



# Insieme per un futuro sostenibile: giovani e lavoro

Come sostenere l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro ed evitare il fenomeno dei NEET

# Indice

---

Prefazione	5
Considerazioni iniziali	8
Introduzione	10
Analisi socio-demografica	14
La transizione scuola-lavoro	16
Il fenomeno NEET	19
Analisi del mercato del lavoro e del welfare occupazionale	21
Il ruolo delle agenzie per il lavoro	25
Conclusioni	27



FR Francia  
DE Germania  
IT Italia  
NL Paesi Bassi  
PL Polonia  
ES Spagna  
SE Svezia  
UK Regno Unito

# Prefazione

A cura di Stefano Colli-Lanzi, Fondatore e CEO di Gi Group Holding

## Pubblicazione a cura di Fondazione Gi Group, Osservatorio sul Lavoro Sostenibile

Rossella Riccò ha curato la direzione scientifica del progetto *“Insieme per un futuro sostenibile: giovani e lavoro”*.

Maura Di Mauro, Irene Marta Brusini e Rossella Riccò hanno composto il team di ricerca e sono le autrici di questa pubblicazione.

Si ringraziano i componenti del Comitato Scientifico dell'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile, per gli spunti condivisi, il team Marketing di Gi Group Holding, **i responsabili delle divisioni Gi Group Information Technology, Logistics e Industrial Mechanics per i contatti forniti ed il supporto operativo. Non ultimo tutte le persone esperte di genere, rappresentanti di realtà aziendali, di associazioni datoriali e sindacali che hanno contribuito alla realizzazione dell'indagine “Insieme per un futuro sostenibile: giovani e lavoro”** dedicandoci il loro tempo e condividendo la propria esperienza, i propri saperi e il proprio network.

Data di pubblicazione:  
Settembre 2023

Responsabile collana e revisione editoriale:  
ODM Consulting

Progetto grafico e impaginazione:  
Intwig

Sede Fondazione Gi Group:  
Milano, Piazza IV Novembre, 5

Fin dalla sua nascita, 25 anni fa, Gi Group Holding ha perseguito i propri obiettivi di business facendosi guidare da **un unico e chiaro scopo**, che ha mantenuto nella sua crescita a livello globale: contribuire all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale dello stesso.

**Il desiderio di dare risposta al bisogno di lavoro delle persone** e a ciò che questo bisogno porta con sé: autonomia economica, inclusione sociale e lavorativa, sviluppo personale e professionale e realizzazione della propria vocazione, si è trasformato negli anni in concrete attività e servizi e **si è consolidato recentemente nel nostro impegno sul tema del Lavoro Sostenibile**.

Coniugando il valore della “Sostenibilità” al tema del Lavoro, abbiamo, infatti, dato vita al nostro “Manifesto del Lavoro Sostenibile”, che cerca di declinare e sistematizzare gli elementi fondamentali in cui ci riconosciamo: dignità, sicurezza, occupabilità e soddisfazione da un lato, inclusione, equità e salvaguardia delle risorse per il futuro dall'altro. Tutto questo ci porta a sentirci responsabili nell'aver **un impatto positivo sull'evoluzione della Società attraverso il lavoro**. Si tratta di un ruolo sociale che è chiaro oggi e che descrive un solco ancora più marcato per il futuro, che perseguiamo attraverso il lavoro quotidiano delle Società del Gruppo e di **Fondazione Gi Group**, che oggi si presenta come un'importante realtà, che attraverso le sue attività di studio e azione concreta, permette di ampliare i perimetri di intervento in cui opera Gi Group Holding.

In particolare, il nostro lavoro di studio e di azione vuole concentrarsi **sui principali elementi che rendono oggi il mercato del lavoro non sostenibile** e che riteniamo essere prioritariamente due: da un lato il **forte**

**mismatch tra domanda e offerta di lavoro** (che in alcuni casi arriva a superare il 60%), dall'altro la **non partecipazione al mondo del lavoro** di un'ampia parte della popolazione Italiana che rimane inattiva precludendosi una possibilità di sviluppo e di auto-realizzazione. Questa situazione appare ancora più paradossale se si considera **l'attuale drammaticità dell'andamento demografico** caratterizzato da inverno demografico (denatalità) e da una preoccupante spirale di degiovanimento, sia in termini quantitativi che qualitativi. Un paradosso, appunto, che vede l'Italia agli ultimi posti in Europa per popolazione giovane 15-34 anni, e parallelamente il **record di NEET** (ovvero giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione) che raggiungono quasi quota 3 milioni.

