



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"NEET – UNA MINACCIA O UN'OPPORTUNITÁ
PER LA CRESCITA ECONOMICA E SOCIALE DI UN PAESE?"

RELATORE:

CH.MO PROF. GIORGIO BRUNELLO

LAUREANDO: FRANCESCO FEDERICO

MATRICOLA N. 1091765

ANNO ACCADEMICO 2016 – 2017

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1 – IL CONTESTO ITALIANO	5
1. “La più grande fabbrica di NEET in Europa”	5
2. Il mercato del lavoro italiano.....	7
3. Il divario tra Nord e Sud	9
CAPITOLO 2 – UNA SCOMPOSIZIONE DEL FENOMENO	11
1. La formazione.....	11
2. Skill Mismatch.....	13
3. Il ruolo della famiglia	15
4. Il ciclo economico	18
5. Una questione strutturale	20
6. Alcuni fattori culturali	23
CAPITOLO 3 – LE STRATEGIE VINCENTI	26
1. Garanzia Giovani.....	26
2. Voucher	29
3. Jobs Act	31
4. Il caso austriaco	33
5. Nel resto d’Europa.....	35
6. Altre possibili strategie.....	36
CONCLUSIONI	39
BIBLIOGRAFIA	40

INTRODUZIONE

Con il termine NEET (Not in Education, Employment or Training) si identifica il segmento del mercato del lavoro di tutte le persone comprese tra i 15 e i 29 anni che non hanno un impiego e non sono neanche impegnati in alcun corso di istruzione o formazione professionale (Istat 2015).

Questo fenomeno ha avuto forte eco presso le più note testate giornalistiche, specialmente per il fatto che si manifesta in maniera più accentuata a livello nazionale rispetto agli altri paesi dell'Unione Europea.

La prima parte verte su una contestualizzazione ed una definizione della questione in accezione prettamente macroeconomica, con un focus sugli aspetti strutturali e culturali dello Stato Italiano che ne cambiano leggermente la fisionomia e le caratteristiche.

Questa sezione sarà corredata di grafici e tabelle per una più facile constatazione della rilevanza non solo economica ma anche statistica dell'argomento.

Successivamente si ricorre ad un'inquadratura di stampo sociologico che è imprescindibile per una piena comprensione del fenomeno; attraverso l'esposizione dei fattori comuni che caratterizzano i NEET si delinea una panoramica completa da cui ne scaturisce un disegno a 360 gradi.

Dopo aver espresso le problematiche, con particolare riferimento al caso italiano, si analizzano eventuali soluzioni: in particolare si espongono in chiave critica tutte le manovre intraprese a livello istituzionale, volgendo poi lo sguardo sulle azioni correttive di altri paesi UE che hanno conseguito un'elevata riduzione del problema.

Si tratteranno anche soluzioni proposte da alcuni autori e studiosi che possono essere un inizio per indirizzare e tracciare le linee guida di un percorso di ricrescita e riconversione del sistema produttivo.

Il fine ultimo di questo lavoro è una scomposizione della tematica per la piena comprensione delle origini e della definizione del fenomeno dei NEET, in particolare smentire i luoghi comuni che favoriscono un'accezione negativa del termine e contribuiscono a screditarlo.

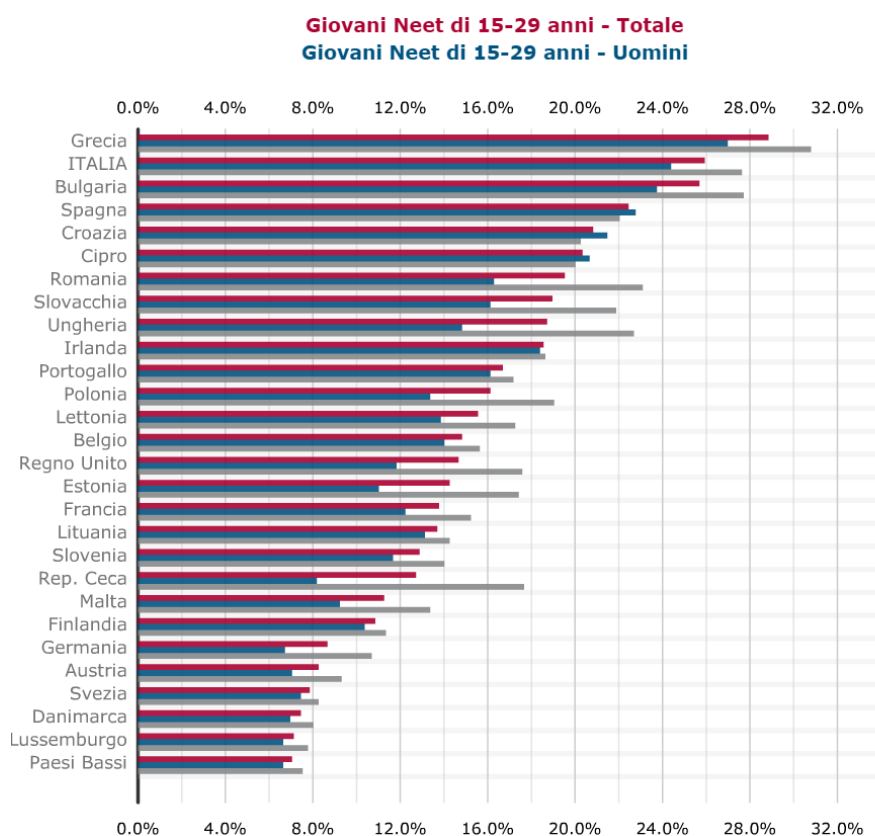
L'elaborato, attraverso la sottolineatura di quest'ultimo aspetto, mira a far capire come la chiave della risoluzione del problema sono i giovani, in particolare gli stessi che sono spesso etichettati come "bamboccioni" o "scansafatiche".

CAPITOLO 1 IL CONTESTO ITALIANO

1. “La più grande fabbrica di NEET in Europa¹”

In Italia prima della grande recessione del 2008 i giovani NEET rappresentavano il 19% (Rosina 2015), quest'ultimo valore è aumentato nel 2009 raggiungendo un valore pari al 21,2% e confermando il primato d'Italia come il paese con il tasso tra i più alti d'Europa (Italia Lavoro 2011). Il tasso ha continuato ad aumentare raggiungendo il 22,1% durante il 2012 (Commissione Europea 2012), il 25% nel secondo trimestre del 2013 e, dopo una stabilizzazione tra il 2014 e il 2015, è diminuito attestandosi attorno al 22,3% nel secondo trimestre del 2016 (Istat 2016).

FIGURA 1 – Tasso NEET a livello europeo



Fonte: Istat, 2015

Come mostrato nel grafico, l'Italia presenta un tasso di giovani NEET pari al 26% che è nettamente superiore al 15,9%, tasso medio dei paesi UE. La Germania e la Francia ad esempio presentano tassi nettamente più bassi, rispettivamente del 8,7% e del 13,8%.

¹ Termine coniato da *Alessandro Rosina* in *NEET – Giovani che non studiano e non lavorano*.

La Price Waterhouse Cooper fornisce alcuni dati che esprimono il guadagno economico di lungo periodo basato sulla differenza tra il tasso di NEET nazionale e il medesimo tasso relativo alla Germania.

FIGURA 2 – Guadagno potenziale economico sul PIL relativo ai paesi dell'OECD

Country	NEET gap with Germany (ppt)	Potential long term boost to GDP (%)	Estimated value at 2016 GDP levels (\$ billion)
Turkey	26.2	8.9	67
Italy	24.8	8.4	156
Greece	21.1	7.2	14
Spain	18.9	6.4	80
Mexico	14.8	5.0	54
Portugal	13.7	4.7	10
Korea	12.0	4.1	54
Ireland	11.0	3.7	10
Chile	11.0	3.7	9
Hungary	10.5	3.6	4
Poland	9.1	3.1	15
Belgium	8.7	3.0	14
Slovak Republic	8.4	2.9	3
Israel	8.4	2.9	9
France	8.2	2.8	69
United States	7.4	2.5	464
United Kingdom	6.9	2.3	65
Latvia	6.7	2.3	1
Estonia	6.0	2.0	0.5
Finland	5.5	1.9	4
Canada	4.6	1.6	23
New Zealand	4.3	1.5	3
Slovenia	3.3	1.1	0.5
Australia	3.1	1.1	13
Denmark	2.6	0.9	3
Switzerland	2.3	0.8	5
Czech Republic	2.1	0.7	1
Sweden	1.9	0.6	3
Austria	1.9	0.6	2
Netherlands	0.2	0.1	1
Total			1154

Fonte: Price Waterhouse Cooper analysis using data from OECD on NEET rates for 20-24 year olds and IMF for 2016 GDP estimates

Anche se il range considerato include soltanto coloro che hanno tra i 20 e i 24 anni, i dati possono essere verosimilmente estesi ai NEET della fascia 15-29 anni.

Per l'Italia si stima un risparmio di ben 156 miliardi di dollari ovvero l'8,4% del PIL. Questo valore è secondo soltanto agli Stati Uniti che si attesta sui 464 miliardi di dollari, ma che rapportato al PIL restituisce il 2,5%.

Volgendo lo sguardo sul fronte educativo, nel 2015 i 25-64enni italiani aventi almeno il diploma di maturità ammontano al 59,9%, cifra con un differenziale positivo di quasi 17 punti rispetto alla media dei paesi UE. Il tasso di abbandono degli studi pari a 14,7% rimane stabilmente superiore rispetto alla zona EURO (11%); anche il tasso di laureati della fascia 30-34 pari a 25,3% è lontano dalla media UE che raggiunge il 38,7% (Rapporto BES Istat 2016).

2. Il mercato del lavoro italiano

Nel quarto trimestre nel 2016 le dinamiche del mercato del lavoro italiano mostra un trend lievemente positivo confermando l'andamento dei periodi precedenti. In particolare si assiste ad un aumento degli occupati del 1,1%, ma anche ad un incremento del tasso di disoccupazione che si attesta sul 12,2 %; quest'ultimo valore è quasi totalmente attribuibile al Mezzogiorno.

Prosegue anche la diminuzione del tasso di inattività in maniera generalizzata, coinvolgendo sia coloro che sono in attesa di riscontri lavorativi che coloro che non sono interessati a lavorare (Istat 2017). Questa dinamica positiva associata ad un aumento della disoccupazione fa pensare ad una possibile ricollocazione professionale delle persone che fiduciose ricominciano a cercare lavoro.

