CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA Comitato delle settimane sociali CONFAP - FORMA Enti di formazione professionale UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

GIOVENTÙ SOSPESA

IL RAPPORTO PROBLEMATICO TRA GIOVANI E LAVORO

A cura degli studenti della Laurea magistrale in Progettazione pedagogica e formazione delle risorse umane dell'Università Cattolica di Brescia

INDICE

Una generazione sospesa

Dario Nicoli

Parte prima

Disoccupazione e neet

Sabrina Caputo, Laura Fapassini, Pamela Kasa

Come va intesa l'attuale disoccupazione giovanile?

Fattori geografici

Fattori economici

Fattori culturali

Neet: la condizione di sospensione sociale di molti giovani

Fattori culturali

Prima e durante la crisi

Situazione attuale

Ciclo economico e popolazione

Garanzia Giovani

Voucher

Jobs Act

Parte seconda

Welfare generazionale

Linda Caronna e Alessandra Scalia

I cambiamenti nella famiglia italiana, tra storia ed economia

Welfare e famiglia

Il rapporto Istat 2016 su giovani e lavoro

Spesa pubblica e divari generazionali

Giovani, anziani e sistema pensionistico

Parte terza

Sistema di istruzione e offerta formativa

Manuele Marini e Enrico Ratti

Lavoro e studio dopo il diploma scolastico

Lavoro dopo la qualifica ed il diploma di istruzione e formazione professionale (IeFP)

L'alternanza scuola-lavoro

Istituti tecnici superiori

I laureati ed il lavoro

Erasmus

Parte quarta

Percorsi di ingaggio

Francesca Preti e Martha Uggeri

L'interruzione dei percorsi di ingresso nel mondo del lavoro

Rinnovamento pedagogico ed alternanza

Rapporto giovani – estero

Le start up

Un messaggio ai "generativi"

Una generazione sospesa

Il rapporto tra giovani e lavoro rappresenta una prospettiva molto interessante al fine di comprendere le dinamiche della società italiana, confrontandole con quelle dei paesi europei con performance migliori in questo ambito. Ne risulta un quadro complesso che rivela una particolare resistenza dell'Italia nel saper replicare alle sfide del nostro tempo, un quadro che non risulta prodotto dalla crisi economica, ma piuttosto accentuato da essa.

Il nostro Paese presenta un modello di intervento sul welfare che gli esperti hanno assimilato al "quarto gruppo", quello più arretrato, nel quale le politiche del lavoro sono prevalentemente passive e centrate sulla distribuzione di sussidi, mentre la famiglia svolge una funzione di tutela sostenendo il reddito dei propri figli in assenza di opportunità di lavoro che li rendano economicamente autosufficienti.

I Paesi con un minore tasso di disoccupazione giovanile e che hanno saputo incrementare negli anni recenti il numero di giovani lavoratori sono quelli che hanno rinnovato per tempo le proprie politiche del welfare, puntando sulla competitività e l'offerta di servizi a supporto dell'empowerment delle persone e delle comunità. Al vertice di questa classifica virtuosa troviamo infatti Svizzera, Germania e Austria, tre paesi nei quali vige un solido patto sociale a favore di politiche di attivazione dei giovani tramite l'impegno congiunto di tutte le componenti della società.

Quella della "generazione sospesa" è una sfida epocale che si impone come terreno di confronto tra le forze generative che prospettano un patto nazionale per il rinnovamento del Paese ed un variegato blocco di posizioni che si contraddistingue per una visione di chiusura e di decrescita economica. Va ricordato che l'occupazione è in stretta dipendenza allo sviluppo economico, così che per ogni punto di incremento del Pil si stima un aumento di occupati nell'ordine di 300-350 mila persone.

Ma il lavoro non dipende esclusivamente né da sussidi né dalle leggi; nelle società evolute risultano decisivi quelli che possono essere definiti i "fattori sensibili": le idee imprenditoriali, il territorio inteso come bacino culturale e di competenze, l'innovazione, lo stile di leadership e lo spirito di coesione nelle organizzazioni, il legame tra ricerca e sviluppo, il rapporto tra le generazioni con particolare riferimento alla successione di impresa, il sistema educativo, i servizi attivi per il lavoro ed infine – ma non certamente ultimo – il capitale umano. Circa quest'ultimo fattore, sempre più decisivo, è apparso recentemente uno studio di James J. Heckman insieme a Tim Kautz centrato sull'importanza delle "character skill" o capacità personali, nel quale si afferma una concezione innovativa di capitale umano: questo, rinvenibile sin dalla nascita, si sviluppa lungo tutto l'arco della vita ed è sollecitato primariamente dal contesto familiare e poi da quello scolastico e lavorativo. In questo modo si formano quelle importanti componenti del "carattere" che rientrano tra i fattori di successo di ogni opera umana organizzata: coscienziosità, apertura all'esperienza, estroversione, amicalità, stabilità emotiva¹.

Quest'approccio ha il vantaggio di riconoscere la giusta importanza ai fattori culturali, educativi e di qualità dei servizi, superando l'economicismo "ingenuo" e ponendo al centro dello sviluppo quelle che Amartya Sen ha chiamato *capacitazioni*, ovvero il progetto che muove gli individui ed i gruppi in vista del raggiungimento del tipo di vita cui essi attribuiscono valore².

Si tratta in un certo modo di un ritorno all'origine della scienza economica, ed in particolare alla teoria di Adam Smith secondo cui l'azione umana è mossa dai sentimenti morali, tra cui risulta rilevante la *simpatia*, cui è connessa la stessa aspirazione alla prosperità.

¹ James J. Heckman; Tim Kautz, Formazione e valutazione del capitale umano. L'importanza dei "character skills" nell'apprendimento scolastico, Il Mulino, Booogna, 2016, pp. 97-99.

² Amartya Sen (2000), Lo sviluppo è libertà, Mondadori, Milano

L'elemento decisivo che rivela la disposizione della persona nel mondo è indubbiamente la *vocazione*; questa non può essere assimilata ad una mera attitudine e neppure ad un vago desiderio, ma indica quello stato di consapevolezza di sé che la persona raggiunge contemporaneamente al percorso degli studi e che si rivela come una chiamata interiore – propria dell'animo umano - riferita alla posizione che si desidera occupare nella vita. L'indicazione del lavoro da svolgere è intrinsecamente legata al proprio nome come promessa di realizzazione particolare e distintiva³. Questo termine diviene centrale non solo in campo pedagogico, ma anche sociologico ed economico, segno di una crescente rilievo dei fattori sensibili - umani – nel lavoro ed in genere nell'opera umana.

Il convegno organizzato dall'Università Cattolica il 16 gennaio 2017 a Brescia, in collaborazione con la Conferenza episcopale italiana – Comitato delle Settimane sociali, e le associazioni Confap – Forma degli enti di formazione professionale, rappresenta l'occasione per approfondire questo aspetto decisivo nella vicenda educativa del nostro Paese. Il presente saggio, elaborato da un gruppo di studenti della Laurea magistrale in Progettazione pedagogica e formazione delle risorse umane dell'Università Cattolica di Brescia, dà conto di un percorso di ricerca interdisciplinare volto a comprendere la natura dell'impasse tra una parte cospicua dell'attuale gioventù ed il mondo del lavoro.

La ricerca procede tramite quatto tappe:

la prima parte, dal titolo *Disoccupazione e neet*, chiarisce che i dati relativi alla disoccupazione ed all'inattività di una componente rilevante del mondo giovanile rivelano un intreccio di fattori economici (aree in crisi ed aree in ripresa), geografici (desertificazione industriale e "allungamento" delle aree territoriali in riferimento alle dinamiche di sviluppo) e culturali (il fenomeno della "condizione signorile" indicato da Luca Ricolfi⁴) che portano a rendere stabile la condizione di sospensione sociale della gioventù.

Nella parte seconda, denominata *Welfare generazionale*, si affronta la questione della "giustizia generazionale", secondo cui le politiche di uno Stato debbono considerare non solo l'equità "statica", ovvero l'erogazione di sussidi e servizi tra classi e ceti, ma anche quella dinamica che riguarda la progressione nel tempo in rapporto alle giovani generazioni.

La successiva parte terza, dal titolo *Sistema di istruzione e offerta formativa*, affrontando la questione della distribuzione delle diverse offerte formative rapportata ad altri Paesi Europei, mostra che la mappa delle propensioni di studio rispecchia ed accentua i fattori che allontanano i giovani dal lavoro, piuttosto che ridurli.

Infine la parte quarta, *Percorsi di ingaggio*, rivela che, anche se con ritardo, la nostra società si è resa conto dell'emergenza occupazionale dei giovani ed ha avviato dei percorsi di ingresso dei giovani nella realtà: l'alternanza scuola lavoro nelle scuole, progetti di varia natura realizzati da imprese "generative", il movimento delle start-up che vede attive molte università, ma anche la tendenza ad arricchire il proprio curricolo con esperienze all'estero che spesso si traduce in lavoro.

Questo cammino di ricerca trova il suo apice nel "messaggio ai generativi", a conclusione di un saggio che intende in definitiva sollecitare i sentimenti morali di tutti coloro che hanno a cuore, per mezzo della valorizzazione del "capitale giovanile", l'intera società italiana.

⁴ Visione elevata del benessere individuale che porta ad alte aspettative di lavoro, proprio di «una società in cui un vasto ceto medio si è abituato a standard di vita che è sempre meno in grado di mantenere» (Luca Ricolfi (2014), *L'enigma della crescita*, Mondadori, Milano p. 162.

³ Dario Nicoli, *Il lavoro per la generazione del risveglio*, Cnos-fap, Roma 2016, p.

⁵ Si veda il caso Loccioni (http://www.loccioni.com/) e l'archivio della generatività sociale dell'Università Cattolica (http://www.generativita.it/it/)

Parte prima

DISOCCUPAZIONE E NEET

Sabrina Caputo Laura Fapassini Pamela Kasa

Il quadro relativo al rapporto tra giovani e lavoro risulta problematico su più livelli: un tasso di disoccupazione e di perdita di lavoro molto più elevato delle altre fasce di età, un alto tasso di separazione dal lavoro ed infine un più alto tasso di disoccupazione frizionale. Ciò rende la componente giovanile la fascia più esposta alle tensioni che attraversano la nostra società in riferimento all'accesso ed alla tenuta del lavoro.

In questo quadro acquisiscono rilevanza i fattori geografici, economici e soprattutto culturali che assumono una crescente rilevanza nei mercati del lavoro più evoluti.

Ciò vale anche per la categoria dei Neet che segnala uno stato di inazione da parte di una componente rilevante del mondo giovanile, fenomeno che pone il nostro Paese al vertice della poco invidiabile classifica europea.

I giovani di oggi percepiscono la loro condizione in maniera diversa rispetto alle generazioni precedenti. Questo deriva anche dal diffuso tono di sfiducia circa le loro potenzialità a favore del proprio Paese.

Questa condizione non porta solo ad un aumento della frustrazione personale, ma alimenta anche la diffidenza nei confronti delle istituzioni e deteriora il senso di appartenenza sociale, innescando un circolo vizioso di sfiducia e demoralizzazione dal quale è difficile uscire.

Tra i vari dispositivi emanati dal Governo centrale, Garanzia giovani sembra essere quello più promettente sia per il numero dei giovani registrati presso l'apposito portale sia per incremento occupazionale attribuibile a questo intervento normativo.

Non così si può dire dello strumento dei voucher che produce effetti contraddittori: se da un lato consente la riemersione del lavoro nero, dall'altra sembra incentivare il precariato giovanile nel mercato del lavoro.

In questo quadro, caratterizzato dalla nuova normativa denominata Jobs Act, si riscontra un fenomeno tipico dei periodi segnati da crescenti aspettative occupazionali: dopo un buon incremento occupazionale nel corso del 2014, nell'arco di tempo dicembre 2015 – dicembre 2016 è aumentato il numero degli occupati così come quello dei disoccupati; mentre il numero degli inattivi è calato. Ciò rivela uno spostamento di soggetti dalla condizione di inattività a quella di ricerca di lavoro.

Come va intesa l'attuale disoccupazione giovanile?

Secondo l'art 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, "sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego". In altre parole, la disoccupazione può essere considerata la condizione di mancanza di lavoro che caratterizza una persona che, in età di lavoro, lo cerca attivamente sia perché ha perso la sua precedente occupazione (disoccupato in senso stretto) sia perché si trova alla ricerca della sua prima occupazione (inoccupato); perciò si tratta della condizione opposta allo stato di occupazione.

A tal proposito, sono stati individuati diversi tipi di disoccupazione:

- **Disoccupazione classica**: avviene quando il numero di posti disponibili è inferiore alla offerta di lavoro da parte dei candidati.⁶
- **Disoccupazione ciclica**: dipende dalle variazioni del ciclo economico. Il tasso di disoccupazione aumenta quando l'economia è in fase di recessione. La disoccupazione ciclica si verifica quando non c'è abbastanza domanda globale nell'economia per fornire lavoro a tutti coloro che vogliono lavorare. La domanda per molti servizi e beni crolla, c'è una minore richiesta di produzione e conseguentemente sono richiesti meno lavoratori, gli stipendi sono ridotti.⁷
- Disoccupazione strutturale: è la mancanza di un impiego legata all'assenza di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. In altre parole, è la mancata corrispondenza tra abilità del lavoratore e richiesta del datore, oppure la differenza di posizione geografica. Si verifica quando il mercato del lavoro non riesce a fornire un lavoro a tutti i potenziali candidati in quanto non c'è un accordo fra le competenze e le conoscenze richieste e quelle possedute da chi vuole lavorare.
- **Disoccupazione stagionale**: la mancanza di lavoro è causata dalle variazioni climatiche e stagionali. Anche questo tipi di disoccupazione interessa il breve termine ed è tipica degli impieghi legati al turismo.⁹
- **Disoccupazione frizionale**: indicano la condizione di quelli che non hanno un'occupazione, cioè non lavorano. Interessa il breve termine, per coloro che cercano per la prima volta o che stanno cambiando impiego. Ci vuole del tempo per trovare una nuova occupazione. ¹⁰
- **Disoccupazione a lungo termine**: mancanza di lavoro per più di un anno. ¹¹
- **Disoccupazione nascosta**: è l'eccesso di lavoratori impiegati in contesti rurali nei paesi in via di sviluppo caratterizzati da una produttività marginale sostanzialmente nulla e da un saggio di salario a livello di sussistenza. ¹²

Va ricordato infine che ogni società presenta un livello tipico di disoccupazione, ciò che viene definito "stato stazionario"; per l'Italia questo valore, in situazioni non di crisi, si aggira intorno al 9-11%.

Tenuto conto di questo, dagli studi sul mercato del lavoro emerge un dato molto evidente: la componente giovanile presenta un tasso di disoccupazione molto più elevato delle altre fasce di età,

⁶ F. A. Hayek, *The Constitution of Liberty*, Chicago, University of Chicago Press, 1960

⁷ John Maynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Basingstoke, Hampshire, Palgrave Macmillan, 2007

⁸http://www.borsaitaliana.it/notizie/sotto-la-lente/disoccupazione197.htm

⁹http://tirolatlas.uibk.ac.at/maps/thema/query.py/text?id=1419;lang=it

 $^{^{10}\}underline{\text{http://www.borsaitaliana.it/notizie/sotto-la-lente/disoccupazione197.htm}}$

¹¹ http://www.borsaitaliana.it/notizie/sotto-la-lente/disoccupazione197.htm

¹²https://sviluppofelice.wordpress.com/2014/12/15/la-disoccupazione-nascosta-nelle-economie-avanzate/#more-1957

più consistente ancora degli ultra cinquantenni, una categoria che fino alla crisi era considerata particolarmente "a rischio" di disoccupazione ¹³. Nel 2013, infatti, il livello di disoccupazione giovanile in Italia ha raggiunto il picco più elevato dal 1977, pari al 40%.

Ma non basta: anche i lavoratori più giovani presentano un tasso di perdita di lavoro molto più elevato dei lavoratori più anziani; essi non solo tendono ad avere un basso tasso di impiego, ma, appena entrati nel mondo del lavoro, mostrano maggiore instabilità ed incertezza dei rapporti presenti al suo interno. L'instabilità si riferisce al peso minore dei contratti a tempo indeterminato; l'incertezza è collegata alla carriera da intraprendere, ragione per cui essi tendono a provare diversi tipi di lavoro. Questo gruppo mostra da alcuni anni un alto tasso di separazione dal lavoro (numero di contratti di lavoro interrotti) e un più alto tasso di disoccupazione frizionale, vale a dire, per chi cerca lavoro per la prima volta, il tempo che intercorre normalmente alla sottoscrizione di un contratto.

Per comprendere questo grave fenomeno, analizziamo ora tre fattori: geografico, economico e culturale.

Fattori geografici¹⁴

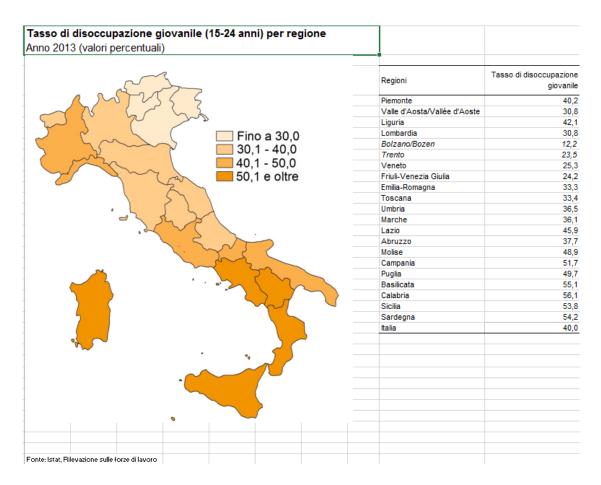
L'Italia e le sue regioni

Nel mercato del lavoro italiano emergono zone geografiche più deboli di altre che migliorano il tasso di disoccupazione; il fattore geografico accentua il dato giovanile mostrando una differenza di quasi 23 punti percentuali fra il minimo (Trento) ed il massino (Calabria).

Nel 2013 tutte le regioni hanno presentato tassi di disoccupazione giovanile in forte crescita rispetto all'anno precedente, eccezion fatta per il Friuli-Venezia Giulia, dove scende di 6,3 punti percentuali. I peggioramenti più sensibili si rilevano in Liguria, Piemonte, Puglia, Marche e Molise. Nel Nord-est il tasso cresce di 6,9 punti in Emilia-Romagna. Nel Mezzogiorno la Calabria è la regione con il livello più alto pari al 56,1%, seguita da Basilicata e Sardegna. Le Provincie autonome di Bolzano e Trento mostrano valori più contenuti.

Questi dati mostrano che i fattori storici che spiegano la disoccupazione nel nostro Paese (ritardi nello sviluppo e "desertificazione industriale") risultano ancora non solo molto attivi, ma si sommano ai nuovi fattori di natura economica e culturale, creando probabilmente una sorta di blocco strutturale all'occupazione dei giovani specie nel Meridione.

¹³Il tasso di disoccupazione giovanile è calcolato tenendo in considerazione cittadini italiani e stranieri, di sesso maschile e femminile di età compresa tra i 15 e i 24 anni.



L'Italia nel contesto europeo

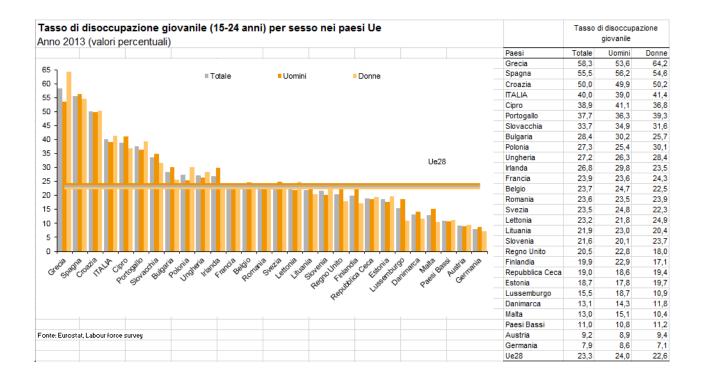
Nella media del 2013, i tassi disoccupazione giovanile variano dal 7,9% della Germania al 58,3% della Grecia. Particolarmente critica la condizione giovanile di Paesi come Grecia, Spagna, Croazia e Italia che presentano un valore pari o superiore al 40%, mentre Cipro, Portogallo e Slovacchia evidenziano valori superiori al 30%.

Nella media europea il tasso di disoccupazione giovanile per gli uomini si attesta al 24,0%, mentre per le donne è minore di 1,4%. Al contrario dell'Italia dove il tasso disoccupazione giovanile delle donne italiane (41,4 %) supera quello maschile di 2,4 punti.

Dal 2009 nella media Ue28(gli stati membri dell'Unione Europea) i valori della componente maschile sono più elevati di quella femminile, ma nel 2013 quattordici Paesi - cinque in più rispetto al 2009 - registrano un tasso di disoccupazione femminile superiore a quello maschile, contro i restanti 14 che incidono maggiormente sul valore medio più favorevole alle donne.

Molto critica la condizione delle giovani donne greche e spagnole, con valori rispettivamente pari al 64,2 e 54,6%.

La maggiore disoccupazione delle giovani donne risulta essere una caratteristica mediterranea e dei Paesi dell'Est, al contrario dell'Europa centro settentrionale.



Fattori economici¹⁵

La crisi economica e finanziaria del 2008 ha colpito con maggior forza proprio i giovani: tra il 2008 e il 2010, nei paesi OCSE¹⁶ la disoccupazione giovanile è aumentata del 6%. I dati Eurostat sull'occupazione relativi mostrano un tasso di disoccupazione giovanile del 23,5% nell'EU27 e del 24% nell'area euro.

È effettivamente riconosciuto che l'occupazione dei giovani sia più sensibile al ciclo economico. La crisi 2008-2015 non ha significato soltanto un arretramento rispetto al ciclo precedente, ma ha assunto un carattere strutturale tendente a modificare gli assetti della società; essa, in particolare, ha inciso decisamente sui sentieri di ingresso dei giovani nel lavoro, a causa di fattori collegati alle dinamiche del mercato, rendendo le nuove generazioni una categoria di lavoratori caratterizzata da elevata vulnerabilità, con maggiore densità di lavoro precario e contratti a tempo determinato.

Ecco alcuni fattori che spiegano tale vulnerabilità:

- forte presenza di manodopera giovanile in settori che risentono fortemente del ciclo economico, come quello edile;
- aumento delle diseguaglianze nella distribuzione del reddito, anche a livello generazionale¹⁷: l'aumento delle diseguaglianze durante la crisi in Italia, Spagna, Portogallo, Grecia e Irlanda è stato doppio rispetto a quello medio nei paesi avanzati;
- differenza delle normative nazionali del mercato del lavoro (contratti a tempo determinato, contratti atipici, fattori che abbattono i costi di licenziamento);
- le politiche attive del lavoro inefficienti (iniziative per promuovere l'inserimento lavorativo).

¹⁵Aspenia online: http://www.aspeninstitute.it/aspenia-online/article/la-disoccupazione-giovanile-un-problemastrutturale-europeo

16 Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, comprendente 25 paesi.

¹⁷ Come vedremo nella parte seconda.

A causa di tali fattori, i mutamenti economici intervenuti con la recente crisi hanno quindi indebolito ulteriormente la componente giovanile all'ingresso nel mercato del lavoro, mentre è parso insufficiente in Italia, rispetto agli altri paesi, lo sforzo di trasformazione dei servizi per la ricerca del lavoro in senso attivo e promozionale rispetto ai "fattori sensibili" come le soft skill, l'orientamento, le esperienze formative, l'accompagnamento all'ingresso ed il sostegno nei momenti di transizione.

Probabilmente, anche entro il mondo giovanile esistono differenze di condizioni rilevanti che si possono spiegare non solo in base alla variabile geografica ed economica, ma anche culturale.