**Con questo studio ci concentriamo proprio su questo ultimo dato**, che come imprenditore, come cittadino e come genitore, in primis, mi sconcerta e mi inquieta. Conoscere a fondo la situazione, indagare sulle ragioni, le possibili soluzioni e le modalità di prevenzione di un fenomeno che vede più del 20% dei nostri ragazzi **perdersi senza poter contribuire attivamente al proprio futuro e a quello del proprio Paese**, penso sia oggi più che mai necessario e non differibile. È arrivato il momento di farsi domande chiare e cercare risposte se possibile concrete, non sottraendosi dal fornire il proprio contributo per risolvere un problema che è sicuramente sistemico, culturale e radicato profondamente nel nostro tessuto sociale, ma non per questo meno urgente e prioritario.

L'analisi comparata con altri 7 paesi mira a comprendere le strategie messe in atto oltre confine e il loro impatto nel sostenere **l'occupazione giovanile e la transizione scuola-lavoro**, al fine di favorire una riflessione

sull'applicabilità delle esperienze più virtuose in contesti diversi. Pur consapevoli che fenomeni così complessi e mutevoli richiedono risposte in linea con i tempi, il territorio, la cultura e l'assetto socio-economico e istituzionale-normativo del paese, pensiamo che le evidenze raccolte forniscano chiare indicazioni rispetto alle condizioni istituzionali che favoriscono una solida e qualificata partecipazione al mercato del lavoro.

Fra le criticità che lo studio mette in evidenza, uno dei principali elementi che ritengo vedano il nostro paese in difetto rispetto ai paesi più virtuosi, è rappresentato dal **drammatico scollamento tra mondo della scuola e mercato del lavoro**, che si manifesta nella centralizzazione del nostro sistema scolastico (troppo spesso orientato alla difesa di ordini e privilegi precostituiti con programmi orientati alla crescita umana e culturale dei giovani che restano però lontani dal presentare e aprire loro il "nuovo mondo del lavoro"), **nell'assenza di un sistema duale o di percorsi professionalizzanti costruiti insieme alle aziende, sulla totale separazione tra studio e lavoro e sulla mancanza di percorsi di orientamento** che insistano sulla maturazione del ragazzo come individuo che deve trovare la sua realizzazione seguendo le sue predisposizioni nella consapevolezza di quelle che sono le richieste di un mondo del lavoro che risulta in costante mutamento.

Un altro indubbio fattore negativo che contraddistingue il nostro paese è **l'eccessivo ricorso a strumenti di politica passiva** rispetto al limitato investimento in strumenti di **politica attiva**, rischiando così di disincentivare la partecipazione dei giovani al mondo del lavoro e favorire la loro permanenza in condizioni di inattività o, di "illegalità" (lavoro nero). Il tema delle politiche attive, in Italia, è tema annoso e mai davvero considerato dalla politica in modo sistemico e lungimirante, ma è un nodo cruciale che incide sulla competitività e sostenibilità del paese e sulla responsabilizzazione dei cittadini.

Altri snodi che emergono dallo studio sono la preoccupante persistenza del **lavoro irregolare** (o lavoro nero) che può spiegare in buona parte le differenze significative in termini di incidenza del fenomeno NEET quando si guarda al Sud e al Nord Italia e ovviamente la struttura normativa che governa il mercato del lavoro in Italia in cui coesistono da una parte **rigidità contrattuali** e dall'altra l'utilizzo a volte improprio del lavoro a tempo determinato. Le rigidità contrattuali, in una logica protezionistica, non permettono di gestire in modo efficace la longevità e il continuo differimento dell'età pensionabile portando a un degiovanimento qualitativo degli organici aziendali. In aggiunta le **soluzioni di flessibilità** implementate in modo improprio, senza investire nella creazione di una professionalità duratura non danno possibilità nel tempo di stabilizzazione, né assicurano compensi adeguati al contributo del lavoro svolto, provocando così percorsi accidentati per i più giovani, con forti ripercussioni negative anche sulle loro scelte di vita.