FIGURA 3 - Tasso di inattività 15-64 anni per classe di età. IV trimestre 2016

CARATTERISTICHE	Tasso di inattività (%)			Variazioni in punti percentuali su IV trim. 2015		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	34,5	24,8	44,1	-1,0	-0,7	-1,4
Classe di età						
15-34 anni	47,8	41,7	54,2	-0,3	0,2	-0,8
15-24 anni	72,6	68,6	76,9	-0,3	0,2	-0,8
25-34 anni	26,1	17,7	34,7	-0,5	0,0	-0,9
35-49 anni	19,4	8,7	30,0	-1,0	-0,6	-1,5
50-64 anni	37,5	24,9	49,5	-2,0	-1,9	-2,1
CITTADINANZA						
Italiana	35,2	25,7	44,7	-1,2	-0,7	-1,6
Straniera	28,8	16,6	39,4	0,2	-0,4	0,7

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro, Istat 2017

Per quanto riguarda gli stranieri si assiste ad una dinamica tendenzialmente opposta rispetto agli italiani; in particolare il tasso di occupazione rimane invariato, il tasso di disoccupazione diminuisce ed aumenta il tasso di inattività (Istat 2017).

L'Istat nel Rapporto Annuale del 2016 fornisce una serie di dati che permettono un confronto intergenerazionale dagli anni Novanta fino ad oggi. L'andamento dell'indicatore dell'occupazione ha un andamento diversificato in base alle variabili considerate.

Tra i giovani aventi 15-34 anni (escludendo la componente femminile) si assiste ad un aumento del tasso di disoccupazione congiuntamente ad un calo del tasso di occupazione.

Per coloro di età compresa nella fascia 15-19, si registra un calo del tasso di occupazione che è spiegato da una maggiore permanenza nel sistema educativo.

L'età all'ingresso nel mercato del lavoro aumenta progressivamente, a supporto di quanto detto sopra, per ciò che concerne la formazione; componente che a sua volta spiega l'aumento del tasso di inattività della componente giovanile. Aumenta anche la permanenza nelle famiglie, specialmente tra i soggetti maschi tra i 30 e 34 anni che passano dal 34,8 % del 2008 al 37% del 2016; quest'ultima caratteristica è una prerogativa dei NEET come si vedrà meglio successivamente.

Dalla fine degli anni 90', le donne godono di una crescita del tasso occupazionale che raggiunge il picco più alto tra le ragazze tra i 25 e i 29 anni con un valore pari al 59,2 % nel 2002.

Durante il periodo che precede la recessione, a differenza della componente maschile, il tasso di occupazione continua a crescere con valori che superano il 63% per le ragazze over 30 e under 34; il tasso di disoccupazione invece diminuisce sfiorando livelli del 8%.

Il calo del tasso di disoccupazione per le persone under 30 e gli uomini appartenenti al range di età 30-34, se fino dalla fine degli anni Novanta fino al 2002 è attribuibile a maggiori opportunità occupazionali, dal 2003 è un probabile sintomo dell'aumento delle persone che scoraggiate abbandonano il mercato del lavoro.

Allungamento del percorso formativo, invecchiamento della forza lavoro e conseguente uscita posticipata degli anziani del mercato del lavoro sono senza dubbio i fattori che spiegano una difficile entrata da parte dei giovani nel mondo lavorativo; di fatto se il tasso di occupazione ha sperimentato un trend positivo dal 2009, dopo una dinamica prettamente negativa, il tasso di occupazione dei soggetti in età avanzata ha avuto un andamento positivo e stabile sostanzialmente dagli anni Novanta fino ai giorni nostri.

La fascia dei giovani è quella più sensibile agli effetti della crisi mondiale e ha riportato perennemente alti tassi di disoccupazione, questa situazione rischia di degenerare in una vera e propria condizione strutturale del mercato del lavoro italiano.

La maggiore permanenza nel sistema formativo dei giovani ha anche provocato un innalzamento dell'istruzione media dei giovani, ma 4 volte su 10 questi ultimi svolgono una mansione per la quale è richiesto un titolo più basso rispetto a quello posseduto. Il principale sbocco lavorativo è rappresentato dal settore dei servizi a supporto dell'aumento dell'importanza del settore terziario negli ultimi anni.

Continuano a persistere forti divari sul versante delle competenze e anche delle mansioni svolte, sostenuti da un radicale cambiamento del mercato del lavoro. L'incompatibilità tra le due fasce d'età comporta un basso livello di sostituibilità: gli anziani che escono non favoriscono una più facile entrata dei giovani.

3. Il divario tra Nord e Sud

Per la prima volta nel 2016 si assiste ad una diminuzione del gap, almeno parziale, tra il Centro-Nord ed il Mezzogiorno: in particolare la diminuzione del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro (percentuale di disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni) è molto accentuata, anche se si attesta a valori ancora molto alti con un differenziale positivo di 10 punti percentuali rispetto al Nord.

Nel meridione l'ammontare delle persone che possiedono un titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dalla mansione continua ad aumentare e ciò è accompagnato da una diminuzione della percezione di soddisfazione in riferimento al lavoro svolto; quest'ultimo aspetto può essere ricondotto a problemi strutturali del Mezzogiorno (Istat 2016).

Nel IV trimestre dello stesso anno nel Mezzogiorno, si verifica una maggiore quota di disoccupati ma aumentano coloro che hanno trovato un impiego (24,6%) e c'è un incremento degli inattivi che cominciano a cercare lavoro (+1,4 punti).

FIGURA 4 - Percentuale di NEET italiani tra i 15 e i 29 anni per regione

Territorio	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Piemonte	13,8	13,5	12,6	12,3	12,5	15,9	16,9	16,3	18,0	22,5	21,3	20,0
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	12,1	10,6	11,5	11,2	11,8	14,6	14,0	15,2	13,5	19,1	19,1	19,5
Liguria	13,7	14,2	13,5	13,4	12,9	14,4	16,1	15,4	17,7	21,1	21,6	20,5
Lombardia	11,9	11,6	10,8	10,9	12,6	14,2	15,6	15,1	16,0	18,3	18,2	18,6
Trentino-Alto Adige/Südtirol	8,7	9,4	9,6	9,0	9,4	9,9	11,7	11,0	12,8	13,1	14,3	13,0
Bolzano/Bozen	8,2	8,7	9,4	8,8	9,1	9,1	9,9	9,1	11,4	11,1	12,0	10,2
Trento	9,1	10,1	9,8	9,3	9,8	10,9	13,6	13,1	14,2	15,2	16,7	15,9
Veneto	10,6	11,8	11,1	10,1	10,7	12,4	15,2	15,2	16,4	18,2	16,8	17,0
Friuli-Venezia Giulia	12,2	11,4	10,9	11,0	12,0	13,3	13,9	16,1	17,6	17,1	18,3	18,5
Emilia-Romagna	10,0	10,1	10,1	9,7	9,7	12,4	15,3	15,0	15,7	18,9	20,6	19,1
Toscana	12,9	13,0	13,1	13,0	12,8	12,7	15,6	16,1	18,1	19,7	20,1	18,6
Umbria	12,6	13,8	11,8	12,4	12,9	14,1	15,4	15,3	18,1	18,9	23,0	20,5
Marche	12,7	13,6	12,0	11,4	13,2	16,1	13,9	15,4	17,6	20,2	20,3	19,8
Lazio	17,2	17,5	16,9	15,2	14,9	16,3	18,6	21,5	21,5	23,3	24,3	23,8
Abruzzo	15,7	15,8	14,6	13,9	15,8	18,5	18,6	17,7	19,9	22,9	24,2	26,9
Molise	20,8	20,8	19,7	18,8	19,4	19,7	19,9	22,9	24,2	29,2	28,1	25,0
Campania	31,2	31,7	30,3	32,0	32,5	32,5	34,0	34,9	35,2	36,2	36,3	35,3
Puglia	29,0	30,9	29,0	28,1	26,8	28,0	28,8	29,0	31,1	34,1	33,4	33,1
Basilicata	25,1	25,2	23,9	23,0	22,9	23,7	28,4	26,9	29,4	31,8	29,8	28,7
Calabria	29,0	30,0	29,1	29,6	28,2	28,1	31,3	31,5	33,8	35,8	38,0	39,9
Sicilia	33,3	33,8	32,8	31,6	32,5	32,0	33,2	35,4	37,4	39,5	40,3	39,3
Sardegna	24,1	24,5	24,2	21,6	23,9	27,3	25,4	27,6	28,2	32,0	34,2	31,8
Nord-ovest	12,6	12,3	11,5	11,5	12,6	14,7	16,0	15,4	16,7	19,7	19,3	19,2
Nord-est	10,3	10,9	10,6	9,9	10,3	12,3	14,8	14,8	15,9	17,8	18,1	17,5
Centro	14,9	15,4	14,7	13,8	13,9	15,1	16,9	18,6	19,7	21,5	22,5	21,5
Centro-Nord	12,7	12,8	12,2	11,7	12,3	14,1	15,9	16,2	17,4	19,7	19,9	19,4
Mezzogiorno	29,4	30,1	28,9	28,7	29,0	29,5	30,7	31,7	33,1	35,3	35,8	35,3
Italia	19,6	20,0	19,2	18,8	19,3	20,5	22,0	22,5	23,8	26,0	26,2	25,7

Fonte: Noi Italia, Istat 2015

Se proviamo a confrontare il trend del Veneto con il trend della Calabria ad esempio, osserviamo una dinamica relativamente simile negli anni ma con picchi sistematicamente più alti nel meridione che si concretizzano in un tasso di giovani NEET più che doppio rispetto ai giovani veneti nel 2015.

Una più attenta valutazione di questi dati ci conduce a due considerazioni che possono spiegare il livello così alto di giovani NEET:

- L'Italia ha avuto un incremento del tasso dei NEET generalizzato che può essere in buona parte spiegato dalla recessione mondiale;
- Lo Stato italiano partiva da un livello del tasso già alto prima della crisi e ciò lo ha reso di gran lunga più sensibile alle avverse fluttuazioni macroeconomiche internazionali, rispetto agli altri paesi dell'Unione Europea.

CAPITOLO 2 UNA SCOMPOSIZIONE DEL FENOMENO

1. La formazione

Il livello formativo dei NEET solitamente è molto basso, in particolare si osserva una percentuale di laureati molto bassa rispetto a coloro che possiedono un titolo inferiore.

I soggetti più a rischio di entrare nella categoria sono coloro che possiedono la licenza elementare e subito dopo chi possiede un diploma di maturità (Italia Lavoro 2011).

Inoltre le donne hanno titoli sistematicamente superiori rispetto agli uomini se si prende in considerazione la fascia 30-34 anni (Rapporto BES Istat 2016).

Si rileva un aumento del gap tra il Mezzogiorno ed il Nord, in riferimento al tasso di persone che escono precocemente dal sistema formativo, il livello di competenze acquisite e il tasso di partecipazione culturale; seppure timidamente compensato da un aumento dei laureati 30-34enni ed una diminuzione delle competenze informatiche nel settentrione (Rapporto BES Istat 2015).

Una peculiarità che caratterizza i giovani che non frequentano un corso di formazione e non lavorano, è l'alta percentuale di *early school leavers* ovvero coloro che abbandonano prematuramente gli studi: il Rapporto Giovani 2016 dell'Istituto Giuseppe Toniolo riporta che gli italiani tra i 18 e i 24 anni *early school leavers* rappresentano il 15% del campione totale.