Fattori culturali

Veniamo quindi ai fattori culturali, che assumono una crescente rilevanza nei mercati del lavoro più evoluti. I fattori che influenzano la disoccupazione giovanile sono i seguenti¹⁸:

- l'investimento in istruzione è stato molto basso negli ultimi anni; difatti l'Italia è l'unico Paese europeo che non ha aumentato la spesa per studente nella scuola primaria e secondaria dal 1995.
- La formazione troppo teorica e la mancata corrispondenza tra le competenze che i giovani offrono e quelle di cui hanno bisogno i datori di lavoro.
- L'unica esperienza pratica degli studenti italiani consiste in uno stage in azienda di cui prima della legge 107 del 2014 hanno beneficiato soprattutto gli allievi dei Centri di formazione professionale, degli istituti professionali e successivamente degli istituiti tecnici; solo con la nuova legge l'alternanza è stata estesa a tutti, compresi i licei. La formazione offerta si rivela carente soprattutto al Sud, mentre non si hanno ancora dati certi circa la sua qualità.
- Il numero di studenti che abbandonano la scuola è superiore rispetto alla maggior parte degli altri paesi europei.
- Finora l'Italia ha agito soprattutto sulla flessibilità dei rapporti di lavoro, ma non ha intrapreso azioni efficaci al fine di ridurre il divario tra i rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.
- Il difficile passaggio dall'università al mondo del lavoro, molto diversificato in base all'indirizzo ed al territorio.

L'incidenza dei fattori culturali sulla disoccupazione giovanile è indicata come molto significativa da diversi osservatori, anche se risulta difficile da quantificare in termini statistici. Un fenomeno ultimamente molto citato, quello dei neet¹⁹, ci può aiutare a comprenderne la rilevanza.

Neet: la condizione di sospensione sociale di molti giovani

I Neet sono giovani che non studiano e non lavorano; cioè "persone che vagano senza meta, senza aver ben chiaro il ruolo nella società e nel mercato del lavoro, sempre più disincanti e disillusi, con il timore di essere marginalizzati e dover rinunciare definitivamente a un futuro di piena cittadinanza"²⁰. Più precisamente per Neet si intende la popolazione giovanile o giovani adulti, solitamente tra i 15-29 anni, che non è né occupata, né inserita in un percorso di istruzione o formazione. Tuttavia, in letteratura, si può trovare una definizione più restrittiva che riconosce come Neet "chi da almeno 12 mesi non lavora o è stato impegnato in qualche attività formativa.

¹⁸ Si anticipano qui alcuni fattori che verranno maggiormente esplicitati nella parte terza.

¹⁹Not in Education Employment or Training.

²⁰ Alessandro Rosina, *NEET. Giovani che non studiano e non lavorano*, Vita e Pensiero, Milano, 2015, pag. 7.

Riguardo all'età, il limite superiore anziché a 29 anni si trova spesso fissato anche a 24 e a volte a 34 anni. Anche la soglia inferiore a volte cambia venendo posta a 16 o a 18 anni anziché a 15"²¹. Parlando della condizione di Neet, Alessandro Rosina, Demografo dell'Università Cattolica e coordinatore dell'Indagine Rapporto Giovani dice: "A mantenere elevato il numero di Neet in Italia contribuiscono, in misura maggiore che negli altri paesi avanzati, i giovani con carenti competenze e in condizione di disagio sociale, a rischio di marginalizzazione permanente, ma anche neodiplomati e neolaureati con buone potenzialità ma con tempi lunghi di collocazione nel mercato del lavoro per le difficoltà di valorizzazione del capitale umano nel sistema produttivo italiano".

Sempre Rosina, propone il "Decalogo Neet – Non-Neet" dove presenta, in modo semplice ed efficace, i punti di vista opposti dei Neet e dei Non-Neet su questioni comuni.

1. È inutile sbattersi tanto per cercare lavoro durante la crisi. Se c'è la crisi è ancora più importante sbattersi per trovare lavoro.

- 2. A vent'anni meglio divertirsi fin che si può, verso i trent'anni inizierò a pensarci. Non è mai troppo presto per iniziare a progettare il proprio futuro e iniziare a progettare il proprio futuro e iniziare a costruirlo.
- 3. Conviene prendere il primo lavoro che ti offrono e tenerti quello che ti danno, meglio che niente. Se ti offrono un lavoro in cui non ci impara e non ci sono prospettive di miglioramento anche impegnandosi al massimo, meglio cercare altro.
- 4. Se non mi prendono è perché qualcuno è stato raccomandato più di me. Non mi hanno preso e devo capire come presentarmi meglio nel prossimo colloquio.
- 5. lo valgo perché ho la fortuna dalla mia parte. *lo valgo perché non smetto di cercare di migliorarmi.*
- 6. lo valgo e spero che gli altri se ne accorgano. lo valgo e prima o poi lo dimostrerò.
- 7. Da troppo tempo non riesco a trovare un'occupazione adeguate, mi sto rassegnando. Non è mai troppo tardi per provarci ancora una volta con il supporto giusto.
- 8. Male che vada me ne vado all'estero. L'estero è un'opportunità che voglio considerare per migliorare la lingua, le mie conoscenze e competenze, da spendere poi ovunque nel mondo (magari anche in Italia).
- 9. Il lavoro manuale è squalificante. Il lavoro manuale, se creativo e adequatamente pagato, può essere un'opzione da considerare.
 - 10. lo ho molte buone idee ma è troppo complicato in Italia far partire una propria attività, meglio un lavoro dipendente.

Io ho una buona idea e mentre cerco un lavoro dipendente sto anche imparando come si costruisce una Business Plan e la fattibilità di un progetto imprenditoriale.

_

²¹ Alessandro Rosina, op. cit., pag. 105.

Fattori culturali

I giovani di oggi percepiscono la loro condizione in maniera diversa rispetto alle generazioni precedenti. Questo deriva anche dal diffuso tono di sfiducia circa le loro potenzialità a favore del proprio Paese.

Molte ricerche internazionali dimostrano come gli under 30 di oggi posseggano capacità e competenze ben definite soprattutto nell'ambito delle nuove tecnologie. Si tratta di giovani che manifestano una grande confidenza nelle proprie capacità accompagnata da una forte impazienza di mettersi in gioco. Tuttavia, qualora il contesto si dimostri ostile, nascono sentimenti di demotivazione e scoraggiamento.

La crisi ha portato alla nascita di nuovi modi di intendere il lavoro e di relazionarsi ad esso. Una delle reazioni più comuni consiste nella cosiddetta "condizione signorile", ovvero nella tendenza a rifiutare delle offerte di lavoro a causa di una remunerazione troppo bassa e della poca pertinenza con il percorso di studi intrapreso.²²

In merito a tale situazione, il sociologo Luca Ricolfi osserva la condizione delle nuove generazioni, sottolineando come nelle "società arrivate", la maggior parte dei giovani usufruisca, per la prima volta nella storia, di un triplice privilegio:

- sono liberi di studiare poco e male, dedicando le loro migliori energie al divertimento e alle relazioni sociali:
- possono prolungare indefinitamente il periodo degli studi, ritardando così l'ingresso nel mercato del lavoro, in alcune società anche ben oltre i 30 anni;
- una volta entrati sul mercato del lavoro, possono ritardare di anni e anni l'inizio di una vera carriera lavorativa: essi non cercano un lavoro qualsiasi, ma un lavoro che sia all'altezza delle loro aspirazioni, o delle competenze che ritengono di aver acquisito negli anni dello studio. Detto in altre parole, possono esercitare il *privilegio dell'attesa*, che in ogni ambito del mercato è un segno di forza del venditore: chi può attendere il compratore giusto, sia esso l'acquirente di un immobile o il datore di lavoro, si colloca per ciò stesso in una posizione di forza. Una forza che, ai giovani, deriva dai patrimoni delle famiglie e dalla disponibilità dei genitori ad accompagnarne l'ingresso nel mercato del lavoro.

In questo senso, si può dire che una componente della disoccupazione giovanile non è del tipo classico ma volontaria: il disoccupato volontario cerca più o meno attivamente un lavoro, ma può scegliere di non accettare alcune offerte di lavoro, giudicandole poco coerenti con le proprie aspirazioni. Di fronte alle offerte di lavoro che percepisce come inadeguate, o insoddisfacenti, si può permettere il lusso di rifiutarle e aspettare occasioni migliori.²³

All'interno di questo contesto, la famiglia riveste un ruolo di sostegno sia economico che emotivo. Tale supporto è strettamente collegato a fattori culturali: se nei paesi dell'Europa mediterranea si assiste alla presenza di un forte legame tra genitori e figli, nel nord Europa i rapporti familiari sono caratterizzati da una visione differente.

Nel primo caso la famiglia sostiene economicamente i propri figli, rendendo più drammatica ed insidiosa nel tempo la condizione dei Neet. A ciò si aggiunge un eccessivo sentimento di protezione da parte dei genitori, che rendono i giovani di oggi passivamente dipendenti dalla propria famiglia e incapaci di gestire autonomamente le vicende dell'inserimento nella vita attiva. Tutto questo viene aggravato da una crisi economica che ha ridotto per i giovani le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e di beneficiare di una remunerazione sufficiente a garantire una vita indipendente ed autonoma dalla famiglia d'origine.

²²Alessandro Rosina, op. cit., pag. 59.

²³Luca Ricolfi, *L'enigma della crescita: alla scoperta dell'equazione che governa il nostro futuro*, Mondadori, Milano, 2014.

Nel secondo caso invece, da sempre viene attribuita un'enorme importanza alla capacità di saper camminare con le proprie gambe: le famiglie cercano di rendere i propri figli sempre più indipendenti e le politiche pubbliche mirano a favorire l'autonomia e la partecipazione attiva dei giovani già a partire dal termine della scuola secondaria.

All'interno di questo contesto, risulta evidente come il tasso di Neet sia molto più elevato nei paesi mediterranei rispetto a quelli del centro-nord Europa.²⁴

Ciò però finisce per alimentare stereotipi e luoghi comuni diffusi dai *mass media* che descrivono le nuove generazioni italiane come incapaci di inserirsi all'interno del mondo del lavoro e "schizzinose" di fronte alle proposte che la società offre loro. Spesso si sente parlare sui giornali di offerte lavorative che non trovano alcuna risposta²⁵. Questo alimenta l'idea di una gioventù svogliata e "bambocciona" e non lascia possibilità ai giovani di spiegare quali sono le motivazioni che stanno alla base di tale rifiuto. Spesso le proposte lavorative che circolano sono delle bufale e molte volte le aziende non pubblicizzano in maniera mirata la loro offerta di lavoro. Ci sono tuttavia casi in cui la responsabilità va data ai giovani stessi, che rifiutano o perché stanno vagliando altre offerte di maggiore interesse o perché sono svogliati.

All'interno di questo contesto di crisi, nelle nuove generazioni si sono rafforzate negli ultimi anni due principali convinzioni: la credenza che in Italia ci siano meno opportunità rispetto agli altri paesi avanzati mentre, di contro, emerge la convinzione del fatto che, nonostante le difficoltà, le opportunità si possono trovare rimboccandosi un po' più le maniche.²⁶

"I Neet sono la categoria più a rischio di scivolare in una spirale negativa corrosiva, ovvero di precipitare in uno stato di deprivazione non solo economica ed occupazionale, ma che si allarga (orizzontalmente) anche ad altre sfere della vita e scende (verticalmente) in profondità nell'intaccare la capacità di reagire e risollevarsi". ²⁷

Questa condizione non porta solo ad un aumento della frustrazione personale, ma alimenta anche la diffidenza nei confronti delle istituzioni e deteriora il senso di appartenenza sociale, innescando un circolo vizioso di sfiducia e demoralizzazione dal quale è difficile uscire.

Da una ricerca condotta dall'istituto Toniolo nel 2015²⁸ la percentuale di chi si dichiara felice è pari al 59% nei Neet, mentre sale all'80% tra coloro che studiano e lavorano. La felicità risulta quindi rafforzata dal sentirsi attivi, dal fare, dal vedere il proprio tempo utilmente impiegato. Nei casi in cui non si lavora né si studia, un importante ruolo di supporto e sostegno viene svolto dalla rete familiare ed amicale, senza il cui solido aiuto si rischierebbe di precipitare in un baratro di disperazione e negatività. All'interno di questo contesto, particolare importanza assume la figura paterna, vista come una solida, autorevole e credibile guida a cui rivolgersi.

Nel nostro Paese, il tipo di rapporto che si ha con la famiglia influenza notevolmente la propensione ad essere attivi ed autonomi. A tal proposito, Alfieri e Marta²⁹ individuano nei giovani quattro modalità di vedere il futuro in relazione ai rapporti familiari:

- Gli "sfiduciati", nei quali si può osservare un basso supporto ed un alto controllo da parte genitori, che provocano un minor tasso di autonomia accompagnato un maggior grado di passività e sfiducia verso gli altri.

²⁴Alessandro Rosina, op. cit., pag. 61.

²⁵Excelsior indica in oltre 100 mila il numero di posti di lavoro offerti e rifiutati dai giovani.

²⁶Alessandro Rosina, op. cit., pag. 65.

²⁷ Alessandro Rosina, op. cit., pag. 66.

²⁸Istituto G. Toniolo, *Chiedimi se sono felice. Benessere soggettivo e sociale dei giovani italiani*, Quaderni Rapporto Giovani, 5, Vita e Pensiero, Milano, 2015.

²⁹Sara Alfieri – Elena Martha, *Transizione all'età adulta tra affetto ed etica: quali effetti per i giovani?* in Istituto G. Toniolo, *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani*, Milano, 2014.

- I "generativi", costituito da giovani i cui genitori esercitano un moderato livello di controllo e supportano i propri figli.
- I "vincolati in transizione", aventi un elevato controllo da parte dei genitori, ma un buon livello di supporto.
- I "disimpegnati", costituiti da un'alta prevalenza di maschi aventi una figura paterna carente in termini di supporto.
- Analizzando questa classifica, è possibile notare come i Neet siano più presenti nel primo e nel secondo gruppo, dove emerge un basso supporto emotivo e psicologico da parte dei genitori. I giovani di questo gruppo si mostrano afflitti e poco intraprendenti.³⁰

Prima e durante la crisi

Tra il 2008 e il 2015 in Italia peggiorano le condizioni del mercato del lavoro per i giovani ed aumentano drammaticamente i Neet e cresce il numero di ragazzi che vivono ancora a casa.

Migliorano solo gli indicatori riferiti all'istruzione, anche se l'Italia rimane nella parte bassa della classifica europea:

- I Neet 15-29enni passano dal 19,3% al 25,7% crescendo soprattutto tra i maschi (dal 15,6% al 24,2%) rispetto alle femmine (dal 23,0% al 27,1%).
- Aumentano i 18-34enni che vivono ancora a casa (dal 66,9% al 73,6% per i maschi e dal 55,2% al 60,7% per le femmine).

Prima della crisi, in quasi tutti i paesi Ue le quote maggiori di Neet si registravano tra i ragazzi meno istruiti, seguiti da quelli con un'istruzione secondaria e poi terziaria.

Dopo la crisi, le maggiori quote di Neet si osservano tra i diplomati.

- In Italia, tra il 2008 e il 2015, sono aumentati soprattutto i Neet tra i diplomati (da 6,6% al 12,6% i maschi e dal 9,6% al 13,8% le femmine), mentre sono diminuite le Neet tra le persone con al massimo la licenza media.
- Nel 2015, in Italia, i Neet sono il 12,6% dei diplomati, il 9,8% dei maschi con al massimo la licenza media e l'1,8% dei laureati.
- Le Neet invece sono più istruite: il 3,8% delle laureate, 13,8% delle diplomate e il 9,5% di quelle con bassi titoli di studio. ³¹

Situazione attuale

I recenti miglioramenti del mercato del lavoro che hanno coinvolto la popolazione giovanile – in particolare nel secondo trimestre 2016 – hanno portato ad una parziale riduzione del numero dei Neet. L'incidenza dei Neet, cresciuta dall'inizio della crisi fino al 2013 (dal 17,7% del secondo trimestre 2008 al 25,0% del secondo 2013), è rimasta stabile tra il 2014 e il 2015, per poi scendere al 22,3% nel secondo trimestre 2016.

Probabilmente hanno inciso su questo esito anche le politiche di sostegno all'occupazione giovanile (in particolare Garanzia Giovani).

L'analisi congiunta delle variazioni dei Neet e degli occupati 15-29enni rende evidente il loro andamento speculare, con un'inversione dei due trend a partire dal terzo trimestre 2015 (figura 1).

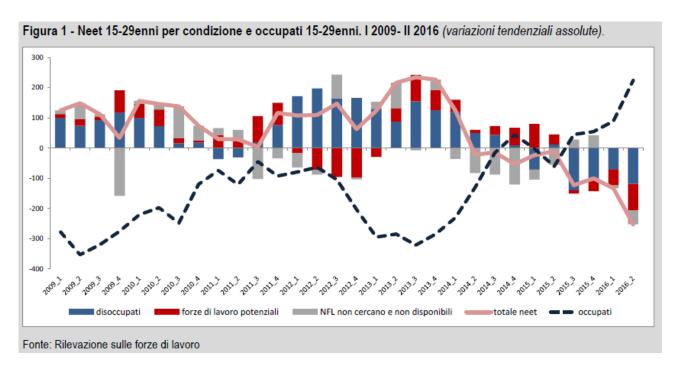
Tale tendenza non stupisce, tenuto conto che l'aggregato dei Neet comprende non solo gli inattivi più distanti dal mercato del lavoro (non cercano un impiego e non sono disponibili a lavorare) ma soprattutto i giovani interessati a lavorare, ovvero i disoccupati che non studiano (l'86,8% del totale disoccupati di questa classe di età) e le forze di lavoro potenziali. Questi costituiscono la

-

³⁰Alessandro Rosina, op. cit., pag. 70.

³¹Fonte: Istat, La Sapienza, Roma, 25-26 novembre 2016: *Giovani che non studiano e non lavorano dopo la grande crisi*, cit. Alessandra Righi.

componente più numerosa e più variabile dei Neet, smentendo il luogo comune che li etichetta come "fannulloni".



Complessivamente, nel secondo trimestre 2016 i giovani Neet sono 2 milioni 35 mila (-252 mila in un anno), così composti: 892 mila disoccupati (il 43,8% del totale), 622 mila forze di lavoro potenziali (il 30,6%), e 521 mila (il 25,6%) inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare (in più della metà dei casi mamme con figli piccoli).

Dall'altra parte, per un giovane il rischio di trovarsi nella condizione di Neet varia molto in relazione alle caratteristiche sociodemografiche e, soprattutto, al background familiare. Nel dettaglio, l'incidenza dei Neet è maggiore tra le donne (24,4% contro 20,3% gli uomini), è doppia nel mezzogiorno in confronto al nord (31,5% e 15,3%, rispettivamente), è minima tra i 15-19enni (8,0%) – in gran parte ancora studenti – fino ad arrivare al 31,0% tra i 25-29enni.

Tra i giovani ancora residenti in famiglia, l'incidenza dei Neet varia sensibilmente in base al titolo di studio e al lavoro dei genitori. Si passa infatti dal 9,5% per i giovani con un genitore laureato al 41,1% per coloro i cui genitori posseggono al massimo la licenza elementare. Tale differenza va però compresa ricordando che la quota di studenti – che per definizione non sono Neet – delle famiglie più istruite è quasi tripla rispetto a quelle poco istruite (72,5% contro 25,2%). Inoltre, la percentuale di Neet sale dal 10,5% quando almeno un genitore svolge una professione qualificata fino ad arrivare al 31,9% se l'impiego è non qualificato.

Tra i giovani che hanno lasciato la famiglia d'origine, l'incidenza dei Neet presenta andamenti molto diversi per genere: se per le donne la percentuale più elevata si riscontra tra le madri (64,4%) e tra quante vivono in coppia senza figli (36,2%), per gli uomini nei ruoli di genitore o partner le incidenze sono invece le più basse (14,0% e 11,3%, rispettivamente). ³²

Quello dei Neet è quindi un fenomeno tipico della crisi appena conclusa, che ha ulteriormente complicato il compito dei giovani e delle loro famiglie nella decisione del proprio progetto di vita e nell'inserimento nel mondo del lavoro. Questo fenomeno è per molti versi inedito rispetto al passato, ed indica il ruolo rilevante della famiglia nel sostenere i propri figli così che non debbano accettare un "lavoro qualsiasi" e possano attendere le opportunità più conformi alle proprie

 $[\]frac{^{32}\text{ISTAT-} \underline{\text{http://www.istat.it/it/files/2016/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2016.pdf?title=II+mercato+del+lavoro+++12\%2Fset\%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf}{}$

aspettative. Il contesto familiare risulta decisivo in molti casi nel definire il futuro professionale dei figli: da un lato emerge il fattore economico in quanto capitale che la famiglia può investire nello studio, nella ricerca del lavoro e nelle fasi attive, ma senza reddito sufficiente (come negli stage); dall'altro, occorre ricordare anche la continuità nella professione dei genitori e nell'impresa di famiglia, secondo sentieri di ingresso regolati da relazioni parentali.

Ciclo economico e popolazione

Il ciclo economico è un "andamento oscillatorio attorno a una tendenza di fondo (trend) che, nel breve periodo (ossia nell'arco di pochi anni), caratterizza la misura aggregata dell'attività economica, ossia il PIL". ³³ La crescita del PIL (o PIL pro capite) costituisce un indicatore dell'aumento del benessere economico.



Tuttavia, la crescita del PIL di un Paese non è stabile, infatti, essa presenta delle variazioni da un periodo all'altro. "Il volume di beni e servizi richiesto da famiglie e imprese del Paese (la domanda interna) e degli altri Paesi (la domanda esterna) non è costante nel tempo, e tale variabilità si ripercuote sulla quantità di beni e servizi prodotti e quindi sulla domanda di fattori produttivi (capitale e lavoro), con dimensioni ed estensione temporale che dipendono da diversi fattori. Si determina, perciò, nell'arco di alcuni anni, un "ciclo" economico, in cui fasi di espansione economica (e quindi di crescita della domanda di beni e servizi, della produzione e dell'occupazione delle risorse, in particolare della forza lavoro) seguono fasi di recessione (calo della domanda, della produzione e dell'occupazione)". 34

Per poter analizzare le fasi del ciclo economico in rapporto alla popolazione si deve prima fare una precisazione che consiste nella suddivisione della popolazione tra attivi e inattivi.

La popolazione attiva è data dalla somma delle persone occupate, disoccupate alla ricerca di una nuova occupazione e delle persone in cerca della prima occupazione.

Invece, la popolazione inattiva è caratterizzata dalla popolazione in condizione non professionale meno le persone in cerca della prima occupazione.³⁵

	ATTIVI	INATTIVI
POSITIVO	+ Occupati	- Popolazione
	+ Disoccupati	inattiva
NEGATIVO	-Occupati	+ Scoraggiati
	+ Disoccupati	

³³ Dizionario Treccani → http://www.treccani.it/enciclopedia/ciclo-economico_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/

³⁴Bruno Bises, *Lezioni di scienza delle finanze*, vol.1 - *L'intervento pubblico nel sistema economico*, Giappichelli, Torino, 2012.

³⁵ Glossario Istat → http://www3.istat.it/servizi/studenti/binariodie/CorsoExcel/Glossario.htm

Le **fasi espansive del ciclo economico** sono caratterizzate dalla crescita del prodotto (beni a disposizione), dei redditi individuali e dell'occupazione. Allo stesso tempo, aumentano i disoccupati poiché una percentuale di inattivi, visto il ciclo economico positivo, decidono di rendersi attivi immettendosi così nel mercato del lavoro.

Contrariamente, nelle **fasi recessive del ciclo economico** si assiste alla riduzione della produzione, al calo o alla mancata crescita del reddito per molti individui e alla disoccupazione. Il calo del lavoro, porta alla diminuzione del numero degli occupati che si trovano così a diventare disoccupati, una parte dei quali, però, facendo fatica a trovare un'occupazione abbandonano la ricerca diventando scoraggiati.