In questo contesto abbiamo potuto verificare che **le agenzie per il lavoro** stanno cogliendo la sfida del contesto e si stanno da tempo proponendo come soggetto "proattivo" che sa svolgere un **ruolo orientativo, formativo e di sostegno all'occupazione**, favorendo l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro.

Grazie, infatti, alla contingenza piuttosto strutturale di mancanza di offerta di lavoro, **i giovani possono essere aiutati a capire meglio il mercato della domanda**, a scegliere la direzione preferita, a formarsi efficacemente per ottenere le competenze opportune e soprattutto scegliere il percorso professionale che più li valorizzi.

In conclusione, credo fortemente nella opportunità di iniziare come Fondazione Gi Group e Gi Group Holding una fase di importante impegno nel contrastare il fenomeno NEET, attraverso un lavoro che faremo

a tutti i livelli (istituzionale, associativo e con le nostre aziende partner) per farci portatori di queste istanze, offrendo un supporto continuativo nei confronti di **docenti, genitori e ragazzi** con attività di **orientamento e di guida verso il mondo del lavoro**.

**È un'azione di dedizione "gratuita" in cui sappiamo di non essere soli e che auspichiamo contribuisca a smuovere tanti soggetti privati e pubblici nella medesima direzione, ciascuno a partire dalle proprie capacità e punti di forza, verso la consapevolezza** che la realizzazione di sé e la risposta a un bisogno di speranza verso il futuro viaggiano sullo stesso binario e sono intimamente legati, alla necessità che come esseri umani abbiamo di contribuire, con il nostro lavoro, alla crescita e al benessere globale.



# Considerazioni iniziali

A cura di Marco Leonardi, Professore ordinario di Economia del Dipartimento di Economia presso l'Università degli Studi di Milano Statale

Quando si parla di giovani, in diversi paesi europei di solito la narrazione volge al dramma di una generazione che studia poco, lavora poco ed è - forse giustamente - insoddisfatta. Ma ci sono importanti differenze fra paesi e in molti altri casi presi in considerazione da questo rapporto, i giovani non sono necessariamente considerati come vittime di un sistema economico che li relega ai margini: studiano e lavorano e sono autonomi dalle famiglie di origine. È il modello di società che è diverso, negli ultimi trenta anni **il rapido declino demografico** e l'accumulazione della ricchezza (soprattutto immobiliare) delle famiglie ha fatto sì che il modello prevalente in alcuni paesi sia quello del giovane che sta nella famiglia di origine fino a tarda età, studia poco, lavora poco e comunque dipende da genitori e nonni per quanto riguarda il pagamento dell'affitto o l'acquisto della prima casa o la gestione dei figli.

In questi paesi le famiglie di origine agiscono come una rete di sicurezza sociale impropria: fungono da centro per l'impiego, babysitter per i (pochi) figli dei figli, e garantiscono il mutuo per l'acquisto della casa del figlio, che col suo contratto precario, o con il suo stipendio troppo basso non offre sufficienti garanzie. È un modello che funziona da almeno un decennio ma è anche una cultura iniqua che **blocca l'ascensore sociale e perpetua le posizioni consolidate**, condannando chi proviene da famiglie poco abbienti a restare ai margini e avvantaggiando, spesso senza alcun aggancio con il merito, chi invece può contare su una rete familiare privilegiata. In altri paesi, i giovani vivono in condizioni migliori sia in termini di **opportunità di istruzione e di lavoro** che di **salari iniziali** al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro. Nel tempo ogni paese ha costruito un modello di sviluppo diverso che parte dalla questione demografica e riguarda le opportunità di lavoro e di istruzione.