Quest'ultimo valore inoltre sembra essere fortemente influenzato dal titolo posseduto dai genitori, in particolare diminuisce all'aumentare del grado della formazione ricevuta dal padre e dalla madre del soggetto esaminato; inoltre c'è una correlazione positiva tra il grado del titolo dei genitori e dei figli (Istituto Toniolo 2015).

Una ricerca sui NEET, condotta dall'IRSSSES nel 2015 sui giovani triestini, riporta alcune osservazioni che sembrano quasi contrastare quanto detto sopra: un difficile inserimento nel mercato del lavoro da parte dei giovani è favorito da un allungamento del percorso formativo e può a sua volta innescare un circolo vizioso di precarietà. Perciò risulta evidente come un titolo di studio superiore non assicuri un posto di lavoro ma possa in alcuni casi pregiudicare sbocchi occupazionali e percorsi di crescita professionale.

Questo aumento della durata degli studi provoca un procrastinarsi del raggiungimento di uno stato di indipendenza da parte dei giovani che continuano a vivere nell'ambiente familiare (Rapporto Annuale Istat 2016).

L'Italia destina l'8,6% della spesa pubblica all'istruzione contro una media UE del 12,9% e ciò sicuramente non aiuta un miglioramento della qualità delle strutture e del personale

scolastico. A ciò si aggiunge un rendimento dell'istruzione inferiore rispetto agli altri Paesi industrializzati: in particolare, nonostante i giovani del nuovo millennio siano più istruiti dei lavoratori più anziani, gli ultimi hanno livelli salariali più alti a supporto del fatto che il mercato del lavoro italiano è inefficiente e premia il livello di esperienza lavorativa a discapito del titolo posseduto (Rosina 2015).

La percentuale di persone che possiedono almeno il titolo di maturità è pari al 42% per la fascia 60-64 mentre uguale al 73,8% per la fascia 25-34; se questi dati stanno cominciando a seguire un trend negativo, il divario intergenerazionale sul fronte dell'istruzione rimane ancora evidente (Rapporto BES Istat 2015).

Tutto ciò può dar vita ad una riduzione dell'investimento in formazione da parte delle famiglie, che a sua volta sfavorisce un'evoluzione dell'assetto produttivo in un'ottica di benessere economico e sociale.

In definitiva, se l'istruzione contribuisce ad un inserimento tardivo nel mercato del lavoro, permette ai giovani formati di intraprendere percorsi di carriera all'interno dell'azienda e di innescare un circolo virtuoso che porta competenze e abilità innovative; le quali contribuiscono al vantaggio competitivo aziendale (Rosina 2015).

Per quanto riguarda la formazione in azienda, chi entra nel mercato del lavoro con titoli di studio poco qualificati riesce difficilmente a seguire percorsi professionalizzanti; inoltre coloro che hanno un diploma di maturità professionale o tecnico hanno più probabilità di essere assunti se hanno un buon bagaglio di esperienze lavorative alle spalle.

Sono proprio questi tipi di titoli che a livello nazionale sono maggiormente posseduti, data la loro spendibilità in ambito lavorativo (IRSSSES 2015).

Il tirocinio è un'importante strumento formativo molto utile per i giovani che si interfacciano al mondo del lavoro ma anche per coloro che vogliono arricchire le proprie abilità e competenze in ambito professionale. Questo fine "nobile" però in Italia per diversi giovani non è stato conseguito, dato che le aziende non hanno giocato il ruolo di fornitore di skill ma hanno soltanto beneficiato, in maniera unilaterale, di manodopera a basso costo e con restrizioni contrattuali affatto stringenti (IRSSSES 2015).

2. Skill mismatch

Se la formazione ha come funzione principale l'erogazione e sviluppo delle competenze, non è detto che queste ultime siano sufficientemente apprezzate e valorizzate nel mercato del lavoro.

Sul fronte delle competenze digitali l'Italia si discosta dalla media UE sia per quanto riguarda la fascia 16-74, dove si osservano valori rispettivamente del 19% e del 28%, che per la fascia 16-24 (i c.d. "nativi digitali") con una percentuale italiana del 36% contro una media europea del 52%. Ancora più allarmante è il divario che c'è sul fronte dell'accesso alle tecnologie: se le persone che sono in grado di utilizzare un computer sono pari al 34% per i soggetti aventi tra i 16 e i 34 anni, per le persone tra i 65 e i 74 anni si registra un tasso di appena il 3,1% (Rapporto BES Istat 2016).

Lo *skill mismatch* rappresenta il mancato incontro tra competenze possedute da coloro che offrono lavoro e le competenze richieste dalle aziende che domandano lavoro; da qui si può intendere come tutto nasce dalla mancanza di un "ponte" tra domanda ed offerta di lavoro.

L'Istat nel rapporto BES del 2016 riporta che le persone che hanno un titolo superiore rispetto alla mansione svolta sono il 23,6% del campione analizzato, valore in aumento rispetto al 2014 quando il valore era pari al 23%. Inoltre la percentuale di persone aventi tra i 15 e i 34 anni che svolgono un lavoro non qualificato è molto simile ai soggetti della fascia 55-64; ciò spiega un tasso di giovani sovraistruiti² del 37,1% contro quello degli adulti che si attesta sul 13%. Di conseguenza se alle persone over 55 per svolgere determinate mansioni veniva richiesto al massimo la licenza media, la generazione attuale è prevalentemente diplomata e laureata ma occupata 4 volte su 10 in una mansione che richiede un titolo inferiore rispetto a quello posseduto (Rapporto Annuale Istat 2016).

La questione è semplice: i giovani italiani presentano nella maggior parte competenze avanzate a dispetto della classe lavorativa più anziana; ma data la struttura inefficiente del mercato del lavoro, i primi sono coloro che fanno più fatica nel processo non solo di ricerca di un lavoro ma anche di ricerca di una mansione coerente con il titolo conseguito.

Il fenomeno del c.d. *skill mismatch* viene sostanzialmente confermato dal grado di soddisfazione dei diplomati e dei laureati³ rilevato da un'indagine Istat del 2015. Tra i diplomati; una buona parte svolge un lavoro che non appaga completamente le proprie aspirazioni, non è coerente con le competenze acquisite nelle strutture di formazione e non

² Sono sovraistruiti i lavoratori che svolgono una professione per la quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello posseduto (Definizione fornita dall'Istat).

³ Si considera un campione di diplomati e laureati nel 2011.

fornisce un trattamento economico adeguato. La composizione dei laureati risulta fortemente condizionata dalla tipologia di titolo conseguito: i laureati di II livello in campo ingegneristico sono coloro che si inseriscono più facilmente nel mercato del lavoro, svolgono mansioni per le quali sono necessarie le competenze acquisite in ambito universitario e il grado di soddisfazione è alquanto elevato; i laureati di II livello in un corso di tipo letterario hanno una dinamica completamente opposta, tanto che una buona parte dei soggetti ha trovato una mansione che richiedeva il possesso del titolo di laurea ma che non permetteva un'effettiva spendibilità delle competenze acquisite nei percorsi d'istruzione. Quando i giovani si avvicinano al mercato del lavoro possono utilizzare vari canali per la ricerca di un impiego: l'84,2% preferisce utilizzare il canale informale e rivolgersi a conoscenti, il 69,4% si serve dell'autocandidatura spontanea con l'invio del CV, infine il 59,3% compie ricerche online (Istat 2017).

Dato l'argomento, non si possono tralasciare i Centri per l'Impiego e le agenzie di lavoro interinale che nascono con lo scopo preciso di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; spesso il centro per l'impiego viene visto come luogo in cui coloro che cercano lavoro vengono ascoltati, a differenza delle agenzie interinali (IRSSSES 2015).

Quest'ultimo canale però spesso non è utilizzato per motivi di sfiducia, a loro volta potenziati da una visione stereotipata dei CPI come luoghi in cui "si ingrossano le file" di persone disoccupate senza una reale e concreta prospettiva di un inserimento lavorativo.

Ci sono ulteriori canali che vengono utilizzati in maniera minoritaria tra cui ad esempio l'uso di sportelli o uffici focalizzati sull'orientamento (IRSSSES 2015).

Dopo aver focalizzato l'attenzione sulle caratteristiche e la fisionomia dell'offerta di lavoro, risulta doveroso analizzare anche la domanda di lavoro; "corresponsabile" di questo mancato incontro tra i due lati del mercato del lavoro.

Le aziende italiane, per apparire più competitive nei rispettivi mercati, hanno puntato ad abbassare fortemente il costo di lavoro utilizzando spesso contratti di lavoro flessibili; tutto ciò a discapito dell'offerta di lavoro giovanile e della possibilità di sviluppo e innovazione del sistema produttivo italiano. A ciò si aggiunge la convinzione generale che i datori di lavoro assumano determinate persone basandosi non su una verifica adeguata delle competenze e abilità possedute dalle stesse, ma su conoscenze parentali (Rosina 2015).

3. Il ruolo della famiglia

In Italia la famiglia d'origine ha una presenza radicata ed estesa nella vita di un individuo, se da un lato tutto ciò è correlato con i NEET, allo stesso tempo è dovuto ad alcuni fattori strutturali italiani. Il supporto delle famiglie è molto alto e ciò incentiva un'acquisizione di autonomia da parte dei figli più tardiva, anche perché questi ultimi affrontano l'entrata in un mercato del lavoro inefficiente e con non pochi ostacoli, quale è quello italiano.

Il Rapporto Annuale del 2016 stilato dall'ISTAT riporta una situazione sconcertante per le famiglie: si verifica un aumento delle c.d. famiglie *jobless* ovvero prive di redditi da lavoro, c'è un incremento delle famiglie con un unico occupato ma a discapito della qualità del lavoro svolto, diminuiscono nettamente le famiglie aventi incassi da due o più occupati; in ultima analisi si verifica un incremento sostanzialmente globale per i vari tipi di nuclei familiari, riguardanti la stipula di contratti di lavoro part time e l'adozione di altre forme lavorative flessibili.

A livello statale non vengono forniti molti aiuti e la famiglia rappresenta un "luogo sicuro" in cui i giovani possono disporre di tutte le necessità, specialmente nei periodi in cui gli stessi non guadagnano nessuno stipendio (Istituto Toniolo 2016).

Oltre al sostentamento economico, spesso la famiglia agisce anche come "ammortizzatore sociale" nei momenti di difficoltà e di fragilità e fornisce anche assistenza psicologica (IRSSSES 2015).

Questa situazione, se da un lato può risultare provvidenziale, dall'altro rischia di inibire la realizzazione dei figli e favorire un processo di alienazione a livello sociale (Istituto Toniolo 2016); inoltre in questo modo si incentivano politiche del lavoro di stampo passivo che vanno a beneficio delle fasce d'età più anziane ma provocano un minor investimento nella fascia giovanile (Cnos-Fap 2017).