In particolare, esaminando i grafici Istat relativi al tasso di occupazione, disoccupazione e inattività nell'arco di tempo dicembre 2015 – dicembre 2016³⁶, possiamo osservare che è aumentato il numero degli occupati così come quello dei disoccupati; mentre il numero degli inattivi è calato. Quindi, come possiamo spiegare tale fenomeno? Semplicemente, durante un periodo di ripresa, i soggetti che si trovavano nella condizione di inattività iniziano a rendersi occupabili cioè iniziano a cercare lavoro; a questo punto abbiamo al tempo stesso un aumento del numero degli occupati e dei disoccupati poiché aumenta il numero della popolazione attiva.

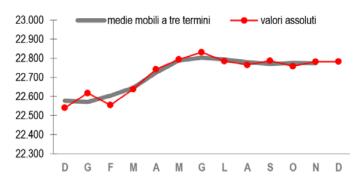
Tuttavia, osservando attentamente il grafico relativo agli occupati, dobbiamo interrogarci sul motivo che ha portato nel periodo maggio-dicembre ad una sostanziale stabilità. Può essere che questa condizione sia stata causata dal venir meno nel periodo di aprile degli incentivi economici relativi al tempo indeterminato? Anche l'incertezza politica ha giocato un qualche ruolo nella creazione di questa situazione di stallo?

Queste domande dovrebbero aiutarci a capire ed analizzare la situazione che ci si presenta in modo tale da poter intervenire affinché questa condizione si sblocchi permettendo di mantenere una crescita in positivo di tale percentuale.

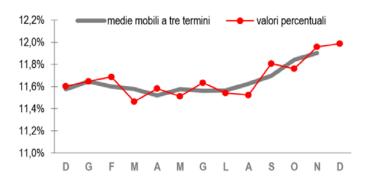
_

³⁶http://www.istat.it/it/files/2017/01/CS_Occupati_e_disoccupati_dicembre_2016.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+(mensili)+-+31%2Fgen%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

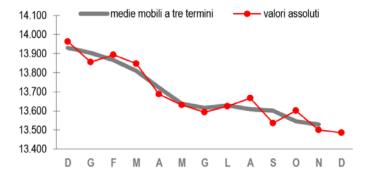
OCCUPATI. Dicembre 2015 - dicembre 2016, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



TASSO DI DISOCCUPAZIONE. Dicembre 2015 - dicembre 2016, dati destagionalizzati, valori percentuali



INATTIVI 15-64 ANNI. Dicembre 2015 - dicembre 2016, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



Garanzia Giovani³⁷

A seguito della crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008 il mercato del lavoro italiano ha attraversato negli ultimi anni una fase particolarmente critica. Nei periodi di crisi le componenti più deboli della forza lavoro incontrano maggiori difficoltà di ingresso e di permanenza nel mercato del lavoro. Tra queste i giovani presentano caratteristiche di fragilità in parte legate alla criticità del passaggio dal sistema di istruzione e formazione al mondo del lavoro.

Per far fronte a questa situazione di emergenza la Commissione europea ha promosso politiche sempre più focalizzate a sostenere l'occupazione giovanile, concentrandosi di volta in volta sulla riduzione dell'abbandono precoce degli studi, sull'ammodernamento dell'istruzione e della formazione (inclusa la formazione professionale), sull'agevolazione dell'accesso al mercato del

³⁷ISFOL: http://www.isfol.it/isfol-europa/garanzia-giovani/approfondimenti-tematici/rapporto-garanzia-giovani

lavoro, fino ad arrivare ad occuparsi del migliore utilizzo dei fondi dell'UE per le attività volte a combattere la disoccupazione giovanile³⁸. Si tratta di un nuovo approccio che trova espressione all'interno della Raccomandazione sull'istituzione di una Garanzia Giovani proposta dalla Commissione europea nel dicembre 2012 (poi adottata dal Consiglio dei ministri dell'UE nell'aprile 2013³⁹ e in seguito avallata dal Consiglio europeo nel giugno 2013⁴⁰). Nello spirito della Raccomandazione europea si vuole garantire che tutti i giovani 15-24enni (15- 29enni in Italia) ricevano, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale, un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio extra-curriculare. In particolare, si tratta di interventi di politica attiva che si configurano come esperienze di lavoro e/o formazione finalizzate a rafforzare l'occupabilità dell'individuo che ne beneficia.

Nello specifico, Garanzia Giovani intende contribuire al raggiungimento di tre obiettivi: che il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni abbia un lavoro, che gli abbandoni scolastici siano inferiori al 10% e che almeno 20 milioni di persone siano sottratte alla povertà e all'esclusione sociale.

Vista la rilevanza del fenomeno della disoccupazione giovanile, l'Italia è il Paese che, dopo la Spagna, ha visto assegnata una quota più consistente delle risorse a favore dell'occupazione giovanile da parte dell'IOG, il fondo europeo specificatamente dedicato a sostenere i giovani disoccupati o inattivi al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione.

Le risorse IOG assegnate all'Italia sono state pari a 567,5 milioni di euro che, insieme a una quota di cofinanziamento nazionale pari a 378 milioni di euro, hanno portato ad un ammontare complessivo di 1,513 miliardi di euro da spendere entro il 2018. L'Italia ha scelto di estendere il programma ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

La Raccomandazione europea prevede un punto di partenza per il rilascio della garanzia al giovane che corrisponde alla registrazione presso un servizio per il lavoro. Il bacino potenziale di utenza è stato stimato in 1,566 milioni di giovani Neet 15-29enni. Tale stima è stata desunta dai dati Istat sulle Forze Lavoro media 2012, considerando l'aggregato dei giovani in cerca di lavoro (attivi o non attivi) o dei disponibili a lavorare. Successivamente il bacino potenziale è stato aggiornato con i dati Istat sulle Forze Lavoro media 2013 in concomitanza con l'avvio del programma, risultando pari a 1,723 milioni.

Al fine di rispondere alla necessità di adeguare l'insieme di politiche di supporto e di integrazione nel mercato del lavoro dei giovani Neet alle diverse realtà territoriali, i percorsi sono disegnati sulla base di un pacchetto di azioni individuate a livello nazionale, che le diverse amministrazioni regionali attuano secondo i fabbisogni e le specificità del proprio territorio.

Lo schema di intervento comune inizialmente messo a punto all'interno del Piano prevede le seguenti azioni:

³⁸ 1 Nel 2010 viene varata *Youth on the Move* (COM 477 def. del 15 settembre 2010), iniziativa faro di Europa 2020, finalizzata a contrastare la disoccupazione giovanile attraverso il miglioramento dell'istruzione e della formazione, una maggiore integrazione nel mercato del lavoro e una maggiore mobilità; nel dicembre 2011 viene proposta l'iniziativa Opportunità per i giovani (COM 933 def. del 20 dicembre 2011), e nel gennaio 2012 la Commissione annuncia l'istituzione negli otto Stati membri più colpiti dalla disoccupazione giovanile di "gruppi di azione per i giovani" (*Youth Action Team*, YAT), per ottimizzare l'utilizzo dei finanziamenti dell'UE ancora disponibili per il periodo di programmazione 2007-2013.

³⁹ 2 Cfr. GU C 120 del 26 aprile 2013.

⁴⁰ 3 Cfr. EUCO 104/2/13.

Elementi caratterizzanti le azioni di politica attiva previste dalla Garanzia Giovani

Intervento		Descrizione				
Accompagnamento al lavoro		Attività di sostegno al giovane nelle fasi di in- gresso e avvio alle esperienze di lavoro e tirocinio				
Bonus occupazionale		Promozione dell'inserimento occupazionale dei giovani fino a 29 anni				
Tirocinio extra-curriculare, anche in mobilità geografica		Attività legate alla promozione del tirocinio in mobilità nazionale e transnazionale con l'obiettivo di favorire l'inserimento/reinserimento di giovani disoccupati/ inoccupati nel mondo del lavoro				
	Apprendistato per qualifica e diploma professionale	Sostegno ai giovani per il conseguimento di una qualifica e del diploma professionale, nell'ambito di un rapporto di lavoro				
Apprendistato	Apprendistato pro- fessionalizzante o contratto di mestiere	Inserimento lavorativo con contratto di appren- distato professionalizzante per giovani 17-29 anni				
Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca		Attività formativa rivolta ai giovani in apprendi- stato funzionale a favorire il raccordo tra com- petenze acquisite in ambito scolasti- co/universitario/di ricerca e competenze/abilità acquisite nel corso di attività lavorative				
Servizio civile	Nazionale Regionale	Attività mirate all'erogazione di conoscenze e competenze trasversali sui settori di intervento del servizio civile nazionale e regionale				
Sostegno all'autoimpiego e all'	Attività di accompa- gnamento all'avvio di impresa e suppor- to allo <i>start up</i> di impresa	Azioni personalizzate e servizi integrati di ac- compagnamento all'autoimpiego, mirati a pro- muovere la realizzazione di progetti per il soste- gno e lo sviluppo di specifiche idee imprendito- riali				
autoimprenditorialità* Supporto per l'accesso al credito agevolato		Supporto per l'accesso al credito agevolato - pic- coli prestiti non supportati da garanzie - per l'avvio di nuove iniziative di impresa				
Mobilità professionale transnazionale e territoriale		Promozione della mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE				
Formazione	Formazione mirata all'inserimento lavo- rativo	Attività di formazione mirata a fornire conoscenze e competenze necessarie per l'inserimento lavorativo				
Formazione	Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi	Attività di istruzione/formazione professionale rivolti a giovani di età inferiore a 19 anni o privi di qualifica o diploma				

^{*} L'azione di sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità è stata articolata, solo successivamente all'avvio del programma, in attività di accompagnamento all'avvio di impresa e supporto allo start up di impresa e supporto per l'accesso al credito agevolato.

Fonte: Isfol

Dati statistici a partire dal primo report (08/05/2014)⁴¹

Di seguito vengono presentati i dati statistici relativi al numero di giovani registrati, presi in carico e sottoposti ad una misura prevista dal piano a partire dal 08/05/2014 (Garanzia giovani è partito il primo maggio 2014)⁴².

	08/05/2014	03/07/2014	09/10/2014	04/12/2014	05/02/2015	09/04/2015	11/06/2015	27/08/2015
Numero giovani registrati	29.936	110.333	236.969	331.094	402.378	501.779	617.614	723.874
Numero giovani presi in carico			53.781		154.305	250.156	340.144	426.779
Numero soggetti cui è stata proposta una misura prevista dal piano						69.811	107.859	152.854

(Dal 08/05/2014 al 05/02/2015 non sono reperibili i dati relativi al numero di giovani presi in carico e a quelli a cui è stata proposta una misura prevista dal piano)

	29/10/2015	17/12/2015	18/02/2016	21/04/2016	23/06/2016	08/09/2016	10/11/2016	12/01/2017	17/02/2017
Numero giovani registrati	842.111	900.468	972.252	1.036.293	1.087.197	1.137.756	1.205.544	1.246.658	1.279.826
Numero giovani presi in carico	513.618	564.555	618.273	670.143	716.981	756.036	805.919	844.367	870.598
Numero soggetti cui è stata proposta una misura prevista dal piano	203.404	248.604	284.782	317.622	351.514	383.584	421.110	443.382	452.875

Osservando i dati sopra riportati, è impossibile non notare il considerevole aumento dei giovani registrati presso il portale di Garanzia Giovani. Confrontando le prime indagini (risalenti all'8 maggio 2014) con quelle relative alla fine dell'anno, è possibile notare un aumento di registrazioni pari al 1006% (301.158 ragazzi in più hanno deciso di aderire al programma). Il trend si è mantenuto elevato anche nel 2015, anche se l'aumento percentuale non è stato così esponenziale quanto quello dell'anno precedente: dalla fine del 2014 al termine del 2015 si è osservato un incremento dei giovani registrati pari al 172% (569.374 adesioni in più). Nel corso del 2016 l'aumento è stato del 38% (+346.190 registrazioni).

Per quanto riguarda il numero dei giovani presi in carico, si può constatare come tra il 2 febbraio 2015 ed il 2 Febbraio 2016 si sia verificato un aumento del 301% (+463.968), mentre tra il 02/2016 e il 02/2017 si è osservato un incremento del 41% (+252.325).

Anche il numero di soggetti ai quali è stata proposta una misura prevista dal piano è aumenta considerevolmente tra il 2014 ed il 2017. È possibile infatti riscontrare un aumento del 256% (+178.793) tra il 04/2015 e la fine dell'anno stesso, mentre nel corso del 2016 si è assistito ad un aumento del circa 78% (+194.778).

due settimane.

 $^{^{41}\} http://www.garanziagiovani.gov.it/Monitoraggio/Pagine/default.aspx\#k =$

⁴² Le attività di analisi, monitoraggio e valutazione si basano principalmente sulle informazioni che confluiscono nella piattaforma tecnologica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I dati vengono solitamente aggiornati ogni

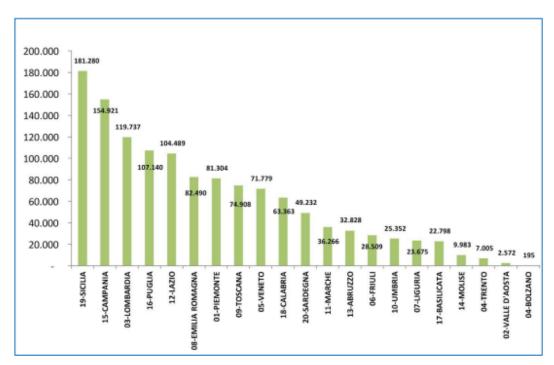
Dati statistici relativi al 16 febbraio 2017⁴³

Il 130° report conferma il trend di crescita della partecipazione dei giovani al Programma. Al 16 febbraio, il numero degli utenti registrati è pari a 1.279.826 unità, oltre 6 mila in più rispetto alla scorsa settimana (6.112). Il totale dei registrati, al netto delle cancellazioni, è pari a 1.098.329. Durante l'ultima settimana le prese in carico da parte dei Servizi per l'Impiego crescono di 5.439, attestandosi a 870.598 unità; a 452.875 giovani è stata proposta almeno una misura.

Tabella 1. Incremento percentuale dei registrati, dei presi in carico e degli individui interessati da una misura rispetto al 31 dicembre 2015

	31/12/2015	Oggi	Incremento %
Numero giovani registrati	914.325	1.279.826	40,0%
Numero giovani presi in carico	574.913	870.598	51,4%
Numero soggetti cui è stata proposta una misura prevista dal piano	254.252	452.875	78,1%

La Sicilia è la Regione che esprime il numero più alto di registrazioni con una rappresentanza oltre il 14% del totale (181.280 unità); seguono Campania e Lombardia. La distribuzione geografica della provenienza dei giovani registrati è rappresentata nel grafico.



(*) le registrazioni rappresentano il numero di giovani che aderiscono al programma Garanzia Giovani

 $[\]frac{43}{http://www.garanziagiovani.gov.it/Report\%20 Monitoraggio/Documento-monitoraggio-Garanzia-Giovani-17 febbraio 2017.pdf$

Il maggior numero di adesioni si rilevano in: Sicilia con quasi il 13% del totale (pari a 178.705 adesioni), Campania con l'11% (pari a 152.769 adesioni) e Lombardia con oltre il 10% (pari a 146.901 adesioni). Queste insieme assorbono oltre il 34% delle adesioni totali. Il rapporto tra adesioni (1.397.913 unità) e registrazioni (1.279.826 unità) è pari a 1,09 ovvero, in media, ciascun ragazzo effettua più di una adesione al Programma. Tendenzialmente scelgono quella di residenza, al più Regioni ad essa limitrofe. Nel Mezzogiorno, dove il fenomeno della mobilità è maggiormente diffuso, sono invece più alte le opzioni rivolte ad altre Regioni, in particolare del Settentrione. Dopo l'adesione, lo status del giovane può cambiare in conseguenza di alcuni comportamenti. L'adesione può essere cancellata sia direttamente dal giovane, sia da parte dei Servizi Competenti. Il numero di adesioni ad oggi cancellate risulta pari a 305.874 unità. Al netto di tutte le cancellazioni il numero delle adesioni è quindi 1.092.039. I giovani presi in carico dai Servizi Competenti sono attualmente 870.598.

Numero Adesioni* e Presi in Carico dai servizi accreditati competenti, per Regione scelta (valori assoluti)

REGIONE SCELTA	Numero adesioni*	Numero giovani presi in carico con patto di servizio
01-PIEMONTE	80.586	53.036
02-VALLE D'AOSTA	1.894	2.146
03-LOMBARDIA	133.488	93.214
04-TRENTO	4.983	4.824
05-VENETO	36.713	50.192
06-FRIULI VENEZIA GIULIA	22.686	17.328
07-LIGURIA	19.975	14.152
08-EMILIA ROMAGNA	84.346	67.672
09-TOSCANA	67.809	59.019
10-UMBRIA	22.508	17.689
11-MARCHE	36.550	19.071
12-LAZIO	83.682	75.764
13-ABRUZZO	24.692	21.275
14-MOLISE	8.911	6.482
15-CAMPANIA	118.686	83.209
16-PUGLIA	83.171	68.618
17-BASILICATA	16.281	14.955
18-CALABRIA	53.175	36.654
19-SICILIA	152.898	128.384
20-SARDEGNA	39.005	36.914
TOTALE	1.092.039	870.598

Voucher

È il cosiddetto sistema dei "buoni", vale a dire che consiste nel pagamento delle prestazioni di lavoro accessorio che avviene attraverso l'utilizzo dei Voucher, il cui valore nominale è pari a 10 euro. Il periodo di validità dei Buoni Cartacei è fissato in 24 mesi.

Il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento. 44

È una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto "accessorie", che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate. Il pagamento avviene attraverso "buoni lavoro" (voucher).

È da precisare che lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.

Vantaggi:

- Per il committente:
- Il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.
- Per il prestatore:
- Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

Svantaggi:

Si è registrato un incremento del lavoro precario pare a seguito di un maggiore utilizzo dei voucher.

I committenti, cioè coloro che impiegano prestatori di lavoro accessorio, possono essere:

- Famiglie;
- Enti senza fini di lucro;
- Soggetti non imprenditori;
- Imprese familiari;
- Imprenditori agricoli;
- Imprenditori operanti in tutti i settori;
- Committenti pubblici. 45

I Voucher sono stati introdotti per legge dal Parlamento. Tutto ha inizio nel 2003 quando vengono introdotti dalla cosiddetta legge Biagi (decreto legislativo 276/2003) per attività di natura esclusivamente occasionale. Questa rimane inapplicata fino al 2008 quando il governo dà attuazione alla legge e prevede un limite economico di 5.000 euro per lavoratore nei confronti di ogni singolo committente; i lavoratori possono essere solo studenti e pensionati e l'unico settore lavorativo ammesso è l'attività occasionale nelle vendemmie di breve durata. Pochi mesi più tardi la normativa viene nuovamente modificata ampliando alla generalità dei lavoratori la possibilità di essere pagati con i voucher per attività agricole. Successivamente, tramite la legge 33/3009, i voucher sono stati estesi anche ad altri settori economici (il commercio, il turismo ed i servizi, lavori domestici) inclusi

http://www.inps.it/portale/default.aspx?sID=%3b0%3b5481%3b5484%3b&lastMenu=5484&iMenu=1&iNodo=5484& p4=2&bi=22&link=II%20sistema%20dei%20buoni

⁴⁴ INPS

i part-time tra i possibili prestatori di lavoro accessorio. Nel 2010 il lavoro occasionale viene completamente liberalizzato ed aperto a qualsiasi soggetto: disoccupati, inoccupati, autonomi, dipendenti part-time e a tempo pieno. La normativa viene nuovamente modificata tramite la cosiddetta legge Fornero che apre il pagamento a tutti i settori lavorativi e ad ogni categoria di lavoratori. Infine durante l'attuale legislatura, prima dal governo Letta e poi con il Jobs Act, viene eliminata la dicitura "di natura meramente occasionale" rispetto all'attività retribuita con buoni lavoro. Dal governo Renzi viene inoltre resa obbligatoria l'attivazione telematica preventiva, innalzato il limite economico netto da 5.000 a 7.000 euro per lavoratore e, il 24 settembre 2016, introdotto l'invio di un sms almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione per ottenere una tracciabilità completa. 46

Jobs act

È una riforma attuata in Italia dal governo Renzi nel periodo tra il 2014 ed il 2015, attraverso diversi provvedimenti legislativi, che è volta a salvaguardare il diritto del lavoro in Italia.

L'acronimo sta per *Jumpstart Our Business Startups Act* e si riferisce a una legge statunitense a favore delle imprese di piccola entità mediante fondi.

Le riforme previste con il Jobs Act si occupano di temi come il lavoro, welfare, pensioni e ammortizzatori sociali.

In particolare, sono state previste diverse novità nei contratti, cambiamenti nelle modalità di gestione di alcune tipologie di licenziamenti, riforma degli ammortizzatori sociali e semplificazione dell'applicazione dei contratti di solidarietà.

Contratto a tutele crescenti. Dal 7 marzo 2015, qualsiasi nuova assunzione avviene con un contratto a tempo indeterminato che prevede che il reintegro nel posto di lavoro sia escluso nei casi di licenziamenti economici. Al suo posto è stabilito un indennizzo economico "certo e crescente" con l'anzianità di servizio. Questo corrisponde a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro ed un massimo di 24. Resta il diritto al reintegro per i licenziamenti discriminatori e per le specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

Gli sgravi di accompagnamento. L'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti è stata accompagnata dalle nuove norme pro-occupazione inserite nella legge di stabilità 2015, cioè dall'esonero dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per 8.060 euro e per un periodo di 36 mesi dall'assunzione. La decontribuzione è stata confermata dalle manovre economiche degli anni successivi, ma con dei limiti. Nel 2016, la durata del beneficio è scesa a 24 mesi e l'importo del bonus a 3.250 euro. Quest'anno lo stesso importo vale per tre anni in tutta Italia per l'assunzione di giovani apprendisti e stagisti, mentre al Sud sono riconosciute per giovani e disoccupati le agevolazioni del 2015.

L'impatto sugli occupati. Nel 2014, cioè nel primo anno di governo Renzi, il tasso di disoccupazione era di circa il 13% e quello giovanile ondeggiava sul 43%. Ma, nel 2015, la disoccupazione è scesa fino all'11,5% e quella tra i 15 e i 24 anni si è assestata sotto il 40%. Secondo l'Inps, le assunzioni a tempo indeterminato avvenute grazie agli sgravi sono state nel 2015 oltre un milione e mezzo, quasi i due terzi del totale. Il tasso di disoccupazione giovanile è sceso ulteriormente fino alla primavera 2016 (sotto il 37%), ma è poi aumentato alla fine dell'anno con il 39,4% di novembre. In crescita anche il tasso di disoccupazione generale, di nuovo vicino al 12% (11,9% a novembre). Questo indicherebbe che gli sgravi contributivi, depotenziati, stanno avendo meno effetto.

 $^{^{46} \}underline{\text{http://www.ilfoglio.it/economia/2016/12/28/news/voucher-cosa-sono-e-perche-e-un-problema-ampiamente-sopravvalutato-112775/}$

La nuova indennità di disoccupazione La Naspi (nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) è in vigore da maggio 2015. Chi perde il lavoro e ha almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni ha diritto a ricevere il sussidio (fino a 1.300 euro mensili). L'erogazione è condizionata dalla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale. Per i collaboratori, invece, arriva la Dis-Coll che dura sei mesi e presuppone tre mesi di contribuzione. Quando la Naspi scade e chi ne beneficiava non ha ancora trovato impiego, ed è in una condizione "economica di bisogno", si è previsto per sei mesi l'Asdi, cioè l'assegno di disoccupazione.

Periodo di maternità più lungo Con la riforma, il congedo parentale facoltativo parzialmente retribuito (al 30%) passa da tre a sei anni del bambino, mentre quello non retribuito sale da otto a 12 anni, e questo vale anche nei casi di adozioni e affidamenti.