**La questione demografica è diventata un problema urgente in tutta Europa**, in alcuni paesi più grave che in altri. Ma in tutti i paesi il rapporto tra giovani lavoratori e anziani pensionati sta diminuendo in modi diversi. Anche se fosse solo per questo - per poter sostenere un paese che invecchia - è urgente capire come possono migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei giovani.

**Il declino demografico rischia di portare con sé una perdita generalizzata di peso e importanza delle nuove generazioni.** Un recente studio scientifico illuminante (Bianchi e Paradisi su dati INPS) ha mostrato come in Italia, Danimarca, Regno Unito e Stati Uniti (ma probabilmente seppur in misura diversa anche in altri paesi europei) i giovani sono penalizzati dai rapporti di forza tra le generazioni all'interno delle stesse

aziende. Nel tempo i giovani neo-assunti hanno occupato via via posizioni sempre più marginali all'interno delle aziende come se le generazioni più anziane avessero tenuto per sé tutte le posizioni e i salari migliori. A ciò si aggiunge che i pochi giovani che vivono dove esiste questo **squilibrio generazionale**, a prescindere dal loro livello di studio, emigrano verso quei paesi che offrono maggiori opportunità di lavoro e crescita personale, temendo che non potranno mai fare una carriera soddisfacente se rimangono nel paese di origine. Tale processo migratorio genera una spirale negativa, dove **la bassa presenza di giovani riduce le possibilità di sviluppo del territorio**, ritardando per quelli che rimangono l'entrata nel mercato del lavoro e di conseguenza la formazione di nuove famiglie. L'emigrazione giovanile a più a che fare con la mancanza di buone prospettive di alti salari da adulti piuttosto che con i bassi salari da giovani.

Che fare allora? Un rapporto non può affrontare tutte le molteplici dimensioni del problema ma questo studio ha utilmente deciso di concentrarsi su **3 aspetti fondamentali** che poi determinano gran parte delle condizioni di vita dei giovani: **la demografia, le condizioni di lavoro e la transizione scuola-lavoro**. Utilizzando fonti di dati uniformi vengono confrontati diversi paesi europei per analizzare le condizioni di vita e di lavoro dei giovani al fine di **scoprire quali sono gli elementi che favoriscono la loro condizione migliore**. Lo studio si concentra su paesi che hanno caratteristiche più simili alle nostre (Spagna e Polonia) e altri in cui le giovani generazioni hanno condizioni di vita e di lavoro migliori delle nostre (Francia, Germania, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito). Attraverso il confronto di diversi paesi, in cui diversi modelli di convivenza tra generazioni si sono consolidati nel tempo, si cerca di **capire dove sia possibile agire per migliorare le condizioni di vita dei giovani** consapevoli che i modelli nazionali sono difficili da cambiare e soprattutto il cambiamento è un fenomeno lento. Esiste però una speranza anche molto concreta. In molti paesi è ormai evidente a tutti

che lo **squilibrio demografico** è tale che non consente più la dispersione di qualsiasi risorsa della forza lavoro. In questo contesto, **i giovani sono un bene prezioso e rappresentano davvero la chiave per la sostenibilità del nostro futuro**. In altre parole, contrariamente ai rapporti di potere tra generazioni che spingono i giovani ai margini, i rapporti economici di scarsità di fattori tendono naturalmente a dare sempre più importanza e valore al fattore lavoro dei giovani e alla loro capacità creativa e trasformativa.

In effetti, dobbiamo essere ottimisti: in alcuni paesi c'è ampio spazio per ridurre la mancata corrispondenza tra domanda e offerta di competenze e offrire opportunità di lavoro molto migliori ai giovani. **Le politiche pubbliche (e quelle della NextGenerationEU) dovranno mirare a migliorare la formazione e l'orientamento dei giovani fino a renderli maggiormente occupabili e con il lavoro e la retribuzione più adatti a loro**. La Commissione UE esorta gli Stati membri a rafforzare il sostegno all'occupazione giovanile utilizzando gli ingenti fondi disponibili nell'ambito di NextGenerationEU (almeno 22 miliardi di euro dovrebbero essere spesi per il sostegno all'occupazione giovanile). Ad esempio, l'UE può contribuire a finanziare:

- **Borse di avviamento e prestiti** per giovani imprenditori, programmi di tutoraggio e incubatori di imprese;
- **Bonus per le PMI** che assumono apprendisti;
- **Sessioni di formazione** per acquisire le nuove competenze necessarie sul mercato del lavoro;
- **Rafforzamento** delle capacità dei **servizi pubblici di collocamento**;
- **Formazione alla gestione della carriera** nell'istruzione formale;
- **Investimenti** in infrastrutture e tecnologie di **apprendimento digitale**.



