale Europass

In merito ai beneficiari delle esperienze di mobilità, cui è stato rilasciato il documento Europass Mobilità, si rileva in particolare la prevalenza di giovani e donne. La composizione di genere dei beneficiari (tav. 9.10) mostra infatti che la componente femminile supera il 60% e conferma una tendenza, ormai consolidata a livello nazionale, nell'ambito delle iniziative di mobilità e, più in generale, dei percorsi di istruzione e formazione.

Tav. 9.10 - Composizione per genere dei beneficiari dei Libretti di Mobilità. Anni 2008-2010

Genere	2008	2009	2010	Totale	Valori percentuali
Maschi	2.352	2.005	1.618	5.975	36,6
Femmine	3.859	3.424	3.075	10.358	63,4
Totale	6.211	5.429	4.693	16.333	100,0

Fonte: Isfol – Centro Nazionale Europass

Per quanto riguarda la composizione per fasce d'età (tav. 9.11), ad essere maggiormente rappresentati sono i giovani tra i 15 ed i 20 anni (poco meno del 46%), seguiti da quelli nella fascia di età tra i 26 ed i 35 (quasi il 34%), mentre gli over 35 non superano il 6% del totale.

Tav. 9.11 - Composizione per classe di età dei beneficiari dei Libretti di Mobilità. Anni 2008-2010

Classe d'età	2008	2009	2010	Totale	Valori percentuali
15 - 20	3.053	2.263	2.148	7.464	45,7
21 - 25	882	781	739	2.402	14,7
26 - 35	1.992	2.000	1.518	5.510	33,8
36 - 45	99	132	101	332	2,0
46 +	185	253	187	625	3,8
Totale	6.211	5.429	4.693	16.333	100,0

Fonte: Isfol – Centro Nazionale Europass

Per quanto attiene i paesi in cui si sono svolti i percorsi di mobilità, si conferma la preferenza degli italiani per alcune destinazioni. Infatti, circa il 78,7% dei Libretti Europass Mobilità sono stati rilasciati a seguito di percorsi di formazione svolti in Germania, Spagna, Francia, Regno Unito e Irlanda. Tra questi i principali paesi di destinazione sono stati il Regno Unito e la Spagna, che insieme hanno accolto poco meno del 48% dei beneficiari.

La maggioranza dei Libretti Europass Mobilità è stata rilasciata in esito a percorsi di formazione di durata limitata (tav. 9.12). Le attività di formazione fino a 12 settimane rappresentano infatti circa il 69% del totale. Soltanto l'1,5% delle esperienze di mobilità si sono protratte per oltre sei mesi.

Tav. 9.12 - Numero di Libretti rilasciati per durata del periodo di mobilità all'estero. Anni 2008-2010

Durata del periodo di mobilità	2008	2009	2010	Totale
Da 5 a 12 settimane	1.327	1.177	1.073	3.577
Da 4 a 6 mesi	1.596	1.871	1.298	4.765
Da 7 a 9 mesi	85	31	14	130
12 mesi	13	7	30	50
Più di 12 mesi	67	2	-	69
Totale	6.211	5.429	4.693	16.333

Fonte: Isfol – Centro Nazionale Europass

L'Europass Mobilità e gli altri dispositivi che compongono il Portafoglio non sono gli unici strumenti UE utilizzati per favorire la comparabilità a livello europeo delle competenze sviluppate ed il riconoscimento di titoli e qualifiche professionali acquisiti dagli individui. L'UE ha infatti adottato altre iniziative, come il sistema ECTS per l'istruzione superiore (Sistema europeo di trasferimento e di accumulo dei crediti), il quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF), il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVT).

A settembre 2010, la Commissione europea ha presentato una nuova Iniziativa, *Youth on the move*, rivolta alle giovani generazioni che, nonostante le opportunità senza precedenti offerte dall'Europa, incontrano molte difficoltà – aggravate dalla crisi economica – nel sistema di istruzione e formazione e nell'accesso al mercato del lavoro. Tra le quattro linee d'azione individuate dall'iniziativa "Gioventù in movimento", una è dedicata allo sviluppo della mobilità transnazionale per l'apprendimento, il cui obiettivo è di garantire a tutti i giovani d'Europa, entro il 2020, l'opportunità di realizzare un'esperienza di studio o di lavoro all'estero.

Per promuovere la mobilità dei giovani, la Commissione europea propone inoltre una serie di azioni prioritarie, tra cui la creazione di un passaporto europeo delle competenze denominato "*Europass Skills Passport*", destinato a sostituire l'attuale Europass Mobilità. Oltre a porre maggiormente l'accento sulle skill individuali, il nuovo dispositivo potrà essere utilizzato anche per le esperienze di mobilità internazionale e per i percorsi di apprendimento, attivati su iniziativa del beneficiario e, non necessariamente, finanziati da programmi europei; il compito di attivare il processo di tracciabilità delle competenze non sarà più attribuito alle organizzazioni che gestiscono i progetti di mobilità, ma sarà

affidato al beneficiario finale del percorso di apprendimento, il quale, utilizzando il sistema operativo che il Cedefop svilupperà nel 2012, potrà gestire, in collaborazione con l'organismo ospitante, la procedura per la compilazione e il rilascio del documento. Infine, lo Skill Passport ospiterà una sezione che descriverà compiutamente le competenze nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione ed i collegamenti con i corrispondenti livelli dell'EQF. L'evoluzione del dispositivo Europass Mobilità si inserisce nel più ampio quadro definito dalle politiche comunitarie per l'occupazione e lo sviluppo, con l'obiettivo di favorire la permeabilità dei sistemi europei di istruzione e formazione e di contribuire alla realizzazione del modello di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva delineato nella strategia "Europa 2020".

10 - I voucher per l'occupazione giovanile *

10.1 - Introduzione

Introdotta nel nostro ordinamento con la Riforma Biagi del 2003, il lavoro occasionale di tipo accessorio ha registrato un significativo sviluppo solo a partire dal 2008. Nei tre anni successivi se ne è diffusa la prassi e l'utilizzo su tutto il territorio nazionale, e, attraverso ripetuti interventi di modifica da parte del legislatore, ne è stata progressivamente ampliata l'applicabilità soggettiva ed oggettiva. La determinazione del corretto e coerente utilizzo di questo Istituto rispetto agli altri esistenti è importante in termini di preservazione della struttura del mercato del lavoro. A questo scopo, l'indicazione normativa del tetto di 5.000 euro nell'anno solare per singolo committente⁷ viene considerato elemento oggettivo fondamentale con cui individuare la natura occasionale ed accessoria di una prestazione lavorativa.

L'attuale disciplina prevede che per prestazioni di lavoro di tipo accessorio si intendano attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani, e, per l'anno 2010 e 2011, da soggetti percettori di prestazioni di sostegno al reddito e lavoratori in part time, ovvero delle attività agricole svolte a favore dei produttori aventi un volume di affari non superiore a 7.000 euro;
- g) dell'impresa familiare;

* A cura di Francesca Fazio (ADAPT)

⁷ Il limite è riferito al singolo lavoratore in relazione al singolo beneficiario (committente): è pertanto possibile per il lavoratore accettare più incarichi da più committenti e per il committente conferire incarichi a più lavoratori. Fanno eccezione le imprese familiari che non possono conferire incarichi, anche se a più lavoratori, al di sopra dei 10.000 euro nell'anno solare.

h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;

h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali da parte di pensionati;

h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

Inoltre, in via sperimentale per gli anni 2010 e 2011 e con funzione anticiclica e di supporto del mercato del lavoro, sono comprese anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale (con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale); mentre per gli anni dal 2009 al 2011 le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, sono possibili da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito⁸.

10.2 - Emersione dal sommerso ed occupabilità per le "categorie trasversali"

L'ampliamento delle possibilità offerte a committenti e prestatori attraverso l'introduzione del lavoro occasionale di tipo accessorio è volto all'emersione di forme di lavori che, in ragione delle loro caratteristiche di occasionalità, imprevedibilità o straordinarietà, non sono altrimenti riconducibili agli schemi classici dei contratti di lavoro - subordinato, a progetto o autonomo - e, pertanto, esulano dal mercato del lavoro, risultando così sprovviste di tutele.

Lo strumento dei buoni lavoro, non qualificante un rapporto contrattuale lavorativo fra le parti, regolarizza questo tipo di prestazioni a tutela del prestatore di lavoro - che gode dell'assicurazione contro gli infortuni e del versamento dei contributi previdenziali - e del committente - che può servirsi della prestazione lavorativa nel rispetto della legge, in sicurezza, senza l'assoggettamento fiscale e con la massima flessibilità gestionale e operativa.

La metodologia di stima dell'input di lavoro non regolare utilizzata dall'Istat consente di individuare separatamente tre diverse tipologie occupazionali: gli *irregolari residenti*, gli *stranieri non regolari*⁹ e le *attività plurime non regolari*, stimate con metodi indiretti per cogliere prestazioni lavorative svolte come

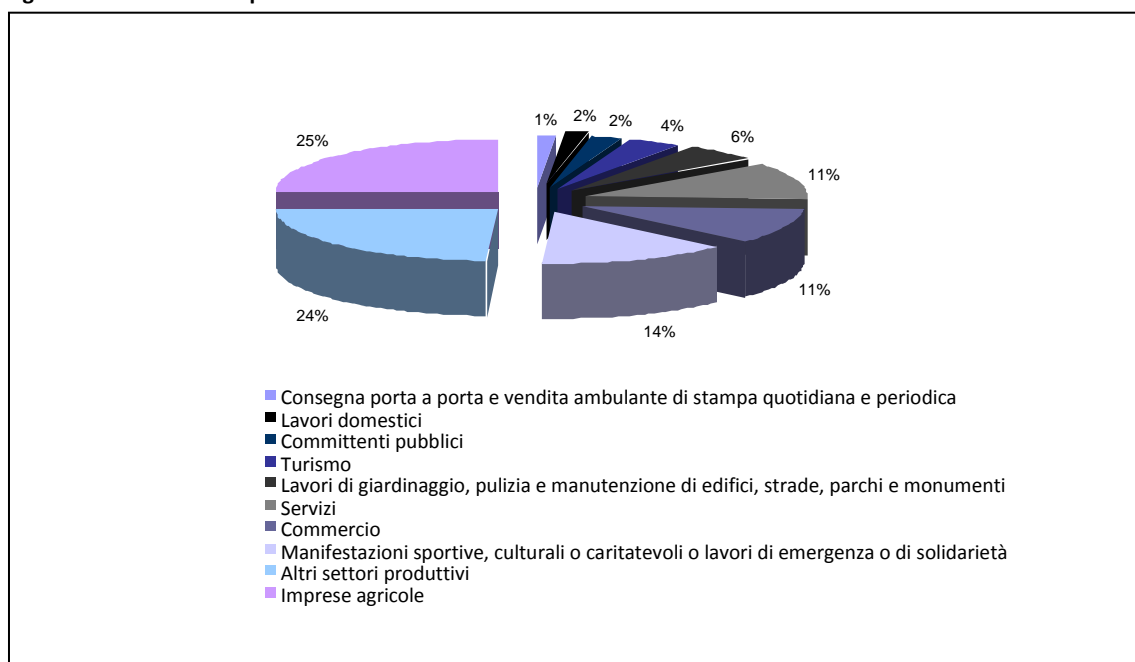
⁸ Compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

⁹ Gli irregolari residenti sono le persone occupate, sia italiani che stranieri iscritti in anagrafe, che si dichiarano nelle indagini presso le famiglie, ma non risultano presso le imprese. Gli stranieri non regolari e non residenti, in quanto tali, non sono visibili al fisco e sono esclusi dal campo di osservazione delle indagini presso le famiglie. Si veda a questo proposito E. Giovannini, "Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distortivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera)", audizione del Presidente dell'Istat presso l'XI Commissione permanente "Lavoro pubblico e privato", Camera dei Deputati, 15 aprile 2010.

secondo attività, sia da residenti che da non residenti, tipicamente nei settori dei trasporti, costruzioni, alberghi, pubblici esercizi e servizi domestici.

La stima del bacino di occupazione irregolare in Italia - 2,97 milioni di lavoratori¹⁰ nel 2009, pari ad un tasso di irregolarità del 12,2% secondo l'Istat - indica che un lavoratore irregolare su tre svolge lavoro nero in un'attività plurima, che, rappresentando un'occupazione secondaria ed accessoria rispetto a quella principale, sfugge spesso dalle maglie del mercato del lavoro regolare. I buoni lavoro sono uno strumento volto a dare un'occasione di regolarizzazione a queste attività "sensibili" per natura al rischio di irregolarità; al primo posto l'agricoltura, dove è sommerso oltre un terzo del valore aggiunto del settore e dove un lavoratore su quattro non è regolare. Anche il settore terziario risente pesantemente dell'irregolarità, essendo sommerso quasi il 21% del valore aggiunto prodotto e registrando un tasso di irregolarità del lavoro del 13,7%.

Fig. 10.1- Distribuzione percentuale della vendita di voucher cartacei al 01.04.2011



Fonte: Elaborazione su dati INPS

L'osservazione delle statistiche di vendita dei buoni lavoro mostra la coerenza nell'utilizzo dell'Istituto dal punto di vista settoriale, con riferimento ai settori dell'Agricoltura e del Terziario. L'Agricoltura, con oltre 3 milioni e 400 mila voucher venduti al primo aprile 2011 (pari a quasi un quarto del totale delle vendite), è infatti il primo settore di diffusione del lavoro occasionale di tipo accessorio, mentre

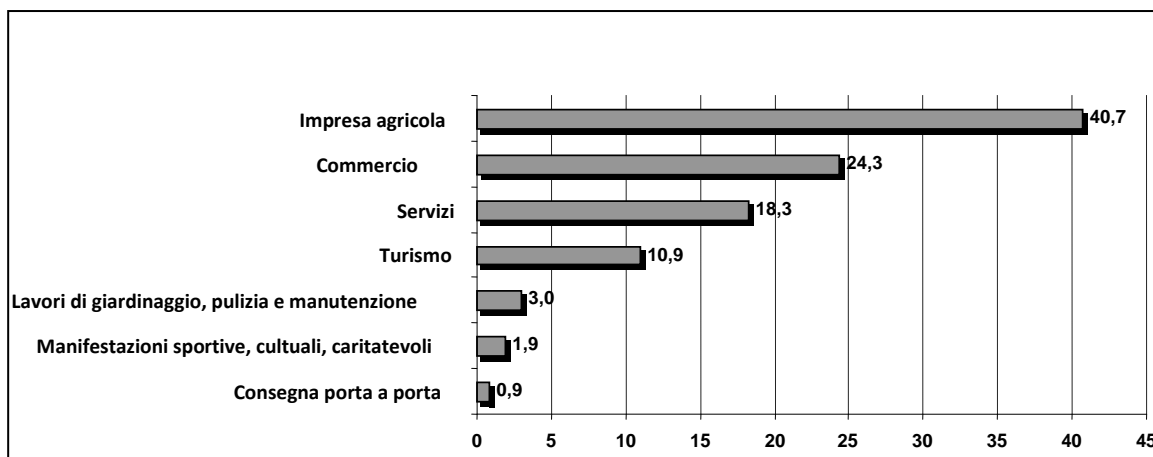
¹⁰ Le unità indicano le attività effettuate equivalenti al tempo pieno. Senza questa omogeneizzazione e considerando tutte le posizioni lavorative part time e altro, le unità di lavoro irregolare risulterebbero sensibilmente maggiori. Sono inoltre escluse dalla stima Istat tutte le diverse forme di irregolarità parziale, il cosiddetto "lavoro grigio", quali i pagamenti ridotti dei contributi, retribuzioni fuori busta, l'utilizzo irregolare di contratti.

Servizi e Commercio assieme rappresentano il 22% del totale (circa 3 milioni di voucher venduti dall'agosto 2008). I voucher venduti per le attività di "Manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli" ammontano a oltre 1 milione e 800 mila, corrispondenti al 14% del venduto. La categoria "Altri settori produttivi", comprendente attività non codificate e diverse dalle attività tipizzate nell'articolo 70, rappresenta una quota quasi equivalente a quella dell'agricoltura, pari al 24%. Tali attività sono riconducibili ai soggetti trasversali – studenti, pensionati, percettori di prestazioni integrative del reddito – che possono per legge svolgere lavoro occasionale di tipo accessorio in qualsiasi attività produttiva.

Per assicurare l'effettiva emersione dal sommerso ed eliminare la possibilità di esibizione fittizia (ossia ex post) dei buoni lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato¹¹ che la maxisanzione contro il lavoro sommerso si applica anche nel caso di lavoro occasionale accessorio quando "non siano stati effettuati i relativi e diversi adempimenti formalizzati nei confronti delle pubbliche amministrazioni utili a comprovare la regolarità del rapporto".

Oltre al primario obiettivo di contrasto al sommerso e al lavoro irregolare, l'introduzione in Italia di questa innovazione normativa (pur invece presente da tempo in altri Paesi europei) è volta a permettere l'occupabilità, l'integrazione del reddito e la tutela per soggetti deboli sul mercato del lavoro, perché inattivi (come gli studenti e i pensionati), perché ai margini del mercato del lavoro (come le casalinghe) o ancora perché in cassa integrazione o disoccupati (come i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito). I due obiettivi, emersione dal sommerso e occupabilità di fasce marginali del mercato del lavoro, spesso coincidono sul piano dell'osservazione empirica.

Fig. 10.2- Distribuzione percentuale dei prestatori giovani per settore al 09.03.2011



Fonte: Elaborazione su dati INPS

Con riguardo ai prestatori e considerando l'insieme dei settori economici, secondo i dati INPS al marzo 2011, hanno svolto lavoro occasionale ed accessorio 126.687 prestatori, il 30,8% dei quali ha un'età

¹¹ Circolare n. 38 del 12 novembre 2010, in applicazione dell'articolo 4 della legge n. 183/2010 in materia di maxisanzione contro il lavoro sommerso.

compresa fra i 30 e i 59 anni, mentre le categorie trasversali costituite da giovani e anziani assommano insieme a più della metà dei prestatori (66.441), con quote rispettivamente del 25,5% e 26,9% del totale¹².

Con riguardo alla specifica categoria giovanile, costituita da studenti fino ai 25 anni, su un totale di 32.328 prestatori giovani, al marzo 2011, oltre 13 mila, pari al 40% dei prestatori in età, esercitava

l'attività nell'Agricoltura¹³. Tale numero è destinato ad aumentare notevolmente nei mesi estivi, in linea con l'elevata stagionalità che contraddistingue l'attività agricola, e di conseguenza, l'utilizzo dei buoni lavoro. La conclusione dell'anno scolastico coincide infatti con il periodo di maggiore impiego di lavoro nelle campagne e i voucher potrebbero rappresentare, secondo la Coldiretti, un'opportunità lavorativa per 200 mila studenti tra i 16 e i 26 anni, non solo nei campi, ma anche nell'ambito di attività di vendita diretta dei prodotti agricoli e alimentari.