Rispetto ad altri paesi, come ad esempio quelli Nordici, in cui i giovani lasciano precocemente il nido familiare e si inseriscono nel contesto sociale e lavorativo; gli italiani tardano a divenire indipendenti e risultano più immaturi e incapaci nell'affrontare l'inserimento lavorativo. È pure vero che questa permanenza a volte è forzata da fattori di natura economica; in particolare le basse remunerazioni e i maggiori costi dovuti specialmente all'istruzione permettono di capire quanto sia conveniente posticipare l'uscita dei figli (Rosina 2015).

L'istruzione in sé rappresenta un fattore determinante in molti casi: l'allungamento del percorso formativo richiede risorse senza una contropartita nel breve periodo, come abbiamo

visto; ma giustifica anche una maggiore dipendenza dalla famiglia d'origine e una posticipazione della costituzione di una famiglia come anche della nascita dei figli.

A supporto di quest'ultima affermazione, l'età mediana di uscita dal nido familiare è aumentata tra le generazioni; per di più i giovani, generalmente, prima trovano un lavoro, successivamente vanno a vivere in coppia e solo dopo diventano genitori (Rapporto Annuale Istat 2016).

Dagli anni 90' in poi le coppie considerano i figli alla stregua di un bene che va valutato con adeguati accorgimenti sulla sua utilità futura. Inoltre come abbiamo già visto, c'è una tendenza generale a rimandare decisioni di responsabilità che si riflette su un innalzamento dell'età al primo matrimonio (32 per i maschi e 29,9 per le donne) e su un incremento della percentuale di giovani single appartenenti alla fascia 18-34 anni che vivono ancora nel nido familiare pari al 67% del totale (Cnos-Fap 2017).

La famiglia ha un ruolo fondamentale nel dare ai figli tutte quelle risorse cognitive e relazionali che ne possono favorire la realizzazione sociale, ma come abbiamo visto le stesse possono rappresentare un buon motivo per procrastinare l'indipendenza.

Riguardo a questo argomento, la Cnos-Fap nel dossier Gioventù Sospesa del 2017⁴ rileva la presenza di quattro visioni differenti di guardare al futuro in relazione ai rapporti familiari:

- Gli “sfiduciati” che hanno un basso supporto ed un alto controllo genitoriale che causa un basso grado di autonomia, un elevato grado di passività e sfiducia verso il prossimo.
- I “generativi”, i quali sono soggetti ad un controllo e supporto genitoriale moderato.
- I “vincolati in transizione” con un alto controllo genitoriale, ma anche un buon supporto.
- I “disimpegnati”, categoria ricoperta prevalentemente da maschi che presenta una figura paterna debole in termini di supporto.

La maggior parte dei NEET appartengono alla prima e alla seconda categoria che mostra un basso grado di supporto genitoriale sia a livello emotivo che psicologico; inoltre in questa categoria i giovani sono poco avvezzi all'intraprendenza e alquanto scoraggiati.

Nello stesso documento si esprime un altro ruolo in capo alla famiglia che è decisivo: se da un lato, come abbiamo già affermato, questa istituzione fornisce il necessario sostentamento economico ai figli; dall'altro dà tutti i mezzi volti a favorire una ricerca attiva di una

⁴ Distinzione originariamente coniata da Alfieri e Marta in *Transizione all'età adulta tra effetto ed etica: quali effetti per i giovani?* e contenuta in *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2014* dell'Istituto Toniolo.

mansione lavorativa, la quale a sua volta risulta fortemente influenzata dalle professioni ricoperte dai genitori e dalle relazioni parentali.

L'incidenza dei NEET è marcata nelle donne e una quota rilevante di quest'ultime è generalmente composta dalle ragazze madri, inoltre sono anche le stesse persone che vanno ad ingrossare la percentuale dei NEET in età lavorativa non disponibile a lavorare; anche se in Italia la percentuale non è così alta a differenza di paesi come la Gran Bretagna (Italia Lavoro 2011). Sul suolo italiano si osserva piuttosto una riguardevole presenza di madri che smettono di cercare lavoro per badare ai figli e prendersi cura della casa che, se rientrano nella fascia 15-29, sono allo stesso modo considerate NEET.

Nel 2016 le donne casalinghe rappresentano ancora una quota preponderante del genere femminile appartenente alla fascia NEET: in Italia prevale ancora la visione stereotipata che l'uomo debba badare alle necessità economiche e la donna debba prendersi cura della casa, ed inoltre per questa fascia di donne risulta spesso impossibile conciliare il lavoro con altre esigenze familiari (Rapporto Annuale Istat 2017).

Non bisogna, in ultima analisi, dimenticare che le donne sono ancora vittime di barriere all'accesso nel mondo del lavoro; dinamica che contribuisce ad un maggiore consolidamento del fenomeno.

4. Il ciclo economico

Nel 2009 il numero dei giovani NEET aumenta rispetto al 2008, cresce anche il tasso di disoccupazione a causa delle persone che perdono il lavoro per colpa della crisi (31,9%) e di coloro che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro (11,6%).

La crescita è più marcata al Nord, ma una quota elevata dei NEET si rileva nel Mezzogiorno; aumenta anche la percentuale di inattivi che sfiora il 66% (Italia Lavoro 2011).

Se per certi versi questi trend preoccupanti sono stati assorbiti da una buona parte dell'Unione Europea, per altri paesi come l'Italia gli effetti della recessione si sono trasformati in veri e propri fattori strutturali che ad esempio si manifestano in un persistente tasso di disoccupazione elevato.

Anche il tasso di occupazione giovanile ha risentito fortemente di questo ciclo economico recessivo, in particolare c'è stata una diminuzione dello stesso tasso di ben 20 punti percentuali tra il 2006 e il 2014; una più attenta analisi permette di capire che questa diminuzione è interamente attribuibile ad un decremento delle opportunità lavorative giovanili poiché si assiste contemporaneamente ad una minore partecipazione al sistema d'istruzione confermato da vari studi (IRSSSES 2015).

Nel 2015 si avvistano segni timidi di miglioramento, con particolare riferimento ai redditi percepiti e anche al potere d'acquisto, con un conseguente aumento dei consumi familiari; perfino l'inserimento dei singoli e delle famiglie nel mercato del lavoro diviene più fattibile (Rapporto BES Istat 2016).

Successivamente, tra lo stesso anno e il 2016, si assiste ad un aumento del tasso di occupazione, del tasso di disoccupazione ed una diminuzione del tasso di inattività; questa dinamica può essere spiegata dal fatto che durante una fase di ripresa gli inattivi, maggiormente motivati, cominciano o riprendono a cercare lavoro e perciò si verifica un aumento del tasso di disoccupazione oltre a quello di occupazione (Cnos-Fap 2017).

Il tessuto produttivo nel corso degli anni si è sempre dimostrato poco performante, tutto ciò può essere spiegato quasi totalmente dalla frammentazione dell'assetto produttivo in tante piccole imprese, una specializzazione che si fonda su attività a basso-medio contenuto tecnologico e inefficienze sul piano normativo nonché giudiziario.

La produttività è una delle componenti che più concretamente rispecchia il contesto appena delineato e che spiega perché l'Italia rimane il "fanalino di coda" dell'Unione Europea in termini di crescita economica (Rapporto Annuale Istat 2017).

Uno strumento utile che non è stato adeguatamente utilizzato è rappresentato dalle politiche attive: lo Stato ha attuato manovre correttive senza la predisposizione e il rispetto di un

progetto più generale, per di più le azioni in sé sono state finanziate da una spesa il cui valore è stato determinato in maniera residuale rispetto alla spesa pubblica complessiva.

Le politiche attive dovrebbero essere decise tenendo conto che il fine ultimo è responsabilizzare e potenziare le capacità del singolo e degli altri agenti economici; più nello specifico le stesse dovrebbero stimolare l'aggiornamento delle skill, l'autorealizzazione e l'imprenditorialità.

Un altro fattore carente nel contesto italiano è l'innovazione; essenziale per la crescita economica, per la competitività, ma soprattutto per la spendibilità delle competenze dei giovani nel mercato del lavoro che, come abbiamo visto precedentemente, differiscono da quelle domandate dai datori di lavoro.

Negli ultimi anni è cresciuto sensibilmente il numero delle *startup* innovative italiane.

Queste aziende hanno trovato un contesto economico ed istituzionale sfavorevole, permeato da fattori come: il difficile ricorso ai capitali di rischio, la resistenza delle banche italiane nel concedere finanziamenti, l'eccessiva burocratizzazione, la mancanza di supporto tecnico e manageriale ed infine carenze a livello infrastrutturale.

L'incapacità di cogliere e sfruttare le potenzialità offerte da questi esempi di iniziativa individuale ed intraprendenza, non possono far altro che privare l'Italia di altre risorse che risultano fondamentali per un processo di uscita definitiva dalla crisi e per acquisire una maggiore competitività a livello internazionale (Rosina 2015).

Inoltre le istituzioni hanno dimostrato di non essere in grado di attivare i giovani nel mercato del lavoro e di attuare un'efficace valorizzazione del capitale umano, specialmente quello giovanile (Istituto Toniolo 2016).

A livello statale non è stato sufficiente lo sforzo per trasformare i servizi volti alla ricerca del lavoro in riferimento a quei fattori più "susceptibili" come le *soft skill*, l'orientamento, le esperienze formative, il supporto nei momenti di entrata nel mercato del lavoro come nei momenti di transizione (Cnos-Fap 2017).

Il tema dell'immigrazione impatta fortemente sul contesto macroeconomico italiano e se spesso accoglie timori, paure ed altri sentimenti negativi; attraverso adeguate politiche di integrazione interculturale può rappresentare un punto chiave, in particolare nel mondo del lavoro in riferimento alle mansioni in cui scarseggia l'offerta di lavoro italiana.

5. Una questione strutturale

Alcuni aspetti strutturali cambiano notevolmente la fisionomia del fenomeno dei NEET e proprio per questo meritano una trattazione a parte.

Un primo aspetto fondamentale che caratterizza la situazione italiana da oltre un secolo è la differenza tra Nord e Sud, la quale diventa palese nel momento in cui si confrontano dati statistici e tassi macroeconomici.

Analizzando ad esempio il tasso di disoccupazione, nel 2013 la differenza tra il punto minimo (Trento) e il punto massimo (Calabria) è di ben 23 punti percentuali.

Questa è una dimostrazione del fatto che i fattori storici italiani spiegano molto bene il divario che c'è a livello geografico, fattori come la desertificazione industriale o i forti ritardi nello sviluppo economico. I fattori storici, andandosi ad aggiungere ai fattori economici e sociali, vanno a generare un vero e proprio blocco strutturale che sfavorisce i giovani nel meridione e porta l'Italia in una condizione ancor più misera (Cnos-Fap 2017).

Nel meridione in particolare si osservano, in maniera più marcata, il fenomeno dell'economia sommersa; una maggiore quota di *early school leavers* ed una maggiore presenza di donne NEET, dato che quest'ultime spesso sono prese da impegni familiari e per il fatto che nel Mezzogiorno prevale un modello familiare di stampo più "classico". Questi aspetti spiegano, almeno in parte, perché nel sud si rileva un tasso di giovani NEET sistematicamente più alto che durante il 2016 si attesta sul 31,5% contro un valore pari al 15,3% nel settentrione e che provoca un innalzamento del tasso a livello nazionale.