# Introduzione

A cura di Rossella Riccò, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

Nella forte convinzione che il ruolo delle nuove generazioni sia centrale nei processi di sviluppo economico e sociale di un territorio e osservando come la loro limitata partecipazione al mondo del lavoro sia un problema estremamente serio e complesso per il loro percorso personale (autonomia individuale, benessere e scelte di vita) e per la sostenibilità del paese nel suo complesso, Gi Group Holding e Fondazione Gi Group hanno deciso di approfondire l'analisi della condizione dei giovani a livello internazionale al fine di comprendere come **poter efficacemente sostenere il loro l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro ed evitare che entrino in una condizione di NEET** (non inseriti in percorsi di istruzione, lavoro o formazione). Lo studio comparato mira a identificare quali sono le **soluzioni** e le **strategie** messe in atto nei vari paesi e l'impatto nel **favorire l'occupazione giovanile e la transizione scuola-lavoro** al fine di favorire una riflessione sull'applicabilità delle esperienze più virtuose in contesti diversi. Lo studio presenta anche il **ruolo orientativo, formativo e di sostegno all'occupazione che le agenzie per il lavoro** ricoprono favorendo l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro.

Per poter efficacemente analizzare la condizione occupazionale dei giovani in modo comparato, abbiamo ritenuto fosse utile fornire innanzitutto alcuni dati di **contesto macro-economico** che impattano sulla determinazione delle opportunità di lavoro di un paese (PIL, investimenti in ricerca e sviluppo, caratteristiche dimensionali del sistema aziendale, livello di job vacancy e skill mismatch, incidenza del lavoro sommerso). Siamo poi passati ad osservare **l'incidenza della popolazione giovanile nei diversi paesi** rilevando e approfondendo il preoccupante processo di **degiovanimento demografico** che mette seriamente in crisi la sostenibi-

lità sociale, economica e occupazionale nel prossimo futuro. Abbiamo successivamente esaminato **le caratteristiche del sistema educativo** che impattano sulla transizione scuola-lavoro, realizzando un approfondimento mirato sul **tema dei NEET**, per arrivare infine ad osservare nel dettaglio la **situazione occupazionale dei giovani** e identificare i **sistemi di welfare in grado di sostenerla**.

Questo studio comparato su giovani e lavoro è stato realizzato avvalendosi del contributo di alcuni fra i massimi esperti italiani di temi macro-economici, demografici, educativi ed occupazionali.

**Francia, Germania, Italia, Olanda, Polonia, Spagna, Svezia e Regno Unito sono gli otto paesi considerati:** i primi sette sono stati scelti in quanto rappresentativi dell'Unione Europea in termini di ricchezza generata (complessivamente determinano oltre il 70% del PIL dell'UE27); a questi si è voluto aggiungere il Regno Unito, fino al 2020 parte dell'Unione e ancora oggi realtà rilevante ai fini di studi comparativi<sup>1</sup>.

Certi che un'economia prospera, ad alta produttività e innovazione, basata su un mercato libero, in cui le imprese nazionali possano essere competitive sui mercati globali, e attrattivo, per le imprese di altri paesi, rappresenti una condizione fondamentale per favorire la partecipazione dei giovani in percorsi scolastici e lavorativi, sostenere la loro autonomia e la creazione di una nuova famiglia, lo studio identifica **le principali criticità** che in ambito **demografico, educativo e mercato del lavoro impattano sulla condizione occupazionale dei giovani e sulla loro transizione scuola lavoro**, arrivando a identificare **possibili soluzioni** a tali criticità e **paesi virtuosi** che possono essere presi ad esempio. **Le schede che chiudono il**

<sup>1</sup> Nonostante il Regno Unito rappresenti tutt'oggi un paese interessante dal punto di vista comparativo, i dati paese successivi alla sua uscita dall'Unione Europea sono risultati in molti casi di difficile o impossibile reperimento.