Il settore di maggiore diffusione dell'utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio da parte di prestatori giovani è tuttavia quello del Terziario. In particolare, il comparto del Commercio conta, al marzo 2011, 7.865 prestatori sotto i 26 anni, pari al 24,3% della popolazione di riferimento. Servizi e Turismo contano rispettivamente 5.913 e 3.536 prestatori giovani (corrispondenti ad una quota del 18,3% e del 10,9%). L'attività di lavoro nel Commercio, Servizi e Turismo da parte di giovani studenti ha visto l'interesse di comuni e associazioni di categoria, con l'obiettivo sinergico di avvicinare i giovani al mercato del lavoro e di provvedere alla domanda di lavoro occasionale da parte delle aziende nei mesi estivi. Nell'estate del 2010, il Comune di Milano e Confcommercio, in collaborazione con Confesercenti, hanno lanciato il progetto "Voucher-lavoro", attraverso il quale 67 studenti sono stati impiegati in 40 luoghi di lavoro, prevalentemente bar, ristoranti, gelaterie, librerie e alberghi, grazie al contributo di 109 mila euro stanziato dal Comune e dalle associazioni.

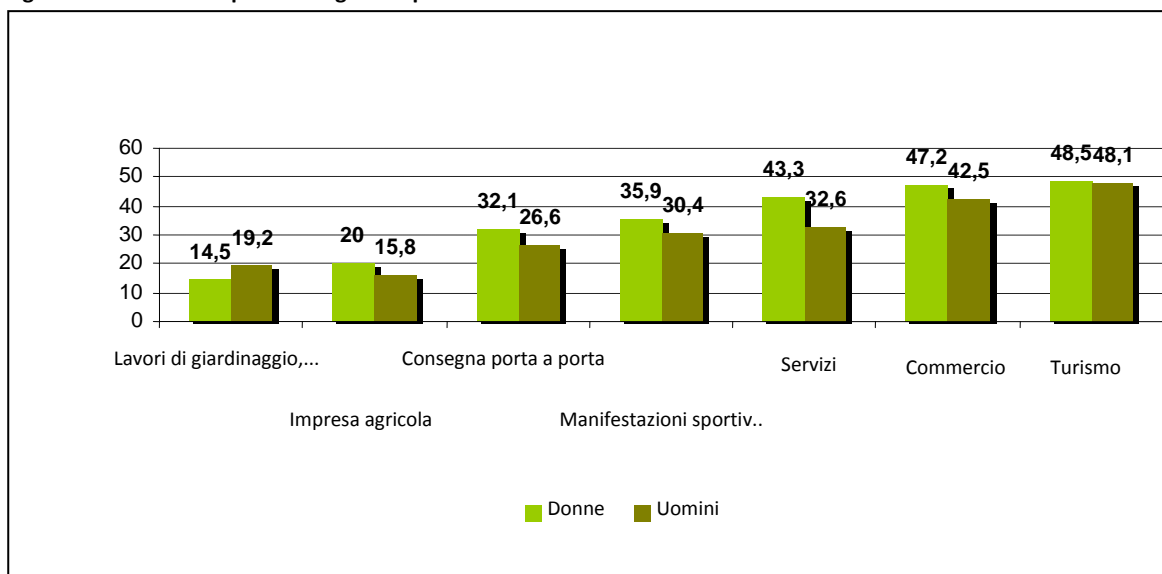
La Fig. 10.3 mostra la quota di giovani sul totale dei prestatori utilizzati in ogni attività economica codificata. L'attività che ne vede il maggiore impiego è quella del Turismo, con quasi la metà (48,3%) di prestatori giovani sul totale, distribuiti uniformemente fra donne e uomini. Nell'organizzazione dell'impresa turistica, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dallo stesso articolo 70 del d.lgs. 276/2003, è possibile infatti ricorrere al lavoro occasionale ed accessorio anche per le figure professionali, quali il personale di sala o di cucina, che ricorrono di norma in tale organizzazione.

Sempre nell'ambito del settore terziario, il Commercio e i Servizi, contano rispettivamente il 45% e 36,9% di prestatori sotto i 25 anni, in maggioranza donne; mentre le Manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli, hanno un terzo di prestatori di lavoro occasionale di tipo accessorio sotto i 25 anni (ancora prevalentemente donne) impiegati nell'attività di *stewarding*. I voucher venduti per l'attività di Consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica sono stati destinati per il 28,5% a giovani. Infine, in Agricoltura e nei lavori di Giardinaggio, pulizia e manutenzione i giovani rappresentano il 17% dei prestatori totali.

¹² Dati al 09.03.2011.

¹³ Il dato è calcolato con riferimento al monitoraggio dei soli voucher cartacei. I voucher cartacei rappresentano quasi il 90% del totale.

Fig. 10.3- Presenza di prestatori giovani per attività e sesso al 09.03.2011



Fonte: Elaborazione su dati INPS

Il lavoro occasionale di tipo accessorio può rappresentare un'opportunità per i giovani studenti, che possono esercitare un'attività lavorativa compatibilmente con lo studio ed ottenere esperienza lavorativa e remunerazione, coperti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dalla contribuzione previdenziale. L'Istituto affianca altri strumenti di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, in particolare, dato lo status di studente, il tirocinio formativo e di orientamento o stage. Lo stage o tirocinio è infatti un'esperienza formativa di tempo limitato, che *non* costituisce rapporto di lavoro ed è finalizzata alla creazione di momenti di alternanza scuola-lavoro.

Laddove l'azienda non garantisca la formazione, obiettivo di una convenzione di stage, ma necessiti di una prestazione lavorativa che non costituisca, per ragioni di occasionalità e accessorietà della stessa, un rapporto di lavoro subordinato, può coerentemente rivolgersi al lavoro occasionale di tipo accessorio. Questo Istituto, dando al giovane studente la garanzia della remunerazione e la copertura assicurativa e previdenziale, costituisce un'alternativa preferibile a quella dello stage fittizio, non formativo e non remunerato.

11 - La capacità di 'fare impresa' dei giovani *

Società moderne, caratterizzate da contesti socio-economici in rapida evoluzione, dovrebbero rappresentare l'*humus* ideale per lo sviluppo delle capacità innovative proprie della fascia più giovane della popolazione, tanto da stimolare, tra l'altro, una maggiore diffusione dell'autoimpiego. Quantomeno nel nostro Paese, invece, in questi ultimi anni i fenomeni di ristrutturazione dell'economia e di riorganizzazione del lavoro non sembrano aver rappresentato rilevanti opportunità per la creazione di nuove imprese giovanili. Anzi, la velocità con la quale sono state create nuove attività da parte di giovani sembra essere stata insufficiente a compensare sia la 'mortalità' di attività mature, sia 'l'invecchiamento' di quelle create da imprenditori che erano giovani al momento dello start-up della nuova attività.

Le informazioni rese oggi disponibili attraverso il Registro Imprese delle Camere di commercio consentono di ricavare alcune prime conferme di tali tendenze. L'esame dell'elenco soci delle società di capitale permette infatti di ricostruire l'universo delle imprese italiane facenti riferimento a giovani (intesi - per questa prima sperimentazione - come individui di età inferiore o uguale a 30 anni) considerando non solo le ditte individuali il cui titolare può essere considerato 'giovane', ma anche le società con prevalenza di giovani. L'algoritmo utilizzato per la lettura dei dati del Registro delle Imprese è riportato nella matrice seguente.

Tav. 11.1 - Algoritmo utilizzato per ricostruire l'universo delle imprese "giovani"

Società di capitale	Società di persone e cooperative	Ditte individuali	Altre forme giuridiche
Se l'elenco dei soci è presente nel Registro Imprese: media [% del capitale sociale + % "Amministratori"] > 50% giovani	> 50% "Soci" giovani	Titolare giovane	> 50% "Amministratori" giovani

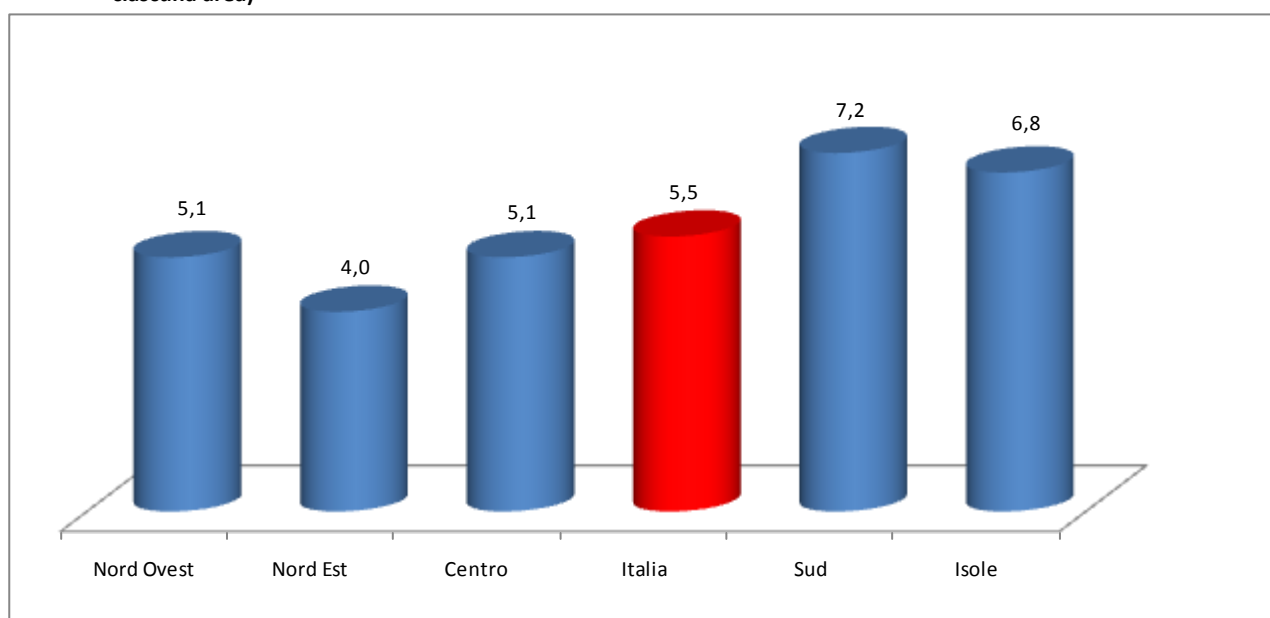
Fonte: Unioncamere - InfoCamere

Il grado di 'imprenditorialità giovanile' risultante dall'applicazione di tale algoritmo non è particolarmente elevato: solo il 5,5% delle imprese attive in Italia – corrispondenti a quasi 290 mila unità, secondo i dati Movimprese relativi al I trimestre 2011 – possono essere ricondotte a un titolare o a soci che non superano il 30esimo anno di età.

* Di Ilaria Cingottini e Domenico Mauriello (Centro Studi Unioncamere)

Questo dato non dovrebbe tuttavia apparire anomalo, se si considera che l'*enterprise creation* è frutto sì di un percorso formativo e di una specifica cultura del 'fare impresa' ma è anche – e soprattutto – la tappa di una crescita professionale che si raggiunge generalmente solo dopo i 30 anni. Per diventare imprenditori, superando le prime fasi più critiche nel ciclo di vita di un'impresa, non è dunque solo sufficiente avere un'efficace idea di business e una buona dose di spirito di iniziativa, ma è anche determinante aver acquisito una specifica conoscenza del mercato e dei processi produttivi, per lo più attraverso precedenti esperienze lavorative, specialmente se accompagnate da mansioni di carattere gestionale.

Fig. 11.1- Incidenza delle imprese giovanili sul totale nel I trimestre 2011 (valori in percentuale sul totale delle imprese attive in ciascuna area)



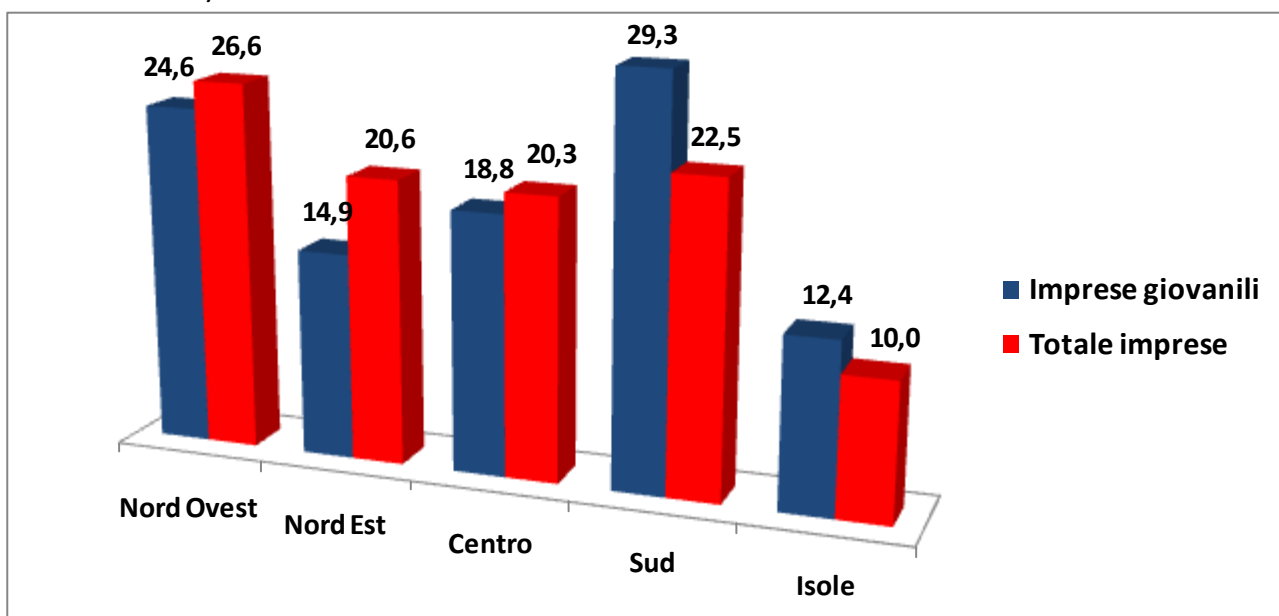
Fonte: Unioncamere - InfoCamere

Non deve stupire inoltre che, analizzando su scala territoriale l'incidenza dell'imprenditoria giovanile sul totale delle imprese presenti, questa si presenti relativamente superiore nel Sud e nelle Isole rispetto al resto del Paese (rispettivamente, 7,2% e 6,8% contro il 4,7% complessivo del Centro-Nord): oltre ad essere state oggetto per più lungo tempo di politiche specifiche di supporto pubblico all'avvio di nuove attività da parte degli *under 30*, queste regioni sono anche quelle che offrono meno opportunità di lavoro alle dipendenze, determinando, quindi, una spinta all'autoimprenditorialità superiore alla media (ancorché dettata da motivazioni occupazionali). In particolare, è la Calabria la regione italiana in cui le imprese giovanili hanno un peso più consistente – pari quasi al 9% – sul totale delle imprese attive a livello regionale. Al contrario, sono due regioni del Nord Est, il Trentino-Alto Adige e l'Emilia Romagna (che riportano entrambe un peso del 3,9%), quelle in cui la coorte dei soci e titolari sotto i 30 anni offre l'apporto più contenuto al fenomeno imprenditoriale locale. Un fenomeno molto probabilmente riconducibile alla maggiore varietà delle opportunità lavorative e di crescita professionale offerte ai giovani,

tale da far sì che l'approdo al "fare impresa" si verifichi verosimilmente solo in seguito a una 'maturazione di competenze' attraverso altre forme di impiego.

Il quadro muta da un punto di vista concettuale analizzando la distribuzione territoriale delle imprese guidate dai giovani: oltre il 41% di queste sono localizzate nelle regioni del Sud e Isole, un quarto circa ha sede nel Nord Ovest, mentre il restante terzo si distribuisce tra il Centro e il Nord Est.

Fig. 11.2- Distribuzione geografica delle imprese giovanili e del totale delle imprese (valori in percentuale sul relativo totale nazionale)



Fonte: Unioncamere - InfoCamere

Il dato aggregato per macroregioni nasconde però le effettive entità del fenomeno: se l'incidenza dell'imprenditoria giovanile su scala regionale fa emergere le differenze strutturali nelle opportunità di impiego che i diversi territori nazionali offrono agli *under 30*, in termini di distribuzione geografica le imprese guidate dai giovani riflettono invece in maniera sufficientemente fedele l'andamento generale, ma consentono comunque di cogliere nuovamente alcune delle peculiarità descritte. Così, proprio come si verifica per il totale delle imprese, è la Lombardia a guidare la classifica e a concentrare circa il 14,1% delle attività con un giovane sotto i 30 anni al timone dell'impresa, seguita dalla Campania con il 12,6%. Si attesta, dunque, a soli 1,5 punti percentuali la differenza nei pesi relativi tra le due principali regioni italiane per diffusione imprenditoriale, restringendo il campo di osservazione alle sole imprese giovanili; un gap che invece si amplifica sensibilmente, fino ad arrivare a 6,5 punti a favore della Lombardia, analizzando invece le imprese attive nella totalità delle fasce d'età. L'ipotesi di un 'approccio precoce' al *doing business* nel Sud e Isole è confermata anche passando alla terza posizione della graduatoria, occupata dalla Sicilia con quasi 28mila imprese e un peso del 9,6%, superiore di quasi due punti e mezzo alla quota che tale regione detiene rispetto alla totalità delle imprese, nella cui classifica si situa addirittura in settima

posizione. La Sicilia così scavalca Lazio, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte, tutte regioni del Centro-Nord in cui l'incidenza del fenomeno dell'imprenditoria giovanile è relativamente più contenuta rispetto al grado di imprenditorialità complessivo.

A livello settoriale, le imprese condotte da individui sotto i 30 anni risultano concentrate prevalentemente nel settore distributivo: con una quota superiore al 30%, infatti, gli esercizi commerciali rappresentano la tipologia di attività che risulta più diffusa nella coorte esaminata rispetto alla totalità delle coorti, dove il peso del commercio, pur prevalente, si ferma però al 27%. Anche le costruzioni, seconde in ordine di importanza, sono un settore a significativa presenza di giovani, visto che la relativa quota eccede quella che emerge a livello generale di oltre 5 punti percentuali.

Tav. 11.2 - Distribuzione settoriale delle imprese giovanili (valori percentuali sul totale delle imprese attive)

Settore	% sul totale
Agricoltura, silvicoltura pesca	10,8
Estrazione di minerali da cave e miniere	-
Attività manifatturiere	6,5
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria cond.	-
Fornitura di acqua; reti fognarie	0,1
Costruzioni	21,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di automezzi	30,5
Trasporto e magazzinaggio	1,9
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	8,9
Servizi di informazione e comunicazione	2,0
Attività finanziarie e assicurative	2,5
Attività immobiliari	1,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	2,6
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3,4
Istruzione	0,2
Sanità e assistenza sociale	0,4
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	1,2
Altre attività di servizi	5,6

Fonte: Unioncamere – InfoCamere

Più 'attrattive' della media da parte dei giovani neo-imprenditori anche le attività legate alla filiera del turismo, dove le aziende con titolari *under 30* raggiungono quasi il 9% (contro il 6,5%). Di minore impatto sui giovani sono invece le attività svolte nei settori dell'agricoltura e del manifatturiero, queste ultime a maggiore intensità di capitale e caratterizzate da strutture produttive e societarie mediamente più complesse e, dunque, meno adatte ad un approccio all'imprenditoria quale può risultare quello giovanile. Questi settori raggruppano circa il 17% di imprenditori nella coorte che arriva fino ai 30 anni, contro oltre il 26% raggiunto dall'insieme delle classi di età. E' lievemente inferiore alla media anche il peso nelle attività immobiliari e in quelle professionali, dove l'accesso alla professione è vincolato al conseguimento di specifiche abilitazioni cui si perviene frequentemente in età più avanzata.