Se consideriamo Napoli, si osserva che il suolo urbano è caratterizzato prevalentemente da famiglie giovani residenti in case popolari; che hanno un alto tasso di disoccupazione oppure un alto tasso di occupazione in settori nei quali è richiesta una qualificazione bassa, nonché un basso livello di istruzione.

Per di più si parla di povertà strutturale che si identifica fortemente in un assetto familiare e che si tramanda tra le generazioni (Rapporto Annuale Istat 2017).

Un altro aspetto è la dinamica demografica: in Italia le previsioni demografiche del 2017 delineano scenari alquanto "funesti"; la popolazione subirà un calo nei prossimi anni che sarà leggerissimo al Nord e accentuato nel Sud e nelle isole, inoltre si stima un aumento della differenza tra i futuri decessi e le future nascite. Questa dinamica è supportata da un progressivo invecchiamento della popolazione, specialmente nell'Italia meridionale e da una diminuzione delle donne in età feconda (Report Istat 2017).

Lo Stato italiano, che partiva da una situazione alquanto critica prima della crisi, ha sofferto parecchio a causa della recessione come abbiamo già visto in riferimento al contesto

economico; ma a ciò si aggiunge anche un'elevata presenza di manodopera giovanile in settori particolarmente sensibili a mutamenti del ciclo economico, un livello di istruzione più basso rispetto alla media europea ed una formazione troppo teorica che non valorizza in maniera sufficiente esperienze sul campo come ad esempio l'alternanza scuola-lavoro, lo stage o l'apprendistato (Cnos-Fap 2017).

La questione dell'immigrazione, argomento trasversale che si ripresenta in vari punti dell'elaborato, è un fattore importante che merita una trattazione a parte ed alcune riflessioni.

In Italia prevale un atteggiamento diffidente e schivo nei confronti dei migranti extracomunitari, supportato dalla convinzione comune che il fenomeno sia correlato ad un aumento del tasso di criminalità. Inoltre i mass media tendono a privilegiare ed enfatizzare notizie che hanno come protagonisti gli immigrati e spesso le stesse notizie sono condotte con tono allarmistico; per di più i recenti attacchi terroristici hanno contribuito a minare la reputazione degli extracomunitari.

Da una recente intervista si evince che gli immigrati sbarcano in Italia soltanto per raggiungere altri paesi e non per stabilirsi definitivamente, perciò l'Italia si può concepire come piattaforma verso altri paesi piuttosto che come meta finale (Istituto Toniolo 2016).

Una buona parte delle donne italiane incluse nei NEET, è costituita dalle donne straniere, dato che le stesse sono spesso impegnate in famiglia per motivi sia culturali che religiosi; ma anche da colf e badanti che svolgono la propria mansione senza un contratto regolare e, in quanto tali, non figurano tra le persone occupate.

Per quanto riguarda il gruppo maschile, la parte giovane è costituita da soggetti che hanno abbandonato in maniera precoce gli studi oppure non li hanno ancora iniziati per una conoscenza della lingua italiana non sufficiente.

Inoltre a livello statale, il gap delle conoscenze tra studenti italiani e studenti stranieri è marcato, a differenza degli altri paesi in cui la differenza è negativa.

Tutto ciò può essere spiegato, ad esempio, dalla capacità degli altri paesi di insegnare efficacemente la lingua nativa agli immigrati stranieri.

Nelle scuole è in costante aumento la percentuale di studenti stranieri dovuto all'aumento dei figli stranieri di seconda generazione; nasce logicamente la necessità di alcuni interventi finalizzati alla piena integrazione scolastica, soprattutto dopo la differenza osservata precedentemente. Un'insufficiente presa di coscienza del problema può non solo incrementare il gap ma anche determinare un peggioramento del livello complessivo d'istruzione a livello nazionale (Italia Lavoro 2011).

Se sul piano della formazione gli stranieri non risultano sufficientemente integrati; costituiscono anche i soggetti che sono più a rischio di povertà ed esclusione sociale, che

risultano meno produttivi rispetto ai mesi teoricamente occupabili e che hanno una retribuzione nettamente più bassa rispetto alla parte della forza lavoro rappresentata dagli italiani. Infine la partecipazione culturale risulta più semplice per la componente straniera che è presente in Italia da più tempo e più difficoltosa per coloro che sono presenti da tre anni o meno, data la presenza di alcuni fattori discriminanti come ad esempio la conoscenza della lingua italiana e il grado di conoscenza di internet e dei mezzi telematici (Rapporto Annuale Istat 2017).

6. Alcuni fattori culturali

L'Italia è un paese che ancora deve dimostrare di saper riattivare ed investire sui giovani, specialmente su coloro che sono inattivi e disoccupati; e se tutto ciò come abbiamo visto può essere attribuito a diversi fattori e di varia natura, è molto importante analizzare anche gli schemi culturali e fattori di ordine istituzionale.

Il mondo attuale è caratterizzato da un forte grado di complessità ed i giovani spesso si ritrovano intrappolati in un contesto sempre più incerto che rischia di escluderli e di tramutarli in un peso che ostacola il benessere economico nazionale.

I giovani *Millennials* vogliono poter creare e sviluppare la propria vita in modo creativo, ma sono anche messi davanti ad un insieme molto vasto di possibili opportunità. Gli stessi si trovano in una condizione assai diversa rispetto alle generazioni precedenti e acquisiscono un'esperienza dai propri cari che in breve tempo viene superata.

È una generazione che ha un ottimo dominio delle più recenti tecnologie e che ha buone competenze in ambito informatico; ma che vuole anche poter dimostrare il proprio valore e poter scegliere attentamente gli obiettivi del proprio futuro, spesso senza compromessi (Rosina 2015).

In particolare questa visione si manifesta nel fatto che i NEET si sentono nella condizione di poter rifiutare delle offerte di lavoro e scegliere una mansione che sia coerente agli studi intrapresi nelle scuole. Si parla di un privilegio che ha un assetto triplice⁵:

- privilegio di studiare liberamente e con ritmi personalizzati;
- possibilità dell'allungamento del percorso formativo e di un inserimento lavorativo ritardato;
- possibilità di procrastinare un percorso di crescita e mobilità lavorativa, per avere la possibilità di trovare un lavoro di maggior gradimento, facendo affidamento sulla sicurezza economica e psicologica della famiglia.

Tutto ciò spiega la presenza di una componente della disoccupazione giovanile che è volontaria (Cnos-Fap 2017).

Quest'ultimo aspetto però si scontra anche con un contesto storico minato dalla recente crisi: la forza lavoro giovanile utilizza anche una strategia adattiva ovvero tende ad accettare proposte di lavoro con condizioni sfavorevoli, con una retribuzione bassa e per la quale è richiesto un titolo inferiore (*skill mismatch*) da parte di datori di lavoro che optano per forme di flessibilizzazione e un insieme di misure volte a diminuire il costo del lavoro (Rosina 2015).

⁵ Riferimento fornito dal sociologo Luca Ricolfi.

I *mass media* contribuiscono a promuovere un'immagine dei giovani stereotipata, coniano termini come “bamboccioni” per descrivere una generazione che si permette di scegliere di non lavorare, a volte per trovare un lavoro maggiormente consono oppure perché preferisce “poltrire” a casa e godere di una vita più agiata nel nido familiare.

Tra i giovani, specialmente negli ultimi anni, prevale un sentimento di diffidenza e disillusione nei confronti degli organi istituzionali che, se in parte motivato, non tiene conto delle potenzialità che offre il paese se solo ci si impegna in maniera più attiva nella ricerca di un impiego lavorativo. Questa avversione da parte dei *Millennials* non fa altro che alimentare lo scoraggiamento e l'esclusione dalla vita sociale per un mancato inserimento nella società e per il fatto di non sentire di dare un apporto concreto al benessere comune (Cnos-Fap 2017).

In definitiva, se i giovani dovrebbero essere più proattivi nel mercato del lavoro, anche i datori di lavoro dovrebbero maggiormente dare risalto e pubblicizzare le proprie offerte di lavoro con i mezzi più adeguati in riferimento al destinatario del messaggio.

Nel contesto italiano la disuguaglianza a livello di formazione e redistribuzione del reddito è alquanto evidente, inoltre la stessa si trasmette a livello generazionale.

Un primo aspetto, che abbiamo già visto in precedenza, è la coerenza degli studi intrapresi tra genitori e figli e l'ampiezza limitata delle scelte dei giovani in funzione del titolo di maturità conseguito. Ad esempio, coloro che frequentano le scuole professionali hanno una propensione minore a frequentare l'università e sono più propensi ad abbandonare precocemente gli studi.

Il sistema educativo riesce a promuovere l'uguaglianza soltanto in riferimento alla scuola dell'obbligo, per di più le scelte della componente giovanile risultano ancora condizionate dalle disponibilità reddituali e dal titolo massimo posseduto dal padre e dalla madre (Rapporto Annuale Istat 2017).

Attraverso un confronto tra l'economia tedesca e l'economia italiana possiamo esaminare i servizi e le interconnessioni che contribuiscono ad analizzare attentamente i datori di lavoro.

Innanzitutto l'Italia si mostra meno capace nell'attivare servizi nei confronti delle imprese attraverso la manifattura, rispetto alla Germania; rinunciando ad importanti effetti di *spillover* di efficienza che si generano attraverso una rete densa di relazioni.

In Italia risultano più centrali i servizi di trasporto, mentre sul suolo tedesco altri servizi forniti alle imprese; come ad esempio i servizi di intermediazione finanziaria (Rapporto Annuale Istat 2016).

Da tutto ciò nasce logicamente la necessità della creazione di un sistema favorevole all'intraprendenza imprenditoriale e di un aumento degli investimenti, specialmente in relazione ai settori strategici ad alta tecnologia.

Devono anche essere stabilite politiche nazionali mirate, volte a innescare circoli virtuosi che rendano l'economia italiana più competitiva a livello europeo. C'è un continuo bisogno di strumenti che rendano più efficiente il mercato del lavoro e che aiutino i giovani a non rimanere intrappolati in percorsi di carriera sterili o in una disoccupazione di lunga durata.

Infine, ribadendo ciò di cui si è detto in precedenza, le politiche devono riguardare la formazione, "l'anello debole" del sistema produttivo italiano, e possono diminuire la dispersione scolastica e migliorare la qualità dell'istruzione nonché dei percorsi di formazione interprofessionale ed aziendale in generale.

Se si cominciano a vedere segnali di ripresa specialmente nel settentrione, l'Italia dimostra di essere un paese che reagisce con misure parziali e contingenti ai problemi che si manifestano; piuttosto che ricorrere ad una forma di pianificazione e di strategia (Rosina 2015).