**rapporto permettono di approfondire ulteriormente le caratteristiche dei singoli paesi.**

Fra i paesi analizzati, **Italia e Spagna** sono quelli in cui **la situazione dei giovani appare più critica rispetto alla "filiera" del futuro (demografia, formazione, competenze e lavoro)**. In effetti, in questi paesi, in cui i giovani 15-34 anni arrivano a rappresentare poco più del 20% dell'intera popolazione e in cui si assiste a un significativo processo di **"degiovanimento"** che solleva forti preoccupazioni rispetto alla sostenibilità socio-economica futura del sistema paese stesso, si registra un più elevato tasso di abbandono scolastico, l'assenza o limitatezza dei programmi educativi direttamente collegati al mondo del lavoro, **una percentuale più alta di NEET in tutte le fasce di età (18-24, 25-29 e 30-34 anni)** con prevalente incidenza di NEET di lungo termine, **minori tassi di occupazione giovanile, più alti tassi di disoccupazione giovanile** (2/3 della popolazione sostiene l'intera economia), con una **forte differenza di genere nella partecipazione al mercato del lavoro** che vede rimanere le donne ai margini del sistema. In Italia e Spagna si riscontrano anche i più alti livelli di **lavoro nero** (peggio solo la Polonia), insieme a un'elevata diffusione di part-time involontario, di contratti a termine con limitata tendenza alla stabilizzazione entro i tre anni, salari relativamente bassi e **una percentuale più elevata di lavoratori dipendenti a rischio di povertà**. Non sorprende quindi che i giovani italiani siano i meno soddisfatti della situazione lavorativa e della situazione finanziaria, tendano a **rimanere nella famiglia di origine significativamente più a lungo** dei loro coetanei europei e riportino anche **il più alto tasso di inattività in tutte le fasce di età**.

Al contrario, i giovani che vivono migliori condizioni di lavoro ed esprimono **alti livelli di soddisfazione lavorativa sono i giovani svedesi, olandesi e tedeschi. Svezia, Paesi Bassi e Germania** presentano **i più bassi livelli di squilibrio demografico<sup>2</sup>**, con Svezia e Paesi Bassi che vantano la più alta percentuale di giovani 15-34 sulla popolazione totale

<sup>2</sup> Il contrasto al processo di invecchiamento è stato fatto attraverso il rafforzamento delle politiche familiari (es. aumento del sostegno finanziario alle famiglie sulla base del numero di figli, espansione dei servizi di assistenza all'infanzia e assistenza con costi ridotti per le famiglie, rafforzamento della paternità e del congedo parentale) e anche attraverso un'attenta gestione dei processi di immigrazione.

(25,2%) mentre in Germania con il 22,8% si attesta sui livelli medi europei (22,7%). Questi tre paesi hanno **tassi di fertilità più elevati** rispetto alla media europea (il livello più alto è quello della Francia), grazie a solide politiche familiari e ad una **cultura del paese che promuove l'indipendenza dei giovani dalla loro famiglia di origine** fin dalla giovane età. **Paesi Bassi e Germania**, grazie all'elevato decentramento del loro sistema educativo e alla forza del loro sistema duale, ottengono i migliori risultati in termini di transizione scuola-lavoro, con **il minor numero di NEET nella fascia di età 18-24 anni. I Paesi Bassi e la Svezia hanno i più alti livelli di occupazione e i più bassi livelli di inattività nella fascia di età 30-34 anni**. Questi paesi sono anche quelli in cui vi sono meno NEET di età compresa tra i 15 e i 34 anni (meno del 6%), fenomeno principalmente di breve termine. I contratti a tempo parziale sono una scelta per i giovani nei Paesi Bassi e in Germania. In Svezia, Germania e Francia l'incidenza del lavoro a tempo indeterminato tra i giovani è più elevata. D'altra parte, Svezia, Paesi Bassi e Germania sono i paesi in cui un'alta percentuale di contratti a tempo determinato vengono trasformati in contratti a tempo indeterminato entro tre anni. Infine, in Svezia e nei Paesi Bassi i giovani al di sotto dei 30 anni hanno un salario orario più elevato (valore mediano), pertanto **i lavoratori giovani sono generalmente meno a rischio di povertà**. I giovani svedesi sono i più soddisfatti delle loro condizioni di lavoro.