Qual è il profilo dei neo-imprenditori giovani? E quali motivazioni li hanno spinti? Da una analisi condotta dal Centro Studi di Unioncamere a febbraio 2011 su un campione statisticamente significativo di

“vere” nuove imprese (ossia, imprese iscritte senza avere alcun legame con altre imprese pre-esistenti) nate durante il 2010, è possibile dedurre alcune caratteristiche dei nuovi giovani imprenditori, che si stima abbiano contribuito lo scorso anno alla creazione di poco meno di un quarto delle nuove attività. Anche da questi risultati emerge che le regioni meridionali sono quelle dove è relativamente più alta la percentuale (supera di 2,2 punti il valore medio) di *new comers* collocati nella fascia di età più bassa. Sotto il profilo dei titoli di studio, gli *under 30* non si distinguono significativamente dal complesso dei nuovi imprenditori: si rafforza lievemente rispetto a questi ultimi la quota già maggioritaria di quanti possiedono un diploma (che arriva al 45%), così come è superiore di quasi un punto percentuale il peso di quanti si sono fermati alla licenza media (che oltrepassa il 23%).

Tende poi a ridursi leggermente tra i più giovani l’ampia differenza di genere che emerge nella più generale propensione al *doing business*, mentre risulta lievemente più rappresentata nell’insieme dei neo-imprenditori giovani del 2010 la componente straniera; a guadagnarne sono principalmente i cittadini membri di altri Paesi comunitari, che nella classe di età più bassa registrano un incremento del loro peso di poco meno di 3 punti percentuali.

I giovani neo-imprenditori sembrano inoltre puntare su una formula organizzativa più snella quando decidono di intraprendere un’attività: si valuta, infatti, che il 93% delle nuove imprese guidate dagli *under 30* sia un’impresa individuale (contro l’86,8% che emerge per la totalità dei nuovi soggetti imprenditoriali). Risultano così ulteriormente compresse le quote delle restanti forme giuridiche, in particolare quella delle società di capitali che perde 4 punti percentuali e mezzo passando dall’insieme delle coorti alla fascia di età più bassa. Alla più diffusa scelta della ditta individuale come modalità di ingresso sul mercato per i più giovani rispetto agli altri neo-imprenditori si affianca, senza particolari sorprese, un ammontare più contenuto dell’investimento necessario allo start-up, dal momento che oltre il 51% ha messo in campo per l’avvio dell’attività un investimento non superiore ai 5.000 euro. Dal momento che l’impegno finanziario resta abbastanza contenuto, sono principalmente mezzi propri quelli cui ricorrono i giovani che decidono di intraprendere la strada dell’imprenditoria, anche se in misura nettamente superiore alla media di tutte le coorti fanno affidamento anche sui prestiti e il supporto di parenti e amici. Non sembra emergere, invece, un particolare restringimento del credito da parte del sistema bancario nei confronti dei soggetti più giovani, che vi hanno fatto ricorso per lo *start-up* in misura del tutto analoga alle altre classi di età.

Dall’indagine sui nuovi entrati nello scenario competitivo nel corso del 2010 non emerge tuttavia che i giovani intraprendano questa strada così impegnativa partendo completamente da zero. Circa il 27% di essi (contro il 21% della totalità delle coorti) proviene da un’esperienza come operaio o apprendista e un ulteriore 14% (rispetto al 20% di tutte le classi d’età) ha invece già lavorato alle dipendenze: a questa casistica, che copre circa i due quinti del fenomeno, si possono ricondurre quelle dichiarazioni dei nuovi giovani imprenditori che motivano la propria scelta con la volontà di mettere a frutto le competenze acquisite, insieme alla consapevolezza di aver appreso dei meccanismi utili a comprendere gli andamenti del mercato, oltre alla possibilità di lavorare in modo autonomo per l’impresa in cui si è stati dipendenti. Certamente, tra i giovani i fattori che si legano alla ricerca del primo o di un nuovo lavoro, così come la difficoltà a reperire un lavoro alle dipendenze, hanno un peso più rilevante che per l’intero universo nel

determinare la spinta all'imprenditorialità: c'è, infatti, un 18% di studenti e un ulteriore 17% di individui in cerca di uno sbocco di lavoro tra i giovani neo-capitani d'impresa, un insieme decisamente più rilevante di quello che si delinea sulla totalità delle coorti, dove questi due gruppi pesano congiuntamente poco più del 15%. Sono però proprio questi soggetti l'anello potenzialmente più debole del fenomeno analizzato, in quanto la mancanza di una cultura gestionale potrebbe configurarsi come un possibile fattore di criticità per la sopravvivenza aziendale ed è su di essi che dovrebbero convergere azioni di *policy* e di sostegno.

La necessità di azioni di accompagnamento è confermata anche da un confronto - seppur parziale perché limitato temporalmente - tra i dati più recenti analizzati in precedenza e quelli del IV trimestre 2010: l'incidenza dell'imprenditoria giovanile sembra infatti mostrare un assottigliamento, passando dal 6,4% al 5,5% del totale delle imprese attive. Pertanto, nonostante l'apporto di sicuro non marginale che i giovani hanno dato alla creazione di nuove imprese nel 2010, esso risulterebbe ancora non sufficiente a controbilanciare l'uscita dal mercato o il deflusso di attività verso la classe di età successiva, che continua ad essere quella in grado di produrre la gran parte di nuove iniziative e anche quella in cui si consolidano le capacità competitive degli imprenditori.

E' infine un elemento di trasversalità tra le diverse classi di età la ricerca del successo economico e personale attraverso l'esperienza imprenditoriale, che quindi rappresenta una base comune intergenerazionale fondata sulla scelta di legare il proprio futuro alle dinamiche e alle richieste dei mercati.

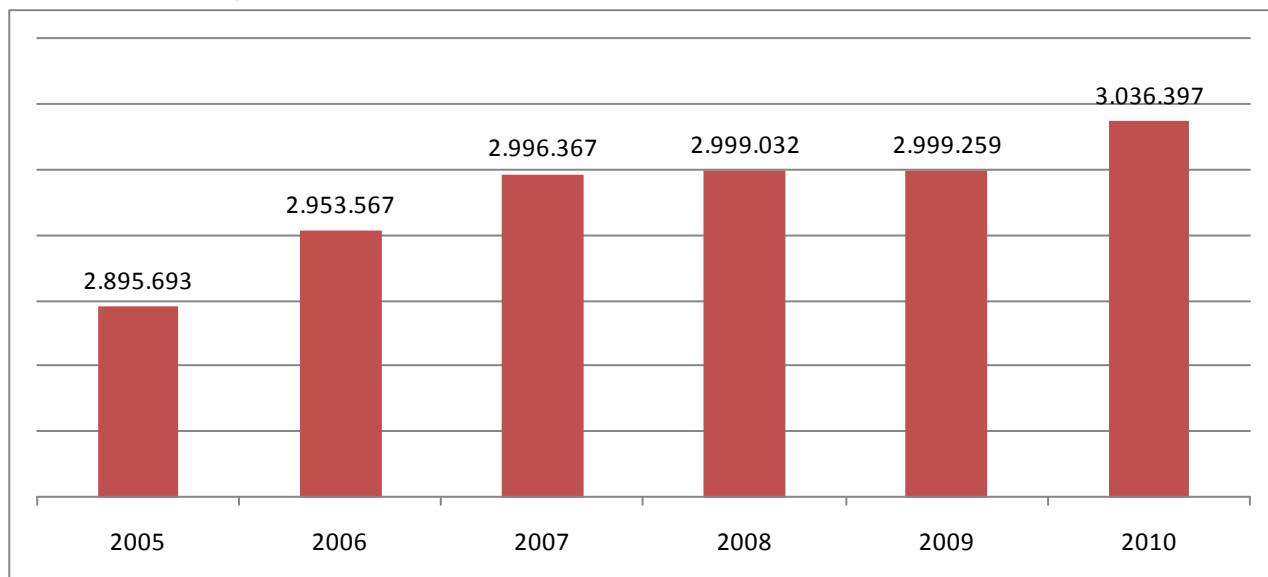
Nonostante "la grande mutazione" dalla società industriale alla società dei servizi e dell'informazione avrebbe dovuto - quantomeno in linea teorica - avvantaggiare proprio la componente giovanile della popolazione perché meglio "attrezzata" a viverla da protagonisti, le informazioni riportate sembrerebbero dunque evidenziare il permanere di ostacoli, legati non solo a fattori esterni (congiuntura sfavorevole, eventuali barriere all'entrata percepite in alcune attività, ecc.) ma anche a carenze ancora avvertite sul versante del sistema formativo. Su quest'ultimo versante, un ruolo di grande importanza può svolgerlo lo stesso sistema imprenditoriale, contribuendo a rendere sempre più efficaci i percorsi di alternanza scuola-lavoro e fornendo indicazioni tali da far sì che il processo formativo (dalla scuola fino agli enti di formazione) sia sempre più aderente alle effettive esigenze del mondo produttivo, anche in termini di orientamento all'imprenditorialità e di *scouting* di nuove opportunità di business. In questo scenario, il ruolo delle sedi istituzionali sta proprio nel rendere "la grande mutazione" un fenomeno pervasivo e, soprattutto, in grado di coinvolgere un numero sempre maggiore di giovani, predisponendo un quadro di convenienze favorevoli nel medio termine alle condizioni che mutano e indipendenti, quindi, rispetto agli eventi congiunturali. Nella convinzione che la creazione di nuove imprese e di nuovi posti di lavoro dipenda più dalla velocità della ristrutturazione dell'apparato produttivo (e, di conseguenza, dalla capacità di risposta tempestiva e flessibile a tali fenomeni di riorganizzazione) che dalla crescita del reddito nazionale.

12 - Imprenditrici under 30 *

Una valutazione del ruolo e della presenza delle donne all'interno del sistema imprenditoriale nazionale, non può prescindere dalle analisi contenute in "Impresa in Genere", il rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile realizzato da Unioncamere con la collaborazione del Ministero dello Sviluppo economico e del Dipartimento per le Pari opportunità. I dati presentati in "Impresa in Genere" si riferiscono a tutte quelle realtà imprenditoriali dove la titolarità dell'impresa può essere attribuita a una donna (questo nel caso delle imprese individuali) e la presenza femminile, valutata in termini di compagine societaria e numero di amministratori, appare preponderante.

Secondo questa fonte al 30 giugno 2010 le imprese femminili presenti in Italia erano 1.421.085 e rappresentavano il 23,3% dell'intero sistema imprenditoriale nazionale; le donne che a diverso titolo (titolari di imprese individuali, socie, amministratrici e altro) ricoprono cariche nelle imprese sono più di tre milioni (settembre 2010).

Fig. 12.1- Numero complessivo delle donne che "fanno impresa" in Italia (titolari di impresa, amministratrici e socie fonte elaborazioni). Anni 2005-2010 - Valori assoluti



Fonte: Unioncamere, Osservatorio sull'imprenditoria femminile

L'analisi della distribuzione geografica delle imprese "rosa" evidenzia una forte correlazione della loro presenza nelle regioni con una maggiore densità imprenditoriale. Circoscrivendo l'attenzione alle prime tre realtà regionali per numero complessivo di imprese, emerge che Lombardia, Campania e Lazio

* A cura di Rossella Correani (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale) su documentazione Unioncamere e Centro Studi CNA

sono anche le regioni che presentano il maggior numero di imprese femminili. In particolare le tre regioni considerate ospitano quasi il 30 per cento delle imprese rosa (10,5% la Campania, il 9,9% il Lazio, l'8,2% la Sicilia). A livello settoriale la presenza imprenditoriale delle donne appare fortemente concentrata nel settore del commercio, dove opera quasi il 30% delle imprese femminili, seguita dall'agricoltura (18,8%) e, più da lontano, dalla manifattura (8,3%) e dalle altre attività di servizi (7,3%). Un alto tasso di femminilizzazione caratterizza invece le attività dei servizi (in primis le altre attività di servizi, la sanità e l'assistenza sociale, l'istruzione, l'attività dei servizi di alloggio e ristorazione e il commercio). Relativamente alle forme giuridiche, quasi l'84% dell'imprenditoria femminile è composta da imprese individuali (61% circa) e società di persone (quasi il 23%).

Tav. 12.1 - Imprese femminili, maschili e totali per regione e ripartizione geografica. I semestre 2010 - Valori assoluti e composizione percentuale dello stock

Regione e ripartizione geografica	Imprese femminili		Imprese maschili		Totale imprese		Tasso di femminilizzazione
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	%
Piemonte	111.705	7,9	358.632	7,7	470.337	7,7	23,7
Valle d'Aosta	3.428	0,2	10.657	0,2	14.085	0,2	24,3
Lombardia	191.944	13,5	767.844	16,4	959.788	15,7	20
Liguria	41.269	2,9	125.410	2,7	166.679	2,7	24,8
Trentino - Alto Adige	22.592	1,6	87.217	1,9	109.809	1,8	20,6
Veneto	108.656	7,6	397.666	8,5	506.322	8,3	21,5
Friuli -Venezia Giulia	26.033	1,8	83.691	1,8	109.724	1,8	23,7
Emilia Romagna	97.107	6,8	377.872	8,1	474.979	7,8	20,4
Toscana	98.660	6,9	317.270	6,8	415.930	6,8	23,7
Umbria	24.662	1,7	71.168	1,5	95.830	1,6	25,7
Marche	42.184	3	134.273	2,9	176.457	2,9	23,9
Lazio	140.225	9,9	455.161	9,7	595.386	9,8	23,6
Campania	148.803	10,5	402.216	8,6	551.019	9	27
Abruzzo	41.522	2,9	108.505	2,3	150.027	2,5	27,7
Molise	10.784	0,8	24.968	0,5	35.752	0,6	30,2
Puglia	92.533	6,5	292.228	6,2	384.761	6,3	24
Basilicata	17.427	1,2	45.050	1	62.477	1	27,9
Calabria	44.685	3,1	134.910	2,9	179.595	2,9	24,9
Sicilia	116.303	8,2	355.099	7,6	471.402	7,7	24,7
Sardegna	40.563	2,9	128.877	2,8	169.440	2,8	23,9
Nord-Ovest	348.346	24,5	1.262.543	27	1.610.889	26	21,6
Nord-Est	254.388	17,9	946.446	20	1.200.834	20	21,2
Centro	305.731	21,5	977.872	21	1.283.603	21	23,8
Sud	355.754	25	1.007.877	22	1.363.631	22	26,1
Isole	156.866	11	483.976	10	640.842	11	24,5
Italia	1.421.085	100	4.678.714	100	6.099.799	100	23,3

Fonte: Unioncamere, Osservatorio sull'imprenditoria femminile

Una analisi dell'esperienza, delle prospettive e delle strategie attuate dalle imprenditrici donne per progettare, avviare e consolidare le proprie attività e, nell'ultimo biennio, per resistere alla crisi economico-finanziaria, è stata realizzata attraverso un'indagine campionaria effettuata nel corso di novembre 2010 su

un campione di 101 imprenditrici iscritte alla CNA¹. Le interviste effettuate hanno riguardato per il 27,7% imprenditrici con meno di 40 anni. Nel complesso delle realtà analizzate un'indicazione interessante riguarda la presenza, nel 59,4% dei casi, di familiari occupati all'interno delle imprese gestite da donne; si tratta di fratelli (nel 66,3% dei casi), seguiti dai genitori (63,4%), dal coniuge (62,4%) e dai figli (56,4%). La presenza di una forte condivisione di ruoli e responsabilità con altri familiari nelle imprese in cui l'intervistata lavora si conferma anche a livello decisionale: a prendere le decisioni più importanti è infatti nel 76,6% dei casi l'imprenditrice di concerto con gli altri familiari, mentre minoritaria (pari al 21,7%) risulta la percentuale di intervistate che dichiara di prendere in maniera autonoma le decisioni più importanti. Del tutto marginali, infine, i casi in cui sono gli altri familiari a prendere le più importanti decisioni aziendali (1,7%).

Sono prevedibilmente le imprenditrici con un'età maggiore ad aver costituito ex novo la propria impresa, evento che riguarda il 60,3% delle over 40 ed il 39,3% delle "giovani imprenditrici". Sono inoltre soprattutto le imprenditrici di oltre 40 anni ad aver elaborato personalmente il progetto di impresa (nel 64,4% dei casi), mentre tale condizione riguarda in proporzione minore le imprenditrici giovani (32,1%), che nel 60,7% dei casi hanno interpretato/rielaborato progetti già avviati da altri.

Alle intervistate che hanno acquistato un'azienda da terzi o che l'hanno costituita ex-novo (pari complessivamente al 58%), è stato chiesto dove avessero reperito i capitali necessari.

Circa i due terzi del campione (il 72,4%) dichiara di aver attinto a capitali personali o familiari, evidenziando una capacità di autodeterminazione imprenditoriale condizionata dalla disponibilità propria o comunque familiare sotto il profilo finanziario; per il 15,5% dei casi si indica la presenza di soci investitori privati, mentre il supporto da parte del sistema creditizio riguarda soltanto il 12,1% delle intervistate. La più bassa partecipazione del sistema creditizio si registra tra le "giovani imprenditrici", che soltanto nell'8,3% dei casi hanno reperito i capitali necessari a costituire la propria impresa presso le banche, ricorrendo invece generalmente a capitali personali o familiari (75%) o quelli di privati o altri soci (16,7%).

Diffusa e prevalente risulta la partecipazione a corsi di formazione sulla costituzione e gestione di impresa: meno di un terzo del campione (il 32,7%) dichiara infatti di non avervi mai partecipato, mentre la quota prevalente (il 53,5%) ha svolto corsi di formazione durante l'attività imprenditoriale, l'11,9% prima e durante l'attività imprenditoriale e il 2% prima di decidere di diventare imprenditrice.

Il ricorso allo strumento della formazione (soprattutto prima di intraprendere l'attività imprenditoriale) risulta più diffuso tra le imprenditrici di oltre 40 anni, che registrano un'adesione del 68,5%, rispetto al 64,3% rilevato tra le giovani imprenditrici.