Cassa integrazione guadagni (Cig) più breve ma con platea allargata La durata della Cig, sia ordinaria che straordinaria, viene limitata a 24 mesi in un quinquennio mobile. Il tetto potrà salire a 36 mesi con il ricorso esclusivo ai contratti di solidarietà. Allo stesso tempo, gli ammortizzatori sociali vengono estesi alle piccole imprese oltre i cinque dipendenti e cioè a 1,4 milioni di lavoratori prima esclusi.⁴⁷

^{7.}

⁴⁷http://tg24.sky.it/tg24/politica/2017/01/11/jobs-act-come-funziona-e-cosa-prevede.html

Parte seconda

WELFARE GENERAZIONALE, FAMIGLIA E PENSIONI

Linda Caronna e Alessandra Scalia

Il quadro che emerge da questa indagine sul Welfare europeo, ed in particolare italiano, mette in evidenza come molte e diverse siano le protezioni che vengono assicurate ai cittadini del Vecchio Continente. Mentre nei Paesi del Nord Europa troviamo un sistema assistenziale e previdenziale che assicura protezione e sicurezza sociale alle diverse fasce della popolazione, nei Paesi dell'area mediterranea (in particolare in Italia) si può riscontrare un divario nei trattamenti di previdenza sociale a sfavore della popolazione giovanile.

Proprio per le disuguaglianze insite nel nostro sistema di Welfare, o forse anche per l'effetto rovesciato, la famiglia italiana ha cercato da sempre di compensare questa disparità di trattamento ricorrendo a modalità assistenziali destinate ai propri giovani, che sono state comunemente definite col termine "familismo". Questo fenomeno ha due essenziali conseguenze, tra loro interconnesse:

- la prima consiste nel protrarsi della permanenza dei giovani nella famiglia di origine, ritardando sempre di più la creazione di nuovi nuclei;
- la seconda, strettamente collegata alla prima, è riconducibile a politiche del lavoro prevalentemente "passive", centrate sulla protezione delle fasce d'età più anziane, con minore investimento nelle politiche attive tra i cui beneficiari vi sarebbero proprio i giovani.

Tuttavia, le recenti politiche contrattuali, adottando una prospettiva più flessibile, pur aprendo talune opportunità di lavoro per i giovani, non permettono una carriera professionale "lineare", mentre il nuovo sistema retributivo/contributivo non garantisce affatto la sicurezza di poter godere di una pensione paragonabile a quella degli attuali beneficiari.

I cambiamenti nella famiglia italiana, tra storia ed economia

Negli anni '50 la famiglia italiana era profondamente rurale e tradizionale negli stili di vita, vi era una solidarietà forte ed esclusiva, che poco lasciava autonomia ai suoi membri ancora ordinati gerarchicamente per età e sesso lungo l'asse del potere patriarcale.

Nel decennio successivo, e fino a circa la metà degli anni Sessanta, in tutto il mondo occidentale dominava, nel pieno della società industriale, il modello tradizionale di famiglia borghese. L'aggregato domestico tipico era formato da marito operaio, moglie casalinga e presenza di almeno due figli. Era una famiglia solidamente basata sul matrimonio, ma anche molto rigida: indiscussa la subalternità sociale e giuridica della moglie e dei figli rispetto al marito/padre.

A partire dalla metà degli anni Sessanta si hanno i primi segnali di una stagione di grandi trasformazioni che investono anche il modo di fare famiglia, la vita domestica e le relazioni familiari. Il forte aumento della scolarizzazione e le maggiori opportunità di realizzazione lavorativa e professionale, consentono alla popolazione femminile di ottenere progressivamente più importanza nella società.

Le nuove generazioni, oltre che sempre meno disposte a limitare la propria libertà, diventano anche meno propense nell'adottare, in età precoce, comportamenti che implichino assunzione di impegni e responsabilità, con conseguente tendenza ad evitare di fare scelte percepite come irreversibili, o comunque troppo vincolanti.

Negli anni '70 si ha la comparsa della "famiglia nucleare", senza più rilevanti legami di dipendenza e interscambio con la parentela, il vicinato e la comunità di vita quotidiana. Il fare famiglia non è più visto come passaggio obbligato per poter essere considerato adulto a pieno titolo. Il matrimonio è visto come l'unione affettiva e sessuale di due soggetti di pari dignità e valore, un'unione le cui regole devono rinegoziate quotidianamente.

È quindi l'unione di due adulti che molto investono sui figli sempre più spesso voluti e programmati. Il figlio diviene un bene che si sceglie in sé, non in vista, ad esempio, di una sua utilità futura. Quindi l'obbligo a procreare non ha più fondamento se non motivazionale individuale ed è per questo che si parla di maternità e paternità come scelta individuale ⁴⁸. Nascono i nidi e si rinnovano le scuole materne ed elementari con l'obiettivo di creare un sistema di opportunità e agevolazioni per le famiglie. La famiglia è sempre più gruppo e sempre meno istituzione, "affare privato".

Negli anni '90 il fare famiglia diventa una scelta sempre più procrastinata nel tempo e sempre più incerta. Tramonta per i giovani il modello del matrimonio come sodalizio di due adulti che si scelgono. Forte la tendenza a rimanere agganciati alla sfera relazionale dei genitori garanti di quella base di sicurezza materiale (ma non solo) che aiuta ad affrontare un futuro incerto. Bassissimi risultano i tassi di nuzialità (4,5 matrimoni per 1000 residenti), l'età del primo matrimonio (32 per i maschi e 29,9 per le donne)⁴⁹ si innalza sia per gli uomini che per le donne, avvicinandosi ai 30 anni. Cresce la percentuale dei giovani (18-34 anni) celibi o nubili che vivono ancora con i genitori come figli (67%). Come emerge dalla pubblicazione dell'università cattolica del Sacro Cuore⁵⁰, negli anni '50-'70 la percentuale delle persone sposate rappresenta circa il 90% del totale della popolazione. Gli anni Sessanta avrebbero addirittura costituito una sorta di "epoca d'oro" per l'istituzione matrimoniale, essendosi registrato in questo periodo il minimo assoluto di celibi e di nubili, (il massimo assoluto di nuzialità si è registrato nel 1951, con un totale di 92% di uomini e

.,

⁴⁸ Paola Di Nicola, *Famiglia sostantivo plurale*. *Amarsi, crescere e vivere nelle famiglie del terzo millennio*, Franco Angeli, Milano, 2015, p. 142.

⁴⁹ Rapporto ISTAT 2004-2005.

⁵⁰ Eugenia Scabini e Giovanna Rossi (curr.), *Giovani in famiglia tra autonomia e nuove dipendenza*, Vita e Pensiero, Milano, 1997.

90% di donne sposati). A questi allungamenti dei tempi che scandiscono la vita familiare, fa da contraltare una crescente frammentarietà, discontinuità e per molti aspetti un accorciamento dei tempi delle altre sfere di vita, in particolare di quella lavorativa.

A tal proposito è utile menzionare il rapporto annuale ISTAT sui giovani del 2016. In esso si sostiene che "l'Italia sperimenta un primo momento di crescita persistente, anche se di bassa intensità". Ma fa anche qualche proiezione futura, non molto confortante: "le dinamiche demografiche comporteranno un miglioramento piuttosto modesto del grado di utilizzo dell'offerta di lavoro", e pertanto nel 2025 il tasso di occupazione resterà dunque prossimo a quello del 2010, a meno che non intervengano politiche di sostegno alla domanda di beni e servizi. ⁵¹

Sempre più trentenni rimangono in casa con i genitori, si formano meno famiglie, nascono meno bambini.

CLASSE DI ETÀ	TOTALE	TOTALE		
CLASSE DI EIA	2003	2009		
18-19	96,2	96,9		
20-24	86,8	86,1		
25-29	59,9	59,2		
30-34	29	28,9		

In passato la laurea era un forte fattore di spinta e miglioramento sociale, ma adesso neanche l'istruzione superiore, (per fortuna non per tutti i tipi di laurea), mette al riparo i giovani dalla precarietà e dalla disoccupazione, della quale sono le vittime principali. Secondo i dati ISTAT nel 2011 lavora il 71,5% dei laureati che hanno conseguito il titolo nel 2007, mentre è in cerca di lavoro il 15,2%. Rispetto all'indagine sui laureati del 2004, vediamo ridurre la quota degli occupati (era il 73,2% nel 2007) e cresce quella delle persone in cerca di lavoro (13,5%).

Tra le lauree triennali i migliori esiti occupazionali si riscontrano per i corsi afferenti alle classi delle professioni sanitarie, infermieristiche e ostetriche (circa il 95% degli occupati). Tra le lauree specialistiche biennali, livelli di occupazione superiori al 90%, abbinati a quote di lavoro continuativo iniziato dopo il titolo maggiori del 70%, si registrano per i corsi di ingegneria meccanica, gestionale ed elettronica e per quelli di architettura, ingegneria edile e delle scienze economiche-aziendali.

Le situazioni più critiche sono quelle relative ai laureati nei corsi afferenti alle classi triennali di scienze biologiche, scienze della terra, lettere e filosofia, con tassi di occupazione del 40% circa. ⁵²

Ma quello che oggi davvero fa sempre più la differenza è nascere nella famiglia giusta. In Italia, ma in fondo anche in Europa c'è una correlazione sempre più marcata tra livello professionale dei genitori, la proprietà della casa e la posizione dei figli.

Sei giovani su dieci, sempre secondo il rapporto ISTAT 2016, vivono con i genitori. Quindi Il 62% dei giovani, tra i 18 e i 24 anni si trova in questa condizione, con una forte differenza tra le donne: il 56,9%, mentre e i maschi sono il 68%, ma soprattutto una consistente differenza con la media europea, che si attesta al 48,1%. ⁵³

Tutto quindi viene spostato in avanti, a cominciare dal matrimonio: si sposta pertanto il primo figlio e anche l'età in cui si diventa nonni.

⁵³ ISTAT, Rapporto annuale 2016 – La situazione del Paese, Roma, http://www.istat.it/it/archivio/185497 (ultimo accesso: 25.02.2017).

-

⁵¹ Banca d'Italia, *Relazione annuale anno 2015*, Roma, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2015/ (ultimo accesso: 24.02.2017).

⁵²ISTAT, Rapporto Annuale, La situazione del paese, 2011, Roma

Welfare e famiglia

L'Italia nel" quarto gruppo" europeo per il modello di intervento sul welfare.

L'Unione Europea colloca il modello di intervento dell'Italia sul welfare per la famiglia nel cosiddetto gruppo 4 (il più "arretrato"), insieme a Bulgaria, Estonia, Croazia, Grecia e Spagna. Nel gruppo 1 abbiamo invece paesi scandinavi, Regno Unito e Belgio, caratterizzati da una politica familiare "capacitante", che aiuta i giovani a formare unioni autonome e stabili, a fare figli, a partecipare al mercato del lavoro e ad avere un reddito adeguato. La Commissione della Comunità Europea, in diverse occasioni ha sottolineato la necessità che gli stati membri si adoperino per far convergere l'evoluzione dei singoli sistemi di protezione sociale verso i più generali obiettivi delle politiche economico-sociali indicati a livello comunitario.

L'Unione Europea definisce la politica familiare sul welfare dei paesi del quarto gruppo "limitata", forse più appropriato sarebbe chiamarla "limitante". 54

Modello tedesco

Nel primo gruppo si colloca il modello tedesco, il modello "capacitante; introdotto in Germania dal cancelliere Bismarck nel 1891, incentrato su principi di tipo assicurativo, in quanto punta a proteggere chi lavora e la sua famiglia da rischi quali la malattia, l'invalidità e la disoccupazione. Lo Stato assicura inoltre che la presenza dei figli non generi impoverimento. Gli assegni familiari sono universali e il fisco agevola, soprattutto se la madre lavora (in Italia invece il 25% delle madri lascia o perde il lavoro dopo la gravidanza). L'assistenza sociale è stata riorganizzata negli anni '70 in base alla legge federale che ha fissato i principi e l'organizzazione generale dei servizi, assicurando un livello minimo di reddito a coloro che sono privi di risorse o che vengono a trovarsi in situazioni di grave difficoltà economica.

Questo sistema è finanziato da chi lavora. Fondamentale è il ruolo svolto attualmente dalle associazioni di volontariato e dagli enti locali nel campo dell'assistenza, oltre che dello studio e del monitoraggio sui problemi della povertà e della disoccupazione. Relativamente alle pensioni di vecchiaia, gestite da differenti istituti di assicurazione, a seconda del settore di riferimento, esse vengono attribuite a tutti coloro che siano assicurati e in base ai contributi versati. In casi particolari di anziani con un reddito inferiore alla soglia stabilita, questi hanno diritto a sussidi economici, in base alle spese da sostenute, all'assistenza domiciliare e medico-infermieristica. Di questo primo gruppo fanno parte anche paesi come l'Austria e la Francia.

Modello anglosassone

Agli antipodi troviamo il modello proposto da lord Beveridge nel 1942, su cui è plasmato il welfare anglosassone. Al contrario di quello bismarkiano, questo assegna un ruolo precipuo agli interventi per prevenire condizioni di povertà estrema e fenomeni di marginalità sociale. Il suo principio ispiratore è la riduzione dell'emarginazione, mediante interventi di sostegno al reddito forniti unitariamente agli individui che cadano al di sotto di determinate soglie di povertà.

Riguardo alle politiche per gli anziani, sono attivi nel territorio i servizi socio-assistenziali che hanno compiti di sostegno materiale e psicologico, oltre che di promozione della socializzazione (m centri diurni, ricreativi, luoghi di ristoro). Fra i servizi attivi, sono presenti forme di facilitazione, quali la riduzione o la totale gratuità, in casi specifici, dei trasporti pubblici. Importanti appaiono le numerose forme di assistenza domiciliare presenti nel territorio e gestite dai Dipartimenti e delle quali possono beneficiare gli anziani con più di 65 anni. Riscontriamo, ad esempio, l'assistenza domiciliare nei lavori domestici, i diversi servizi di accompagnamento, di consulenza e fornitura di pasti a domicilio, oltre alla promozione di buon vicinato.

⁵⁴ F. Oleari - L. Patacchia - L. Spizzichino, *Il Welfare in Europa: elementi per un confronto*, Fondazione Zancan, Padova, 2001.

Esiste poi una particolare pensione per gli ultraottantenni, della quale è possibile beneficiare se non si ricevono sussidi sociali e si sono trascorsi almeno dieci anni nel Regno Unito oltre il settantesimo anno di età.

Modello scandinavo

Questo modello, ascrivibile al terzo gruppo, comprende paesi quali la Finlandia, la Danimarca e la Svezia e, per certi aspetti, anche in Olanda pur avendo elementi del modello tedesco. È incentrato sulla riduzione delle disuguaglianze sociali in senso lato e, quindi, non solo sulla lotta alla povertà estrema. Un sistema che si basa su prestazioni di tipo universale e che mette in primo piano il principio di cittadinanza, non solo e non tanto il fatto di lavorare.

Le prestazioni di base vengono erogate indistintamente a tutti i cittadini. Al di sopra di queste, vi possono essere trattamenti integrativi, qualche volta affidati alle parti sociali.

Il particolare e rinomato sistema di welfare attuato in Svezia, onnicomprensivo e totalmente pubblico, ha una sua origine storica, costituita da una fitta rete di organizzazioni di volontariato e cooperative sociali impegnate nell'assistenza e il soccorso di cittadini. Un modello di azione sociale che si ritrova ancora oggi in molti aspetti dello stato sociale svedese, dove le autorità locali e decentrate svolgono un ruolo molto importante nella realizzazione delle politiche di aiuto alle persone. Nato nei primi anni Venti, il sistema di protezione sociale svedese è dominato dal principio della tutela totale del cittadino dai tradizionali rischi considerati dall'azione di protezione sociale, quali vecchiaia, invalidità, malattia; in linea di principio, esso interviene senza distinzioni basate sullo stato di disoccupazione o sul livello di reddito. Tale principio attua l'assistenza totale del cittadino, tesi a garantirgli accettabili condizioni di vita sotto tutti gli aspetti.

Modello italiano

Infine, vi è il quarto modello, quello dell'Europa meridionale (Italia, Spagna, Grecia, Portogallo) fondato sulla protezione forte del lavoro del capofamiglia (con barriere ai licenziamenti piuttosto che le assicurazioni contro la disoccupazione) e sul ruolo della famiglia come ammortizzatore sociale.

In generale il welfare italiano si basa su tre precisi pilastri:

- 1. Il servizio sanitario nazionale
- 2. L'assistenza
- 3. Il sistema di previdenza.

Il sistema socioassistenziale presenta però alcuni problemi: le istituzioni di riferimento e i soggetti preposti all'erogazione delle prestazioni sono molteplici e ciò crea una notevole frammentazione degli interventi, insieme a un notevole rallentamento del funzionamento del sistema stesso. Da diversi anni si attendeva una legge quadro a livello nazionale che mettesse ordine nel settore delle politiche socioassistenziali, omogeneizzandone la gestione.

La nuova legge ridefinisce le politiche di assistenza e, per quanto riguarda gli anziani, organizza una rete integrata di servizi sul territorio che consentono loro di vivere in casa la necessaria assistenza domiciliare o agevola il loro inserimento in attività lavorative o socialmente utili, indirizzandoli verso idonee attività di tempo libero e facilitandone gli spostamenti sul territorio. Altre prestazioni riguardano la riduzione delle tariffe del gas o l'esenzione sulla tassa dei rifiuti, oltre a sussidi straordinari, per redditi inferiori al minimo. Per la socializzazione sono previsti centri ricreativi, centri sociali ed estivi, e, come servizi residenziali, comunità-alloggio, case protette e case di riposo. Per quanto riguarda le pensioni, come è noto, esistono in Italia forme di erogazione monetaria considerate prettamente assistenziali (pensioni sociali, di invalidità o di guerra) in quanto rivolte a soggetti deboli o privi di reddito o di altra tutela assicurativa, e le erogazioni più propriamente previdenziali, legate al reddito e al lavoro svolto.

In questo quadro, conciliare lavoro e impegni familiari diventa un dramma. L'organizzazione del lavoro è troppo rigida, mancano i servizi o sono troppo costosi. Per uscire dal modello limitante

l'Italia dovrebbe mettersi a correre sul piano della produttività e dell'assistenza. Purtroppo le politiche della classe dirigente italiana sono connotate da provvedimenti frammentati e temporanei, bonus, sconti fiscali, micro agevolazioni, detrazioni. Alle politiche capacitanti non si arriva improvvisando, mettendo qui e togliendo da un'altra parte. Per la famiglia l'Italia spende 310 euro pro capite all'anno, la metà della media dell'UE, un terzo rispetto a Francia e Germania. Per le pensioni di vecchiaia spendiamo invece più di 3.700 euro, il valore più alto in Europa.

Il rapporto Istat 2016 su giovani e lavoro

Le generazioni più giovani hanno risposto a questo indebolimento della capacità di generare reddito rinviando l'uscita dalla famiglia di origine. Tra la fine degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Duemila la quota di giovani tra i 25 e i 34 anni che viveva ancora nella famiglia di origine è raddoppiata, da poco più di un quarto a circa la metà; il tenue calo osservato fino al 2008 è stato interrotto dalla crisi finanziaria globale e, nel 2014, la quota è tornata prossima al 50 per cento (al 30 per cento nella fascia tra i 30 e i 34 anni). Questi giovani hanno beneficiato delle migliori condizioni economiche dei loro genitori: il loro reddito equivalente è stato in media superiore a quello dei coetanei che avevano formato una nuova famiglia. Si stima che il reddito permanente al netto dei trasferimenti pensionistici, ovvero quanto in media ci si può attendere di guadagnare lungo l'intero ciclo di vita, non cresca più o sia addirittura in calo per le generazioni più giovani che hanno formato una famiglia rispetto a quelle che le hanno precedute. Le generazioni più giovani possono inoltre attendersi una maggiore ricchezza ereditata per via della riduzione del numero medio di figli.

Nel 2014 circa un terzo delle famiglie ha dichiarato di aver ricevuto un lascito; la ricchezza di queste famiglie, per le quali i lasciti rappresentano in media il 60 per cento del patrimonio netto, è più del doppio di quella dei nuclei che hanno dichiarato di non aver ricevuto eredità o donazioni. All'inizio degli anni Novanta, quando solo circa un quinto delle famiglie aveva ricevuto un lascito, il patrimonio delle famiglie beneficiarie era di solo circa il 70 per cento più elevato di quello dei nuclei che non riportavano eredità o donazioni.

La ricchezza netta delle famiglie più facoltose è meno dipendente dai lasciti di quanto non lo sia quella delle famiglie meno abbienti, grazie alla maggiore capacità di accumulare risorse autonomamente. Il reddito complessivo, che determina in larga parte questa capacità, è però collegato più strettamente che in altri paesi avanzati a quello della famiglia di origine, segnalando un basso grado di mobilità sociale; vi concorrono l'elevata persistenza, tra generazioni successive, dei livelli di istruzione e dei percorsi professionali.

Vi sono evidenze che per le generazioni più giovani il ruolo complessivo della famiglia di origine nel determinare i propri redditi si sia rafforzato.

Il maggior valore della ricchezza ereditata e il crescente ruolo della famiglia di origine nello spiegare le differenze di reddito tra i più giovani comportano una più forte persistenza delle disuguaglianze di benessere tra generazioni successive. A partire dagli anni '90 in Italia è in crescita la quota di ricchezza ereditaria sulla ricchezza totale; essendo concentrati nelle mani di pochi, questi trasferimenti di ricchezza incrementano la diseguaglianza.

Spesa pubblica e divari generazionali

L'ultima relazione della Banca d'Italia⁵⁵ indica che l'indice di Gini che misura la disuguaglianza dei redditi, non è aumentato negli ultimi 20 anni. Ma anche se la disuguaglianza è cresciuta meno

⁵⁵ Banca d'Italia, *Relazione annuale anno 2015*, Roma, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2015/ (ultimo accesso: 24.02.2017).

rispetto ad altri paesi, non vuol dire che in Italia tutto è rimasto com'era. Perché è cambiata la composizione demografica della distribuzione: gli anziani sono molto più ricchi e i giovani sempre più poveri. In un altro documento di pochi mesi fa, l'indagine di Bankitalia sui bilanci delle famiglie mostra come la crisi economica che ha riportato il reddito medio familiare ai livelli del 1995 sia stata pagata quasi integralmente dalle giovani generazioni: in 20 anni il reddito medio degli over 65 è aumentato di 19 punti mentre quello degli under 35 è sceso di 15 punti. Il reddito è aumentato di 60 punti per gli over 64 ed invece è diminuito di 60 punti per gli under 34. I pensionati sono i veri vincitori di una struttura della spesa pubblica che ha garantito pensioni superiori ai contributi versati e li ha messi al riparo dalle conseguenze negative del ciclo economico, scaricate, insieme ai contributi pensionistici, sui più giovani.

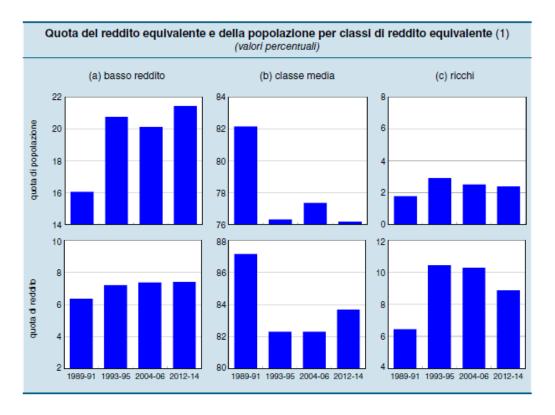
I pensionati sono relativamente sempre di più e sempre più benestanti, con il paradosso che dopo l'ultima recessione hanno un reddito equivalente superiore a quello delle famiglie dei lavoratori dipendenti.