## Demografia

### Criticità principali

- **Degiovanimento quantitativo:** declino demografico dei giovani e aumento del peso della popolazione anziana

### Cause principali

- Basso tasso di fertilità anche legato all'aumento dell'età media al primo figlio
- Difficoltà a conciliare vita e lavoro con fuoriuscita delle donne dal mondo del lavoro
- Aumento della speranza di vita
- Minore capacità di attrarre giovani da altri paesi

### Conseguenze principali

- Diminuzione della popolazione giovane
- Aumento di quella anziana
- Riduzione della forza lavoro potenziale
- Riduzione della popolazione in età riproduttiva
- Aumento del tasso di dipendenza anziani
- Riduzione del peso elettorale delle nuove generazioni
- Minor capacità di generare ricchezza e sviluppo
- Minore sostenibilità del sistema paese

### Paesi virtuosi



- **Degiovanimento qualitativo:** minori opportunità di investimento per lo sviluppo dei giovani con conseguente indebolimento del loro potenziale rischio di emigrazione

- Aumento del tasso di dipendenza anziani e conseguente aumento delle spese pensionistiche e sanitarie con meno risorse disponibili per investire nella crescita dei giovani e nello sviluppo del paese
- Difficoltà di accesso al mercato del lavoro e di crescita al suo interno

- Minore spinta innovativa dai giovani e maggiore emigrazione giovanile
- Permanenza nella famiglia di origine in età adulta
- Tasso di fertilità più basso
- Minor capacità di generare ricchezza e sviluppo
- Minore sostenibilità del sistema paese



3 Paesi con tasso di fecondità più elevato.

## Educazione (istruzione e formazione)

### Criticità principali

- **Legami deboli tra sistema scolastico e mercato del lavoro**

### Cause principali

- Centralizzazione organizzativa
- Istruzione per lo più accademica
- Percorsi di orientamento professionale scarsi o inefficaci
- Bassa specificità professionale
- Pochi programmi basati sull'alternanza scuola-lavoro
- Poca differenziazione dell'istruzione superiore
- Bassa partecipazione scolastica degli adulti

### Conseguenze principali

- Demotivazione dei giovani
- Rischio di abbandono scolastico
- Rischio di diventare NEET
- Lungo periodo di transizione tra scuola e mondo del lavoro
- Disallineamento tra competenze richieste e possedute
- Disoccupazione di lunga durata

### Paesi virtuosi



## NEET

### Criticità principali

- **Allontanamento dei giovani dall'istruzione, dalla formazione, e dal mercato del lavoro.** Fenomeno preoccupante quando diventa strutturale (lungo periodo, malattia-invalidità, allontanamento permanente per carichi familiari o per scoraggiamento)



### Cause principali

- Contesto socioeconomico della famiglia
- Vivere in contesti familiari abitativi poveri
- Avere origini straniere o passato migratorio
- Basso capitale sociale o culturale
- Biografie scolastiche
- Mancanza di specificità professionale nel sistema educativo
- Mancanza di orientamento dei giovani
- Abbandono scolastico precoce
- Mancanza di competenze
- Gestione dei carichi di cura sbilanciata può portare le donne all'inattività
- Lavoro nero
- Politiche attive del mercato del lavoro deboli
- Politiche familiari deboli

### Conseguenze principali

- Scoraggiamento, disaffezione al lavoro e perdita di identità
- Rischio di povertà
- Esclusione sociale ed emarginazione
- Inattività a lungo termine
- Malattie mentali e fisiche
- Aumento del disallineamento tra competenze richieste e possedute
- Rischio di carriera criminale