L'indagine ha esaminato anche quali siano i fattori e le strategie sulle quali le intervistate hanno investito maggiormente per aumentare la competitività dell'azienda; a puntare sulle tecnologie, sui macchinari e sulle attrezzature sono soprattutto le giovani imprenditrici, che considerano strategico tale

¹ Indagine "L'ALTRA METÀ DELL'ECONOMIA:IMPRENDITRICI CHE CRESCONO. Esperienze, prospettive e strategie al femminile nelle PMI e nelle imprese artigiane", realizzata da Eures in collaborazione con il centro studi CNA

investimento nel 50% dei casi, a fronte del 31,5% rilevato tra le intervistate over40. Queste ultime puntano invece maggiormente, oltre che sull'aumento della qualità dei prodotti o dei servizi (41,1%) sulla diversificazione dei prodotti (20,5%, a fronte del 3,6%) e sulla riduzione dei costi della produzione (12,3%), una strategia, questa, che non viene considerata vincente dalle giovani imprenditrici, che investono anche meno della media negli strumenti legati alla pubblicità e alla comunicazione.

Relativamente a quelli che vengono considerati dalle imprenditrici gli ambiti di eccellenza delle proprie aziende, la qualità dei prodotti/servizi offerti risulta il fattore predominante sia tra le giovani imprenditrici (39,3%) sia tra quelle con oltre 40 anni (47,9%); tra queste ultime risulta superiore la percentuale di indicazioni riferite all'immagine e alla reputazione (20,5% contro il 17,9%) e all'organizzazione del lavoro (12,3% contro il 3,6%). Tra le giovani imprenditrici, invece, sono considerati più frequentemente ambiti di eccellenza l'originalità delle idee (nel 25% dei casi contro l'11% tra le over 40) e l'innovazione (10,7% a fronte del 5,5%).

Un aspetto di particolare interesse ha riguardato l'applicazione, tra le imprese gestite da donne, di politiche aziendali attente all'occupazione femminile. Analizzando i dati, una attenzione specifica a sostenere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro viene indicata in quasi la metà delle realtà esaminate (48,5% del totale), attraverso l'adozione di orari, forme contrattuali o scelte organizzative mirate. Per quanto riguarda l'assunzione preferenziale di personale femminile, una leggera prevalenza di imprese dichiara una preferenza per le dipendenti donne (il 50,5% delle imprese, ma 58,9% tra le over 40), dato che tuttavia nella maggior parte dei casi si lega alla tipologia del lavoro e alle funzioni da svolgere piuttosto che ad una scelta di principio. Solo il 3% ha attivato convenzioni per servizi a supporto della genitorialità.

Infine, il giudizio circa l'adeguatezza della rete territoriale di servizi a sostegno dell'imprenditoria femminile si ferma al 20% di risposte positive, con il 37% delle intervistate che ritiene invece l'efficacia della rete piuttosto inadeguata ed il 42,4% che la giudica del tutto inadeguata. I giudizi favorevoli risultano significativamente più diffusi tra le giovani imprenditrici (36%). Anche la tipologia di impresa incide sul giudizio espresso e sulla percezione di adeguatezza dei servizi: le neoimprese evidenziano le criticità maggiori, "promuovendo" i servizi destinati alle imprenditrici in meno di un caso su 10 (il 9,6%).

13 - La partecipazione attiva e condivisa dei giovani: “risorsa e strumento per la formazione e l’occupazione” *

La Risoluzione del Consiglio D’Europa del 27 novembre 2009 su un quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù (2010-2018) evidenzia come “i giovani, donne e uomini, svolgono un ruolo cruciale nel raccogliere le numerose sfide e opportunità socioeconomiche, demografiche, culturali, ambientali e tecnologiche cui l’Unione europea e i suoi cittadini devono far fronte attualmente e negli anni a venire. La promozione dell’integrazione sociale e professionale dei giovani è, assieme alla promozione della realizzazione personale, della coesione sociale e della cittadinanza attiva, una delle componenti essenziali per il conseguimento degli obiettivi della strategia per la crescita e l’occupazione che l’Europa ha definito a Lisbona”¹; ciò viene enucleato anche in altre decisioni e/o conclusioni elaborate dal Consiglio D’Europa e tra queste ci sono quella del 27 novembre 2009, istitutiva dell’Anno Europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva²; del 14 settembre 2009 istitutiva – insieme al Parlamento Europeo - dell’Anno Europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni e del 3 ottobre 2011 sul ruolo delle attività di volontariato nella politica sociale.

Nelle citate decisioni e/o conclusioni³ riveste un ruolo essenziale il coinvolgimento diretto dei giovani a partecipare alla vita della comunità, ma parlare di partecipazione giovanile significa ripercorrere un percorso complesso che ha visto i giovani crescere nella presa di coscienza della loro identità, esprimere le proprie idee e affermarsi nella società civile come soggetti attivi e contemporaneamente responsabili del e verso il bene comune. In particolare, le azioni di volontariato e di partecipazione/cittadinanza attiva (condivisa e partecipata), favoriscono l’accrescimento di competenze e di conseguenza l’ingresso nel mondo del lavoro; oggi i giovani che partecipano e fanno volontariato acquisiscono competenze trasversali che poi saranno utili nel contesto professionale, agevolando notevolmente il loro inserimento e le

* A cura di Danilo Festa (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.G. per il terzo settore e le formazioni sociali) e Sabina Polidori (Isfol)

¹ Risoluzione che si basa sulla Comunicazione della Commissione dell’Aprile 2009 “Una Strategia UE per i giovani: investire e rafforzare.

² L’organizzazione e il coordinamento dell’iniziativa è stato affidato alla DG Comunicazione della Commissione Europea; in Italia l’Organismo nazionale di coordinamento è la DG Terzo settore e formazioni sociali, che insieme al gruppo di lavoro “Volontariato europeo e internazionale a confronto” dell’Osservatorio nazionale per il volontariato ha elaborato il Piano Italia 2011, approvato dalla Commissione Europea il 21 ottobre 2010. Gli Ambiti operativi del Piano Italia riguardano, per i giovani, scuola e volontariato, laboratori di cittadinanza condivisa e partecipata, servizio civile nazionale, progetti associativi per il volontariato dei giovani, volontari in erba! educazione alla cittadinanza attiva bambini e ragazzi (dai 3 ai 14 anni), valorizzazione delle competenze di cittadinanza attiva derivanti dal volontariato nei percorsi universitari, informazione e sensibilizzazione con i media giovanili, Servizio volontario europeo e opportunità di mobilità internazionale, legalità e responsabilità sociale di comunità: il futuro dell’Europa.

³ Si ricorda che il Trattato di Lisbona aggiunse nuovi obiettivi (art. 3 TUE) che non erano previsti nei trattati precedenti come: l’economia sociale di mercato, la piena occupazione, la coesione territoriale, la protezione dei diritti dell’infanzia e la diversità culturale e linguistica, che si vanno a sommare a quelli che fanno parte integrante del “modello sociale europeo” e cioè la lotta contro l’esclusione sociale e le discriminazioni, la promozione della giustizia e della protezione sociali, l’eguaglianza fra uomo e donna (che figura fra i valori fondanti della società europea all’art. 2 TUE) e la solidarietà fra le generazioni, nonché alla successive Decisioni e/o Conclusioni prese dal Consiglio D’Europa o da altri organismi comunitari.

possibilità occupazionali, in quanto “il volontariato è scuola di solidarietà in quanto concorre alla formazione dell’uomo solidale e di cittadini responsabili. In tal modo il volontariato produce legami, beni relazionali, rapporti fiduciari e cooperazione tra soggetti e organizzazioni concorrendo ad accrescere e valorizzare il capitale sociale del contesto in cui opera”⁴.

Quando si parla di gioventù nelle politiche pubbliche, si risale sempre a fattori storici, sociali e culturali. Ad esempio in alcuni paesi europei con una lunga tradizione di intervento pubblico nel settore (Germania, Belgio, Olanda, Finlandia), il concetto di gioventù è inteso in “senso allargato”, a cominciare dalla nascita, oppure dalla nascita fino della scuola primaria, fino a 25 anni. Le politiche per i giovani, quindi, comprendono anche le attività di tutela e assistenza sociale in favore dell’infanzia e dell’adolescenza. Secondo un orientamento ormai largamente maggioritario nella legislazione e nella ricerca sociale sul tema, la gioventù viene definita in base a due criteri interdipendenti⁵: *la transizione* attraverso “tappe di passaggio che segnano il progressivo abbandono di ruoli e competenze tipiche dell’adolescenza e la contemporanea assunzione delle funzioni e delle responsabilità del mondo adulto” quali “aver terminato gli studi, avere un’occupazione, avere indipendenza abitativa, costruire una famiglia, generare un figlio”⁶ e *l’età anagrafica*, con orientamenti estremamente variabili a seconda dei contesti; da una accezione più ristretta (15/25 anni), di tradizione anglosassone e scandinava poi accolta dalle istituzioni comunitarie, ad una più ampia (dai 15 ai 30, oppure 32 o 34) che appare più adatta a descrivere la realtà dei paesi del sud dell’Europa⁷.

Le politiche giovanili si caratterizzano per essere “cittadini al centro/*citizen centred*”, ovvero definite in base ai destinatari e non all’oggetto o al contenuto degli interventi. Questa natura trasversale rispetto agli ambiti tradizionali (lavoro, istruzione, salute, politiche sociali, culturali ecc.) porta con sé rischi di sovrapposizione e opportunità di integrazione con le politiche settoriali.

Negli anni 70 nascono le prime esperienze di progetti e servizi rivolti ai giovani “in quanto tali”, individuati cioè in base alla sola età anagrafica e non in rapporto al ruolo ricoperto nella società (studenti, disoccupati, lavoratori ecc.) o all’esposizione ad un particolare rischio o condizione di disagio (delinquenza, malattie, esclusione sociale). Nel 1985, dichiarato dall’ONU “Anno Internazionale della Gioventù”, si tiene anche la Prima conferenza europea dei ministri responsabili per la gioventù per iniziativa del Consiglio D’Europa. Il dibattito tra esperti e decisori dei diversi paesi mette all’ordine del giorno l’esigenza di promuovere forme di auto rappresentanza e partecipazione attiva dei giovani alla vita sociale e politica della comunità, con particolare riferimento alle opportunità di protagonismo sociale dei giovani attraverso l’associazionismo⁸. Si afferma l’idea di una azione politica rivolta non solo a proteggere, educare e integrare i giovani, ma anche a promuovere e valorizzare il loro apporto nella società, che si traduce nei primi quadri

⁴ La Carta dei Valori del Volontariato, è stata proposta per la prima volta dalla Fivol (Fondazione Italiana per il volontariato) e dal Gruppo Abele, grazie al contributo di volontari, organizzazioni, incontri. E’ stata presentata a Roma nel 2001 in occasione della conclusione dell’Anno internazionale del volontario.

⁵ Prima indagine conoscitiva regionale sulle politiche, le risorse e la partecipazione giovanile, a cura di D’Elia A., Dipartimento di Scienze Storiche e Sociali – Università degli Studi di Bari, 2006.

⁶ EUYOUPART - POLITICAL PARTICIPATION OF YOUNG PEOPLE IN EUROPE, Italy national report, Istituto IARD, 2005.

⁷ Libro Bianco, Un Nuovo Impulso per la Gioventù Europea, Commissione Europea, 2001.

⁸ Eurodesk Italy Onlus (2005) si trovano alcuni cenni sull’evoluzione delle iniziative europee in favore dei giovani estratto dal sito www.eurodesk.it.

normativi nazionali in materia. Si definiscono così due approcci differenti ma non alternativi, intorno ai quali è possibile tracciare lo sviluppo delle politiche giovanili europee: la *gioventù come risorsa* e la *gioventù come problema*⁹. Il concetto di *gioventù come risorsa* orienta le politiche verso la promozione dell'autonomia e della partecipazione come condizione per il dispiegamento delle potenzialità delle giovani generazioni, mentre nel secondo caso la *gioventù* è considerata come momento di vulnerabilità, riguardo al quale adottare forme di salvaguardia, a causa di problemi di integrazione sociale ed economica delle nuove generazioni nelle istituzioni della società (o rischio di esclusione sociale come conseguenza di un mal compiuto processo di transizione). Si rilevano anche problemi di partecipazione (anzi di assenza di partecipazione) dei giovani, sia come elettori attivi e passivi che in relazione al dibattito pubblico e alla vita associativa in generale; il progressivo distacco dall'impegno politico e dalla partecipazione sociale è percepito come una minaccia per l'avvenire della democrazia rappresentativa e rischi di devianza e di assunzione di comportamenti socialmente dannosi o autodistruttivi (alcol, droga, aids, violenza, razzismo), a cui far fronte con politiche di prevenzione.

Un ricerca comparata sulla condizione e le politiche giovanili in Europa realizzata su incarico della Commissione europea traccia un quadro di sintesi dei diversi modelli nazionali di politiche per i giovani definiti in base alla combinazione dei due approcci, *giovani risorsa o problema*, con gli stili di governo, le priorità individuate dai decisori e le soluzioni organizzative adottate nell'implementazione dell'azione pubblica¹⁰:

- il modello universalista dei paesi scandinavi che, partendo dalla gioventù (15/25 anni) intesa come risorsa, è orientato a promuovere l'indipendenza, autonomia, lo sviluppo e la partecipazione politica dei giovani nel loro complesso attraverso interventi pubblici realizzati insieme alla società civile, con la supervisione e il supporto di un ministero dedicato;
- il modello basato sulla comunità, proprio dei paesi anglosassoni, orientato per lunga tradizione alla prevenzione dei problemi della gioventù (soprattutto sociali e di partecipazione politica) e quindi ad agire in favore dei segmenti più deboli della popolazione giovanile; questa è intesa in senso allargato, dalla scuola primaria ai 25 anni, e l'azione pubblica è coordinata dallo Stato ma delegata per l'operatività alla società civile;
- il modello basato sulla protezione dei paesi dell'Europa centrale, che ha come tratto peculiare una elevata istituzionalizzazione delle politiche e una concezione allargata della gioventù che comprende infanzia, adolescenza e adulti fino a 25/30 anni, come segmento vulnerabile e meritevole di tutela, ma anche come risorsa sociale e culturale da valorizzare; le politiche sono attuate da un ministero e da direzioni dedicate con articolazioni territoriali

⁹ ETUDE SUR LA CONDITION DES JEUNES ET SUR LA POLITIQUE POUR LA JEUNESSE EN EUROPE, Rapport définitif, Istituto IARD, 2001. Per una analisi delle potenzialità della risorsa gioventù come leva per lo sviluppo economico nei distretti ad alta innovazione vedere Florida R., L'ascesa della nuova classe creativa, Mondadori, 2003.

¹⁰ L'indagine fotografa lo stato di evoluzione delle politiche giovanili nell'Europa dei 15 alla fine del 2000. Nella rilevazione era compresa l'Italia, che a quel tempo aveva elaborato una ipotesi ambiziosa di coordinamento e promozione degli interventi in favore delle giovani generazioni, poi rimasta sulla carta. Recente è lo studio "Investire nelle nuove generazioni: modelli di politiche giovanili in Italia e in Europa. Uno studio comparativo", a cura di Bazzanella A., realizzato dall'Osservatorio Giovani della Provincia Autonoma di Trento, 2010.

e si esplicano nella realizzazione di interventi e azioni pubbliche in favore dei giovani, con particolare riferimento ai più svantaggiati;

- il modello centralizzato dei paesi dell'Europa mediterranea, di più recente istituzione, nato dalla crisi del sistema tradizionale di sostegno alla gioventù basato sulla famiglia e sulla chiesa; presenta elementi di innovazione e ha un approccio orientato tanto alla prevenzione dei problemi quanto della valorizzazione delle risorse giovanili ma, in mancanza di una cultura della partecipazione diffusa dei giovani alla società civile, si propone di fronteggiare il rischio di esclusione e i problemi di prolungamento della gioventù attraverso un supporto forte da parte dello Stato centrale.

In questo quadro variegato è sempre stata di grande importanza l'azione delle due principali istituzioni europee sovranazionali, Unione Europea e Consiglio d'Europa, nel realizzare programmi e iniziative, promuovere occasioni di confronto e scambio di buone pratiche per portare all'attenzione dei governi tematiche di respiro internazionale riguardanti la gioventù. Ad esse si deve la realizzazione dei due principali documenti di riferimento per le politiche giovanili di oggi: il Libro Bianco della Commissione "Un nuovo impulso alla gioventù europea" e la Carta europea di partecipazione dei giovani alla vita locale e regionale. Di fronte alle molteplici e sempre più fluide forme di evoluzione dell'universo giovanile, la Commissione europea, agendo a supporto dell'azione degli Stati nazionali, ha elaborato negli ultimi anni proposte politiche capaci di indirizzare energie e bisogni dei giovani in un quadro di opportunità e prospettive e tali proposte si sono spesso tradotte in decisioni del Parlamento europeo e del Consiglio D'Europa.

Lo sviluppo dell'integrazione europea passa, infatti, anche attraverso un maggiore impegno politico a favore del mondo giovanile ed in una rafforzata capacità di coinvolgimento di quest'ultimo nei processi decisionali. Si legge nel sondaggio Eurobarometro¹¹, dedicato al complesso mondo della gioventù europea, che permane un generale sostegno all'Europa da parte dei giovani, ma emergono ancora più forti le preoccupazioni verso il futuro, specie in quei campi sensibili quali le possibilità di istruzione, formazione ed occupazione, sui quali i giovani fanno convergere le loro principali domande sul ruolo e l'effettiva funzionalità delle Istituzioni europee. La Commissione europea si è dunque impegnata, nell'ambito delle competenze attribuite dai trattati, a costruire azioni e programmi basati innanzitutto sulla stretta cooperazione tra *policymakers* e *stakeholders* a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

Nell'Unione europea circa il 16% dei giovani abbandona prematuramente la scuola, mentre il 25 % dei "giovani-adulti" (di età compresa tra i 25 ed i 29 anni) non completa il ciclo dell'istruzione secondaria superiore¹². Le più recenti indagini evidenziano considerevoli lacune degli alunni nelle competenze di base relativamente a lettura e calcolo, il che rappresenta il maggiore ostacolo per il passaggio alla formazione professionale ed all'accesso al moderno mercato del lavoro. I sistemi educativi devono garantire non

¹¹ EB Giovani 2007: "Al di là dei numeri – i principali risultati dell'inchiesta - Eurobarometro sui giovani nel 2007", Flash EB 202, febbraio 2007 http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_202_sum_en.pdf.

¹² Dastoli P.V., Rafforzare la partnership tra i giovani e l'Unione Europea, [La Rivista di Servizio Sociale. Studi di scienze sociali applicate e di pianificazione sociale](#), n. 5/2007.

Per ulteriori informazioni: <http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/>.

soltanto un'istruzione efficace lungo una prospettiva che interessi l'intero arco della vita ma anche stimolare il potenziale di creatività e di autonomia delle persone in apprendimento. I giovani dovranno essere preparati a entrare in un mercato del lavoro sempre più competitivo e proseguire la propria istruzione lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*), in contesti nei quali lo sviluppo delle capacità di comunicare in più lingue sarà un valore aggiunto. La Commissione europea ha dunque invitato tutti gli Stati membri a modernizzare l'istruzione superiore facendone evolvere modalità di direzione, finanziamento e programmi in una logica di innovazione e competitività. E' necessario concentrare gli sforzi sull'istruzione e sulla formazione nell'ambito dei programmi nazionali di riforma sviluppando ad esempio l'offerta di servizi di orientamento per i giovani in termini sia di quantità che di qualità e rinsaldando i legami tra istituti d'insegnamento e mondo del lavoro¹³.