La spesa pubblica in Italia è regressiva: ha una pressione fiscale elevata, a livello dei paesi anglosassoni, dove però la disuguaglianza è molto bassa. In Italia lo Stato preleva attraverso le tasse un'enorme quantità di denaro che però non serve a ridurre la povertà dei disagiati ma ad arricchire i privilegiati. Non è un caso se l'OCSE, nel suo rapporto sulle pensioni, sostiene che l'Italia ha la spesa pensionistica (circa il 16% del PIL, il doppio della media), e una pressione contributiva (33% del salario) più alte al mondo.

Emerge quindi che abbiamo una spesa pubblica per la protezione sociale molto sbilanciata sul versante previdenziale, (pensioni e sanità), che prosciuga le risorse necessarie per il contrasto alla povertà, la disoccupazione giovanile. Secondo i dati ISTAT 2016, In Italia la spesa sociale ha continuato a crescere spinta dalla componente per pensioni, anche se più lentamente che nel passato. La spesa sanitaria pubblica è passata da circa 75 miliardi nel 2001 a 111 miliardi nel 2014, a sintesi di una crescita media annua del 5,5% nel periodo 2001/2008, con una sostanziale stabilità nel periodo 2009/2014. La spesa ospedaliera, dal 2001 al 2008, è cresciuta a un ritmo superiore a quello della spesa sanitaria pubblica totale (+5,7%), per diminuire dell'1% l'anno dal 2009 al 2014. La parte più cospicua della spesa per la protezione sociale è assorbita dai trattamenti a tutela del rischio vecchiaia, che in Italia superano il 50%. Tra il 2009 e il 2014 il numero globale di pensioni è passato da 23,8 a 23,2 milioni (-637 mila) quello dei pensionati da 16,8 a 16,3 milioni. Gli interventi normativi varati a partire dagli anni 90 non sono riusciti a interrompere la crescita della spesa pensionistica, pur rallentandola in misura notevole. Il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo non hai infatti ancora dispiegato effetti diffusi e, di fatto, i nuovi pensionati del 2014 ricevono pensioni più alte di quelli del 2003, in conseguenza di carriere lavorative e contributive più lunghe e regolari.

Durante la lunga recessione, nell'ultimo decennio, l'incidenza della povertà si è andata costantemente riducendo per la popolazione di 65 anni e più, mentre è fortemente aumentata tra i minori, i soggetti che hanno pagato il prezzo più elevato della crisi economica. I dati sui rischi di povertà prima e dopo i trasferimenti sociali (escluse le pensioni) consentono di valutare la capacità dei regimi di welfare nel proteggere le persone dal rischio di cadere in questa condizione. Il sistema di protezione sociale nel nostro Paese risulta, secondo questa lettura, fra i meno efficaci in Europa: i trasferimenti sociali riducono la povertà di 5,3 punti a fronte di una media europea di 9 punti. La crescente vulnerabilità dei minori è legata alle difficoltà dei genitori a sostenere il peso economico della prima fase del ciclo di vita familiare, a seguito del progressivo deteriorarsi delle condizioni del mercato del lavoro. Rimane tuttavia ancora forte nel nostro Paese, il legame tra i redditi percepiti e il contesto socioeconomico della famiglia di provenienza, legame che tende ad ostacolare i processi di mobilità sociale. È uno stato sociale, visto col filtro generazionale, che garantisce rendite acquisite e non mette nulla di significativo sul futuro, poco o nulla sugli esclusi.

L'indice di Gini del reddito equivalente ha seguito fino alla prima metà degli anni ottanta una tendenza discendente proseguendo quella che, pur con passo diverso, aveva contraddistinto tutto il periodo postunitari. Questa tendenza si è interrotta nella seconda metà degli anni ottanta e si è poi invertita durante la recessione che ha colpito l'Italia nel biennio 1992-93, in concomitanza con le turbolenze del meccanismo di cambio del Sistema monetario europeo: la disuguaglianza è rapidamente cresciuta, in parallelo con una modesta flessione del reddito disponibile pro capite. Al contrario, la disuguaglianza non ha subito variazioni apprezzabili dopo l'avvio della crisi finanziaria globale nel 2008 e dopo la successiva recessione indotta dalla crisi del debito sovrano, nonostante una più ampia contrazione del reddito. Nel complesso, la disuguaglianza si è stabilizzata su valori prossimi a quelli registrati alla fine degli anni Settanta e relativamente elevati nel confronto internazionale; dagli anni Ottanta è però cresciuta meno che in molti altri paesi avanzati.



Le due principali contrazioni dell'economia italiana dal dopoguerra, quella dei primi anni Novanta e quella, doppia, coincidente con la crisi globale finanziaria e con quella europea dei debiti sovrani, hanno dunque avuto effetti diversi sulla disuguaglianza, anche in conseguenza della diversa composizione della popolazione all'avvio delle due recessioni: mentre durante la prima la distribuzione dei redditi si è polarizzata, durante la seconda ha registrato un complessivo slittamento verso il basso.

Durante la recessione dei primi anni Novanta, la quota di popolazione appartenente alla classe media si è contratta di sei punti percentuali e la quota del reddito equivalente, comprensivo dei rendimenti finanziari, riconducibile alla medesima classe è scesa di cinque punti; nell'ultima recessione la riduzione della classe media è stata invece contenuta e si è accompagnata con un aumento della sua quota di reddito. La crescita della quota di persone a basso reddito è stata assai più forte nella prima recessione (da 16 a 21 per cento), quando il livello di partenza era tuttavia più basso. In quell'occasione è aumentata la quota di reddito dei più ricchi (dal 6 al 10 per cento), contrariamente a quanto accaduto nella recessione recente.

L'espansione dei consumi privati avviatasi a metà del 2013 è proseguita lo scorso anno e si è estesa a tutte le principali voci di spesa. Per la prima volta dal 2008 è tornato a crescere il potere

d'acquisto delle famiglie, che ha beneficiato del miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro e delle misure fiscali di sostegno ai redditi varate dal Governo nel 2014 e successivamente rese permanenti. Sia la spesa delle famiglie, sia il potere d'acquisto sono però ancora al di sotto dei livelli precedenti la crisi economico-finanziaria, rispettivamente di circa sei e dieci punti percentuali.

La fiducia delle famiglie è decisamente migliorata. La quota di nuclei familiari che dichiarano di arrivare con difficoltà alla fine del mese è ulteriormente diminuita. L'ancora debole ripresa dei redditi non si è sinora accompagnata, a differenza di precedenti fasi cicliche, a un incremento della propensione al risparmio, che rimane su livelli storicamente bassi. L'incidenza della povertà resta elevata, ma se ne è arrestato l'aumento, marcato durante la crisi economica.

La ricchezza delle famiglie è cresciuta: la componente finanziaria ha beneficiato della rivalutazione delle attività in portafoglio, quella immobiliare dell'incremento dello stock di abitazioni in presenza di una stabilizzazione dei prezzi. Si è rafforzata l'espansione delle compravendite di immobili, già avviatasi nel corso del 2014, anche per il miglioramento delle condizioni di finanziamento. Il credito alle famiglie ha ripreso a salire; l'aumento del reddito disponibile e i bassi tassi stanno gradualmente riducendo la vulnerabilità finanziaria anche delle fasce più deboli.

Nel 2015 il potere d'acquisto delle famiglie ha segnato il primo incremento dal 2008 (0,8 per cento), grazie a un'accelerazione del reddito disponibile a prezzi correnti e a un tasso di inflazione al consumo pressoché nullo (cfr. il capitolo 9:

Giovani, anziani e sistema pensionistico

Dall'1 Gennaio del 2012 è entrata in vigore una nuova legge riguardante le pensioni, in maniera più specifica è corretto dire che tale riforma allunga e unifica l'età di uscita dal lavoro per uomini e donne. E ancora, è una riforma rivolta a tutti, ma si sa che andrà a penalizzare di più la fascia più giovane della popolazione. Le rendite pensionistiche dipenderanno dalla storia lavorativa individuale, dai contributi versati. È noto inoltre che le pensioni destinate alle nuove generazioni saranno meno generose rispetto a quelle che un tempo venivano destinate alle generazioni precedenti. Secondo una previsione, nel 2040 i lavoratori dipendenti avranno una pensione pari o poco più del 60% dell'ultima retribuzione. Gli autonomi invece vedranno ridursi il tasso fino al 40%.

In tale contesto diventa fondamentale parlare di previdenza complementare, uno strumento pensato per rendere socialmente più sostenibile il sistema, volto alla costruzione di una posizione pensionistica integrativa rispetto a quella garantita dalle forme di previdenza obbligatorie. In altri termini, la previdenza complementare altro non è che un sistema di fondi pensione e assicurazioni private nate a metà degli anni '90. Questa prevede la creazione per ogni iscritto di un conto individuale; al momento del pensionamento poi verrà liquidata una rendita o l'intero capitale.

Oggi però, è giusto dire che il discorso sulla previdenza complementare non fa presa: vi è infatti un rifiuto della logica dell'integrazione pensionistica giustificata con il pagamento di contributi obbligatori e tasse e fra gli intervistati più giovani emerge la loro limitatezza di reddito, oppure non vi aderiscono perché quello dell'andare in pensione appare un pensiero del tutto prematuro. Questo è un vero disastro, se si pensa che per i lavoratori più giovani la pensione sarà calcolata sui contributi effettivamente versati durante l'intera vita lavorativa anziché sulle ultime retribuzioni, pertanto il lavoratore deve preoccuparsi di costruirsi una rendita aggiuntiva a quella erogata dal sistema obbligatorio.

Proiezione del tasso di sostituzione in Italia, 2010-2060 - ipotesi di base (1) (val.%)

	2010	2020	2030	2040	2050	2060			
Pensione obbligatoria									
Dipendenti privati	72,7	66,6	64,5	63,2	62,4	61,2			
Lavoratori autonomi	73,5	51,5	43,2	39,4	40,2	39,4			
Pensione obbligatoria e integrativa									
Dipendenti privati	72,7	71,2	72,8	75,3	76,2	74,8			
Lavoratori autonomi	73,5	56,3	51,7	51,8	54,8	53,8			
(1) Per i lavoratori dipendenti privati si prevede il pensionamento a 67 anni di età con 37 anni di contribuzione, per gli autonomi prevede il pensionamento a 68 anni di età con 38 anni di contribuzione.									
Fonte: Ragioneria Generale dello Stato.									

A sostegno di quanto affermato fin ora, in un articolo del 23 gennaio 2017 pubblicato sul quotidiano "La Repubblica", viene riportato un intervento del presidente dell'INPS Boeri che si scaglia contro la riforma sul futuro trattamento pensionistico, contenuta nella Legge di stabilità 2016, perché favorirebbe i pensionati "ricchi" a danno delle generazioni future. A parere di Boeri, infatti, la manovra "non fa che aumentare il debito implicito, scaricando gli oneri sulle generazioni future. Nel sistema pensionistico permangono forti iniquità e differenze di trattamento macroscopiche anche nell'ambito della stessa generazione. Lo stesso Boeri precisa che nel parlare di problemi di equità si riferiva in particolare alla erogazione della "quattordicesima mensilità", che potrebbe interessare anche coloro che non si trovano in una effettiva situazione di disagio economico. La manovra di bilancio 2016 prevede infatti l'aumento e l'estensione della quattordicesima mensilità per i pensionati a basso reddito. Secondo Boeri si tratta di una misura che non tiene conto delle reali condizioni delle famiglie per cui si potrebbe arrivare a premiare persone nei cui nuclei familiari sono presenti altre persone ricche. Può andare ad esempio "al marito della ricca manager".

Sempre Boeri, nell'ambito del suo intervento sostiene inoltre che "bisogna concentrare l'aiuto su persone che sono in situazione di reddito e patrimoniali di difficoltà. Per farlo basta utilizzare lo strumento già esistente: l'ISEE". Secondo Boeri bisognerebbe piuttosto affrontare seriamente e prioritariamente il problema molto serio della povertà che, guardando i dati sui consumi, è raddoppiata negli anni della crisi dal 2008.

Parte terza

SISTEMA DI ISTRUZIONE E DI OFFERTA FORMATIVA

Manuele Marini Enrico Ratti

Se confrontiamo la distribuzione delle diverse offerte formative (licei, istituti tecnici, istituti professionali e cfp) con quella degli altri paesi europei con minore tasso di disoccupazione giovanile, scopriamo che la mappa dei percorsi di studio dei giovani rispecchia ed accentua i fattori che allontanano i giovani dal lavoro, piuttosto che ridurli.

I canali d'ingresso nella vita adulta sono in buona parte interrotti e non creano stabilizzazione: il giovane non è nella posizione di farsi valere individualmente. La differenza nella condizione dei giovani – l'autonomia economica anche in assenza di reddito, ma anche il sostegno derivante dal capitale sociale - la fa soprattutto la famiglia.

Il giovane nel corso degli ultimi decenni è stato inserito in percorsi scolastici e universitari sempre più lunghi, estendendo così l'età dello studio. In questo modo, il possesso del titolo secondario superiore e universitario è diventata la condizione minima necessaria, ma non sufficiente per entrare nel mercato del lavoro, dove viene richiesta però l'esperienza, ovvero un sapere attuale, spendibile nel mercato del lavoro.

Ciò spiega perché lo stage/tirocinio svolto durante gli studi e dopo il conseguimento del diploma aumenta del 60% e del 34%, rispettivamente, la probabilità di essere occupato ad un anno dal diploma.

Questa esigenza richiede un generale cambiamento dell'impostazione didattica in direzione dell'alternanza, una metodologia formativa resa obbligatoria solo nel 2015. I prossimi anni ci diranno se i sistemi educativi sono in grado di fornire ai ragazzi un capitale valido di esperienza reale e di "quasi esperienza" simulata. Le conoscenze acquisite a scuola tendono infatti ancora ad essere inerti e non attuali: al giovane è richiesto di studiare qualcosa e di ripeterlo semplicemente, senza un'applicazione al contesto reale. Mentre sarebbe necessario un modo di accedere alla conoscenza che prevede lo studio, la sua verifica concreta e la comunicazione della sintesi tra ciò che si è studiato e ciò che si è acquisito tramite i compiti di realtà.

Lavoro e studio dopo il diploma scolastico

Il Rapporto AlmaDiploma 2017⁵⁶, che ha coinvolto circa centoquindici mila diplomati del 2015, 2013 e 2011 intervistati a uno, tre e a cinque anni dal conseguimento del diploma, provenienti da circa 350 Istituti, ne fotografa le scelte formative e professionali. Sono numeri di tutto rilievo se rapportati ai circa 500.000 studenti che ogni anno affrontano l'Esame di Stato. Tenuto conto della diversa distribuzione dei diplomati intervistati nei tre anni oggetto di indagine otteniamo che rappresentano rispettivamente il 7%, 10% e 6% circa dei diplomati per gli anni oggetto di indagine.

Ad un anno, 70 diplomati su cento proseguono la propria formazione e sono iscritti ad un corso di laurea (54 su cento hanno optato esclusivamente per lo studio, 16 su cento hanno scelto di frequentare l'università lavorando); 17 su cento hanno invece preferito inserirsi direttamente, ed esclusivamente, nel mercato del lavoro, tanto che ad un anno dal titolo si dichiarano occupati (dalla definizione adottata restano esclusi quanti sono impegnati in attività di formazione retribuite come stage in azienda, tirocinio o praticantato per l'iscrizione ad un albo, ecc.). I restanti 13 su cento, infine, si dividono tra chi è alla ricerca attiva di un impiego (9 su cento) e chi invece, per motivi vari (tra cui la formazione non universitaria, motivi personali o l'attesa di chiamata per un lavoro già trovato), non cerca un lavoro.

L'analisi delle coorti dei diplomati del 2013 e del 2011 consente di fornire gli esiti di una vera e propria analisi longitudinale. A tre anni dal titolo è dedito esclusivamente al lavoro il 25% dei diplomati (+9 punti percentuali rispetto alla rilevazione ad un anno), è impegnato sia nello studio che nel lavoro il 19% dei diplomati (la quota era pari al 12% ad un anno dal titolo), mentre si dedica esclusivamente agli studi universitari ben il 45% degli intervistati (valore, quest'ultimo, inferiore di circa 8 punti rispetto a quello rilevato ad un anno). Nel biennio in esame, infine, risulta ridotta sia la quota di chi dichiara di cercare un impiego (scesa, tra uno e tre anni, dal 16 al 9%), sia la quota di chi dichiara di non cercarlo (scesa dal 4 al 2%).

A cinque anni dal conseguimento del diploma risultano esclusivamente occupati 37 diplomati su cento; tra uno e cinque anni, la quota di occupati è aumentata significativamente (+18 punti percentuali). Risulta però ancora impegnato con gli studi universitari il 33% dei ragazzi (-16 punti rispetto alla rilevazione ad un anno). Infine, il 17% degli intervistati coniuga studio e lavoro, percentuale in aumento di 5 punti rispetto all'indagine ad un anno. Ne deriva che una quota contenuta di diplomati si trova in una condizione differente, ovvero in cerca (10,5%) o meno (3%) di un lavoro. Il più recente confronto nazionale disponibile, quello dell'indagine Istat, risale al 2015 ed è relativo agli esiti occupazionali dei diplomati del 2011, intervistati a quattro anni dal titolo. Qualunque paragone risulta però forzato, in quanto diverso è il collettivo in esame, non solo in termini di rappresentatività territoriale, ma anche di diverso intervallo temporale dal diploma. Ad ogni modo, a quattro anni dal titolo si dichiara occupato il 43,5% dei diplomati italiani (di cui il 33% lavora solamente e l'11% combina studio e lavoro).

Quindi la percentuale di chi dopo il diploma trova il lavoro è piuttosto contenuta:

- ad un anno il 17%, oltre al 16% di chi studia lavorando
- a tre anni il 25%, oltre al 19% di studenti lavoratori
- a cinque anni il 37%, oltre al 17% di chi studia lavorando.

Dopo cinque anni dal diploma, la quota di occupati, non iscritti all'università, è più elevata tra i diplomati del professionale (56%), seguiti da quelli tecnici (49%); ancora decisamente modesta,

⁵⁶ AlmaDiploma, *Gli esiti a distanza a 1, 3 e 5 anni dopo il diploma: una possibile verifica dell'efficacia e dell'efficienza dei percorsi di studio della scuola secondaria di secondo grado*, https://www.almadiploma.it/info/pdf/scuole/occupazione2016/commento-dati_2016.pdf (consultato in data 24.02.2017).

invece, tra i liceali (21%). Si evidenzia infine la percentuale significativa di diplomati professionali alla ricerca di un lavoro (16%).

Le ragazze si dimostrano generalmente più interessate a proseguire gli studi: ad un anno dal diploma risultano iscritti ad un corso universitario (indipendentemente dall'impegno in attività lavorative) il 75% delle diplomate e il 65,5% dei diplomati (Fig. 4); a tre anni le quote sono rispettivamente 70 e 57%, mentre a cinque anni sostanzialmente non si rilevano differenze. Ciò è però legato alla percentuale più consistente di diplomate che ha già concluso con successo il percorso universitario (in particolare la laurea di primo livello).

La maggiore propensione delle ragazze a proseguire la formazione è strettamente legata al tipo di diploma conseguito. Ad esempio, ad un anno dal titolo la maggiore iscrizione delle ragazze a corsi universitari risulta confermata tra i diplomati professionali e tecnici, mentre tra i colleghi liceali la prosecuzione della formazione riguarda in egual misura entrambe i sessi; ciò trova giustificazione nella generalizzata prosecuzione degli studi. Analogamente, la decisione di dedicarsi esclusivamente ad un'attività lavorativa è in generale più comune tra i maschi rispetto alle femmine.

Da un'analisi che ha preso in considerazione i soli diplomati tecnici e professionali del 2015 intervistati ad un anno dal conseguimento del titolo, risulta che lo stage/tirocinio svolto durante gli studi e dopo il conseguimento del diploma aumenta del 60% e del 34%, rispettivamente, la probabilità di essere occupato ad un anno dal diploma. A parità di ogni altra condizione, dunque, le attività di formazione, di qualsiasi natura, svolte prima e dopo il diploma, rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo.

Lavoro dopo la qualifica ed il diploma di istruzione e formazione professionale (IeFP)

Il tema degli sbocchi occupazionali risulta decisivo nel valutare la qualità del sistema IeFP. Per documentarlo, dobbiamo rifarci all'ultima ricerca ISFOL sul tema, che ha coinvolto un campione nazionale di 5.000 qualificati nei percorsi triennali di IeFP nell'anno 2008/2009⁵⁷. I giovani sono stati intervistati, attraverso un questionario telefonico, a più di 3 anni dalla qualifica, in uno scenario di crisi con dati occupazionali fortemente allarmanti specie riguardo ai giovani.

Secondo la rilevazione, il 50% dei giovani risulta occupato (contro il 59% di tre anni prima, in epoca precedente alla crisi) e il 42,1% disoccupato, con una quota del 23,5% di ex lavoratori che hanno perso il lavoro e il 18,6% di giovani in cerca di occupazione e che non hanno lavorato prima ovvero il doppio rispetto al 2011. Si riducono, infine, i valori dei giovani in formazione e degli inattivi che erano rispettivamente il 9,7 ed il 4%.

La crisi ha evidentemente acuito le disuguaglianze territoriali, con un tasso di occupati più basso nelle regioni del Sud (28% contro il 52% del Nord Ovest e il 59% del Nord est) e, rispetto alla variabile di genere, continua a privilegiare l'inserimento lavorativo maschile (53,4%) - anche se in calo rispetto ai valori osservati tre anni fa - rispetto a quello femminile (45,4%). La contrazione del tasso d'occupazione maschile (circa 10 punti percentuali in meno rispetto all'ultima rilevazione) è probabilmente da metter in relazione con la forte crisi registrata soprattutto dai settori dell'industria e delle costruzioni, a vocazione tipicamente maschile. Migliori prospettive occupazionali sono, invece, offerte dai corsi dell'area meccanica e agroalimentare (circa 57% di occupati) e del turismo e della ristorazione (55%), mentre il terziario e il settore dei servizi - in particolare i servizi alla persona - mostrano una più alta concentrazione di occupazione femminile (58%).

⁵⁷ ISFOL, Istruzione e formazione professionale: una chance vocazionale. A.F. 2013-14. XIII Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere, Roma, 2015.

Il quadro occupazionale degli intervistati si presenta estremamente differenziato a seconda delle variabili prese in esame: rispetto alla variabile della struttura formativa (agenzie o istituzioni scolastiche) che ha impartito la formazione, ad esempio, migliorano, rispetto a tre anni fa, le performance occupazionali dei qualificati presso le agenzie formative. Nonostante la debolezza strutturale del contesto economico nazionale, gli occupati qualificatisi presso tali strutture, infatti, passano dal 49,4% della scorsa rilevazione all'attuale 55%, mentre il tasso di occupazione dei giovani qualificatisi presso le istituzioni scolastiche si attesta attorno al 38%.

Nonostante le difficoltà, emerge con forza la maggiore "tenuta" dei qualificati in uscita dalle agenzie formative rispetto a quelli delle scuole. Infatti la variabile "tipologia di istituzione formativa" (agenzia/scuola), insieme a quella dell'area geografica, rappresentano un connubio che incide più fortemente nel determinare migliori performance lavorative, nonché un più alto grado di soddisfazione sia rispetto all'attività lavorativa sia all'esperienza formativa realizzata.

Tra gli occupati, la maggioranza riveste una posizione lavorativa da dipendente (85,6%), mentre l'8% è autonomo e il 6,4% ha un contratto atipico. Si ripropone in sostanza la medesima distribuzione già osservata nella scorsa rilevazione: la scarsa presenza di lavoratori autonomi è da attribuirsi, da una parte, all'indisponibilità di capitali che non consente a questi giovani di intraprendere la strada dell'autoimprenditorialità, dall'altra, alla scarsa esperienza lavorativa che non consente di attivare forme di collaborazione che si adattano, invece, ad incarichi professionali di medio-alto livello.