CAPITOLO 3 LE STRATEGIE VINCENTI

1. Garanzia Giovani

Garanzia Giovani è un programma europeo volto a garantire che tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni ricevano, entro quattro mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione o dal termine del percorso formativo, un'offerta valida di lavoro, proseguimento degli studi intrapresi, apprendistato o tirocinio. In sostanza sono politiche attive finalizzate a rafforzare l'occupabilità dell'individuo a cui sono rivolte.

In particolare il programma si prefigge tre obiettivi: che il 75% delle persone aventi tra i 20 e i 64 anni abbia un lavoro, che gli abbandoni precoci del sistema d'istruzione si attestino sotto il 10% e che almeno 20 milioni di persone siano risollevate dalla povertà e dall'esclusione sociale (Cnos-Fap 2017).

Prima di affrontare l'argomento in maniera più diretta, può essere molto utile esaminare i diversi segmenti dei NEET che l'Eurofound ha individuato in un report; specialmente per il fatto che non si può predisporre una strategia senza aver pienamente compreso i gruppi target di riferimento.

In particolare si riscontrano 7 sottogruppi:

- coloro che entrano di nuovo nel mercato del lavoro o in un percorso formativo;
- NEET in cerca di lavoro a breve termine;
- NEET in cerca di lavoro a lungo termine;
- coloro che non sono disponibili a lavorare per motivi di salute;
- coloro che non sono disponibili a lavorare per motivi familiari;
- lavoratori scoraggiati;
- altre categorie.

Senza entrare direttamente nel merito delle diverse categorie, emerge in maniera spontanea una forte necessità di elaborare strategie differenziate in base alle diverse categorie, ma che si riconducano ad un piano unitario determinato a livello statale e riportato nel programma europeo Garanzia Giovani (Eurofound 2016).

Nel 2017 il programma conta oltre un milione di registrazioni, ma ancora non si avvistano effetti concreti dell'efficacia del programma. La maggior parte delle persone hanno svolto tirocini, seguiti dai contratti di assunzione, ma pochissime hanno avuto possibilità di apprendistato (Il Sole 24 Ore, 2017).

Per di più coloro che aderiscono a *Youth Guarantee* rischiano di essere intrappolati in un circolo vizioso di precarietà; inoltre le aziende possono semplicemente assumere stagisti per usufruire di forza lavoro a basso costo e a condizioni vantaggiose, piuttosto che con l'obiettivo di intraprendere un percorso di crescita professionale che permetta di ampliare il bacino di competenze dei tirocinanti (IRSSSES 2015).

I vari percorsi sono progettati seguendo una serie di azioni stabilite a livello nazionale che vengono riadattate e attuate dalle varie amministrazioni regionali secondo i fabbisogni e le caratteristiche peculiari del territorio.

Nel primo trimestre del 2017 si rileva un trend positivo in riferimento alle registrazioni dovuto in gran parte alla Sicilia dove si registra un valore del 14% e successivamente rispettivamente alla Campania e alla Lombardia. In definitiva si stima un numero totale di soggetti presi in carico pari a 870.598 (Cnos-Fap 2017).

Tre anni fa durante l'approvazione del programma, la Commissione Europea ha sottolineato le peculiarità della situazione italiana; caratterizzata da un'eccessiva dispersione delle politiche a favore dell'occupazione giovanile. Inoltre ha messo in evidenza l'importanza degli strumenti adottati, come ad esempio l'apprendistato e il tirocinio, che non devono costituire una misura temporanea; ma una vera e propria "cura" volta a favorire l'uscita dei giovani dalla condizione di NEET.

Per di più Garanzia Giovani non è stato efficacemente pubblicizzato durante l'implementazione, la quale è stata molto lenta e non ha permesso la fruizione delle risorse previste ai neo iscritti. Quest'ultimo aspetto ha contribuito fortemente a provocare una delusione di questi ultimi che hanno provveduto alla cancellazione della registrazione e a innescare un sentimento di sfiducia nei confronti delle istituzioni e una perdita di credibilità del programma europeo.

Dati statistici, basati sulle iscrizioni al portale nel 2015, dimostrano che il programma non è stato in grado di raggiungere le persone che a priori erano state definite come il "target" a cui rivolgere le opportunità di lavoro; ponendo un accento sulla crucialità degli incentivi per le aziende ma soprattutto sulla profilazione degli iscritti (Rosina 2015).

In Veneto al 30 giugno 2017 le adesioni a Garanzia Giovani ammontano a 94.208, valore che dopo essere sceso durante il 2016 è tornato a crescere durante il 2017.

Oltre la metà degli iscritti è stata inserita in un percorso che prevede formazione, accompagnamento al lavoro e tirocinio; quest'ultima attività è stata optata da oltre il 60% dei giovani. Il 58% dei giovani registrati hanno trovato un lavoro: il 34% con alla base un contratto a tempo determinato, il 24% con un contratto di apprendistato ed il 21% con un

contratto di somministrazione, infine il 12% si è inserito nel mercato del lavoro stipulando un contratto a tempo indeterminato (Monitoraggio Garanzia Giovani, Veneto Lavoro 2017).

Il Rapporto su Garanzia Giovani in Italia condotto dall'ISFOL durante il 2016 riporta che il 34,5% dei giovani, che hanno terminato il percorso in Garanzia Giovani, si sono inseriti in un'occupazione dopo un mese, il 39,7% dopo tre mesi ed infine il 43,8% dopo sei mesi.

Per di più i tassi di occupazione sono più alti per la componente maschile rispetto a quella femminile e crescono all'aumentare dell'età e del livello del titolo di studio conseguito (ISFOL 2016).

Tutto ciò fa intendere come Garanzia Giovani, nonostante i limiti che presenta e con cui si interfaccia specialmente in riferimento al contesto italiano, ha effettivamente portato dei benefici concreti anche se probabilmente alquanto limitati rispetto agli ambiziosi obiettivi preposti nel 2014.

Lo strumento si configura come programma non solo finalizzato all'occupazione, ma anche finalizzato all'occupabilità dei giovani; per favorire un processo di generazione di opportunità lavorative e di supporto nel momento in cui si verifica il primo approccio al mercato del lavoro.

L'implementazione è stato un processo alquanto tortuoso e ha portato benefici effettivi sbilanciati a favore del Nord-Ovest; ma probabilmente quest'ultima dinamica dipende dal fatto che il tessuto produttivo presenta maggiori opportunità e offre un ampio spettro di servizi, i quali favoriscono un'entrata più agevole nel mondo del lavoro (ISFOL 2016).

Inoltre altre funzioni potrebbero essere migliorate per favorire una migliore applicazione del piano, ad esempio: la predisposizione di un bilancio delle competenze; il ricorso a professionalità specifiche per un'erogazione ottimale dei servizi; l'utilizzo di base dati che permettano una costante analisi della domanda e del mercato del lavoro nel suo complesso; erogazione di servizi di intermediazione, come ad esempio di *job placement*; la collaborazione con associazioni e organizzazioni di diversa natura presenti sul territorio, affinché sia possibile interfacciarsi con i giovani NEET più difficili da raggiungere; l'utilizzo di persone che facciano capire, specialmente a coloro facenti parte della fascia 15-18, il funzionamento del mercato del lavoro e i cambiamenti che lo stanno attraversando negli ultimi anni; l'istituzione di un sistema di valutazione degli obiettivi che permetta, attraverso i risultati prodotti, di produrre importanti cambiamenti (Rosina 2015).

2. Voucher

I voucher sono dei “buoni” utilizzabili entro 24 mesi che vengono utilizzati come metodo di pagamento delle prestazioni di lavoro accessorio. Hanno un valore nominale di 10 euro che corrisponde al compenso minimo di un’ora.

Rappresentano una modalità di prestazione lavorativa che ha come scopo principale la regolamentazione di quelle prestazioni svolte in modo saltuario e, in quanto tali, non riconducibili ad un contratto di lavoro.

Questo sistema racchiude alcuni vantaggi per entrambi le parti che lo adottano:

- colui che svolge la prestazione (committente) gode di copertura assicurativa senza che debba provvedere alla stipula di un contratto lavorativo;
- il datore di lavoro è esente da imposizioni fiscali e per di più il compenso è cumulabile con i trattamenti pensionistici, nonché con i versamenti volontari.

Nel 2016 durante il governo Renzi: viene imposta l’attivazione telematica prima della prestazione, innalzato il limite economico sotteso e introdotto l’ottemperanza di inviare un sms almeno 60 minuti prima che inizi la prestazione per un *tracking* completo (Cnos-Fap 2017).

Nonostante questi ultimi accorgimenti, i voucher sono stati aboliti lo scorso 17 marzo; la decisione può essere attribuita a diversi fattori, ad esempio: il fatto che il sistema dei “buoni”, all’inizio circoscritto ad alcuni settori, sia stato esteso ad ambiti produttivi diversi; il conseguente aumento del precariato, in buona parte imputabile allo strumento in esame; l’aggiunta dei voucher a forme contrattuali di natura stabile.

È pur vero che il sistema dei voucher ha contribuito a far emergere una grossa fetta dell’economia sommersa italiana, permettendo una rilevazione di tutti coloro che non venivano rilevati dal Fisco. Inoltre è stato cruciale in alcuni settori in cui difficilmente si adottano forme contrattuali regolari e stabili.

Probabilmente sarebbe stato interessante rivedere le caratteristiche dei “buoni” ed eventualmente modificarne le sembianze in modo da limare i punti deboli e valorizzarne i punti di forza. Per esempio sarebbe stato possibile procedere con un abbassamento del tetto massimo che, come abbiamo precedentemente affermato, è stato innalzato da Renzi; il Governo avrebbe potuto migliorarne la tracciabilità, ad esempio prevedendo che la procedura fosse compiuta online sul sito dell’INPS; si sarebbero potuti imporre alcuni divieti nei settori maggiormente “delicati” come quello pubblico e nell’ambito dell’edilizia.

Il 5 luglio 2017 il Governo ha pubblicato la circolare 107/2017, contenente tutte le caratteristiche operative per ciò che concerne il lavoro occasionale che è stato presentato dal decreto legge 50/2017 in sostituzione alla prestazione di lavoro accessoria che era retribuita con i voucher.

“PrestO” è il nome attribuito a questo nuovo strumento, operativo dal 10 luglio, che comprende diverse modifiche riguardanti principalmente l’entità del valore nominale, ma anche la modalità d’uso e i soggetti che possono usufruirne (Il Sole 24 Ore 2017).

Se da un lato lo strumento presenta aspetti interessanti che sembrano superare i difetti del vecchio sistema, è contestato dai datori di lavoro per alcuni aspetti; tra cui: i “tetti” massimi più bassi rispetto al sistema dei voucher, riguardanti sia la retribuzione (5000 euro) che le ore lavorabili in un anno (280 ore); il nuovo metodo di tracciabilità che potrebbe rendere l’intera procedura lenta ed eccessivamente burocratizzata ed infine il fatto che i “buoni” non siano riservati a quelle fasce sensibili come gli studenti e i pensionati.