La partecipazione giovanile ha assunto negli ultimi anni maggiore centralità nelle politiche sociali europee; partecipare vuol dire anche "far parte" di un'associazione, di un gruppo, di una collettività, dunque vivere un sentimento di appartenenza. Questa seconda dimensione chiama in causa un processo identitario che coinvolge l'ambito più personale e psico-sociale degli orientamenti cognitivi, affettivi, e valoriali: l'adesione ad un gruppo, il riconoscimento nei valori da questo proposti, concorrono a formare e definire l'identità del soggetto che partecipa, a chiarire i confini tra il sé ed il non sé, attraverso il riconoscimento in un'identità collettiva. Un ulteriore aspetto della partecipazione, da prendere in considerazione, è la sua valenza espressiva ossia il fatto che partecipare sia una modalità attraverso la quale esprimere sé stessi, far sentire la propria voce e di auto-realizzarsi. Valenza che si rende più intensa nelle forme di partecipazione informali in cui è senz'altro maggiore la possibilità di far valere competenze, capacità e proposte del singolo e dunque di arricchire con il proprio contributo l'esperienza collettiva e comunitaria.

E' significativo l'incremento dell'adesione giovanile alle realtà del volontariato. I giovani manifestano infatti, a partire dagli anni '80, il desiderio di condividere con altri e di esserci, senza riconoscersi in grandi ideali e in grandi aggregati e la scelta del volontariato consente di raggiungere questi obiettivi, coniugando il bisogno di autorealizzazione con il desiderio di fare qualcosa a favore della collettività. La partecipazione si sposta verso organizzazioni meno strutturate: le preferenze dei ragazzi vanno ad associazioni locali, calate nei contesti territoriali, piuttosto che verso le grandi associazioni a carattere nazionale; la ricerca di una maggiore libertà di espressione e il rifiuto nei confronti delle strutture rigide sono tendenze ancora riscontrabili e che hanno profondamente modificato il mondo del Terzo Settore nel suo complesso, dando vita ad una pluralità di piccole associazioni e gruppi. Si tratta, anche in questo caso, di un riflesso dei più grandi mutamenti su scala sociale che hanno riverberi nel campo delle scelte individuali: il processo di individualizzazione in atto richiede al soggetto di essere "autentico", di compiere scelte in autonomia, dimostrando a sé stesso ed agli altri chi è e cosa può fare. Non è più, o non solo, l'adesione al gruppo, la scelta solidaristica a contare ma anche la possibilità di essere sé stessi, di realizzarsi¹⁴.

¹³ "Istruzione e formazione 2010 C 142/1" è il programma di lavoro particolareggiato sul controllo degli obiettivi dei sistemi di istruzione e di formazione in Europa (14.06.2002) e la Decisione n. 1720/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 novembre 2006, che stabilisce un programma d'azione nel settore dell'istruzione e della formazione durante l'intero arco della vita.

¹⁴ Faggiano M.P., *Stile di vita e partecipazione sociale giovanile. Il circolo virtuoso teoria ricerca-teoria*, 2007, Franco Angeli, 2007.

L'obiettivo strategico della strategia di Lisbona di sostenere *l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza* mette in evidenza l'importanza di dover adottare misure per i giovani, dati i tassi elevati, a livello europeo, di disoccupazione strutturale e di abbandoni scolastici e l'invecchiamento della popolazione. Il primo passo in tale direzione fu la redazione del Libro Bianco - Un nuovo impulso per la gioventù europea della Commissione Europea, che considerava i giovani come la principale risorsa del futuro europeo: risorsa intesa prima di tutto in senso umano e poi in senso economico. Il Libro Bianco sottolinea l'importanza e l'urgenza di *"considerare la gioventù come una forza nella costruzione europea e non come un problema da gestire"*. Suggestisce, inoltre, di inserire la dimensione 'gioventù' nell'insieme delle politiche, consentendo di attuare appunto delle politiche trasversali ed integrate che mirino a favorire la partecipazione attiva dei giovani in tutti i processi decisionali¹⁵. In una lettera del 29 ottobre 2004, i capi di Stato e di Governo di Francia, Germania, Spagna e Svezia hanno presentato una proposta di Patto Europeo per la Gioventù finalizzato a ridurre la disoccupazione giovanile e ad agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro. Tale proposta è stata ufficializzata dal Consiglio Europeo, il 22-23 marzo 2005, con il *Patto Europeo per la Gioventù*, teso ad orientare le politiche giovanili verso il raggiungimento degli obiettivi della strategia di Lisbona. Il Patto Europeo per la Gioventù sottolinea l'esigenza di investire nella formazione, nell'istruzione, nell'integrazione e inclusione sociale, nella mobilità lavorativa e formativa, e in interventi di conciliazione della vita lavorativa, personale e familiare.

Interessanti, sono i risultati emersi nella recente elaborazione dei dati dell'Eurobarometro su *Youth on the Move*¹⁶, dove si rileva:

- che circa la metà (46%) dei giovani europei sono iscritti a un'associazione sportiva, a un club giovanile o a un'organizzazione giovanile culturale. L'Italia supera di due punti la media europea per la partecipazione dei giovani ad associazioni sportive e culturali (rispettivamente 48% e 46%);
- che circa un quarto dei giovani (24%) ha affermato di aver partecipato a un'attività organizzata di volontariato nei 12 mesi precedenti l'indagine; in questo caso il nostro paese si colloca ultimo in classifica - insieme alla Svezia - in quanto solo il 13% dei giovani ha svolto attività di volontariato negli ultimi 12 mesi, a fronte di una media europea del 24%;
- otto giovani su dieci (79%) dichiara di aver votato alle elezioni politiche negli ultimi tre anni, a livello locale, regionale, nazionale o europeo. La percentuale italiana è più bassa anche per quanto riguarda la partecipazione alle elezioni: il 71% di giovani ha votato alle elezioni politiche negli ultimi tre anni. La media europea è del 79%, mentre in alcuni paesi, quali Belgio e Svezia, supera il 90%.

¹⁵ Interessante è rilevare che nel Libro Bianco il volontariato è considerato un modo di partecipazione sociale, un'esperienza educativa, un fattore di occupabilità e di integrazione – risponde alle aspettative dei giovani e della società.

¹⁶ Flash Eurobarometro su Youth on the Move, Bruxelles, indagine realizzata tra il 26 gennaio e il 4 febbraio 2011 intervistando telefonicamente 57 000 giovani europei. *Youth on the Move* è un pacchetto completo di iniziative condotte nel campo dell'istruzione e del lavoro rivolte ai giovani europei. Contiene misure per migliorare le prospettive di lavoro dei giovani, promuovendo la mobilità e migliorando la qualità dell'istruzione e della formazione. Lanciato nel 2010, rientra nella strategia [Europa 2020](http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm) per una crescita intelligente, sostenibile e solidale. Per approfondimenti: http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm.

In questo contesto è opportuno ricordare la Carta Europea di partecipazione dei giovani alla vita locale e regionale, approvata dal Consiglio D'Europa nel 1990 e aggiornata nel 2003; questo documento d'indirizzo impegna moralmente e politicamente i consigli comunali all'attuazione di una politica giovanile. Tra i principi fondamentali elencati nella Carta si sottolinea che "la partecipazione assume tutto il suo significato unicamente allorché viene riconosciuto il ruolo dei giovani nei partiti politici, nei sindacati e nelle associazioni e quando ci si sforza di favorire la creazione di associazioni da parte di giovani e rivolte ai giovani". Nel capitolo relativo alla partecipazione attiva dei giovani così si osserva che un'effettiva partecipazione dei giovani alla vita locale e regionale deve basarsi sulla consapevolezza da parte di questi ultimi dei mutamenti sociali e culturali in corso all'interno della loro comunità, il che esige l'esistenza di una rappresentanza permanente o di una struttura del tipo consiglio, parlamento e forum dei giovani e che i giovani dovrebbero assumere direttamente la responsabilità dei progetti e svolgere una parte attiva nelle politiche connesse. A tal fine, gli enti locali e regionali dovrebbero istituire delle strutture di partecipazione attiva, oppure fornire loro un supporto. Di particolare interesse si segnala inoltre l'aspetto della promozione - da parte degli enti locali - della collaborazione dei giovani con i sindacati dei lavoratori e i datori di lavoro locali per la costruzione di politiche del lavoro più sensibili ai bisogni giovanili.

A tal riguardo nella Carta si afferma che le condizioni economiche e sociali nelle quali vivono i giovani incidono sulla loro volontà e sulla loro capacità di partecipare alla vita locale. "Quando i giovani sono disoccupati, o vivono nella povertà, è più raro che avvertano l'esigenza, che trovino le risorse e il necessario sostegno sociale per diventare dei cittadini attivi a livello locale e regionale. I giovani disoccupati rischiano di trovarsi tra i membri più emarginati della società e gli enti locali e regionali dovrebbero di conseguenza elaborare delle politiche e promuovere delle iniziative volte a ridurre la disoccupazione giovanile". Pertanto gli enti locali e regionali dovrebbero:

- in associazione con i giovani (compresi i disoccupati o quelli che rischiano di divenirlo), con i datori di lavoro locali, con i sindacati, con i responsabili dell'educazione, della formazione e dell'occupazione e con le organizzazioni giovanili, elaborare delle politiche e dei programmi volti a lottare contro le cause della disoccupazione dei giovani e promuoverne le possibilità occupazionali;
- creare degli uffici di collocamento locali, per fornire ai giovani disoccupati l'aiuto e l'assistenza di specialisti, in modo che possano trovare un'occupazione stabile e gratificante. I giovani disoccupati dovrebbero avere il diritto di partecipare alla gestione di tali uffici di collocamento, se lo desiderano;
- sostenere la creazione di commerci, di imprese e di cooperative da parte di giovani o di gruppi giovanili, fornendo loro dei finanziamenti e altri aiuti, come per esempio dei locali, del materiale, una formazione e delle consulenze di professionisti;
- incoraggiare presso i giovani le esperienze di economia sociale e le iniziative di mutua assistenza o le cooperative.

Un aspetto importante tra le politiche europee riguarda la *mobilità transnazionale*, promossa dalla Commissione europea. Secondo i dati di Eurobarometro, un giovane europeo su 7 (14%) ha dichiarato di aver trascorso un periodo all'estero – o di trovarsi all'estero al momento dell'indagine – per ricevere un'istruzione o una formazione. Sul 14% che è già stato all'estero per motivi di studio o formazione il 43%

ha seguito studi di istruzione superiore e il 26% ha fatto un tirocinio in un'impresa nel contesto dei propri studi di istruzione superiore. Il 43% ha affermato di essere stato all'estero nel contesto dell'istruzione scolastica (istruzione secondaria inferiore e superiore) e il 33% nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale. Il 21% ha fatto un tirocinio o un apprendistato nell'ambito del proprio programma di istruzione e formazione professionale. I giovani italiani che trascorrono periodi all'estero per studio o formazione sono il 12%, meno della media europea (14%). Il 33% dei giovani europei ha dichiarato di essere impossibilitato a farlo per mancanza di mezzi economici, mentre il 25% - soprattutto donne - per impegni legati alla famiglia. Tra coloro che hanno potuto recarsi all'estero, il 65% ha dovuto fare ricorso a finanziamenti privati o intaccare i propri risparmi. I giovani che hanno potuto beneficiare di prestiti o borse di studio nazionali e regionali sono infatti soltanto il 18%, percentuale che in Italia scende al 14%. Per questo motivo, l'UE promuove diversi programmi che finanziano lo studio, la formazione e le esperienze di lavoro all'estero, come il programma Erasmus, che nell'anno 2009/2010 ha consentito a più di 210 mila studenti di seguire un programma di studio o di formazione in un altro paese europeo. Il programma è stato recentemente esteso anche ai giovani imprenditori¹⁷.

La Commissione europea ha invitato gli Stati membri a incoraggiare la formazione all'imprenditorialità in quanto competenza essenziale e a migliorare la situazione dei giovani imprenditori, ad esempio promuovendo il programma *"Imprenditorialità e Competitività"* presso imprese ed istituzioni finanziarie, in modo da favorire l'accesso al finanziamento destinato alla creazione di piccole e medie imprese da parte di giovani. Il 43% dei giovani europei ha affermato che desidererebbe fondare una propria impresa in futuro, specialmente nella fascia di 15 -19enni (50%) rispetto a quella dei 30-35enni (34%), e tra gli individui con qualifiche professionali e di istruzione superiori. Il 6% dei rispondenti ha affermato di aver già costituito una propria impresa. I giovani bulgari sono risultati i più desiderosi di creare una propria impresa (74%), mentre i giovani italiani sono tra quelli meno propensi (27%).

¹⁷ Flash Eurobarometro su Youth on the Move, Bruxelles 13 maggio 2011.

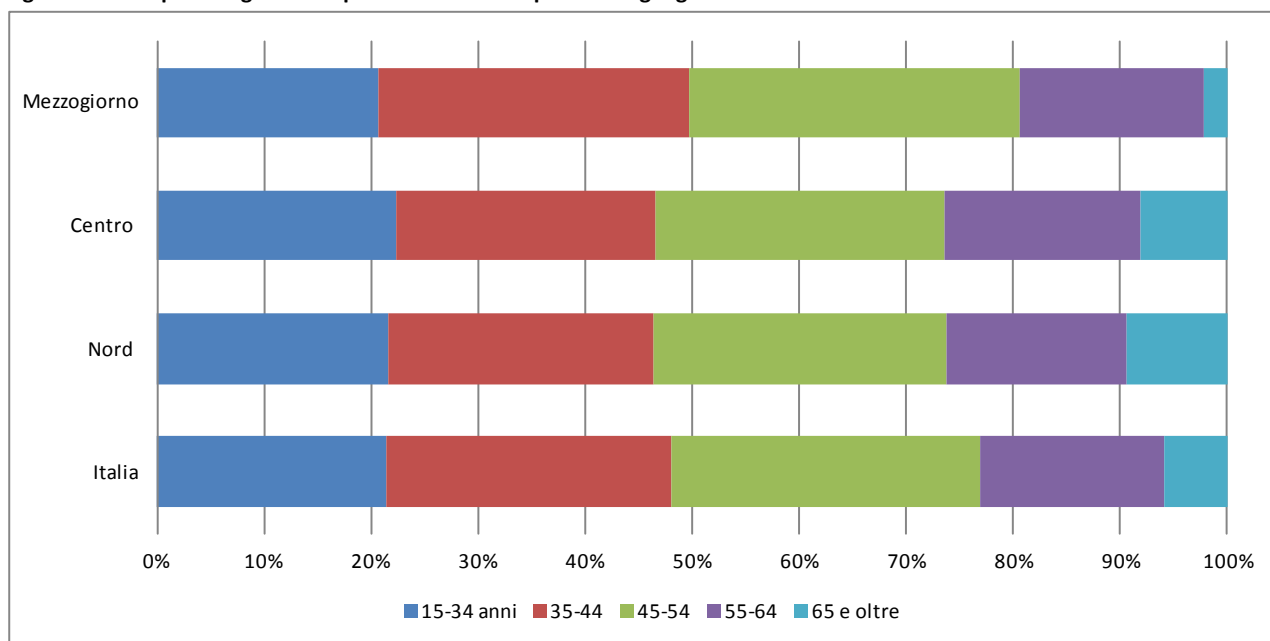
14 - Occupazione giovanile in agricoltura *

14.1 - Il quadro statistico¹

Nel 2010 gli occupati in agricoltura sono stati pari a 891 mila unità ovvero il 3,9% dell'occupazione complessiva. Osservando i dati degli occupati al di sotto i 35 anni si evidenzia che solo il 3,0% è stato occupato nel settore agricolo (190 mila unità), tale percentuale è maggiore nelle aree del Mezzogiorno² (5,1%).

Facendo un *focus* sugli occupati nel settore agricolo, i giovani impiegati in questo settore ne rappresentano il 21,3%; un esame per ripartizione geografica evidenzia una loro maggiore presenza nelle regioni centrali del Paese (22,4% contro il 20,8% del Mezzogiorno e il 21,6% del Nord).

Fig. 14.1- Occupati in agricoltura per classi di età e ripartizione geografica. Anno 2010



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Indagine forze di lavoro

* A cura di Elisabetta Savarese (Rete Rurale Nazionale ISMEA)

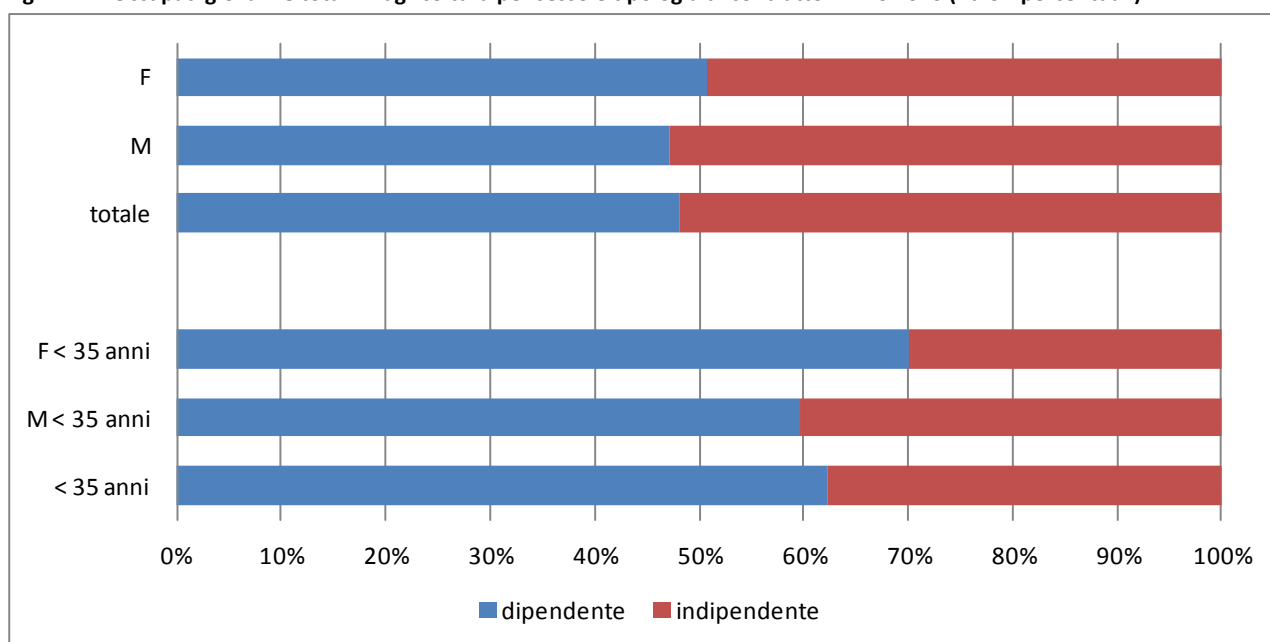
¹ I dati riportati in questo paragrafo sono dati ISTAT, annualità 2010, trend 2006-2010.

² Da sottolineare che tale area del Paese ha tassi di disoccupazione, inclusi quelli giovanili, molto elevati, tuttavia il settore agricolo assume ancora un'occasione importante di accesso nel mercato del lavoro per i giovani.