La forma contrattuale più diffusa tra i lavoratori dipendenti è l'apprendistato: il 31% dei maschi e circa il 37% delle donne sono apprendisti e un quarto ha un contratto a tempo determinato, a conferma che l'ingresso nel mercato del lavoro anche per i qualificati è segnato quasi generalmente da rapporti di lavoro instabili. Ha un rapporto a tempo indeterminato circa il 29% dei maschi e il 23% delle donne, percentuale per entrambi i sessi inferiore di circa 6 punti percentuali rispetto all'ultima rilevazione.

Incrociando questi dati con la variabile geografica, trova conferma la circostanza che, anche nel caso del lavoro attuale, i rapporti di lavoro autonomi e parasubordinati si concentrano soprattutto nelle regioni del Centro e del Sud, mentre il lavoro dipendente sembra connotare in modo particolare le regioni settentrionali, soprattutto del Nord-Est.

Secondo gli esiti delle indagini, il conseguimento della qualifica ha rappresentato per la maggioranza dei ragazzi il "fattore chiave" per lo svolgimento della propria attività lavorativa: due ragazzi su tre, infatti, alla domanda "la qualifica professionale che hai conseguito è un requisito necessario ed utile per il lavoro che svolgi", ritiene la formazione ricevuta un requisito indispensabile per svolgere il proprio lavoro. Maggior gradimento viene espresso dai qualificati presso le agenzie formative: così si esprime il 62,4% degli intervistati contro il 51,4% dei qualificati a scuola.

Inoltre, circa il 60% degli intervistati afferma che il lavoro ottenuto è coerente in tutto o in parte con il percorso professionale frequentato. Esiste tuttavia una cospicua minoranza (39,8%) che percepisce un disallineamento tra la formazione ricevuta e l'attuale lavoro.

Infine, viene ampiamente confermato non solo un elevato grado di soddisfazione dei giovani per l'esperienza realizzata nei percorsi di IeFP, ma anche l'effetto traino, esercitato da questi, verso l'ulteriore formazione post qualifica. Sono gli stessi protagonisti a confermarlo: l'82,6% rifarebbe infatti la scelta di iscriversi ai percorsi e, in una scala da 1 a 10, il voto medio che danno all'esperienza formativa svolta è di 8,4. Apprezzano soprattutto il rapporto con i compagni e con i docenti, ma anche gli argomenti e i modi in cui avviene l'apprendimento, valutando positivamente la capacità dei docenti di suscitare interesse. Il dato rilevante, che riguarda trasversalmente molte dimensioni dell'esperienza realizzata, conferma l'incidenza della variabile istituzione formativa rispetto al gradimento per i percorsi: i più entusiasti si rivelano, infatti, i qualificati delle agenzie formative, confermando in pieno i risultati emersi nell'indagine precedente. Parimenti soddisfatti si

dimostrano anche gli allievi stranieri e quelli residenti al Nord, dove le realtà delle agenzie formative sono tra l'altro più diffuse e consolidate.

Subito dopo la qualifica, un giovane su 3, come nella prima indagine, continua a formarsi, soprattutto nei IV anni di IeFP e, con percentuali più contenute, nella scuola secondaria di II grado. I motivi sono per lo più "occupazionali", legati alla convinzione di poter trovare un lavoro migliore con un altro diploma (31%), anche se risulta altrettanto ampia la quota di intervistati che adduce ragioni più "motivazionali", legate alla ritrovata voglia di studiare (29%). A distanza di tre anni, diminuisce di 3 punti, invece, la quota di giovani che troviamo ancora nei percorsi di studio (6,6%), due terzi dei quali all'Università.

L'alternanza scuola-lavoro

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica innovativa istituita dalla Legge n.53/2003 e disciplinata dal Decreto Legislativo n.77/2005. Si rivolge agli studenti delle scuole secondarie di 2° grado, ai quali permette di alternare momenti di formazione in aula e in azienda. Con il riordino dell'istruzione del 2° ciclo, messo a regime dal nuovo ordinamento degli istituti professionali, dei tecnici e dei licei, l'alternanza ha compiuto un'ulteriore tappa istituzionale: nei nuovi Regolamenti, è richiamata come metodo sistematico da introdurre nella didattica curricolare dei diversi corsi di studio per avvicinare i giovani al mondo del lavoro, orientarli e promuovere il successo scolastico. Di recente, la Legge n.107/2015 ha ribadito l'importanza di affiancare al sapere il saper fare, intensificando i rapporti della scuola con il territorio, con il mondo produttivo e dei servizi. La partnership con le imprese può favorire l'innovazione della didattica e la diffusione di processi formativi orientati all'acquisizione di competenze spendibili anche nel mondo del lavoro, promuovendo al contempo: l'orientamento, la cultura dell'autoimprenditorialità, la cittadinanza attiva e un maggiore coinvolgimento dei giovani nei processi di apprendimento, grazie anche alle nuove tecnologie.

Per sostenere lo sviluppo di questo canale formativo, a partire dall'a.s. 2006/2007, l'Indire ne ha osservato annualmente l'andamento, svolgendo, su incarico del MIUR, il monitoraggio quantitativo dei percorsi di Alternanza scuola-lavoro attivati a livello nazionale⁵⁸.

Il primo anno di attuazione della "Buona Scuola" e di obbligatorietà ci dice che l'alternanza funziona: il 96% delle scuole la pratica rispetto al 40% ante riforma e 450 mila ragazzi hanno svolto l'attività di Alternanza su 502.000 studenti iscritti alle terze. L'alternanza è scuola a tutti gli effetti e per questo deve essere fatta e fatta bene. L'obiettivo della Cabina è proprio quello di sostenere le scuole, con la collaborazione attiva del mondo del lavoro, nell'attuare percorsi formativi virtuosi e nel superare le difficoltà. Nell'anno scolastico 2015/2016, 652.641 studenti delle scuole secondarie di secondo grado hanno fatto esperienze in aziende, nella pubblica amministrazione o di impresa simulata, a fronte dei 273 mila dell'anno 2014/2015, segnando un +139% di ragazzi interessati. In particolare sono 455.062 gli studenti delle classi terze, quelli coinvolti per primi dall'obbligo previsto dalla legge "Buona scuola", e di questi il 50% sono studenti che frequentano indirizzi liceali, in cui si registra un vero e proprio boom di partecipazione all'alternanza.

Oltre alla cabina di regia nazionale sull'Alternanza Scuola-lavoro avviata al Miur, sono stati predisposti strumenti per supportare e orientare i soggetti variamente coinvolti in questo percorso e rendere efficiente il sistema: la Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza e la Cabina di Regina Miur-Lavoro, per un maggiore coordinamento sui temi dell'alternanza e dell'apprendistato; il Registro Nazionale dell'Alternanza Scuola-Lavoro; uno

⁵⁸ http://www.indire.it/progetto/alternanza-scuola-lavoro/ (consultato in data 26.02.2017).

specifico capitolo del Piano Nazionale di formazione Docenti dedicato all'Alternanza con circa 6 milioni di euro per la formazione in tutte le scuole superiori (2.741) e il coinvolgimento di 35.000 tra dirigenti scolastici e docenti; incentivi, in base alla Legge di Bilancio 2017, per le aziende che assumono studenti che hanno fatto l'alternanza.

Infine, una delle dieci azioni del Pon Scuola stanzia ulteriori 50 milioni di euro per educare le nuove generazioni all'autoimprenditorialità e allo sviluppo di una serie di competenze - dal pensiero critico all'adattabilità, dalla perseveranza alla resilienza - fondamentali per approcciarsi al mondo lavorativo con il giusto bagaglio di abilità e conoscenze⁵⁹.

Si presentano ora i dati articolati per livello regionale.

Ecco i dati per macro regioni riferiti all'anno scolastico 2015-16:

NORD

	V.A.	% SUL TOTALE	VARIAZIONE
			sull'anno precedente
Studenti in alternanza (Classi III, IV e V)	228.644	48,4%	85%
Strutture ospitanti	77.364	51,2%	-
Scuole	2.101	92,4%	77%

CENTRO

Studenti in alternanza	206.845	50,3%	123%
(Classi III, IV e V)			
Strutture ospitanti	49.505	32,7%	-
Scuole	1.802	89,9%	64%

$^{\circ}$	т	T	
•			
		, ,	Ι.

Studenti in alternanza	217.152	40%	286%
(Classi III, IV e V)			
Strutture ospitanti	24.331	16,1%	-
Scuole	2.864	81,9%	158%

Fonte: MIUR 60

L'87,4% delle scuole (statali e paritarie) ha effettuato l'Alternanza nell'anno scolastico 15/16 contro il 42% del 2014/15. Tra le Regioni dove più scuole hanno fatto Alternanza spiccano: Molise (97,8%), Umbria (94,9%), Emilia Romagna (93,5%) e Piemonte e Friuli V.G. (93,4%). Tra quelle che hanno riscontrato qualche difficoltà troviamo Campania (73,6%), Sicilia (77,9%), Lazio (86,1%), Abruzzo (88,7%).

Se si considera il miglioramento rispetto alla situazione pre-obbigatorietà, tra le regioni che hanno fatto registrare una crescita maggiore del numero di scuole che fanno l'Alternanza emergono: Campania (+288% passando da 179 scuole a 560), Sicilia (+216% passando da 196 a 494 scuole), Lazio (+175% passando da 208 a 421 scuole) e Piemonte (+169% passando da 145 a 323 scuole). Studenti: il 90.6% degli studenti delle classi terze (455.062 su 502.223) ha fatto esperienze di

Studenti: il 90,6% degli studenti delle classi terze (455.062 su 502.223) ha fatto esperienze di alternanza. Considerando il totale degli studenti delle classi III, IV e V, gli studenti ad aver fatto

⁵⁹ http://www.indire.it/2017/02/01/scuola-lavoro-al-via-al-miur-la-cabina-nazionale-di-regia (consultato in data 26.02.2017).

⁶⁰ http://www.istruzione.it/alternanza/primoanno.shtml (consultato in data 26.02.2017).

alternanza sono 652.641 su 1,4 milioni (pari al 45,7%). Tra le regioni dove più studenti hanno fatto Alternanza emergono in termini di peso percentuale: Marche (62,5%), Umbria (56,8%), Friuli (54,1%) e Toscana (53,4%)

In termini assoluti le regioni dove più studenti hanno fatto Alternanza sono: Lombardia (105.564), Campania (66.411), Lazio (64.265), Veneto (55.245) e Sicilia (53.554). Le regioni che hanno fatto registrare una crescita maggiore di studenti in Alternanza (totale delle classi III, IV e V) sono: Puglia (+478%), Campania (+406%), Calabria (+270%), e Sicilia (+258%). Adempiendo all'obbligatorietà dell'Alternanza le Regioni del Mezzogiorno hanno fatto registrare un notevole aumento del numero e del peso relativo degli studenti che fanno Alternanza.

Strutture ospitanti: Nell'AA 15/16 151.200 strutture ospitanti hanno ospitato studenti in Alternanza (+41% rispetto all'anno precedente): 36% nelle imprese, 12 nelle scuole, 8 nelle PA e 7% nel settore No-Profit. Il maggior numero di strutture ospitanti si trova nelle seguenti regioni: Lombardia (22%), Veneto (14%), Piemonte ed Emilia Romagna (9%), Toscana 7,7%). Alcune difficoltà sono ancora riscontrate dalle regioni del Mezzogiorno nell'individuare strutture ospitanti: Campania (2,4%), Sicilia (3,8%), Calabria (2%), Basilicata (0,8%), Puglia (4,7%).

Nel secondo anno dell'obbligo si intende arrivare a 1.150.000 di studenti in alternanza mentre nel terzo a 1,5 milioni⁶¹.

Nuovi accordi nazionali e più opportunità nel registro dell'alternanza

Anche Coldiretti, ConfEsercenti e ConfCooperative entrano nella rete di organizzazioni nazionali che hanno firmato un accordo con il MIUR. Si allarga dunque la platea di organizzazioni radicate in ogni territorio pronte a ospitare i ragazzi nelle proprie strutture, con percorsi variegati in base al settore di riferimento.

Cresce inoltre l'adesione al Registro dell'Alternanza: sono oltre 1000 le strutture ospitanti per 20.000 posizioni disponibili. Ogni giorno si iscrivono oltre 30 organizzazioni. Incentivi vengono poi previsti nella legge di stabilità all'esame del Parlamento, come l'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato presso il medesimo datore di lavoro.

Istituti tecnici superiori

Gli Istituti Tecnici Superiori sono la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante secondo un sistema consolidato da alcuni anni anche in altri paesi europei. Gli ITS sono Fondazioni di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica, in stretto raccordo con l'apparato produttivo. Sono nati nel 2010 per formare tecnici superiori in aree strategiche per lo sviluppo economico e la competitività in Italia.

L'offerta formativa degli ITS risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Si collocano al V livello EQF (*European Qualification Framework*) e permettono di acquisire un Diploma Tecnico Superiore con percorsi della durata di quattro semestri correlati alle 6 aree tecnologiche previste all'art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008 (mobilità sostenibile, nuove tecnologie per la vita, nuove tecnologie per il Made in Italy, tecnologie innovative per i beni e le attività culturali-turismo, tecnologie della informazione e della comunicazione, efficienza energetica). I corsi consentono l'acquisizione di crediti riconosciuti dalle università in base alla legislazione vigente in materia.

⁶¹ http://www.istruzione.it/alternanza/rilevazione.shtml (consultato in data: 26.02.2017).

Dal 2010 ad oggi sono state costituite 86 fondazioni e sono stati attivati 509 percorsi di cui 232 conclusi. Il totale degli studenti che sono stati iscritti ai percorsi conclusi è pari a 5.702, mentre al momento risultano iscritti ai percorsi 5.770 studenti. I diplomati sono 4.166. Fanno parte delle Fondazioni ITS 1.662 soggetti partner: 644 imprese/associazioni di imprese, 329 istituti Secondari di II grado, 227 agenzie formative, 158 Enti Locali, 78 Dipartimenti universitari, 48 enti di ricerca scientifica e tecnologica, 32 associazioni datoriali, 29 ordini/collegi professionali, 14 camere di commercio, 7 organizzazioni sindacali, 6 Istituti di credito, 4 partner stranieri e 86 altri soggetti di diversa natura.

L'Indire, su incarico del MIUR, realizza e gestisce la banca dati degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), che raccoglie l'offerta formativa della Formazione Terziaria Professionalizzante a livello territoriale, monitorandole nel tempo, con l'obiettivo di migliorare costantemente il sistema. L'istituto contribuisce alla definizione dei criteri di monitoraggio e di valutazione dei corsi ITS ed elabora rapporti di monitoraggio. Inoltre, l'Indire conduce un'attività di ricerca per analizzare gli elementi strutturali, organizzativi, didattici e di sviluppo praticati nei diversi ITS, portandoli a sistema per avviare un processo di innovazione ⁶².

I dati di monitoraggio riguardano i 67 percorsi conclusi da almeno un anno a dicembre 2015 e portati a termine nel corso del triennio 2011-2014. Dei 1.684 studenti iscritti ai 67 corsi monitorati, 1.235 sono i diplomati. Di questi, l'81,1% (1.002 studenti) ha un'occupazione. Il 90,2% degli occupati ha trovato un lavoro coerente con il titolo di studio conseguito, dei 1.002 occupati 469 (il 46,8%) lo sono a tempo indeterminato, 533 (il 53,2%) a tempo determinato. Rispetto allo scorso anno aumenta la percentuale degli occupati a 12 mesi (dal 78,3% del 2015 all'81,1% del 2016). Il 76,8% degli studenti è di genere maschile, con una percentuale di abbandono del 22,9%. Il 96% degli ammessi è diplomato e il 4% è laureato.

Le aziende che hanno ospitato in stage i corsisti sono 1.157, lo 0,03% del totale delle imprese presenti in Italia (4.173.955; fonte ISTAT 2012). Le imprese più numerose sono quelle con meno di 50 dipendenti (816, il 70,5%). Il tasso medio di tirocinio dei corsi è pari al 42,6%. Il 66,4% dei docenti proviene dal mondo del lavoro.

I laureati ed il lavoro

Il consorzio interuniversitario Almalaurea realizza ogni anno la rilevazione sulla condizione occupazionale e formativa dei laureati dopo uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. Più di recente, sono state avviate analoghe indagini su dottori di ricerca e diplomati di corsi master universitari.

Ciascun Ateneo deve fornire annualmente una serie di indicatori utili alla valutazione delle performance occupazionali dei propri laureati, indispensabile anche per supportare le scelte dei giovani diplomati di scuola secondaria superiore nell'individuazione del corso di laurea cui iscriversi.

La XVIII indagine, presentata al convegno "Formazione universitaria e posti di lavoro: proiezioni spaziali e temporali" tenutosi all'Università di Napoli Federico II il 27 aprile 2016, ha coinvolto oltre 570.000 laureati di 71 atenei dei 73 attualmente aderenti al consorzio, di quali 64 coinvolti anche nell'indagine a cinque anni dal conseguimento del titolo. Oltre a 265 mila laureati postriforma del 2014 - sia di primo che di secondo livello - ad un anno dal termine degli studi universitari, sono stati intervistati tutti i laureati di secondo livello del 2012 (oltre 107 mila), interpellati quindi a tre anni dal termine degli studi e i colleghi del 2010 (86 mila), contattati a

⁶² http://www.indire.it/progetto/istituti-tecnici-superiori/ (consultato in data: 26.02.2017).

cinque anni dal termine degli studi. Infine due indagini specifiche, consolidate oramai da anni, hanno indagato i laureati di primo livello del 2012 e del 2010 che non hanno proseguito la formazione universitaria (oltre 63 mila e 48 mila), contattati rispettivamente a tre e cinque anni dalla laurea⁶³.

Il XVIII Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati ha indagato le performance professionali di oltre 570 mila laureati delle 71 università aderenti al consorzio, a uno, tre e cinque anni dal titolo. Solo per l'anno più recente, ben 265 mila laureati, di primo livello, magistrali biennali e magistrali a ciclo unico.

La lettura dei principali indicatori esaminati, offerta dall'analisi comparata delle ultime otto generazioni di laureati, conferma le difficoltà riscontrate sul mercato del lavoro nel corso di questi anni, ma mostra il timido emergere nel corso del 2015 di alcuni segnali di ripresa del mercato del lavoro, in parte già intravisti nel 2014: in particolare, tra i neolaureati cala la disoccupazione e aumentano stabilità lavorativa, retribuzioni ed efficacia.

Il rapporto testimonia, d'altra parte, qualche difficoltà in più per coloro che si sono laureati a cavallo della crisi e che quest'anno sono stati intervistati a cinque anni: cala l'occupazione e aumenta, seppur lievemente la disoccupazione. Migliorano però le caratteristiche del lavoro svolto: stabilità e retribuzioni. La sensazione è che per queste generazioni sarà necessario più tempo, rispetto ai neo-laureati, per superare le difficoltà vissute in questi anni.

I Laureati triennali

L'indagine ha coinvolto 156 mila laureati triennali del 2014 intervistati dopo un anno dal titolo. Completa il quadro la rilevazione a tre e cinque anni dal titolo che ha riguardato i soli triennali che non hanno proseguito la formazione iscrivendosi alla laurea magistrale: si tratta di 64 mila laureati del 2012 a tre anni e 48 mila del 2010 a cinque anni.

Sebbene una quota elevata di laureati di primo livello, pari al 55%, prosegua il percorso formativo con la magistrale, è utile fotografare le performance occupazionali di coloro che dopo il conseguimento del titolo hanno scelto di non proseguire gli studi e di inserirsi direttamente nel mercato de lavoro.

Isolando quindi tra i laureati triennali coloro che non si sono mai iscritti a un corso di laurea magistrale (43%), è possibile indagare le loro performance occupazionali a un anno dal titolo. Il tasso di occupazione è del 67%, mentre quello di disoccupazione è pari al 23%.

Rispetto alla precedente rilevazione (sui laureati del 2013) si registra un aumento di circa 1 punto percentuale del tasso di occupazione e, parallelamente, una significativa contrazione del tasso di disoccupazione: quasi tre punti percentuali in meno. E' però vero che, negli ultimi sette anni, i neolaureati triennali hanno visto diminuire il tasso di occupazione di oltre 15 punti percentuali e aumentare la quota di disoccupati di oltre 10 punti.

Tra i neolaureati triennali la stabilità lavorativa, pari nel 2015 al 42%, risulta in crescita nell'ultimo anno. Rispetto all'indagine 2008 tuttavia, la stabilità lavorativa ha subito una significativa contrazione, pari a 9 punti tra i triennali. Contrazione legata in particolare al crollo dei contratti a tempo indeterminato (-15 punti percentuali).

Esulano da queste considerazioni i pochissimi (attorno all'1%) contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, previsti dal Jobs Act e attivati nel corso del 2015. L'avvio della loro applicazione è avvenuta in tempi troppo recenti per consentirne valutazioni accurate, anche perché gli interventi normativi hanno agito in modo differenziato a seconda del settore (pubblico/privato).

⁶³ http://www.almalaurea.it/universita/statistiche/metodologia-di-rilevazione (consultato in data: 26.02.2017).

Nell'ultimo anno si è registrata un'ulteriore diminuzione dei lavori non regolamentati da alcun contratto, che riguardano tuttavia ancora il 6% dei laureati triennali del 2014 intervistati nel 2015 (-1,5 punti rispetto alla precedente rilevazione, erano il 4% nel 2008.

Le retribuzioni ad un ano risultano in aumento e sfiorano i 1.100 euro netti mensili (1079 per la precisione, contro i 1012 euro dell'indagine precedente). L'incremento evidenziato non è però ancora in grado di colmare la significativa perdita retributiva (-23%) registrata nel quinquennio 2008-2013 (il guadagno era 1301 euro tra i laureati del 2007 intervistati a un anno).

L'indice di efficacia, che combina la richiesta della laurea per l'esercizio del lavoro svolto e l'utilizzo - nel lavoro - delle competenze apprese all'università, evidenzia che 50 laureati su cento considerano il titolo molto efficace o efficace. Rispetto alla precedente rilevazione, si registra un apprezzabile aumento dell'efficacia del titolo, era il 47% per i laureati 2013; resta tuttavia vero che, tra il 2008 e il 2015, l'efficacia del titolo è diminuita di circa 8 punti percentuali (era il 58% per i laureati triennali del 2007).

L'analisi delle performance dei laureati di primo livello del 2012, intervistati a tre anni, e dei colleghi del 2010, contattati a cinque anni, evidenzia che con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo migliorano tutti gli indicatori presi in esame. Anche in tal caso si prendono, coerentemente, in considerazione i soli laureati triennali che non hanno proseguito la formazione iscrivendosi a un corso di secondo livello. Nell'intervallo tra uno e tre/cinque anni aumenta l'occupazione: 79 laureati triennali del 2012 su cento, intervistati a tre anni, risultano occupati; tra i colleghi del 2010, intervistati a cinque anni, si dichiarano occupati 86 su cento. Si contrae significativamente l'area della disoccupazione, che coinvolge il 15% dei laureati di primo livello a tre anni e il 9% di quelli a cinque anni.

La stabilità del lavoro si estende fino a riguardare il 52% degli occupati triennali e il 72% di quelli a cinque anni. Le retribuzioni figurano anch'esse in aumento: 1.228 euro netti mensili a tre anni e 1356 euro a cinque anni. Tendenzialmente in miglioramento anche l'efficacia del titolo, che coinvolge il 57% dei triennali a tre anni e il 63% di quelli a cinque anni.

I laureati magistrali

I laureati magistrali biennali del 2014 coinvolti ad un anno dal titolo sono 76 mila, quelli del 2012 a tre anni sono 77 mila e quelli del 2010 a cinque anni sono 64 mila.

Il 70% dei laureati magistrali biennali del 2014 è occupato. Rispetto alla precedente rilevazione il dato è lievemente in aumento (+0,3 punti), ma se il confronto avviene con la generazione del 2007, indagata del 2008, si evidenzia una contrazione dell'occupazione pari a 10 punti percentuali.

Il tasso di disoccupazione, calcolato sulle forze di lavoro, è pari al 21%: in questo caso, rispetto all'indagine dello scorso anno si registra una contrazione più importante, di oltre un punto percentuale. Resta vero che rispetto all'indagine 2008 (laureati del 2007) la disoccupazione è aumentata di 10 punti percentuali (era pari all'11%).