In sintesi emerge la richiesta, sia a livello aziendale che sindacale, di uno strumento: meno limitato; che permetta di fronteggiare il lavoro nero al pari dei voucher; che sia pienamente spendibile da quelle aziende appartenenti a settori soggetti a stagionalità, come quello alberghiero in cui è difficile assumere dipendenti fissi (Corriere Del Veneto 2017).

3. Jobs Act

Il Jobs Act è una riforma attuata tra il 2014 ed il 2015, durante il Governo Renzi, finalizzata a tutelare il diritto del lavoro nel contesto italiano.

Il nome è un acronimo e sta per *Jumpstart Our Business Startups Act* e si ricollega ad una legge americana a favore delle piccole imprese.

La riforma prevede diverse novità in materia contrattuale, di licenziamento e in riferimento agli ammortizzatori sociali. Uno strumento introdotto è il contratto a tutele crescenti che prevede che ogni assunzione avvenga a tempo indeterminato e che, invece di un reintegro nel posto di lavoro, venga garantito un indennizzo nel caso di licenziamento economico.

Altre importanti manovre introdotte riguardano ad esempio; le nuove norme pro-occupazione che prevedono un esonero dai contributi previdenziali corrisposti dall'aziende per i primi 24 mesi di assunzione, bonus valevole anche per contratti di apprendistato e esperienze di stage.

Cambiamenti anche sul fronte della disoccupazione, in particolare sono previste nuove modalità di erogazione dell'indennità di disoccupazione che è condizionata alla partecipazione attiva a percorsi di riqualificazione professionale. Infine si è operata un'estensione del periodo di congedo parentale facoltativo parzialmente retribuito e non retribuito ed inoltre una limitazione del periodo di Cassa integrazione ed un'estensione degli ammortizzatori sociali anche alle piccole aziende con oltre 5 dipendenti.

Nel 2015 il tasso di disoccupazione è sceso al 11,5% e, secondo l'INPS, le assunzioni avvenute grazie agli sgravi contributivi sono di oltre un milione e mezzo (Cnos-Fap 2017).

In un monitoraggio attuato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sui contratti di lavoro dopo il Jobs Act, si afferma che il contratto a tutele crescenti ha sensibilmente contribuito ad un aumento del lavoro stabile; concretamente si manifesta in un ammontare di contratti a tempo indeterminato, tra il 2015 ed il 2016, pari a 2.347.580⁶ ed una tendenza alla trasformazione di rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il Decreto Legge 34 viene stabilito in concomitanza della seconda fase recessiva dell'economia tra la fine del 2013 e il 2014; nonostante questa dinamica avversa, cresce il numero di posti di lavoro a termine che riporta un saldo positivo pari a 127 mila, cresce anche il numero di attivazioni, ma a discapito delle trasformazioni da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, il cui valore subisce una contrazione.

Questo marcato aumento della nuova tipologia contrattuale a termine durante una fase critica dell'economia nazionale e un aumento delle attivazioni, che esaurisce la propria spinta

⁶ Il dato si riferisce ai lavoratori dipendenti esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli; inoltre si includono i lavoratori degli enti pubblici economici.

durante il mese di ottobre; sono rilevazioni che possono supportare la validità e l'efficacia della riforma con particolare riferimento agli obiettivi preposti.

In ultima analisi volendo delineare un quadro più ampio, durante il 2015 ci sono state più attivazioni riguardanti il contratto a tempo indeterminato, anche se il più utilizzato risulta quello a termine, collegato in buona parte al fatto che i soggetti che ne usufruiscono ricoprono occupazioni di breve o brevissima durata. Una possibile giustificazione dell'aumento dei contratti a tempo indeterminato è l'incentivazione economica per i datori di lavoro, ma anche l'elevata flessibilità che caratterizza lo strumento.

Se si analizza la dinamica a livello interregionale, si osserva una crescita del lavoro a tempo indeterminato che è generalizzato in tutte le aree geografiche, ma leggermente inferiore nel Mezzogiorno (4,3 punti percentuali) rispetto al Nord (8 punti percentuali).

Infine l'avviamento tramite contratti a tempo indeterminato registra una percentuale superiore al 40% al Nord come al Sud, mentre nel Centro Italia prevalgono le prestazioni di brevissima durata per un valore pari al 33,3% degli avviamenti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2016).

4. Il caso austriaco

I paesi che sono stati in grado di raggiungere un basso tasso di disoccupazione e che hanno aumentato l'occupazione sono gli stessi che hanno saputo promuovere politiche di welfare, azioni volte alla competitività internazionale ed infine servizi a supporto dell'intera comunità. I "top player" principali sono la Svizzera, la Germania e l'Austria; i quali per di più sono stati in grado di attuare politiche volte a favorire la proattività e l'inserimento sociale e lavorativo dei giovani (Cnos-Fap 2017).

Dato il successo di questi sistemi economici, è opportuna una trattazione ed un'esposizione approfondita della situazione dell'Austria e degli strumenti che la stessa ha utilizzato per ridurre sensibilmente il tasso dei giovani NEET.

In Austria tra il 2006 ed il 2011 è stato registrato un tasso NEET, di coloro aventi tra i 16 e i 24 anni, pari al 7%; ma isolando lo stesso tasso in relazione a Vienna si registra un valore pari a poco più del 12%. Lo Stato, dopo essersi reso conto della situazione, ha controllato le differenze delle strutture sociali in riferimento all'età, popolazione, sesso e altre variabili rilevanti e, proprio attraverso questa manovra, ha conseguito un assorbimento e una sensibile riduzione del tasso; il cui incremento probabilmente era dovuto ad una struttura sociale avversa che caratterizza le grandi città.

In particolare, focalizzando l'attenzione sui fattori strutturali, si possono spiegare gran parte degli aspetti che favoriscono la condizione NEET nella popolazione maschile ed eventualmente elaborare in risposta alcune possibili soluzioni.

Uno studio condotto dal Leibniz Information Centre for Economics sulla popolazione maschile austriaca, ha raggiunto dei risultati da cui sono state ottenute queste misure che possono essere applicate, a livello federale, in risposta al fenomeno⁷:

- incrementare la spesa pro-capite riguardante le politiche di lavoro oppure aumentare l'efficacia delle politiche di questo tipo;
- aumentare la quantità di lavori disponibili o comunque favorire l'incontro tra lavori disponibili e individui in cerca di lavoro;
- cambiare l'impatto delle scuole superiori sugli allievi; in particolare ciò si riferisce alla qualità del personale didattico, nonché all'adeguatezza e qualità delle strutture utilizzate durante la formazione.

⁷Le manovre esposte sono state ottenute attraverso una rigorosa analisi di regressione, di cui le stesse ne rappresentano le variabili aventi più correlazione con il fenomeno dei NEET.

Per quanto riguarda la popolazione femminile il rischio di diventare NEET è positivamente correlato con l'*early school leaving*, il prendersi cura della famiglia, problemi legati a menomazioni fisiche ed infine esperienze preliminari di disoccupazione.

Due possibili strategie in risposta al fenomeno: agire sui fattori di rischio, ad esempio puntando a ridurre la percentuale degli *early school leavers* oppure ridurre la correlazione tra questi fattori di rischio e la percentuale dei giovani NEET.

In ultima analisi le strategie per far fronte al problema sono:

- ridurre la quota di coloro che abbandonano gli studi prematuramente; ciò può essere ottenuto in diversi modi, ad esempio attraverso attività di coaching rivolti esplicitamente alla componente giovanile della popolazione oppure dando degli incentivi alle aziende, nel caso in cui quest'ultime assumano apprendisti con problemi d'apprendimento o con un titolo basso;
- minimizzare la correlazione tra disabilità e il rischio di diventare NEET, ad esempio attraverso il miglioramento dell'erogazione di attività di riabilitazione oppure fornendo maggiori offerte di lavoro dedicate a persone con disabilità o infermità fisiche;
- portare al minimo il tasso di esperienze di disoccupazione; il raggiungimento di questo obiettivo ad esempio può essere conseguito attraverso programmi nazionali come Garanzia Giovani;
- introdurre misure per prevenire gravidanze indesiderate, nonché misure che permettano alle donne di continuare gli studi oppure inserirsi nel mercato del lavoro con successo.

Infine un fattore che sembra attinente e collegato al rischio di diventare NEET è l'area di residenza, in particolare una localizzazione urbana fa diminuire il rischio di rientrare in questa fascia; probabilmente ciò è collegato alla possibilità di usufruire di servizi per la cura familiare che difficilmente si trovano in aree rurali (Leibniz Information Centre for Economics 2014).

Anche a livello europeo si rileva l'importanza delle politiche proposte precedentemente, in particolare di quelle rivolte all'inserimento nel mercato del lavoro (Eurofound 2012).

Concludendo, è molto importante fare una considerazione: non è detto che tutte le soluzioni proposte siano applicabili universalmente senza i dovuti accorgimenti, dato che ogni stato ha delle caratteristiche peculiari che ne definiscono una fisionomia unica rispetto agli altri paesi (anche limitrofi).

5. Nel resto d'Europa

Se il caso austriaco ci ha permesso di scoprire utili strumenti contro il fenomeno dei NEET, anche altri paesi europei hanno applicato politiche specifiche per abbassare sensibilmente il tasso, nonché prevenirne l'incremento.

Eurofound in un report sui NEET del 2012 descrive alcune delle manovre adottate da parte di alcuni paesi appartenenti all'Unione Europea che è molto importante esaminare.

Una questione correlata col fenomeno NEET, che abbiamo trattato in più punti durante l'elaborato, è l'*early school leaving*; data la sua importanza diversi stati si sono mossi per promuovere misure volte a, in primis prevenire il problema, e poi operare una reintegrazione di coloro che hanno lasciato prematuramente il sistema formativo.

In alcune regioni della Spagna sono state introdotte le *Learning Communities*, il quale scopo finale è il supporto attivo delle scuole nelle aree svantaggiate che può essere ottenuto attraverso un insieme di approcci innovativi in ambito pedagogico.

In sintesi si intende promuovere un insieme di metodi volti a coinvolgere i giovani e trattenerli nel sistema educativo, che si contrappongono ai metodi tradizionali che spesso mostrano evidenti punti deboli.

Alla base delle *Learning Communities* c'è un approccio bottom-up che prevede l'inclusione della comunità nella fase di decisione del target, di design ed implementazione del piano educativo. È riposta elevata fiducia nei giovani; tanto che di solito sono previsti periodi di consultazione in cui scuole, studenti e genitori decidono gli obiettivi della comunità in maniera congiunta.

A dimostrazione dell'efficacia di questo insieme di politiche: in alcune comunità spagnole, si sono registrati miglioramenti sostanziali in riferimento alla performance accademica e alla qualità delle relazioni instauratesi tra i membri della comunità educativa.

Se la Spagna ha voluto fare leva sulla prevenzione dell'*early school leaving*, l'Irlanda ha agito prevalentemente sulla sua reintegrazione; attraverso un programma d'istruzione denominato *Youthreach*.