Dovendo procedere alla descrizione del giovane agricoltore “tipo” emerge che:

- è di sesso maschile (75% degli occupati sotto i 35 anni). Un esame per la fascia di età al di sotto dei 24 anni per sesso evidenzia che gli uomini occupati sono il 78% mentre le giovani donne in agricoltura sono il 22%. Da rilevare che gran parte delle donne impiegate nel settore agricolo risultano essere prevalentemente appartenenti ad una generazione più adulta;
- è in prevalenza un lavoratore dipendente (il 62% dei giovani occupati nel settore agricolo al di sotto dei 35 anni). I giovani con contratto di lavoro dipendente hanno un’incidenza maggiore rispetto agli agricoltori considerati nel loro complesso. Un esame per sesso evidenzia che le giovani donne lavorano molto meno come lavoratrici indipendenti;
- lavora in gran parte a tempo pieno (88,9%).

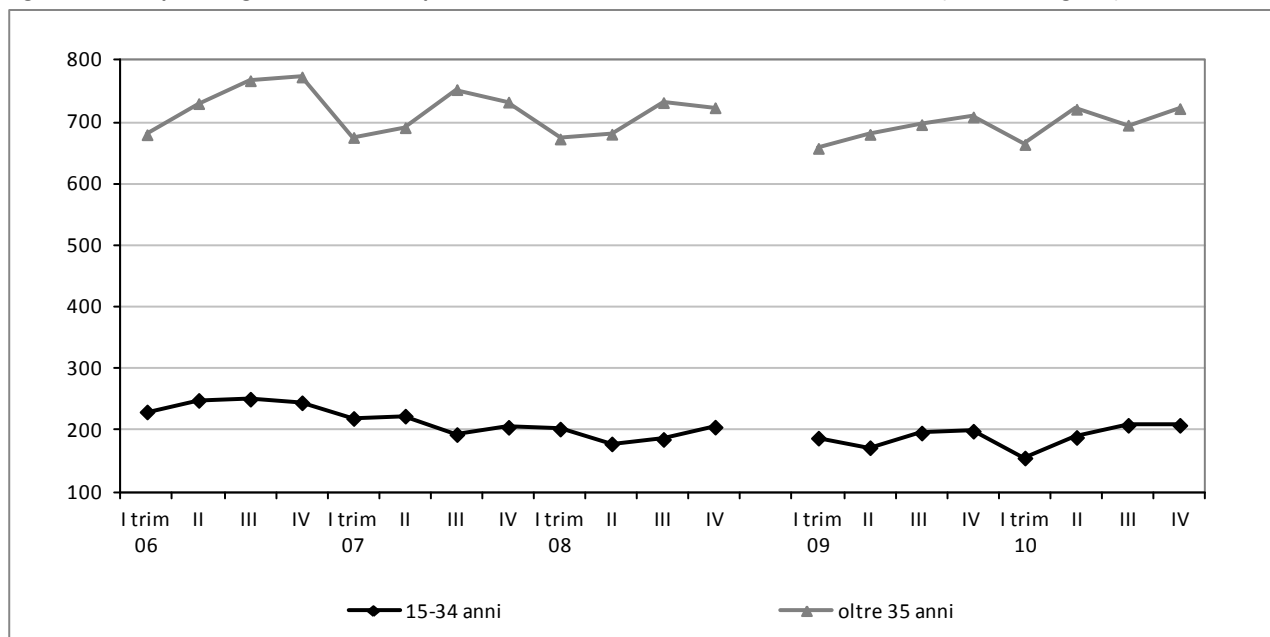
Fig. 14.2- Occupati giovani e totali in agricoltura per sesso e tipologia di contratto. Anno 2010 (Valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Indagine forze di lavoro

Si rileva che l’occupazione agricola tra il 2006 e il 2010 si è ridotta del 10%, mentre quella dei giovani di età inferiore ai 35 anni ha fatto registrare una contrazione del 28%. L’incidenza dei giovani occupati in agricoltura sul totale degli occupati del settore è passata dal 25 al 21% tra il 2006 e il 2010. Da sottolineare che il periodo di riferimento preso ad esame coincide con la crisi economica ancora in corso, che ha rallentato l’entrata dei giovani nel mercato del lavoro in generale ed in particolare nel settore agricolo.

Fig. 14.3- Occupati in agricoltura in Italia per classe di età. I trimestre 2006-IV trimestre 2010 (Valori in migliaia)



Fonte: ISTAT, Indagine forze di lavoro

14.2 - Il problema della senilizzazione in agricoltura ed il subentro al settore su scala familiare

In tutti i Paesi dell'Unione Europea, ed in particolare in Italia, si registra ormai da diversi anni una tendenza all'abbandono delle aree rurali, più evidente nei contesti marginali, ed un lento ma continuo processo di invecchiamento della popolazione attiva rurale. Questo ultimo fenomeno si è riflesso in un cambiamento della struttura degli occupati per classi d'età del settore agricolo.

I conduttori di età superiore a 55 anni con almeno un familiare di età compresa tra 18 e 39 anni nel 2007 pesavano per il 15,5% del complesso dei conduttori con età maggiore di 55 anni, evidenziando così una perdita di circa 4,8 punti percentuali rispetto al 2000. Vale la pena evidenziare che tra il 2000 e il 2007 la possibilità o probabilità di successione familiare si è ridotta di circa 10 punti percentuali, essendo la quota dei conduttori ultracinquantacinquenni e con almeno 1 successore in azienda, passata dal 32,6 al 22,8%³.

Da una recente indagine realizzata dal Gruppo di Lavoro (GdL) Giovani della Rete Rurale Nazionale (RRN), attraverso interviste telefoniche ad un campione di 1.000 figli di conduttori agricoli con un'età compresa tra i 18 e i 39 anni, localizzati in tutte le Regioni italiane, si evidenzia come un terzo dei figli intervistati e fratelli e/o sorelle siano già impegnati nella propria azienda familiare, anche se in prevalenza a tempo parziale. Uno dei risultati che emerge dall'indagine è che il 29% degli intervistati intende subentrare nell'attività agricola in prevalenza per offrire "continuità all'impresa familiare", ma anche per altri fattori,

³ Vedere E. Savarese, F. Ventura "L'Atlante dei Giovani agricoltori", GdL Giovani, RRN, dicembre 2010. <http://www.reterurale.it/downloads/atlanter%20giovani%20agricoltori.pdf>

come ad esempio quello di svolgere un lavoro autonomo, a contatto con l'ambiente, e per motivi legati alla salubrità della vita che questo lavoro offre. Esiste una fetta importante di figli che non sarebbe comunque interessato a seguire l'attività agricola (58%), ma ciò che è rilevante è che oltre al 29% che intende subentrare c'è un 3% di indecisi e un'ulteriore 10% di figli che potrebbero cambiare idea in presenza di misure di finanziamento che li accompagnino in tale scelta. Assumono un'importanza rilevante le attività informative sulle opportunità di finanziamento esistenti. A tal proposito il GdL Giovani della RRN anche per promuovere la conoscenza di fonti di finanziamento in agricoltura indirizzate ai giovani ha creato una Comunità di Pratica (*YOURuralNET*) dove è possibile richiedere informazioni e/o scambiare esperienze; tale *network* è accessibile dal sito della RRN.

14.3 - Le politiche per incentivare l'occupazione dei giovani in agricoltura.

Al fine di incentivare il ricambio generazionale in agricoltura sono disponibili diversi strumenti che utilizzano sia i fondi dello sviluppo rurale (Regolamento CE 1698/2005 che istituisce il FEASR) che nazionali (ad esempio il Fondo per lo Sviluppo dell'imprenditoria giovanile in agricoltura, regime di subentro⁴, ecc.).

Per quanto riguarda l'uso dei fondi europei si evidenzia che nell'attuale periodo di programmazione (2007-2013) sono stati previsti, sulla base del Regolamento CE 1698/2005, nei Programmi di Sviluppo Rurale (PSR) delle 19 Regioni italiane e delle 2 Province Autonome, degli strumenti per incentivare l'accesso dei giovani nella gestione delle aziende agricole, quali ad esempio la **Misura 112** "Insediamento giovani agricoltori". Una delle grandi novità previste per la programmazione 2007-2013 è il "Pacchetto Giovani", che permette di poter accedere a più Misure dei PSR presentando un Piano di Sviluppo aziendale. Si sottolinea che tale strumento è stato adottato da quasi tutte le Regioni italiane, anche se le modalità di applicazione sono differenti.

Il ricambio generazionale del settore agricolo favorisce anche la diffusione e l'uso delle innovazioni e delle tecnologie più avanzate, incluse le connessioni ad *internet* ad alta velocità (banda larga). In genere sono proprio le nuove generazioni ad avere una maggiore attitudine ad utilizzare tali strumenti, nonostante emerga tuttora che gran parte delle aziende agricole non dispongono di strumenti tecnologici avanzati⁵.

A livello nazionale, invece, le risorse destinate ai giovani agricoltori sono molteplici. Nel 1998 è stato istituito presso il Ministero per le Politiche Agricole Alimentari e Forestali (*MiPAAF*) l'Osservatorio per l'Imprenditorialità Giovanile in Agricoltura (*OIGA*) che ha il compito di monitorare l'applicazione delle normative nazionali e comunitarie a favore dell'imprenditorialità giovanile in agricoltura, elaborare analisi conoscitive per le diverse aree del Paese e per comparti produttivi, promuovere campagne di informazione e attività formative. Inoltre, attraverso il Fondo per lo Sviluppo dell'imprenditoria giovanile in agricoltura, gestito dal *MiPAAF* con il supporto dell'*OIGA*, è stato possibile finanziare le seguenti Misure:

⁴ Con il D.M. 18/10/2007 è stato attribuito all'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (*ISMEA*) l'esercizio delle funzioni relative agli interventi di cui al Titolo I Capo III del D.Lgs. 185/2000.

⁵ Vedere E. Peta, "Le future sfide dell'agricoltura: i giovani, le donne e le tecnologie", GdL Giovani e Pari Opportunità, RRN, novembre 2010; <http://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/4162>

- progetti pilota per la formazione imprenditoriale: sono state erogate borse di studio per la frequenza di master universitari nelle facoltà di agraria, veterinaria ed economia a giovani imprenditori agricoli e coadiuvanti familiari. Sono stati attivati, inoltre, corsi di alta formazione;
- premi per le migliori esperienze imprenditoriali giovanili: sono stati assegnati contributi per la partecipazione delle aziende condotte da giovani agricoltori a mostre, fiere etc.;
- progetti di ricerca: sono stati finanziati progetti di ricerca presentati da Università e altri Enti di ricerca, insieme ai giovani agricoltori al fine di risolvere i problemi di questi ultimi;
- servizi di sostituzione: sono stati assegnati contributi a partire da € 70 giornalieri (max € 5.000 annui) per singola azienda, per servizi di sostituzione erogati a favore di un giovane agricoltore in caso di: malattia/infortunio, maternità e partecipazione a corsi di formazione;
- accesso al credito: abbattimento, in regime di “de minimis”, del costo delle garanzie a favore di giovani imprenditori agricoli, a fronte di finanziamenti concessi da Istituti di credito.

Esistono, inoltre, altri strumenti di supporto ai giovani imprenditori agricoli a livello nazionale che sono gran parte gestiti dall'Istituto di Servizi per il mercato agricolo alimentare (*ISMEA*)⁶, tra i più utilizzati si segnala il regime del subentro e la garanzia per l'accesso al credito. Nello specifico, con il regime di subentro vengono finanziati i progetti d'impresa indirizzati al miglioramento della produzione, della trasformazione e della commercializzazione di prodotti agricoli. Tale strumento agevola i giovani subentranti sia in termini di finanziamento degli investimenti, sia attraverso contributi in conto capitale, permettendo anche la sottoscrizione di mutui a regime agevolato.

Per quanto riguarda la garanzia per l'accesso al credito è da sottolineare che tale strumento finanziario assume un'importanza rilevante per i giovani specialmente nei primi anni di attività. E' possibile avere due tipologie di garanzia, diretta e sussidiaria: quella diretta (*fideiussioni*, co-garanzie, contro-garanzie) integra la capacità dei soggetti beneficiari di offrire garanzie alle banche finanziatrici e protegge direttamente la banca dal rischio di inadempienza per la quota del finanziamento garantita; quella sussidiaria, invece, è di tipo mutualistico e scatta automaticamente per ripianare le perdite subite dalle banche finanziatrici a conclusione delle procedure esecutive nei confronti del mutuatario. In generale l'importo garantibile è del 70% dell'importo erogato ma sale all'80% per i giovani agricoltori.

⁶ Per ulteriori dettagli consultare il sito internet <http://www.ismea.it> - Sezione Strumenti finanziari.

15 - Il target giovani: una analisi per gruppi*

Nella programmazione delle azioni rivolte alle giovani generazioni, Italia Lavoro, per rispondere alla esigenza di promuovere misure ed interventi il più possibile integrati e personalizzati, ha realizzato nel 2010, un programma di ricerca finalizzato alla scomposizione della platea giovanile in “target”¹, nel tentativo di rappresentare – seppure in un ottica macro – le diverse esigenze di sostegno alla transizione che ciascuna tipologia manifesta al fine di individuare strategie di intervento mirate. L’obiettivo è quello di fornire agli operatori impegnati nei programmi d’azione, una mappa della realtà sociale giovanile più sofisticata ed articolata delle tradizionali rappresentazioni diacroniche per sesso, età, titolo di studio, condizione professionale, puntando ad individuare dei veri e propri “profili sociali” con specifici fabbisogni ed aspettative, verso cui orientare programmi e politiche mirate.

Analizzando i microdati della *Rilevazione continua delle Forze di lavoro ISTAT* è stato possibile, infatti, rappresentare alcune dimensioni della realtà giovanile dipendenti non solo dal rapporto con il lavoro ma anche legate al contesto sociale e territoriale del giovane, considerando, insieme alle informazioni sulla condizione professionale ed i livelli di istruzione, anche lo stato civile, la posizione nel nucleo familiare, il contesto sociale di residenza nonché il rapporto con i servizi per il lavoro quale proxy della partecipazione alle politiche del lavoro.

Attraverso tecniche di *analisi delle corrispondenze multiple e di cluster analysis* è stato possibile scomporre la platea dei circa 14 milioni di giovani italiani tra i 15 ed i 34 anni (si è ritenuto utile includere anche i cosiddetti *giovani adulti* tra i 30 ed i 34 anni proprio per comprendere le esigenze di coloro che dovrebbero aver completato la transizione e formato un nuovo nucleo familiare), individuando prima i principali fattori che discriminano la realtà giovanile rispetto al lavoro ed ai processi di transizione, per poi scomporre la platea in alcuni gruppi tipologici omogenei, a livello nazionale e regionale, verso cui orientare la programmazione di misure di sostegno alla transizione il più possibile personalizzate.

L’analisi multivariata ha permesso di individuare cinque fattori o dimensioni che caratterizzano la realtà giovanile e cioè:

- **L’autonomia personale.** Il primo fattore, che spiega la quota maggiore di variabilità dei comportamenti giovanili (14%) è il grado di *autonomia dalla famiglia di origine*. Non deve stupire che tale dimensione costituisca un primo importante criterio discriminante all’ interno della condizione giovanile poiché è con la costituzione di un proprio nucleo familiare che si conclude il processo di transizione dei giovani dalla scuola alla vita adulta e professionale.

* Di Maurizio Sorcioni (Italia Lavoro)

¹ Per il testo e la nota metodologica si veda:
http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.do?w=3&p=DOCUMENTA&titolo=strumenti_7709.jsp

- **I livelli di qualificazione.** La seconda dimensione per importanza, che spiega il 9, % della variabilità, fornisce un ulteriore importante contributo alla lettura della realtà giovanile rappresentando il grado di qualificazione raggiunta. Tale dimensione non va confusa con il livello di istruzione. La nozione di qualificazione qui adottata è decisamente più ampia ed include anche il livello di *competenza raggiunto* mettendo insieme quindi il grado di istruzione e la qualificazione acquisita on the job attraverso le esperienze di lavoro.
- **Le pari opportunità.** La terza dimensione che attraversa la realtà giovanile (e che spiega circa l' 8,5% della variabilità dei comportamenti) è quella relativa alle pari opportunità. Che le giovani donne rispetto ai maschi vivano una condizione di maggiore difficoltà nell'ingresso nel mercato del lavoro non è certo una novità; in questo caso tuttavia il fattore individuato permette di graduare il livello di disparità non solo per genere ma anche tra uomini e uomini e tra le donne e donne, in relazione al rapporto con il mercato del lavoro ma anche in relazione all' istruzione, al contesto territoriale, allo status sociale e civile (la posizione nella famiglia di origine o quella nel nuovo nucleo costituito) ed al rapporto con i servizi per il lavoro.
- **La partecipazione al lavoro.** Il quarto asse fattoriale, a cui si deve un contributo informativo pari al 6,5%, rappresenta il grado di partecipazione al lavoro. Tale dimensione non è di immediata interpretazione poiché discrimina all'interno della popolazione giovanile rispetto alla maggiore o minore occupabilità, e misura la distanza tra chi ha maturato con continuità, dopo la scuola, esperienze di lavoro compiute e chi, al contrario, non ne ha maturate o non ne sta maturando.
- **La domanda di servizi.** Il quinto ed ultimo asse fattoriale (6% della variabilità spiegata), descrive il rapporto tra i giovani ed i servizi per il lavoro. Tale dimensione, discriminando tra chi li utilizza sistematicamente e chi al contrario non li conosce o non intende fruirne, può fornire una proxy del rapporto con le politiche del lavoro.

Anche se le cinque dimensioni individuate confermano aspetti per lo più noti della realtà giovanile, l'analisi multivariata permette di cogliere nel loro insieme i fattori sociali e professionali della transizione, fornendone anche una gerarchia per importanza. In altre parole i cinque fattori individuati, possono essere immaginati come altrettanti assi orientati (tra loro ortogonali) che permettono di rappresentare ciascun individuo attraverso le sue coordinate su ciascun asse fattoriale. Considerando tali valori è stata applicata una tecnica di *cluster analysis* che ha permesso di individuare otto gruppi che rappresentano altrettante tipologie sociali significativamente omogenee, consentendo di interpretare lo stato del processo di transizione e quindi di favorire l'individuazione di misure, incentivi e sostegni specifici che possano efficacemente incidere sul processo stesso. Gli otto target sociali individuati, verso cui orientare misure e politiche di sostegno alla transizione mirate, sono i seguenti:

1. **Giovani adulti.** Il primo gruppo, che include circa il 20,5% della popolazione giovanile (*2,86 milioni di giovani*) è composto dai *giovani adulti* che hanno completato il percorso di transizione sociale. Il cluster è infatti costituito prevalentemente da giovani tra i 30 ed i 34 anni (78%), che hanno

costituito un proprio nucleo familiare (coniugati 86%). Il 74% risulta occupato, il 18% è inattivo e non disponibile a lavorare (casalinghe) e l'8% è alla ricerca di un lavoro (disoccupati o inattivi disponibili a lavorare). Poco più del 50% dei membri del gruppo ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 24% di chi lavora ha contratti a termine (10%) o è un lavoratore autonomo (14%).