La stabilità, ossia contratti a tempo indeterminato, pari al 37% tra i magistrati biennali, risulta in apprezzabile crescita nell'ultimo anno (era il 34% nella precedente rilevazione). Anche in questo caso non sono qui considerati i pochissimi (meno del 2%) contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, previsti dal Jobs Act e attivati nel corso del 2015.

Anche in questo caso, prendendo in esame l'indagine 2008 (laureati del 2007 intervistati a un anno) emerge che la stabilità lavorativa è diminuita di tre punti percentuali: era il 40% tra i magistrali biennali. Contrazione legata in particolare al calo considerevole dei contratti a tempo indeterminato (-7 punti percentuali). Nell'ultimo anno si è registrata un'ulteriore diminuzione dei lavori non regolamentati da alcun contratto, che riguardano tuttavia ancora il 5,5% dei laureati magistrali biennali del 2014 intervistati nel 2015 (-2 punti rispetto alla precedente rilevazione; coinvolgevano il 3% degli occupati magistrali biennali nel 2008)

Il guadagno ad un anno arriva a 1.132 euro mensili netti. Rispetto alla precedente rilevazione, le retribuzioni reali per i magistrali biennali risultano in aumento: erano pari a 1064 euro mensili netti. Anche in tal caso l'apprezzabile aumento registrato in questo ultimo (+6%) non riesce ancora a colmare la perdita retributiva (-20%) che i neolaureati hanno vissuto tra il 2008 e il 2013 (il guadagno era di 1291 euro netti mensili tra i laureati del 2007 intervistati a un anno).

Sono 47 su cento i laureati che considerano il titolo molto efficace o efficace per il lavoro che svolgono. Rispetto alla precedente rilevazione si registra un leggero aumento dell'efficacia del titolo, era il 46% per laureati 2013, tuttavia, tra il 2008 e il 2015 l'efficacia del titolo è tendenzialmente diminuita (era il 51% per i laureati magistrali biennali del 2007)

Col trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo le performance occupazionali dei laureati migliorano considerevolmente. Tant'è che a tre anni dal titolo il tasso di occupazione raggiunge l'82% tra i laureati magistrali biennali del 2012 e quasi si dimezza il tasso di occupazione, che scende al 12%.

Aumenta anche la stabilità, che a tre anni coinvolge 56 laureati su cento, così come le retribuzioni che arrivano a 1.256 euro mensili netti. L'efficacia infine cresce interessando il 51% dei laureati.

Un'ulteriore riprova che la laurea rappresenta una garanzia di occupazione, soprattutto nei momenti di difficoltà, è confermata dall'evoluzione degli esiti occupazionali nell'intervallo tra uno e cinque anni dal titolo. Dall'indagine emerge infatti che i laureati magistrali del 2012 mostrano un incremento del tasso di occupazione di 12 punti percentuali (dal 72 all'84%). La disoccupazione, d'altra parte, di fatto si è più che dimezzata (scendendo dal 20 al 10%).

Per comprendere come i laureati di più lunga data stanno reagendo alle difficoltà del mercato del lavoro, è tuttavia necessario mettere a confronto le quattro generazioni di laureati (dal 2007 al 2010) di cui si dispone dei risultati a cinque anni dal titolo. In tal caso, il confronto con le precedenti rilevazioni evidenzia un calo della quota di occupati (quasi a -2 punti rispetto alla rilevazione 2014, -6 punti rispetto a quella del 2012) e un aumento del tasso di occupazione (+0,5 punti rispetto alla rilevazione del 2014 e quasi +4 punti rispetto a quella del 2012). Gli altri indicatori, come stabilità del lavoro e guadagno, mostrano invece segnali di miglioramento.

Nel lungo periodo cresce notevolmente la stabilità del lavoro (contratti a tempo indeterminato o attività autonome vere e proprie): a cinque anni riguarda il 72% dei magistrali biennali, a un anno dal titolo era il 34%. In ogni caso, la stabilità risulta in aumento rispetto alla rilevazione dello scorso anno (era il 70% nel 2014) e molto simile a quella di tre anni fa (73% nel 2012).

Il guadagno a cinque anni dal conseguimento del titolo è pari a 1388 euro mensili (con forti disparità per percorso di studio, genere, ripartizione territoriale). Tra uno e cinque anni in termini reali si rileva un aumento pari al 23% (erano 1.126 euro mensili netti per i magistrali biennali del 2010 intervistati a un anno). Per la prima volta si registra, rispetto alla rilevazione dello scorso anno, sempre sui laureati a cinque anni, una lieve crescita: la retribuzione era di 1354 euro mensili netti. Resta pur sempre vero che, rispetto all'indagine del 2012, le retribuzioni a cinque anni figurano in calo del 5%).

L'efficacia del titolo cresce tra uno e cinque anni: coinvolge 54 laureati magistrali biennali su cento del 2010; a un anno era pari al 44%. Rispetto alla precedente rilevazione l'efficacia risulta in lieve calo (-0,6); ma è comunque sostanzialmente stabile rispetto a quella del 2012.

Ma dove vanno a lavorare? A cinque anni dal titolo il 78% dei laureati è inserito nel settore privato, mentre il 17% in quello pubblico. La restante quota lavora nel non-profit. L'ambito dei servizi assorbe il 76% degli occupati, mentre l'industria accoglie il 22%. Marginale la quota di chi lavora nel settore dell'agricoltura.

Tra uno e cinque anni dal titolo si registra un miglioramento del tasso di occupazione per tutti i gruppi disciplinari indagati. Focalizzando l'attenzione sui soli laureati magistrali emerge che l'occupazione è significativamente superiore alla media, a cinque anni dalla laurea, per i laureati

delle professioni sanitarie (95%), di ingegneria (94%) e del gruppo economico-statistico (90%). Al di sotto della media si posizionano i laureati dei gruppi letterario (72%), giuridico (75%), geobiologico (78%) e insegnamento (78%).

Allo stesso tempo, a un lustro dalla laurea, in tutti i percorsi di studio si conferma la contrazione della disoccupazione, che rimane su valori più elevati della media nei gruppi letterario (18%), giuridico (15%) e geo-biologico (14%). A fondo scala si trovano invece i laureati delle professioni sanitarie, il cui tasso di occupazione è inferiore al 2%, e dei gruppi ingegneria (4%), scientifico ed economico-statistico (6% per entrambi).

Il miglioramento si registra anche a livello retributivo, e per tutti i gruppi disciplinari indagati. In testa si posizionano, con guadagni apprezzabilmente superiori alla media, i laureati in ingegneria (1.705) e dei gruppi scientifico (1.614), chimico-farmaceutico (1.562), professioni sanitarie (1.552) ed economico-statistico (1.496). Per i laureati dei gruppi psicologico, educazione fisica, insegnamento e letterario, i guadagni sono significativamente inferiori alla media (rispettivamente, 980, 1.059, 1.093 e 1.117 euro)⁶⁴.

Erasmus

Secondo uno studio di Indire⁶⁵, il 2016 segna una forte crescita nella partecipazione italiana al programma Erasmus. Infatti, nel 2016 il budget disponibile in Italia per finanziare attività di mobilità e progetti di cooperazione è di oltre 104 milioni di euro. I fondi sono così ripartiti: circa 72 milioni di euro per l'Università, circa 27 milioni per la Scuola e 5 milioni e mezzo per l'Educazione degli adulti. In questa annualità sono pervenute circa 2.000 candidature per progetti di mobilità e cooperazione.

Scuola

In Italia sono 97 i progetti autorizzati, con 672 scuole coinvolte, per un totale di 2027 insegnanti in mobilità in Europa. Per quanto riguarda lo scambio di buone pratiche tra scuole europee, i dati a livello nazionale parlano di 480 progetti autorizzati, di cui 44 istituti coordinatori e 436 scuole partner all'interno di progetti coordinati da istituti scolastici di altri paesi. In Erasmus+ sono possibili anche partenariati strategici relativi al tema dell'istruzione scolastica, che possono essere realizzati da scuole di ogni ordine e grado e organizzazioni e imprese attive nell'ambito istruzione, formazione, gioventù e mondo del lavoro. Sono progetti di più ampia dimensione rispetto a quelli realizzati solo dalle scuole e ne sono stati approvati 27 coordinati da scuole italiane. Sempre sul fronte scuola è grande la partecipazione a eTwinning, l'azione europea che dal 2005 mette in contatto insegnanti e classi per fare didattica in modi nuovi, sfruttando le nuove tecnologie all'interno della più grande piattaforma europea per i gemellaggi elettronici. Attualmente la community per le scuole che comprende oltre 390 mila insegnanti registrati in 36 paesi; in Italia viene gestita dall'Unità Nazionale eTwinning INDIRE. L'azione sta registrando un significativo aumento nelle adesioni di docenti, arrivando oggi a più di 42.800 insegnanti italiani registrati alla piattaforma (oltre il 10% sul totale europeo), con più di 12.000 progetti didattici realizzati.

Università

Dall'inizio del programma (1987) fino ad oggi, gli studenti universitari complessivamente coinvolti a livello europeo hanno superato i 3 milioni e mezzo. L'Italia ha contribuito a questo record per il 10%. Questo dato posiziona l'Italia tra i quattro principali paesi per studenti in partenza verso

⁶⁴ http://www.indire.it/progetto/gpu2020/ (consultato in data 26.02,2017).

⁶⁵ http://www.erasmusplus.it/wp-content/uploads/2016/11/Comunicato_2016_11_03_datiErasmus.pdf (consultato in data 24.02.2017).

diverse destinazioni europee (dopo Spagna, Germania e Francia). Se si guarda all'accoglienza il nostro paese è al quinto posto, poco dopo Spagna, Germania, Francia e Regno Unito, con oltre 20.000 studenti europei che scelgono l'Italia per studiare o per un tirocinio. Per l'anno accademico 2016/2017 l'Agenzia ha accolto 244 candidature da parte di Istituti di Istruzione Superiore per le attività di scambio previste con i Paesi partner.

Parte quarta

PERCORSI DI INGAGGIO

Francesca Preti Martha Uggeri

La condizione di sospensione sociale dei giovani italiani, data dall'intreccio tra disoccupazione e inazione (Neet), non è l'effetto della crisi economica, ma il risultato di un modello sociale e istituzionale statico che impedisce al paese di affrontare positivamente le sfide del tempo. Il rapporto problematico tra giovani e lavoro è quindi uno dei segnali più evidenti del "blocco generativo" che blocca l'Italia e che spiega la sua pessima posizione nella classifica dei paesi sviluppati.

Ma il "capitale giovani", che appare in un primo tempo come un fenomeno critico per l'intera società, se visto in positivo rappresenta una straordinaria potenzialità; uno sforzo comune della società e delle istituzioni teso ad inserire i giovani nel lavoro porterebbe a benefici di grande rilievo sia in termini di Pil sia come spinta dinamica in grado di mettere in moto l'intera società.

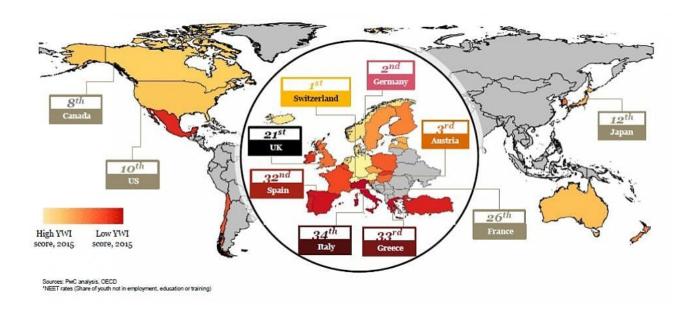
Sono tre le direzioni della campagna in atto, finalizzata all'inserimento lavorativo dei giovani:

- il rinnovamento pedagogico delle scuole, valorizzando la metodologia dell'alternanza, in modo da fornire ai giovani una cultura in azione, non più inerte, ma attuale e mobilitante le loro potenzialità;
- la valorizzazione del rapporto giovani estero come ulteriore occasione di arricchimento del curricolo formativo e di inserimento lavorativo in contesti più favorevoli, anche nella prospettiva della formazione di un ceto di tecnici e professionisti che, una volta rientrati in Italia, possano rinnovarne la cultura e le istituzioni;
- le start up che, specie per iniziativa delle università, hanno incominciato a svilupparsi, un segnale importante i cui risultati, ancora incerti, dovranno essere valutati nei prossimi anni.

L'interruzione dei percorsi di ingresso nel mondo del lavoro

La condizione analizzata nei capitoli precedenti mette chiaramente in evidenza come la disoccupazione e l'inazione giovanile, con i loro valori preoccupanti, tanto da giustificare l'espressione di "generazione sospesa", sia rivelativa non soltanto della crisi economica che ci ha coinvolti dal 2008 ad oggi, ma di una endemica difficoltà del sistema Italia nel suo complesso nel fronteggiare in modo adeguato le sfide, ed insieme le opportunità, di una società in continuo cambiamento. La crisi economica non è la causa della disoccupazione, ma l'acceleratore dei limiti di un modello sociale ed istituzionale in cui prevalgono fattori di immobilismo e di protezione dell'esistente rispetto a quelli di ingaggio e rinnovamento nell'ambito del nuovo scenario. Un quadro nel quale i giovani subiscono le maggiori ripercussioni negative, finendo per buona parte in una condizione di sospensione sociale.

Si veda, a questo proposito, la mappa dei Paesi dove funziona meglio il rapporto giovani-lavoro nella quale l'Italia si colloca in fondo alla classifica elaborata secondo l'indice di Pwc entro cui vengono ponderati otto indicatori: dalla disoccupazione al tasso di Neet, ma anche la disoccupazione di lungo periodo o l'abbandono scolastico⁶⁶.



Il nostro Paese è al 34esimo posto, ultimo disponibile tra quelli analizzati e alle spalle della Grecia (il grande "malato" tra i paesi europei con il suo tasso di disoccupazione giovanile poco sotto il 40%), con il primato europeo di Neet, giovani che non sono iscritti a scuola, occupati o in fase di formazione professionale.

Questo quadro indica che si sommano nell'attuale fase ritardi storici, difficoltà di rinnovamento delle istituzioni, comportamenti corporativi. Infatti, il podio è dominato da Svizzera, Germania e Austria. Mentre la Germania ha registrato grandi miglioramenti nel corso dei primi anni coperti dalla ricerca, riuscendo poi a mantenerli persino durante la recessione, l'Italia ha registrato un declino costante nell'ultimo decennio tanto da mostrare una performance significativamente inferiore anche dei Paesi fuori dal G7. Il nostro caso è l'unico che peggiora tra il 2014 ed il 2015, gli

 $[\]frac{^{66} \, \underline{\text{http://www.repubblica.it/economia/miojob/2016/10/31/news/pwc_giovani_lavoro-150993041/}. \, Ultimo \, accesso: \, 25.02.2017.$

ultimi due anni coperti dalla ricerca, mentre Israele, Lussemburgo e Germania sono i campioni dei miglioramenti tra il 2006 e il 2015.

Ma proprio questo ritardo rappresenta un grande bacino potenziale: se l'Italia riuscisse a inserire i suoi giovani nella vita attiva e raggiungere il livello di Neet della Germania, potremmo avere un beneficio al Pil nell'ordine di 8,4 punti percentuali, ovvero fino a 143 miliardi di euro. In termini occupazionali, si tratterebbe di un incremento di oltre due milioni di occupati!

Gli esempi degli altri paesi indicano la direzione da perseguire, come il caso del sistema duale tedesco che combina educazione scolastica e formazione professionale così da offrire numerosi "sentieri di ingresso" per i giovani nella loro transizione al mondo del lavoro. Ma questo risultato non si può perseguire unicamente per via legislativa, perché serve anche un cambiamento di approccio delle stesse aziende verso le nuove leve giovanili, tramite l'investimento sui tutor, esperienze professionali qualitative, consulenza mirata e accompagnamento dei giovani con strumenti formativi, di welfare e di sostegno finanziario.

In particolare, serve un impegno straordinario delle imprese in direzione dell'inclusione sociale al fine di mitigare e rimuovere le barriere – specie quelle territoriali - che ostacolano maggiormente l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani provenienti dai contesti meno avvantaggiati.

Si tratta di una situazione problematica, ma anche di un **potenziale considerevole** che può essere giocato in una direzione positiva se le forze generative della società riescono ad aggregarsi in uno sforzo straordinario di rinnovamento.

Si impone pertanto la necessità di mostrare delle efficaci vie di uscita dalla situazione di sospensione di buona parte della gioventù, che permettano ai giovani di ritrovare la voglia e il coraggio di ampliare i propri orizzonti, indagando le molteplici possibilità che si pongono dinnanzi a loro.

Ma quali sono queste possibilità? Ne presentiamo tre: il rinnovamento pedagogico e l'alternanza, l'esperienza all'estero, le start-up.

Rinnovamento pedagogico ed alternanza

La diffusione di forme di apprendimento basato sul lavoro di alta qualità è al cuore delle più recenti indicazioni europee in materia di istruzione e formazione ed è uno dei pilastri della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva fin dal suo lancio nel 2010 e si è tradotta nel programma "Istruzione e Formazione 2020".

Negli ultimi anni, la focalizzazione sulle priorità dell'istruzione e della formazione è ulteriormente cresciuta, anche per il pesante impatto della crisi economica sull'occupazione giovanile. Poiché la domanda di competenze di livello superiore nel 2020 si prevede crescerà ulteriormente, i sistemi di istruzione devono impegnarsi ad innalzare gli standard di qualità e il livello dei risultati di apprendimento per rispondere adeguatamente al bisogno di competenze e consentire ai giovani di inserirsi con successo nel mondo del lavoro.

Nella Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni dal titolo "Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici" del novembre 2012⁶⁷, la Commissione

⁶⁷ Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni. Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici. /* COM/2012/0669 final */. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0669. Ultimo accesso: 25.02.2017.

europea ha indicato gli obiettivi per lo sviluppo di un'istruzione e una formazione professionale di eccellenza.

In particolare, è stata sollecitata la promozione:

- dell'apprendimento basato sul lavoro, anche con tirocini e periodi di apprendistato di qualità e modelli di apprendimento duale per agevolare il passaggio dallo studio al lavoro;
- di partenariati fra istituzioni pubbliche e private (per garantire l'adeguatezza dei curricoli e delle competenze).

L'insistenza su tali tematiche ha condotto, nell'ambito delle iniziative per l'occupazione giovanile alla costituzione di una "Alleanza Europea per l'Apprendistato" tesa a migliorare la qualità e la disponibilità degli apprendistati e a promuovere alleanze nazionali per costruire sistemi di istruzione e formazione di tipo duale. Il termine "apprendi-stato" viene pertanto riferito a tutte quelle tipologie che combinano e alternano formalmente la formazione attuata in azienda (periodi di apprendimento pratico sul posto di lavoro) con l'istruzione impartita nelle scuole (pe-riodi di studio teorico) il cui completamento, di regola, conduce a qualificazioni professionali riconosciute.

Migliorare la qualità dell'insegnamento e di assicurare una più agevole transizione dalla scuola al lavoro, attraverso il rafforzamento e l'ampliamento della formazione pratica e la diffusione dell'apprendimento basato sul la-oro, in particolare nel ciclo di istruzione secondaria superiore e terziaria.

In Italia la collaborazione formativa tra scuola e mondo del lavoro ha registrato in tempi recenti importanti sviluppi in due direzioni:

- il potenziamento dell'offerta formativa in alternanza scuola lavoro, previsto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107⁶⁸;
- la valorizzazione dell'apprendistato finalizzato all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore.

All'interno del sistema educativo del nostro paese l'alternanza scuola lavoro è stata proposta come metodologia didattica per:

- a) Attuare modalità di apprendimento flessibili e equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica;
- b) Arricchire la formazione acquisita nei percorsi scolastici e formativi con l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro;
- c) Favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendi-mento individuali;
- d) Realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile, che consenta la partecipazione attiva dei soggetti;
- e) Correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

Attraverso l'alternanza scuola lavoro si concretizza il concetto di pluralità e complementarità dei diversi approcci nell'apprendimento. Il mondo della scuola e quello dell'impresa/struttura ospitante non sono più considerati come realtà separate bensì integrate tra loro, consapevoli che, per uno sviluppo coerente e pieno della persona, è importante ampliare e diversificare i luoghi, le modalità

⁶⁸ Nella legge 13 luglio 2015, n.107 Il ruolo dell'alternanza scuola lavoro nel sistema di istruzione ne esce decisamente rafforzato. Rispetto al corso di studi prescelto, la legge 107/2015 stabilisce un monte ore obbligatorio (400 per tecnici e professionali, 200 per i licei) per attivare le esperienze di alternanza che coinvolgeranno, a partire dalle classi terze, tutti gli studenti del secondo ciclo di istruzione. Con queste nuove modalità di attivazione, le caratteristiche intrinseche dell'alternanza scuola lavoro delineate dalle norme in precedenza emanate cambiano radicalmente: quella metodolo-gia didattica che le istituzioni scolastiche avevano il compito di attivare in risposta ad una domanda individuale di formazione da parte dell'allievo, ora si innesta all'interno del curricolo scolastico e diventa componente strutturale della formazione "al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti".

ed i tempi dell'apprendimento. Inoltre l'ASL si pone l'obiettivo di accrescere la motivazione allo studio e di guidare i giovani nella scoperta delle vocazioni personali, degli interessi e degli stili di apprendimento individuali, arricchendo la formazione scolastica con l'acquisizione di competenze maturate "sul campo".

La riuscita dei percorsi di alternanza richiede attività di coordinamento e di progettazione quali:

- Un accordo tra i soggetti (scuola/impresa o altra struttura ospitante) che assicurano il supporto formativo al giovane che apprende; questo accordo non può limitarsi ad una intesa programmatica (definizione di obiettivi e azioni da svolgere), ma deve promuovere la collaborazione a livello organizzativo, progettuale, attuativo e puntare ad un controllo congiunto del percorso formativo e alla valutazione condivisa dei risultati di apprendimento;
- La progettazione dell'intero percorso, sia delle attività in aula che dei periodi di permanenza nella struttura ospitante, condivisa e approvata non solo dai docenti della scuola e dai responsabili della struttura stessa, ma an-che dallo studente, che assume così una consapevolezza e una responsabilità diretta nei confronti del proprio apprendimento;
- La rilevanza delle attività previste dal progetto di alternanza rispetto al percorso individuale di apprendimento, anche quando queste sono realizzate in situazioni che prevedono il coinvolgimento dell'intera classe o di gruppi di studenti, con particolare attenzione alla promozione dell'autonomia del giovane coerentemente con il progetto personalizzato;
- Un flusso costante di informazioni tra i vari soggetti coinvolti, ciascuno dei quali non si limita solo alla realizzazione delle azioni di sua competenza, ma deve preoccuparsi anche del collegamento con le attività realizzate da altri soggetti. La progettazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, dunque, deve considerare sia la dimensione curriculare, sia la dimensione esperienziale, svolta in contesti lavorativi. Le due dimensioni vanno integrate in un percorso unitario che miri allo sviluppo di competenze richieste dal profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi e spendibili nel mondo del lavoro.

I periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono svolti presso soggetti esterni alle istituzioni scolastiche e formative, con i quali sono co-progettati, attuati, verificati e valutati sotto la responsabilità di ogni singola istituzione scolastica o formativa. Tali soggetti manifestano la loro disponibilità ad accogliere gli studenti, per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro. Le attività di alternanza possono, inoltre, configurarsi con la modalità dell'impresa formativa simulata.

Tali periodi sono articolati secondo criteri di gradualità e progressività che rispettino lo sviluppo personale, culturale e professionale degli allievi in relazione alla loro età e sono dimensionati tenendo conto degli obiettivi forma-tivi dei diversi percorsi di studio, nonché sulla base delle capacità di accoglienza dei suddetti soggetti. Nell'ambito del programma formativo e delle modalità di verifica ivi stabilite.