Le politiche annesse hanno come obiettivo principale, l'erogazione di un insieme di competenze agli *early school leavers* che gli garantiscano un proseguimento degli studi, nonché un inserimento nel mondo del lavoro.

Youthreach è un programma full-time che ha una durata totale che non supera i due anni.

In particolare lo stesso riguarda la predisposizione di piani individuali, career counseling, job placement e esperienze di apprendistato. I punti di forza sono l'elevata flessibilità nonché, personalizzazione dei piani e la promozione dell'azione personale ed autorealizzazione.

Il successo del programma è testimoniato dal fatto che oltre il 60% dei partecipanti ha continuato un percorso formativo o lavorativo e che il programma ha incoraggiato dinamiche di apprendimento nei confronti di quei soggetti che hanno sperimentato problemi in passato; supportando la creazione di un ambiente stimolante sul piano formativo.

La Svezia ha proposto un insieme di politiche volte a ridurre al minimo il tempo trascorso da parte dei giovani senza lavorare, studiare o svolgere un qualche tipo di percorso formativo.

Ogni giovane che è registrato ad un servizio pubblico per l'impiego per più di 3 mesi, ha diritto a delle misure speciali che gli permettano un'uscita da questo "limbo".

Sono previste attività per facilitare l'entrata nel mercato del lavoro; come ad esempio, job placement, apprendistato o vere e proprie attività di coaching.

Alcuni studi riportano che oltre il 46% dei partecipanti si sono inseriti in un percorso formativo o lavorativo; inoltre la performance di coloro che hanno partecipato al programma e usufruito di questi servizi è nettamente superiore a quella di coloro che si sono registrati a tradizionali servizi di pubblico impiego (PES).

Un programma simile è stato adottato anche in Finlandia, dove nel 2010 l'83,5% dei disoccupati hanno ricevuto un intervento adeguato nei primi 3 mesi di registrazione e per di più nello stesso periodo il 30,5% degli stessi è stato inserito con successo in un qualche tipo di percorso.

Nella stessa nazione è stato proposto un interessante strumento per dare un valido aiuto nella ricerca di un lavoro ai giovani, supportato dall'erogazione di un sussidio salariale: la *Chances Card*.

Il piano all'inizio è stato concepito come manovra temporanea per fronteggiare la crisi tra il 2010 e il 2011. Nei primi 8 mesi il sussidio è stato fornito praticamente per ogni tipo di mansione sia temporanea che permanente; successivamente, durante il secondo anno, il sussidio poteva essere erogato a tutti quelli impegnati in una mansione presso un'organizzazione comunale o non profit.

Sebbene questo strumento sia ancora attivo nel 2012, la campagna attiva e le manovre rivolte specificatamente ai giovani sono terminate.

Alla *Chances Card* sono attribuiti il seguente merito: il raggiungimento del target prefissato, oltre il 22% di coloro che hanno utilizzato la card hanno trovato un impiego; inoltre ad una buona parte di questi è stato offerto un lavoro permanente.

6. Altre possibili strategie

In questo paragrafo, mentre ci apprestiamo a concludere l'elaborato, saranno esposte alcune possibili strategie teoriche che potrebbero essere adottate concretamente; forniteci dall'IRSES nel report sui giovani NEET triestini del 2015.

Di seguito sono riportati gli strumenti proposti con un'adeguata argomentazione:

- **Anagrafe giovani:** per analizzare a fondo i NEET è necessario disporre di strumenti di monitoraggio; da cui nasce il bisogno di aggiornamento e potenziamento di questo strumento. Ad esempio l'anagrafe studenti, che è già presente e utilizzata, potrebbe essere integrata con dati riguardanti la formazione professionale; nonché con tutti quei dati rilevanti che però appartengono alla fase successiva alla fine della formazione scolastica.
- **Profilatura:** la componente giovanile dei disoccupati è molto variegata e proprio da questa osservazione nasce l'esigenza di un'adeguata profilatura. In particolare si dovrebbero prendere in considerazione sia variabili oggettive, tra cui il percorso formativo o l'occupazione; sia variabili soggettive, come ad esempio gli interessi e le passioni.
- **Formazione:** è un aspetto che abbiamo stressato nel testo, specialmente per il fatto che il possesso di skill pertinenti rappresenta una "carta vincente" spendibile nel mercato del lavoro. È pur vero che un'acquisizione corretta delle competenze non può prescindere da un'erogazione di servizi di orientamento che consentano sia l'inserimento nel mercato del lavoro che un corretto indirizzamento verso gli sbocchi più congeniali.
- **Orientamento:** proprio quest'ultimo aspetto è fondamentale, poiché da un lato permette di facilitare l'incontro tra le richieste della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro e dall'altro fornisce tutti gli strumenti più idonei a coloro che approdano per la prima volta nel mondo del lavoro.
- **Supporto personale:** se Garanzia Giovani su questo fronte ha apportato dei miglioramenti, c'è ancora ampio spazio per un miglior perfezionamento.

Un approccio interessante è l'attuazione di un *empowerment* che può essere ottenuto da una serie di strumenti già largamente implementati; come ad esempio il coaching professionale, volto a fornire le skill adatte per un'efficace comprensione del contesto lavorativo di riferimento.

- Job club: consiste in momenti di confronto tra persone nella stessa situazione che hanno come scopo principale l'analisi delle strategie adottate nel momento in cui si ricerca un impiego.

Questo strumento permette: il rafforzamento della propria concezione di impiego, l'apprendimento di nuovi metodi di ricerca lavorativa, il raggiungimento di una certa continuità delle attività di ricerca ed infine lo sviluppo della propria rete professionale.

- Microcredito: come si è visto precedentemente, l'imprenditorialità è un aspetto presente nell'economia italiana ed in quanto tale va valorizzato e preservato.

Queste forme di prestito di quote limitate di denaro permettono di dare un sostegno all'attuazione di idee imprenditoriali innovative in un'ottica di crescita e sviluppo. Per di più tutti i giovani NEET potrebbero rappresentarne un bacino potenziale.

- Percorsi di autonomia: l'Italia è stata in grado di attuare politiche di welfare e reddituali che, per quanto importanti, riguardavano dei segmenti molto ampi e non sufficientemente differenziati. Ecco perché è molto importante proporre percorsi individuali che favoriscano un processo di indipendenza del giovane NEET; inoltre questo tipo di percorso presenta un vantaggio evidente ovvero la predisposizione di percorsi che siano stimolanti; dato che l'incentivo viene distribuito se si verifica un impegno concreto da parte del futuro lavoratore.

CONCLUSIONI

Il fenomeno dei NEET è molto recente e, in quanto tale, non gode di una vasta letteratura; proprio per questo durante l'elaborato sono state utilizzate come fonti principali ricerche statistiche e articoli di giornale.

Per di più la questione dei “giovani che non lavorano e non studiano” è ancora aperta ed ha una fisionomia mutevole che ne giustifica un trend di fondo che è soggetto a dei cambiamenti continui. Da ciò si può intendere che le soluzioni e le possibili manovre volte a risolvere o almeno contenere il problema appena esposte; necessitano di un continuo aggiornamento, ma non è detto che non siano valide e molto importanti per tracciare delle strategie d'azione almeno in maniera preliminare.

Il fine ultimo dell'elaborato non è fornire soluzioni “pronte all'uso”, bensì fornire utili spunti su cui costruire le fondamenta di alcune possibili manovre future che, come abbiamo già detto, vanno sempre calibrate in base a fattori di stampo strutturale e culturale che caratterizzano ciascun paese. Inoltre in gran parte dei paesi, tra cui l'Italia, le azioni da predisporre non possono avere carattere incrementale rispetto all'intero sistema; ma devono intervenire sul sistema stesso dato che i fattori strutturali, specialmente quelli italiani, rappresentano una causa diretta del fenomeno in sé.

In conclusione, si riporta un aforisma di Einstein che, anche se si riferisce alla crisi, può dare un interessante prospettiva per affrontare la questione principale ampiamente trattata in queste pagine.

“Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose... è nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie... chi attribuisce alla crisi i suoi fallimenti e difficoltà, violenta il suo stesso talento e dà più valore ai problemi che alle soluzioni. La vera crisi, è la crisi dell'incompetenza. L'inconveniente delle persone e delle nazioni è la pigrizia nel cercare soluzioni e vie di uscita... è nella crisi che emerge il meglio di ognuno, perché senza crisi tutti i venti sono solo lievi brezze... finiamola una volta per tutte con l'unica crisi pericolosa, che è la tragedia di non voler lottare per superarla.”

Albert Einstein

La lunghezza dell'elaborato è di 11795 parole.

BIBLIOGRAFIA

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

Cnos-Fap, 2017. *Gioventù sospesa, il rapporto problematico tra giovani e lavoro*.

Commissione Europea, 2012. *Establishing a Partnership to Set up a Youth Guarantee Scheme in Veneto*.

Davide Colombo e Matteo Prioschi, 2017. *Nuovi voucher, ecco come cambia il lavoro occasionale*. Il Sole 24 Ore, 6 luglio 2017.

Eurofound, 2012. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*.

Eurofound, 2016. *Exploring the diversity of NEETs*.

IRSSSES, 2015. *NEET: motivazioni e caratteristiche del fenomeno nel territorio triestino a partire dall'esperienza dei partecipanti al progetto Garanzia Giovani FVG*.

ISFOL, 2016. *Rapporto sulla Garanzia Giovani in Italia*.

Istat, 2015. *Il benessere equo e sostenibile in Italia (BES)*.

Istat, 2015. *Noi Italia – Giovani che non lavorano e non studiano*.

Istat, 2016. *Il benessere equo e sostenibile in Italia (BES)*.

Istat, 2016. *Il mercato del lavoro, II trimestre 2016*.

Istat, 2016. *Noi Italia 2016*. Archivio di dati sull'istruzione.

Istat, 2016. *Rapporto annuale 2016, la situazione del Paese.*

Istat, 2017. *Il futuro demografico del paese, previsioni regionali della popolazione residente al 2065.*

Istat, 2017. *Il mercato del lavoro, IV trimestre 2016.*

Istat, 2017. *Rapporto annuale 2017, la situazione del Paese.*

Istituto Giuseppe Toniolo, 2016. *La condizione giovanile in Italia – Rapporto Giovani 2016.* Bologna: il Mulino.

Italia Lavoro, 2011. *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano.*

Leibniz Information Centre for Economics, 2014. *How to combat NEET? Evidence from Austria.*

Michela Nicolussi Moro, 2017. *PrestO, in vigore i nuovi voucher Le imprese già li bocchiano: Inutili.* Corriere del Veneto, 10 luglio 2017.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Comitato Scientifico per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro, 2016. *I contratti di lavoro dopo il Jobs Act.* Quaderno di monitoraggio n.1/2016.

Price Waterhouse Cooper, 2016. *Empowering a new generation, How government and businesses can unlock a \$1 trillion prize.*

Veneto Lavoro, 2017. *Monitoraggio Garanzia Giovani Veneto.* Report n.28 – luglio 2017.