- 2. Giovani disoccupati esperti.** La seconda tipologia, che rappresenta il 3,4% del totale (*circa 467 mila persone*) è composta esclusivamente giovani non occupati ossia da disoccupati con precedenti esperienze di lavoro (94%) e da inattivi disponibili a lavorare (6%). Il gruppo è composto in prevalenza di giovani di età compresa tra il 25 ed i 34 anni (69%), maschi (56%), a cui la crisi ha fatto perdere il lavoro. Il livello di istruzione è lievemente inferiore alla media nazionale: coloro che hanno la licenza media rappresentano, infatti, il 40% del gruppo contro il 49% che ha il diploma ed il 10% la laurea. Il 61% vive con la famiglia di origine, il 9% vive da solo ed il restante 30% ha costituito un nuovo nucleo familiare.
- 3. Giovani in transizione professionale.** La terza tipologia, che rappresenta l' 8,4% della platea (*per un totale di 1,18 milioni persone*), è invece composta da quei giovani che hanno avviato la transizione professionale. Gli occupati rappresentano il 78% del gruppo (di questi il 13% è un lavoratore autonomo); il restante 22%, pur avendo maturato numerose esperienze professionali è attualmente "inattivo" (17%) o alla ricerca di un lavoro (5%). Si tratta in prevalenza giovani che operano come artigiani o "tecnici" e che hanno acquisito competenze lavorando. Il livello di istruzione è medio basso (91% licenza media o diploma) ma il grado di qualificazione professionale è al contrario elevato (operai specializzati, conduttori di impianti e tecnici rappresentano oltre la metà delle professioni esercitate dai membri del gruppo). Il 72% è celibe o nubile ed il 71% vive da solo.
- 4. Giovani in transizione sociale.** Il gruppo include circa *554 mila giovani* in larga parte tra i 25 ed i 34 anni (67%) ed è composto esclusivamente da giovani che vivono con i genitori. Il dato è singolare e si tratta dell'unico gruppo che presenta tali caratteristiche. Il 52% risulta occupato il 42% è inattivo e l' 8% è alla ricerca di un lavoro. Si tratta quindi in larga parte di giovani che, nonostante l'età, per scelta o per necessità non hanno avviato la transizione sociale e che permangono nel nucleo familiare di origine. Nel gruppo è molto significativa la quota di NEET (35%) ossia di giovani che non sono ne' in formazione ne' al lavoro.
- 5. Giovani scoraggiati.** La quinta tipologia che rappresenta circa il 5% della platea giovanile (*700 mila*) ed è costituita quasi totalmente da inoccupati scoraggiati (96%). Si tratta di giovani -in maggioranza di età compresa tra i 20 ed i 29 anni (60%)- accumulati da un difficile rapporto con il mercato del lavoro ed anche con i servizi. Il 46% possiede al più la licenza media, il 44% il diploma ed il 10% la laurea. Nel gruppo le donne sono il 55% e, complessivamente, nel 23% dei casi non vivono più nel nucleo familiare di origine.
- 6. Giovani lavoratori in formazione.** Il sesto gruppo, quello più numeroso (21,6% del totale) è composto da circa *3,1 milioni di giovani* di cui una quota significativa è occupata (2,3 milioni). L'età è elevata (93% tra i 25 ed i 34 anni) ed il 58% sono maschi. Il livello di istruzione è alto (35% laureati)

ed il 76% è occupato (59% lavoratori dipendenti, 5% collaboratori, 13% lavoratori autonomi). Il gruppo rappresenta quindi quella parte dell'universo giovanile che ha avviato un percorso professionale stabile (46%) o che è in formazione lavoro (30%), considerando come tali tutte le esperienze di lavoro "a termine". Tra gli occupati prevalgono le professioni tecniche (18%), quelle intellettuali e scientifiche o ad elevata specializzazione (8%) e gli artigiani (13%).

- 7. Giovani in formazione superiore** Il settimo gruppo è composto essenzialmente da giovani diplomati (80%) e laureati (12%) impegnati negli studi universitari o nella formazione superiore. Complessivamente si tratta di circa 2,3 milioni di persone (il 17 % del totale) che nel 91% dei casi ha una età compresa tra i 20 ed i 24 anni. Il 37% è occupato ma svolge lavori prevalentemente a termine mentre la quasi totalità del gruppo è impegnata in attività formative universitarie o professionalizzanti. Si tratta in sostanza dei giovani che hanno fatto un investimento formativo rilevante ma che ancora non hanno avviato la transizione professionale.
- 8. Giovani in formazione di base:** L'ultimo gruppo, composto da 2,7 milioni di giovani è composto in larghissima misura dagli studenti del ciclo secondario superiore (nel 97% dei casi età compresa tra 15 ed i 19 anni) e che ovviamente ancora non hanno avviato la ricerca di un lavoro.

A ciascuna tipologia è possibile far corrispondere alcune specifiche misure di politica del lavoro funzionali ad aumentarne l'occupabilità ed a facilitare i processi di transizione verso la vita adulta e professionale.

Il gruppo dei **Giovani adulti**, ad esempio, necessita di misure che stabilizzino il processo di transizione professionale e quindi consolidino quello più propriamente sociale. Per questo possono essere immaginati interventi che rafforzino le competenze dei giovani "capi nucleo" attraverso la partecipazione ad attività di formazione continua (indicazione, questa, di grande importanza per gli enti bilaterali) ed aumentino l'occupabilità delle donne inattive (coniuge) che vorrebbero lavorare ma che per ragioni di conciliazione (figli piccoli o genitori anziani o disabili) non riescono a farlo, non potendo quindi contribuire maggiormente al miglioramento socio-economico del nucleo familiare. Per questa ragione il target dei Giovani adulti necessita anche di misure di politica sociale e di conciliazione, da riservare soprattutto alle giovani coppie con figli e redditi bassi (uso del part time ecc. accesso ad asili nido, uso dei voucher per attività di child-care ecc.).

Il secondo gruppo, quello dei **Disoccupati esperti** necessita invece di misure che permettano loro di rientrare "in gioco" rapidamente. E' su tale cluster che sarebbe opportuno applicare tutte le principali misure di welfare to work, inclusa la promozione dell'apprendistato, il ricorso a sostegni al reddito (per gli aventi diritto) e gli incentivi per la creazione di impresa. I servizi per il lavoro verso questo specifico target dovrebbero garantire una sistematica attività di intermediazione ed orientamento verso esperienze di formazione breve per irrobustire il curriculum. Risultano decisivi i servizi di pianificazione del percorso di reinserimento.

Per i **Giovani in transizione professionale** il problema principale è quello di continuare il processo di apprendimento delle professioni tecniche sul lavoro. Per questo, oltre a misure di formazione continua,

vanno indirizzati a tale gruppo: misure di sostegno al reddito nei casi di sospensione dal lavoro (al fine di evitare la disoccupazione); incentivi per il ricorso all'apprendistato ; sostegni alla creazione di microimprese (lavoro autonomo). Sul piano dei servizi vanno garantite prevalentemente attività di orientamento che consentano di individuare brevi percorsi formativi per aumentare i livelli di qualificazione professionale acquisiti.

Il terzo gruppo, quello dei **Giovani in transizione sociale**, è il target su cui agire soprattutto sul piano sociale. Il gruppo include buona parte dei giovani occupati che per ragioni diverse, pur avendo raggiunto una età adulta, continuano a restare nel nucleo familiare di origine. C'è poi un parte consistente che non studia e non lavoro ne' è impegnato in una ricerca costante. Si tratta di giovani tra i 25 ed i 34 anni che gravano significativamente sul nucleo familiare, specie nei casi di nuclei a basso reddito. In questo caso è possibile immaginare misure di politica attiva riservate a coloro che non studiano e non lavorano e misure di natura abitativa per gli occupati a basso reddito che intendano costituire un proprio nucleo familiare.

Il gruppo dei **Disoccupati scoraggiati** è la categoria verso cui orientare l'insieme delle misure di politica attiva e passiva. Formazione professionale e tirocini (incentivati da forme di sostegno al reddito al giovane) dovrebbero agire da sostegno alla qualificazione dell'offerta, mentre apprendistato e incentivi all'assunzione avrebbero invece il compito di sostenere la domanda. Poiché lo scoraggiamento è spesso dovuto, soprattutto per le giovani donne, a problemi di conciliazione lavoro famiglia, sarebbe utile far convergere anche sui giovani disoccupati scoraggiati misure di conciliazione, mentre i servizi per il lavoro potrebbero risultare decisivi in fase di orientamento, proponendo a giovani scoraggiati piani individuali di formazione, intermediazione e collocamento.

Per i **Giovani lavoratori in formazione**, la criticità maggiore è rappresentata dalla possibilità di uscire dal circuito professionalizzante. Il gruppo, rispetto a quello in transizione professionale, presenta livelli di istruzione più alti ma il grado di qualificazione professionale è minore. Per questo, oltre a misure di formazione continua, vanno riservate a tale gruppo misure di sostegno alla mobilità professionale (anche attraverso il ricorso all' apprendistato di terzo livello) ed alla stabilizzazione per aumentare il grado di specializzazione professionale. In questo caso i servizi per il lavoro dovrebbero garantire un forte orientamento alla professione proponendo occasioni di aggiornamento e qualificazione.

Per i **Giovani in formazione superiore**, il tirocinio in uscita dal percorso di laurea, l'apprendistato di secondo e terzo livello e formazione breve rappresentano le principali leve su cui agire per favorire una maggiore partecipazione dei giovani al mercato del lavoro. Per questa tipologia di giovani è possibile immaginare anche misure che sostengano il lavoro autonomo e la creazione di impresa. I principali servizi sono quelli relativi al placement universitario che possono rappresentare un importante leva per avvicinare università ed impresa.

Infine per i **Giovani in formazione di base**, cioè la gran parte degli studenti del ciclo secondario, può risultare decisiva una doppia strategia che aumenti le occasioni di formazione in alternanza scuola lavoro e favorisca la realizzazione di tirocini dopo il diploma. I servizi di orientamento formativo e professionale rappresentano il principale strumento di sostegno per i giovani studenti.

Il modello di analisi adottato permette di distribuire gli otto cluster individuati per regione consentendo così di individuare per ciascun target squilibri e priorità verso cui orientare interventi mirati. In sintesi, la rappresentazione regionale mostra:

- la maggiore presenza del gruppo dei **giovani adulti** nelle regioni del Centro Nord, aspetto questo che dovrebbe sollecitare le regioni del mezzogiorno ad incentivare gli sforzi per garantire, oltre ad adeguate politiche del lavoro, anche misure di conciliazione e di sostegno per la casa, per garantire alle giovani coppie, soprattutto con figli, un rinforzo concreto alla autonomia e favorire il consolidamento del processo di transizione;
- la maggiore presenza di **disoccupati scoraggiati** nelle regioni del Sud, aspetto questo che dovrebbe, invece, richiamare le amministrazioni regionali meridionali a concentrare una serie di misure di incentivazione sociale e professionale per riavvicinare i giovani al lavoro regolare;
- la presenza dei giovani **disoccupati esperti** in misura analoga in quasi tutte le regioni (la percentuale oscilla tra il 2 ed il 5%); è possibile a livello regionale circoscrivere tale target garantendo una serie di servizi e di misure atte a ridurre il tempo di permanenza di tale soggetti nella disoccupazione;
- verso i **due gruppi in formazione (superiore e di base)** sarebbe necessario che le regioni, tutte, concentrassero i propri sforzi nel garantire a tali gruppi l'acquisizione di esperienze professionali sfruttando in modo molto più incisivo i tirocini, l'apprendistato ed anche il lavoro accessorio, puntando comunque su misure atte a favorire l'alternanza tra percorsi formativi e lavoro;
- i **giovani in transizione sociale** sono presenti in tutte le regioni anche se nel mezzogiorno il peso specifico dei giovani che restano in famiglia è maggiore. Appare necessario approfondire l'analisi al fine di individuare strumenti e misure per favorire da parte di tale target una maggiore partecipazione alle politiche del lavoro;
- la maggiore presenza nelle regioni del nord dei **giovani in transizione professionale** e dei **giovani lavoratori in formazione** deve da un lato spingere le amministrazioni regionali settentrionali ad aumentare la continuità del lavoro di tale target, mentre per le regioni del sud l'obiettivo è la crescita di tali raggruppamenti, il cui peso sull'intera platea giovanile rappresenta un segnale di vitalità dei mercati del lavoro regionali.

L'analisi per target, proposta in questa sede in estrema sintesi, permette, quindi, sia a livello nazionale che per regione, di prevedere strategie di intervento coordinate ed integrate che consentano di individuare le diverse priorità di intervento e le misure di politica attiva e passiva del lavoro da adottare in base alle segmentazioni sociali dell'universo giovanile. Inoltre sulla base dei profili individuati, soprattutto a livello regionale, è possibile avviare un processo che miri ad integrare le politiche del lavoro con le misure di natura sociale e con le politiche di sviluppo del territorio, sfruttando il mix di interventi per favorire non solo la transizione delle giovani generazioni dalla vita adulta e professionale ma anche per potenziare i processi di sviluppo locale.

Tav. 15.1 - Distribuzione dei gruppi per regione. Valori assoluti e percentuali

Regione	1		2		3		4		5		6		7		8		Totale Giovani	Totale
	Giovani Adulti		Giovani disoccupati		Giovani in transizione		Giovani in transizione sociale		Giovani disoccupati		Giovani lavoratori in formazione		Giovani in formazione		Giovani in formazione di base			
	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a	v.%
Abruzzo	59.564	18,8	13.548	4,3	20.302	6,4	10.856	3,4	12.643	4,0	74.555	23,5	61.637	19,4	64.040	20,2	317.145	100,0
Basilicata	25.812	17,3	4.686	3,1	8.026	5,4	4.138	2,8	9.338	6,3	32.588	21,9	32.487	21,8	32.077	21,5	149.152	100,0
Calabria	86.300	16,2	13.337	2,5	26.414	5,0	32.648	6,1	60.253	11,3	100.808	18,9	102.916	19,3	111.444	20,9	534.120	100,0
Campania	282.101	17,8	51.074	3,2	58.314	3,7	90.969	5,8	152.686	9,7	301.215	19,1	286.633	18,1	358.542	22,7	1.581.534	100,0
Emilia R.	208.815	22,9	26.472	2,9	127.464	14,0	25.321	2,8	17.846	2,0	205.785	22,6	138.343	15,2	162.271	17,8	912.317	100,0
Friuli V.	57.388	23,2	6.806	2,8	30.662	12,4	8.043	3,3	3.330	1,4	55.990	22,7	37.352	15,1	47.328	19,2	246.899	100,0
Lazio	253.651	19,7	43.990	3,4	87.608	6,8	52.258	4,1	39.790	3,1	321.637	25,0	232.648	18,1	254.443	19,8	1.286.021	100,0
Liguria	60.913	20,5	8.363	2,8	34.494	11,6	11.099	3,7	5.291	1,8	67.306	22,6	48.439	16,3	61.441	20,7	297.346	100,0
Lombardia	508.515	23,7	61.591	2,9	266.933	12,4	51.602	2,4	44.063	2,1	485.322	22,6	336.434	15,7	395.587	18,4	2.150.047	100,0
Marche	67.296	19,1	15.345	4,4	35.279	10,0	8.177	2,3	10.391	2,9	88.998	25,2	60.436	17,1	67.197	19,0	353.119	100,0
Molise	11.089	14,3	2.940	3,8	4.619	6,0	5.213	6,7	4.601	6,0	18.808	24,3	14.250	18,4	15.786	20,4	77.306	100,0
Piemonte	222.385	24,0	36.331	3,9	98.839	10,7	24.107	2,6	18.088	2,0	203.923	22,0	151.062	16,3	170.738	18,5	925.473	100,0
Puglia	195.074	18,4	46.327	4,4	36.872	3,5	61.659	5,8	100.009	9,4	209.546	19,7	188.927	17,8	223.305	21,0	1.061.719	100,0
Sardegna	65.358	15,9	22.543	5,5	19.522	4,8	20.697	5,1	29.004	7,1	101.075	24,7	74.019	18,1	77.897	19,0	410.115	100,0
Sicilia	248.766	18,9	52.001	3,9	63.036	4,8	89.806	6,8	153.071	11,6	193.407	14,7	239.232	18,2	278.934	21,2	1.318.253	100,0
Toscana	164.256	21,2	22.375	2,9	86.923	11,2	20.563	2,7	17.670	2,3	186.516	24,1	129.899	16,8	145.083	18,8	773.285	100,0
Trentino																		
Alto Adige*	47.720	20,2	5.063	2,2	27.378	11,6	6.262	2,7	2.691	1,1	54.644	23,2	42.680	18,1	49.490	21,0	235.928	100,0
Umbria	42.111	21,3	5.842	3,0	23.159	11,7	6.731	3,4	3.997	2,0	46.394	23,4	35.146	17,7	34.691	17,5	198.071	100,0
V.d'Aosta	6.983	26,1	779	2,9	3.640	13,6	659	2,5	417	1,6	4.971	18,6	4.135	15,5	5.145	19,3	26.729	100,0
Veneto	253.135	23,2	27.980	2,6	122.480	11,2	24.066	2,2	17.530	1,6	264.839	24,3	178.394	16,3	203.486	18,6	1.091.910	100,0
Totale	2.867.232	20,6	467.393	3,4	1.181.964	8,5	554.874	4,0	702.709	5,4	3.018.327	21,6	2.395.069	17,2	2.758.925	19,8	13.946.489	100,0

* Per il tipo di analisi effettuata (analisi multivariata) non è stato possibile distinguere tra le Province Autonome di Trento e Bolzano

Fonte : Elaborazione Italia Lavoro su microdati Istat, Rcfl (Media 2009)

16 - Misure adottate dalle regioni per favorire l'occupazione dei giovani. Anni 2009-2010 *

Dall'analisi normativa effettuata, nel biennio 2009-2010, si è riscontrato che il rilevante impegno delle Regioni verso i giovani, è stato quello di migliorare e ampliare gli strumenti di intervento per assicurare e favorire la loro qualificazione, l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro attraverso meccanismi mirati, incentivanti e percorsi di inserimento integrati, quali l'orientamento, il tirocinio, la formazione, le agevolazioni e i contributi a fondo perduto per promuovere la creatività giovanile e accompagnare un protagonismo concreto e fattivo di cui può beneficiare l'intero tessuto sociale regionale.

Altro aspetto di rilevante importanza, nell'ambito degli interventi regionali, a favore dei giovani, è quello della riduzione dei tempi di transizione tra istruzione e lavoro realizzata mediante un più forte collegamento tra i due ambiti, attraverso l'orientamento, i tirocini formativi, i master post universitari e una più diretta spendibilità dei titoli di studio.

Inoltre, le politiche di inserimento e di occupabilità del target giovanile si declinano, sia pure indirettamente, anche attraverso l'insieme di misure messe in campo dalle Regioni in funzione anticongiunturale, quali i c.d. *"Pacchetti anticrisi"* a sostegno dell'occupazione e dell'economia adottati nell'ambito delle rispettive manovre di bilancio, rivolte ai disoccupati, alle fasce deboli, quali donne e disabili, e orientate a soddisfare le esigenze di specifici gruppi in difficoltà e di singoli individui con servizi e percorsi individuali di inserimento.