Come è già stato indicato nel precedente capitolo, l'alternanza scuola lavoro era già presente in Italia dagli anni '80 specie nei Cfp e negli istituti professionali; essa entra nel nostro sistema educativo con la legge del 28 marzo 2003, n.53, che all'articolo 4 prevede per i giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età la possibilità di svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni "attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, sulla base di convenzioni con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti, pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accoglie-re gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro."

La legge 107 del 1014 ha apportato una spinta ulteriore rendendo obbligatoria l'alternanza in tutti i percorsi secondari superiori, compresi i licei.

Il numero di ragazzi impegnati nel secondo anno dell'obbligatorietà è impressionante, vicino a milione di soggetti. Occorre però una conoscenza più approfondita in riferimento agli aspetti qualitativi di questa metodologia.

Occorre comprendere non solo l'impegno delle scuole e dei cfp, ma anche delle imprese e dei vari enti partner: in particolare, va compreso quale ruolo assume l'organizzazione che ospita lo studente in quanto "contesto di apprendimento" complementare ed integrato con quello dell'aula e del laboratorio interno. Attraverso la partecipazione diretta al contesto operativo, infatti, si realizzano la socializzazione e la permeabilità tra i diversi ambienti, nonché gli scambi reciproci delle esperienze che concorrono alla formazione della persona.

Occorre capire poi quanto di "reale" e quanto di "simulato" vi è nelle pratiche di alternanza, ed in che modo gli studenti arricchiscono effettivamente il proprio bagaglio di saperi e competenze "in azione", tenuto conto del dato, già richiamato, esito degli studi su studenti degli anni precedenti l'applicazione dell'ultima normativa, secondo cui lo stage/tirocinio svolto durante gli studi e dopo il conseguimento del diploma aumenta del 60% e del 34%, rispettivamente, la probabilità di essere occupato ad un anno dal diploma.

I periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro possono essere svolti durante la sospensione delle attività didattiche e possono comprendere anche attività da realizzare all'estero. Questo apre al rapporto con l'estero come opportunità per incrementare il proprio bagaglio di "esperienze competenti", specie e vissute secondo la capacità tipica degli Italiani di imparare e applicare nel nostro contesto ciò che si è appreso all'estero.

È ciò che abbiamo già approfondito nel capitolo precedente in riferimento al programma Erasmus, che consente di qualificare il curricolo formativo dei giovani con un'esperienza significativa specie perché fornisce un'occasione unica di vita in un altro contesto sociale ed istituzionale, creando quella discontinuità con la prassi formativa ordinaria da cui può derivare un rinnovamento del modo di pensare ispirato a sistemi più innovativi di quello italiano.

Rapporto giovani – estero

Un'altra diffusa tendenza che spesso coinvolge il mondo giovanile riguarda la possibilità di investire il proprio capitale umano all'estero dopo aver conseguito il titolo di studio, nella speranza di trovare situazioni di vita migliori rispetto al territorio italiano. Anche in questo caso esistono sull'argomento una serie infinita di dati e statistiche, che confermano e alimentano tale tendenza.

Analizziamo anzitutto un articolo del Corriere della Sera che cita: "Via dall'Italia, sempre di più. Secondo il rapporto -italiani nel mondo- sono 107.529 i connazionali espatriati nel 2015. Rispetto all'anno precedente a iscriversi all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (Aire) sono state 6.232 persone in più, per un incremento del 6,2%.

Hanno fatto le valige soprattutto i giovani tra i 18 e i 34 anni (39.410, il 36,7%); la meta preferita è stata la Germania (16.568), mentre Lombardia (20.088) e Veneto (10.374) sono le principali regioni di emigra-zione. Rispetto al 2015 si registrano 6.232 partenze in più. Il 69,2 per cento (quasi 75 mila italiani) si è trasferito nel Vecchio Continente: l'Europa, quindi, si conferma essere l'area continentale maggiormente presa in considerazione dai trasferimenti degli italiani che vanno oltre confine. In brusca riduzione, invece, l'America meridionale (-14,9 per cento di variazione in un anno ovvero più -2.254 italiani in meno nell'ultimo anno). Stabile l'America centro-settentrionale e solo 352 connazionali in più in un anno per le altre aree continentali contemplate dall'Aire (Asia, Africa, Australia, Oceania, Antartide).

Su 107.529 espatriati nell'anno 2015, i maschi sono oltre 60 mila (56,1%). L'analisi per classi di età mostra che la fascia 18-34 anni è la più rappresentativa (36,7 per cento) seguita dai 35-49 anni (25,8%). I minori sono il 20,7% (di cui 13.807 mila hanno meno di 10 anni) mentre il 6,2% ha più di 65 anni (di questi 637 hanno più di 85 anni e 1.999 sono tra i 75 e gli 84 anni). Tutte le classi di età sono in aumento rispetto allo scorso anno tranne gli over 65 anni (erano 7.205 nel 2014 sono 6.572 nel 2015)⁶⁹.

L'articolo dà per scontato che l'esperienza lavorativa all'estero sia definitiva, da parte di giovani che considerano il proprio Paese irrimediabilmente arretrato. Ma è possibile anche un'altra lettura, quella di chi concepisce il passaggio all'estero come un metodo per superare i colli di bottiglia e le barriere tipiche di una società – quella italiana – poco propensa a dare fiducia ai giovani, che li tiene in buona parte in una condizione di sospensione oppure li impegna in attività accessorie, preliminari, e quindi non formative. secondo questa visione, il giocane italiano si recherebbe all'estero per la ricerca del primo lavoro perché trova in quei contesti percorsi senza barriere, occasioni di ingaggio di valore e sentieri di carriera centrati effettivamente sui talenti posti concretamente all'opera.

Risulta interessante, a questo proposito, prendere in esame i dati di uno studio risalente allo scorso dicembre 2016 del Rapporto Giovani sul tema "mobilità per studio e lavoro", presentati a Treviso. L'indagine è stata elaborata a partire da un panel di 1.000 giovani tra i 18 e i 32 anni, ed è stata realizzata dall'Istituto Giuseppe Toniolo in collaborazione con l'Università Cattolica e con il sostegno di Fondazione Cariplo e Intesa Sanpaolo. Secondo questa indagine il 90% dei giovani italiani è convinto che andarsene dall' Italia sia divenuta una vera e propria necessità per trovare adeguate opportunità di lavoro. Una presa d'atto legata al fatto che oggi l'Italia offre alle nuove generazioni opportunità sensibilmente inferiori a quelle degli altri paesi sviluppati e difficilmente il divario verrà colmato nei prossimi tre anni.

Negli ultimi decenni l'Italia è diventata un paese di immigrazione con una continua crescita della popolazione di cittadinanza straniera. Al contempo è diventato, però, anche sempre più evidente il flusso di uscita, soprattutto di giovani italiani in cerca di un miglior futuro all' estero.

I dati dell'indagine ci dicono che l'83,4% degli intervistati è disposto a cambiare città stabilmente per trovare migliori possibilità di lavoro e di questi ben il 61,1% - quindi per la prima volta ben oltre la maggioranza dei giovani - si dichiara disponibile a cercare lavoro all' estero. Va in ogni caso considerato che nelle nuove generazioni è forte anche l'aspetto positivo della mobilità, ovvero quello di poter fare nuove esperienze e confrontarsi con altre culture, indicato dal 74,8% degli intervistati.

I paesi che i giovani italiani considerano più attrattivi come esperienza di lavoro (non necessariamente definitiva) sono nell' ordine: Australia, USA e Regno Unito. Si tratta di paesi che oltre ad offrire buone occasioni hanno anche il vantaggio di avere l'inglese come lingua. Segue poi la Germania, paese che presenta una disoccupazione giovanile particolarmente bassa. A distanza Canada, Francia, Austria, Svizzera e Belgio. Bassa la percentuale di chi in-dica la Spagna (1,5%), attrattiva in passato ma colpita, con la crisi, da tassi di disoccupazione giovanile molto elevati⁷⁰. La migrazione italiana dunque negli ultimi anni è decisamente cambiata, non si tratta più di connazionali che prendono il treno un po' spaesati, ma di giovani dinamici, intraprendenti, affamati di nuove opportunità e con un tablet pieno di appunti su progetti e sogni da realizzare. I motivi sono vari, da un lato le nuove generazioni considerano del tutto naturale muoversi senza confini. Sono sempre più consapevoli che la mobilità internazionale è di per sé positiva, perché consente di aprirsi

 $[\]frac{69}{\text{http://www.corriere.it/cronache/16}} \frac{\text{http://www.corriere.it/cronache/16}}{\text{90e413cc-8b9b-11e6-8000-f6407e3c703c.shtml}}$

⁷⁰ http://www.rapportogiovani.it/new/wp-content/uploads/2015/09/COMUNICATO-STAMPA.pdf

al mondo, conoscere diverse culture, arricchire il proprio bagaglio di esperienze, ampliare la rete di relazioni. Dall' altro lato il sempre più ampio divario tra condizioni lavorative del-le nuove generazioni e possibilità di valorizzazione del capitale umano in Italia rispetto agli altri paesi avanzati e in maggiore crescita, porta sempre più giovani a lasciare il paese non solo per scelta ma anche per non rassegnarsi a rimanere a lungo disoccupati o a fare un lavoro sotto inquadrato e sottopagato.

Start-up

Con il termine start up ci si riferisce alla fase iniziale di avvio delle attività di una nuova impresa, di un'impresa appena costituita o di un'impresa che si è appena quotata in borsa. Il termine di derivazione anglosassone significa «partire, mettersi in moto».

Originariamente, il vocabolo venne utilizzato per indicare il processo di accensione e avvio di un computer o di altro dispositivo elettronico. La prima accezione economica faceva perlopiù riferimento alla fase iniziale di una nuova impresa nata nel settore internet o delle tecnologie dell'informazione. Il termine si è affermato, infatti, ed è entrato nel dizionario finanziario italiano, ai tempi della bolla speculativa di internet, e divenne impropriamente sinonimo di 'matricola' nel linguaggio di borsa.

Solitamente, le giovani imprese in fase iniziale presentano un rischio più elevato rispetto a quelle già consolidate sul mercato, rischio che esalta sia le prospettive di guadagno sia la possibilità di perdite. Queste compagnie, in caso di successo, traggono il loro vantaggio dal fatto che, essendo state appena avviate, utilizzano generalmente una limitata quantità di risorse, sia umane sia finanziarie. Tuttavia tali iniziative imprenditoriali spesso soccombono nel tentativo di sviluppare un prodotto o un servizio per i quali si crede possa esserci un'ampia richiesta di mercato: a causa delle entrate limitate o dei costi elevati imprevisti, la maggior parte di queste operazioni su pic-cola scala non sono sostenibili nel lungo periodo.

Parecchi interventi governativi a livello europeo, nazionale e regionale, degli anni 1990 e ancor più degli anni 2000, che hanno per oggetto le politiche a sostegno dell'innovazione e della nascita di nuove imprese, sono rivolti a sostenere finanziariamente iniziative classificabili come startup. Il tempo medio previsto nei bandi di finanzia-mento per questa categoria di iniziative, affinché risultino eleggibili, è di circa 5 anni, al termine dei quali l'impresa non è più configurabile come tale, indipendentemente dai risultati reddituali conseguiti⁷¹.

Si fa inoltre particolare riferimento a quelle start up definite come "innovative". La normativa si riferisce esplicitamente a questa categoria per evidenziare che il target non include qualsiasi impresa di nuova costituzione, ma soltanto quelle che operano nel campo dell'innovazione tecnologica. Non è limitata dunque a un solo settore ma è aperta a tutto il mondo produttivo, dalle tecnologie delle telecomunicazioni e dell'informazione alla manifattura, dai servizi all'artigianato. Si definiscono startup innovative quelle società di capitale che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- sono nuove o comunque sono state costituite da meno di 5 anni;
- hanno sede principale in Italia, o in altro Paese membro dell'Unione Europea o in Stati aderenti all'accordo sullo spazio economico europeo, purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia:
- presentano un fatturato annuo inferiore a 5 milioni di euro;
- non distribuiscono e non hanno distribuito utili;

⁷¹ http://www.treccani.it/enciclopedia/startup_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/

- hanno come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
- non sono costituite da fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda.

Secondo il nono rapporto trimestrale di InfoCamere⁷², a fine settembre 2016 le attività innovative regolarmente iscritte nella sezione speciale del Registro Imprese ai sensi del decreto-legge 179/2012 è pari a 6.363, in aumento di 420 unità rispetto alla fine di giugno (+7,07%). Le startup rappresentano lo 0,4% del milione e mezzo di società di capitali attive in Italia (a fine giugno l'incidenza del fenomeno era pari allo 0,38%, a marzo 0,35%).

Il capitale sociale delle startup è pari complessivamente a 335,5 milioni di euro, che corrisponde in media a 52,7 mila euro a impresa. Il capitale medio è caratterizzato da un decremento rispetto al trimestre precedente pari al 4,5%, mentre per il complesso delle società di capitali la diminuzione è stata dell'1,2%.

Le startup innovative a prevalenza giovanile (insieme delle imprese la cui partecipazione di persone di età non superiore ai 35 anni, calcolata mediando le quote di possesso e le cariche amministrative detenute, risulta complessivamente superiore al 50%) sono 1.425, il 22,4% del totale, una quota più di tre volte superiore rispetto a quella rilevata tra tutte le società di capitali (6,85%). Le startup innovative in cui almeno un giovane è presente nella compagine sociale sono 2.430 (38,19% del totale, contro un rapporto del 13,36% se si considera la totalità delle società di capitali italiane)⁷³.

Venendo alla distribuzione geografica del fenomeno, in valore assoluto la Lombardia è la regione in cui è localizzato il maggior numero di startup innovative: 1.382, pari al 21,72% del totale nazionale. Seguono l'Emilia-Romagna con 782 (12,29%), il Lazio 625 (9,82%), il Veneto 492 (7,73%) e la Campania 404 (6,35%), che per la prima volta è entrata tra le prime cinque superando il Piemonte. In coda alla classifica figurano la Basilicata con 48, il Molise con 25 e la Valle d'Aosta con 14 startup innovative. La regione con la più elevata incidenza di startup innovative in rapporto al totale delle società di capitali è il Trentino-Alto Adige, con 105 startup ogni 10mila imprese. Seguono le Marche con 77, l'Emilia-Romagna con 70, il Friuli Venezia-Giulia con 63 e la Valle d'Aosta con 62.

In valore assoluto Milano è la provincia in cui è insediato il numero più elevato di startup innovative: 935, pari al 14,69% del totale nazionale. Seguono Roma con 539 (8,47%), Torino con 299 (4,7%), Bologna con 203 (3,19%) e Napoli con 202 (3,17%). Tutte le altre province che figurano tra le prime dieci, vale a dire Modena, Trento, Firenze, Padova e Brescia, superano le 100 unità.

Risulta chiaro come questo settore in continua espansione possa chiaramente essere visto come una grande possibilità di investimento, anche se mostra ovviamente dei lati negativi, come la elevata criticità del percorso di queste imprese, che è bene tenere in considerazione.

Le StartUp innovative:

- gestite da donne sono 882 e corrispondono al 13,86% del totale di queste aziende (nelle società di capitali, le attività in cui prevale una direzione prettamente femminile sono il 16,83%);
- in cui è presente almeno una donna nella compagine sociale sono 2.831 e corrispondono al 44,49% del totale (49,76% nelle società di capitali);

_

⁷² http://startup.registroimprese.it/report/3_trimestre_2016.pdf (consultato in data 24.02.2017)

⁷³ http://startup.registroimprese.it/report/3_trimestre_2016.pdf

- amministrate da under 35 sono 1.425 e corrispondono al 22,4% del totale (6,85% nelle società di capitali);
- dove c'è almeno un under 35 nella compagine sociale sono 2.430 e corrispondono al 38,19% del totale (13,36% nelle società di capitali);
- con direzione a prevalenza straniera sono 164 e corrispondono al 2,58% del totale (4,29% nelle società di capitali);
- nelle quali è presente almeno un soggetto straniero nella compagine sociale sono 821 e corrispondono al 12,9% del totale (10,51% nelle società di capitali).

ati nazionali							
	Distri	buzione sta	artup per 1	tipologia ir	mpresa		
		3° trim 2016					
		a prevalenza femminile	a prevalenza giovanile	a prevalenza estera	con presenza femminile	con presenza giovanile	con presenza straniera
Valori assoluti	startup	882	1.425	164	2.831	2.430	821
	societa' di capitale	266.042	108.367	67.800	786.617	211.256	166.148
Valori in percentuale	startup su totale startup	13,86	22,40	2,58	44,49	38,19	12,90
	societa' su totale societa' di capitale	16,83	6,85	4,29	49,76	13,36	10,51

Dal punto di vista occupazionale, i dati registrati a fine giugno da InfoCamere dicono chiaramente che 2.593 attività innovative hanno almeno un dipendente (43,63% del totale) e che in tutto gli addetti sono 9.042. Inoltre, va poi specificato anche il fatto che il numero medio di addetti per StartUp corrisponde a 3,49.

Tra le attuali imprese innovative, il 60,55% ha depositato almeno un bilancio del 2015 (3.853 su 6.363) e da tali bilanci si capisce che (sempre nel 2015):

- il valore medio della produzione corrisponde a 152.000 euro;
- la produzione complessiva ha raggiunto quota 585.211.807 euro;
- e metà di tali aziende ha prodotto al massimo 30.860 euro.
- Inoltre, per il report preso in esame, le StartUp innovative italiane hanno un capitale sociale complessivo di 335,5 milioni di euro, corrispondente a una media di 52,7 mila euro per azienda. In aggiunta a ciò, va anche poi detto che per ogni euro di produzione tali realtà generano mediamente un valore aggiunto pari a 18 centesimi (15 centesimi nel 2014 e 22 centesimi per le società di capitali).

Secondo il report del quarto trimestre 2016 del Ministero dello Sviluppo Economico⁷⁴, il numero delle start up innovative in Italia è pari a 6.745, con un incremento di 382 unità rispetto al trimestre precedente, ma con un calo del numero degli addetti e del valore della produzione (-5%). La Regione con la più alta concentrazione di start up innovative rimane la Lombardia, seguita da Emilia-Romagna, Lazio e Veneto.

Per quanto riguarda la distribuzione per settori di attività, il 70,56% delle startup innovative fornisce servizi alle imprese, il 30,41% fa attività di ricerca e sviluppo, il 19,45% opera nei settori

⁷⁴ http://startup.registroimprese.it/report/4_trimestre_2016.pdf (consultato in data 24.02.2017)

dell'industria e il 4,31% opera nel commercio. Altro dato interessante riguarda la partecipazione di giovani e donne alle start up: sono in netta minoranza le start up a partecipazione prevalentemente femminile, il 13,6% sul totale, e sono in aumento le start up con presenza di soci giovani under 35. Tra le criticità emerse dal report ci sono pochi investimenti attratti, siti web quasi assenti, pochi brevetti depositati ed un reddito complessivo negativo pari a 86 milioni di euro.

Una ricerca condotta all'Università di Milano⁷⁵ ha indagato l'intera popolazione di imprese registrate come Start-Up presso le Camere di Commercio (802 in totale) che stanno raggiungendo il termine dei 4 anni di attività, che è il limite oltre il quale secondo la normativa italiana una Start-Up cessa di essere tale (Decreto Crescita 2.0 2012, art. 25). La ricerca si è basata su una comparazione delle loro performance con quella di un campione più largo di PMI non innovative con meno di 45 dipendenti ed afferenti alle classi di attività più frequenti nella popolazione di Start-Up.

Ecco i due principali esiti dell'indagine:

- La performance generale delle Start-Up, nell'anno della loro maturità, rimane notevolmente peggiore di quella delle PMI. Le Start-Up del nostro campione mostrano dimensioni di scala molto esigue, e performance economiche non competitive. Per dimensione di scala, al quarto anno il 73,7% di esse ha fra i 0 ed i 4 dipendenti, ed il 91% ne ha meno di 10, con una media complessiva di 2.38 dipendenti per Start-Up (0.98 il 10 anno). Considerando la classe di capitale, al quarto anno essa rimane fra i 5 ed i 10'000 €per il 40.54% delle Start-Up, e fra i 10'000 e i 50'000 € per un altro 40.28%. Inoltre, le Start-Up al raggiungimento della loro supposta maturità non sembrano mostrare una competitività reale con il mercato delle PMI non innovative: la media dei ricavi si attesta sui 216.55 mila € molto lontano dai 645.57 mila €di media delle PMI, e solo poco più del 5% delle Start-Up superano per ricavi la media delle PMI. Considerando l'EBITDA (gli utili prima di sottrarre interessi, tasse, deprezzamento e ammortamenti), a fronte di una media nel campione delle PMI positiva ed in crescita nel corso degli anni di riferimento (da 83.54 mila €nel 2011 a 121.35 mila €nel 2014) la media totale per le Start-Up è negativa e progressivamente in peggioramento (da -6 mila €nel 2011 a -22.31 mila € e meno del 5% delle Start-Up ha un EBITDA superiore alla media del campione di PMI.
- Non esiste alcun ecosistema nazionale di Startup, solo eccezioni locali. E il criterio di successo non indica la concentrazione di Startup attive sul territorio. Il 16.38% delle Startup ha sede nella provincia di Milano, e le Startup ivi locate nel 2014 hanno una media di 3.3 dipendenti, un risultato notevolmente superiore alla media dei dipendenti sul restante territorio nazionale, ferma a 2.20. Anche con riguardo ai ricavi netti, la media per la provincia di Milano è sensibilmente migliore, di 305800 € contro i 198000 € nel resto d'Italia nell'ultimo anno. Milano sembra un ambiente promettente per la nascita di un potenziale ecosistema locale di Startup, ma le altre due provincie che svettano sulle altre per numero di Startup, Torino (7.38%) e Roma (6%) presentano prestazioni molto più scadenti: le Startup si sono moltiplicate, molto più che altrove, ma non sembrano riuscire minimamente a sbocciare o a rappresentare un modello. Fra le altre provincie, solo Bologna sembra essere in potenza un ecosistema locale promettente, ma con una popolazione limitata (il 3.25% del panorama italiano).

⁷⁵ https://www.che-fare.com/start-up-italia-limiti-e-potenzialita/ (consultato in data: 24.02.2017)

UN MESSAGGIO AI "GENERATIVI"

La nostra generazione rappresenta un valore speciale per la società italiana. La sua forza consiste nel desiderio di mostrare le proprie potenzialità, di voler cavarsela con le proprie forze e lasciare il proprio segno originale nel mondo.

Viviamo in un tempo di continuo cambiamento; essendo nati in questa "società liquida" ed avendone fatto esperienza fin da piccoli, abbiamo imparato a riconoscere le forze di vita che sono all'opera, pur nelle difficoltà, ed a cooperare con esse per il bene di tutti.

Siamo pronti a muoverci per migliorare la nostra condizione. La nostra motivazione nasce da dentro di noi, dalla voglia di metterci in gioco in modo concreto e riconosciuto. Non vogliamo privilegi, ma che non ci siano precluse le occasioni di ingresso nella vita attiva né che siamo considerati come forza lavoro da sfruttare e mantenere in uno stato di perenne incertezza.

Siamo motivati ad essere in prima persona generatori di novità, trasformandoci così in motore di innovazione e cambiamento.

Chiediamo a tutti i "generativi" di credere nei giovani, insegnare loro un sapere attivo, aprire loro le strade perché possano mostrare il loro valore, esigere il meglio delle loro possibilità.

In quanto esperti di progettazione pedagogica e formazione delle risorse umane, al termine degli studi intendiamo dedicarci in modo convinto all'apertura ai giovani di sentieri di ingresso nel mondo del lavoro, al rinnovamento della cultura delle risorse umane ed al ringiovanimento delle organizzazioni.

Sabrina Caputo
Linda Caronna
Laura Fapassini
Pamela Kasa
Manuele Marini
Francesca Preti
Enrico Ratti
Alessandra Scalia
Uggeri Martha