Pertanto, le misure volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro sono riconducibili alle diverse categorie di beneficiari sia in maniera diretta attraverso specifici strumenti attuativi quali l'apprendistato, i tirocini formativi, gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, le azioni e gli incentivi per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile, sia con modalità indiretta mediante interventi volti a sostenere l'inserimento e l'inclusione di categorie svantaggiate anche in ottica di genere.

A tale riguardo, si evidenzia che, nel periodo 2009-2010 per quasi tutte le Regioni del Sud, la misura più utilizzata, per favorire l'occupazione dei giovani, è stata l'apprendistato quale strumento finalizzato all'inserimento e all'accompagnamento del giovane nel mondo del lavoro.

Le Regioni, riguardo a questa misura, oltre a intervenire sulle tre diverse tipologie quali l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; l'apprendistato professionalizzante; l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, si sono dirette verso un diverso utilizzo dello strumento che consiste nella trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato. Le

* A cura di Claudio Bensi, Anna Maria Torsello (Isfol), Gruppo di lavoro Isfol composto da: Alessandra Cornice, Valentina Orienti, Costanza Romano, Daniela Verdino

stesse concedono, nei limiti delle disponibilità di bilancio, incentivi economici ai datori di lavoro che procedono a tale trasformazione.

L'apprendistato di "nuova generazione" e, quindi, la sua trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato che può realizzarsi sia alla fine della formazione dell'apprendista sia in itinere, avviene nel rispetto della normativa nazionale mediante l'applicazione [dell'articolo 23 del decreto-legge n. 112 del 25 giugno 2008](#), convertito nella [Legge n. 133 del 6 agosto 2008](#) e della [Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 27 del 10 novembre 2008](#) che fornisce chiarimenti dopo le novità introdotte in materia di apprendistato dal [Decreto-legge n. 112 del 25 giugno 2008](#). L'istituto dell'apprendistato costituisce, quindi, lo strumento più utilizzato nelle Regioni del Sud quali: l'Abruzzo con la [Legge regionale n. 30 del 4 dicembre 2009](#), la Basilicata con [Legge regionale n. 28 del 13 novembre 2006](#); la Calabria, con il [Regolamento Regionale n. 4 del 23 ottobre 2010](#) che si rivolge al target dei giovani in particolare svantaggio sociale (ospiti di comunità educative e sottoposti a provvedimenti giudiziari); la regione Molise con [Legge regionale n. 3 del 19 febbraio 2008](#); la regione Puglia che con [Delibera di Giunta regionale n. 1000 del 16 giugno 2009](#) fissa le linee guida per la gestione di attività di formazione esterna in materia di apprendistato, e con la [Legge regionale n. 13 del 22 novembre 2005](#) prevede, nei limiti delle disponibilità finanziarie determinate annualmente in sede di bilancio, la trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Anche per la regione Valle d'Aosta lo strumento maggiormente utilizzato per incentivare l'occupazione giovanile è stato l'apprendistato professionalizzante. Con Deliberazione della Giunta regionale n. 2526 8 agosto 2005, la Regione ha approvato il Protocollo di Intesa per la regolamentazione transitoria dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi del Decreto legislativo n. 276/2003. Con [Deliberazione della Giunta regionale n. 4574 21 dicembre 2005](#) vi è stata l'approvazione degli strumenti, delle procedure e delle attività per l'attuazione del Protocollo di intesa per la regolamentazione transitoria dell'apprendistato professionalizzante in regime ordinario

Nelle Regioni del centro-nord, l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro viene messo in atto, oltre che con la formazione in contratto di apprendistato, attraverso l'utilizzo di strumenti normativi *ad hoc* quali, ad esempio, quelli a sostegno dell'imprenditorialità giovanile e dello sviluppo delle libere professioni e del lavoro autonomo, fino alle misure volte a favorire il rientro dei talenti e delle alte specializzazioni. Per quanto riguarda il primo ambito di intervento le Regioni hanno attuato le disposizioni contenute nell'art. 45 della [Legge n. 144 del 17 maggio 1999](#), e nei suoi decreti attuativi quali: i decreti legislativi n. [185](#) e n. [181](#), del 21 aprile 2000.

Tra le Regioni si segnalano: l'Emilia-Romagna, per la quale il supporto alla nuova imprenditorialità si è declinato attraverso le misure di aiuti alle imprese; il Lazio che con lo strumento del prestito d'onore ha favorito i percorsi del "fare impresa" [Legge regionale n. 19 del 1 settembre 1999](#); la Liguria, con [Legge regionale n. 6 del 9 aprile 2009](#), che all'art. 2 ha individuato tra le diverse finalità del dettato normativo la "valorizzazione e il sostegno alla creatività giovanile nelle forme tradizionali o innovative" mediante la concessione del prestito d'onore per i giovani dai 18 ai 25 anni. Parimenti, la regione Lombardia con appositi decreti ha realizzato interventi finalizzati alla promozione e al sostegno di azioni per l'avvio di nuove attività imprenditoriali, di lavoro autonomo e indipendente, con particolare riferimento ai giovani di

età compresa tra i 18 e i 35 anni e alle donne [Decreto n. 1844 del 2 marzo 2010](#); [Decreto n. 1040 del 9 febbraio 2010](#). Con [Legge regionale n. 25 del 26 ottobre 2009](#) la regione Marche ha erogato contributi a fondo perduto volti all'assistenza tecnica, al tutoraggio e alle attività di formazione dei lavoratori nella fase di avvio delle attività di impresa con priorità in favore della costituzione di cooperative. Sempre nell'ambito degli incentivi all'imprenditorialità con la [Legge regionale n. 34 del 22 dicembre 2008](#) la regione Piemonte ha inteso agevolare la nascita e lo sviluppo di nuove imprese e di lavoro autonomo sul territorio regionale, con la concessione di contributi a fondo perduto destinati alle spese di avvio, di assistenza tecnica gestionale e formazione professionale manageriale, per l'acquisizione di investimenti, per la realizzazione di impianti e l'adeguamento dei locali. L'intervento del legislatore regionale è stato declinato anche in ottica di genere, laddove le imprese femminili hanno priorità nella valutazione e nella destinazione delle risorse. In tal senso, si segnala la [Delibera Giunta Regionale n. 17-1180 del 7 dicembre 2010](#) che ha stabilito i nuovi criteri per l'utilizzazione del *Fondo regionale di garanzia per il microcredito*. Il medesimo approccio si rileva anche per la Provincia Autonoma di Bolzano che con la [Legge regionale n. 5 del 8 marzo 2010](#) ha voluto rafforzare la parificazione fra donne e uomini e rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per favorire la maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro. Per ciò che concerne la promozione dell'impresa femminile si segnalano i bandi emanati nel 2010 per la concessione di agevolazioni alle nuove imprese e alle imprenditrici dei settori dell'artigianato, dell'industria, del commercio, dei servizi e del turismo. Si tratta di incentivi a fondo perduto per la realizzazione di investimenti, per la formazione del personale dell'impresa e per l'acquisto di servizi di consulenza previsti dalla legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 recante *"Interventi della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige per il sostegno all'economia"*. Sviluppo del lavoro autonomo e dell'imprenditorialità sono le misure poste in essere anche dalla Provincia Autonoma di Trento per dare impulso all'occupazione giovanile. I soggetti che intendono intraprendere un'attività in autonomia possono beneficiare di un contributo a fondo perduto che varia da un ammontare lordo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €. 6.500,00 in base al sesso e alla tipologia d'appartenenza del beneficiario. Il finanziamento viene erogato a titolo di *"de-minimis"*. La regione Toscana ha rivolto particolare attenzione al contenuto tecnologico e innovativo delle nuove idee imprenditoriali e con [Legge regionale n. 21 del 9 aprile 2008 n. 21](#) ha dato sostegno alla promozione e allo sviluppo delle imprese costituite dai giovani in questi settori. Inoltre, è previsto un ulteriore intervento, disciplinato dalla [Legge regionale n. 73 del 30 dicembre 2008](#), a sostegno del lavoro autonomo nel settore delle libere professioni, con particolare attenzione alle donne e ai giovani, mediante misure di accesso al credito. La regione Friuli Venezia Giulia con il decreto [Decreto n. 231 del 14 agosto 2009](#), è intervenuta con la concessione di contributi alle imprese artigiane per investimenti in ricerca, sviluppo, trasferimento tecnologico e innovazione stabilendone i criteri di valutazione e di priorità. Per l'imprenditoria giovanile la priorità è data alle imprese individuali gestite esclusivamente da giovani di età compresa tra i 18 e 40 anni o alle società i cui soci, sia numericamente che finanziariamente, siano in maggioranza assoluta giovani di età compresa tra i 18 e 35 anni ovvero esclusivamente giovani tra i 18 ed i 40 anni. Per l'imprenditoria femminile sono ritenute prioritarie le imprese individuali gestite da donne o le società di persone e società cooperative costituite in misura non inferiore al 60% da donne e le società di capitale le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai 2/3 a donne e i cui organi di amministrazione sono costituiti per 2/3 da donne. Inoltre, con [Decreto n. 3266 del 31 agosto 2010](#), la Regione promuove al massimo livello il pensiero autentico, l'imprenditorialità scientifica, la gestione

dell'innovazione e dei processi decisionali mediante il Programma specifico n. 64 - Formazione avanzata in innovazione e imprenditoria scientifica dei dottorandi delle Università regionali.

Anche le regioni Umbria, Valle d'Aosta e Veneto hanno previsto azioni a sostegno del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità. Per l'Umbria si richiama la [Legge regionale n. 12 del 23 marzo 1995](#) riguardante le agevolazioni per favorire l'occupazione giovanile con il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali. In particolare, la Valle d'Aosta, con [Delibera della Giunta regionale n. 6689 del 15 luglio 2009](#), ha approvato il nuovo Piano di politica del lavoro per il triennio 2009-2011 contenente la previsione di un sostegno per l'avvio di un'attività professionale in forma individuale o associata in favore di persone con meno di 35 anni. Analogamente, anche la regione Veneto, nell'ambito delle politiche attive per il lavoro ha previsto - con la [Legge regionale n. 3 del 13 marzo 2009](#) - strumenti per l'inserimento lavorativo dei giovani dai 18 ai 35 anni, e delle fasce deboli rappresentate, in particolare, da donne e lavoratori in difficoltà occupazionali, attraverso incentivi per la promozione di nuove attività imprenditoriali. A tal fine, con la legge finanziaria regionale per il 2010, è stato istituito un apposito Fondo regionale.

Sempre sul versante del lavoro autonomo e dell'imprenditorialità, tra le Regioni del Mezzogiorno si segnalano la Puglia, la Basilicata, la Sardegna e la Sicilia. In particolare, la Basilicata ha avviato con l'azione sperimentale "Un ponte per l'occupazione" [Delibera Giunta regionale n. 1730 del 18 giugno 2010](#), un percorso di accompagnamento professionale al termine del quale sono previsti incentivi all'occupazione in azienda e all'autoimprenditorialità, rivolti ai giovani tra i 18 e i 35 anni disoccupati o inoccupati. La Puglia ha puntato l'attenzione in particolar modo sugli aiuti agli investimenti e allo start-up di micro-imprese di nuova costituzione, realizzate anche da soggetti svantaggiati [Regolamento regionale n. 14 del 23 settembre 2010](#). La Sardegna, diversamente, ha rivolto l'attenzione all'inserimento dei giovani nel settore della pesca. L'intervento del legislatore siciliano, con legge n. 9 del 6 agosto 2009, ha riguardato nel più generale sistema di aiuti alle imprese, la concessione di contributi e agevolazioni economiche a sostegno della creazione e dello sviluppo di micro-imprese. La regione Campania, infine, ha sviluppato misure volte a favorire l'inserimento lavorativo di giovani agricoltori nel proprio territorio [Decreto n. 58 del 24 marzo 2010](#) e [Delibera Giunta regionale n. 1888 del 22 dicembre 2009](#).

Lo strumento maggiormente utilizzato dalla regione Lombardia è la Dote lavoro, istituito con [Delibera della Giunta regionale n. 8/8864 del 14 gennaio 2009](#), quale mezzo per promuovere una migliore occupazione e per accompagnare la persona nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo o nella qualifica professionale. Tra i vari obiettivi, la Dote lavoro prevede un servizio di accompagnamento e tutoraggio per l'analisi delle propensioni e delle attitudini verso l'imprenditorialità; la ricerca delle opportunità; l'informazione e la consulenza per affrontare i problemi relativi allo sviluppo organizzativo dell'impresa e la definizione dell'idea imprenditoriale. La Regione ricorre e utilizza in modo capillare lo strumento della Dote Lavoro ai fini dell'avvio lavorativo dei giovani.

Le misure regionali a sostegno dell'occupazione giovanile vengono realizzate anche attraverso altre direttrici, non strettamente attinenti alle politiche attive del lavoro ma ascrivibili ai sistemi di *welfare* che le varie Regioni hanno messo in campo per garantire l'attuazione delle politiche di protezione e di coesione sociale. In tale ottica si segnalano le azioni previste per favorire l'inclusione dei soggetti in situazione di svantaggio sociale, economico o fisico. Relativamente ai lavoratori con disabilità tutte le Regioni hanno


dato attuazione con appositi provvedimenti alla [Legge n. 68 del 12 marzo 1999](#) recante Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

In tale ambito di intervento la Basilicata ha avviato la realizzazione di progetti di Work Experience, con [Deliberazione della Giunta regionale n. 1304 del 2 agosto 2010](#), che contemplano azioni di orientamento, formazione, esperienza lavorativa e qualificazione professionale rivolte a soggetti in condizioni di relativo svantaggio sul mercato del lavoro. Elemento portante della work experience è rappresentato, pertanto, proprio dall'esperienza in impresa che, pur non costituendo un vero e proprio rapporto di lavoro, in quanto non vincolante in termini di possibili assunzioni, rappresenta una modalità attraverso cui favorire l'accesso nel mercato del lavoro anche per soggetti dotati di un capitale di competenze e di saperi che stentano a trovare immediato riconoscimento e visibilità in termini occupazionali. Con [Decreto direttoriale n. 5498 del 26 maggio 2010](#), la Regione Lombardia ha esteso l'applicabilità dello strumento della Dote Lavoro anche al recupero dei giovani sottoposti a procedimenti penali. La regione Umbria con [Legge regionale n. 21 del 7 ottobre 2010](#) ha proposto azioni positive per l'inserimento lavorativo, in ambito cooperativo, di persone svantaggiate, in particolare disabili e donne. La regione Valle d'Aosta, nel Piano di politica del lavoro per il triennio 2009-2010 ha previsto l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili, delle persone in situazione di disagio sociale e in situazione di svantaggio sociale, attraverso una serie di interventi, tra cui la concessione di incentivi economici per la loro assunzione, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Infine la regione Siciliana ha previsto, con la [Legge regionale n. 9 del 6 agosto 2009](#), interventi a sostegno delle così dette categorie svantaggiate quali i membri di una minoranza nazionale che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad una occupazione stabile e chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale.

Ulteriori azioni positive volte a favorire l'inserimento occupazionale dei giovani possono ricollocarsi nell'ambito delle misure previste a completamento del percorso formativo. Rientrano sotto questa tipologia di interventi i tirocini formativi, adottati da tutte le Regioni e Province Autonome, nonché i master universitari e post universitari.

Per quanto concerne i tirocini formativi regolati dal [Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 142 del 25 marzo 1998](#) recante norme di attuazione dei principi e dei criteri sui tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell'art. 18 della [Legge n. 196 del 24 giugno 1997](#) (c.d.Pacchetto Treu), la regione Friuli Venezia Giulia con il [Decreto n. 103 del 21 maggio 2010](#), ha attivato con Regolamento tirocini formativi e di orientamento e tirocini estivi ai sensi dell'articolo 63, commi 2 e 3, della [Legge regionale n. 18 del 9 agosto 2005](#) (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) disponendo che il tirocinio formativo e di orientamento costituisce una modalità di inserimento temporaneo di soggetti che hanno assolto l'obbligo scolastico presso datori di lavoro privati o pubblici ed è finalizzato all'acquisizione di competenze tecniche, relazionali e trasversali, per agevolare le scelte professionali del tirocinante.

Con [Legge regionale n. 34 del 22 dicembre 2008](#) "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro", il Piemonte ha introdotto nella normativa regionale la regolamentazione dei tirocini formativi e di orientamento, nonché dei tirocini estivi. Gli artt. 38 – 41



esplicitano i principi e demandano alla Giunta Regionale le modalità di attivazione. Con [Delibera della Giunta Regionale n. 100-12934 del 21 dicembre 2009](#), la Regione disciplina attraverso un provvedimento di attuazione i tirocini formativi e di orientamento, anche estivi, e le attestazioni delle esperienze svolte e la certificazione delle competenze acquisite dai tirocinanti con la possibilità della corresponsione di una borsa lavoro.

I tirocini formativi e di orientamento sono finalizzati, alla realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e alla conoscenza diretta del mondo del lavoro per agevolare le scelte professionali dei tirocinanti. Anche la regione Liguria con la [Legge regionale n. 18 dell'11 maggio 2009](#), che disciplina il sistema regionale dell'istruzione, della formazione e dell'orientamento prevede al Capo III, relativo alla formazione professionale, interventi volti ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In particolare si segnalano: l'art. 22 Tirocini professionalizzanti; e l'art. 36 Percorsi di specializzazione post-qualifica e post diploma.

La Regione Puglia, con [Delibera della Giunta Regionale n. 2072 del 28 settembre 2010](#), ha promosso, mediante apposite convenzioni con università, l'organizzazione, lo sviluppo e la realizzazione di tirocini formativi e di orientamento allo scopo di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito di processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Anche la regione Marche, con [Legge regionale n. 4 del 9 febbraio 2010](#), ha istituito borse di studio e borse lavoro per le attività dell'osservatorio regionale della cultura al fine di facilitare la collaborazione con università e centri di ricerca, nonché la formazione di giovani laureati nei settori di competenza.

Un ulteriore intervento a favore dei giovani è costituito dalla concessione di contributi, da parte della regione Basilicata, per la partecipazione a Master universitari e non universitari.

La finalità dell'intervento per l'attivazione dei Master non universitari, è quella di favorire l'accesso individuale all'alta formazione delle persone laureate in cerca di occupazione, nonché ai giovani laureati in cerca di occupazione rientranti nella categoria di cui alla Legge regionale n. 16 del 3 maggio 2002 concernente la " Disciplina generale degli interventi in favore dei lucani all'estero

Per quanto riguarda i Master universitari, la Regione, con [Delibera della Giunta regionale n. 1305 del 2 agosto 2010](#), ha deliberato l'avviso pubblico "P.O. F.S.E. Basilicata 2007-2013. Asse IV - Capitale Umano, per la concessione di contributi per la partecipazione a master universitari per gli anni accademici 2009-2010 / 2007-2008.