### Paesi virtuosi



## Mercato del lavoro

### Criticità principali

- **Lavoro nero**
- **Alto tasso di disoccupazione**
- **Alto tasso di inattività**
- **Povertà lavorativa**
- **Dualismo insider e outsider**
- **Bassa stabilizzazione dei contratti a termine**
- **Disuguaglianza di genere**

### Cause principali

- Limitato sviluppo economico e bassa produttività del paese
- Disallineamento tra competenze richieste e possedute
- Distribuzione sbilanciata dei carichi di cura
- Rigidità dei mercati del lavoro interni
- Bassi tassi di conversione
- Uso improprio del contratto di stage
- Part-time involontario
- Salari bassi
- Bassi investimenti in politiche attive

### Conseguenze principali

- Scoraggiamento, disaffezione sul lavoro e perdita di identità
- Crescita del fenomeno dei NEET "strutturale e problematico"
- Scarsa sicurezza del lavoro, instabilità finanziaria e abitativa, povertà giovanile e familiare
- Rinvio delle scelte di vita (uscita dalla famiglia, età del primo figlio, genitorialità)
- Impatti negativi sulla produttività in presenza di un mercato eccessivamente rigido
- Rigidità del mercato riduce la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato
- Insostenibilità sociale (costi di sicurezza sociale e di prevenzione e reinserimento di giovani inattivi e disoccupati)

### Paesi virtuosi



# Analisi socio-demografica

A cura di Alessandro Rosina, Professore ordinario di Demografia e Statistica sociale presso l'Università Cattolica di Milano

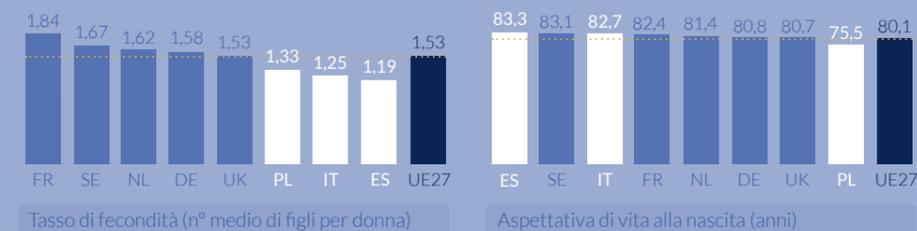
Come mostrato nella sintesi sopra riportata a livello demografico **la riduzione sistemica della popolazione giovanile (spirale di degiovanimento) rappresenta la principale criticità**. Questo fenomeno può essere analizzato sia quantitativamente che qualitativamente. Quantitativamente, si riferisce ad un declino demografico dei giovani accompagnato da un aumento simultaneo della popolazione anziana, che ricopre così un ruolo sempre più preponderante nella società, con conseguente aumento della spesa sociale a loro destinata. L'aumento delle spese per gli anziani tende ad avere come effetto **una riduzione delle risorse disponibili per gli investimenti destinati ai giovani** in termini di ricerca e sviluppo, formazione e politiche attive del lavoro, strumenti necessari per sostenerli; guidare e formare i giovani nella realizzazione dei loro progetti di vita. In altre parole, il rischio è che al calo quantitativo corrisponda anche **una perdita generalizzata di peso e di rilevanza delle nuove generazioni** (crescita sociale qualitativa). La limitatezza delle opportunità per i giovani, causata da **uno squilibrio generazionale**, incoraggia, a prescindere dal livello di studio, **l'emigrazione dei giovani** verso paesi che offrono maggiori opportunità di lavoro e di crescita personale. Questo processo di migrazione a sua volta crea una spirale negativa, in cui **la scarsa presenza di**

**giovani riduce le possibilità di sviluppo del territorio**, ritardando per coloro che rimangono l'ingresso nel mercato del lavoro e, di conseguenza, l'uscita dalla famiglia di origine e la creazione di nuove famiglie. Il processo di degiovanimento, particolarmente marcato in Italia, Spagna e Polonia, genera **preoccupanti problemi di "sostenibilità" sia a livello sociale che economico** e porta le generazioni future ad avere un ruolo via via più debole rispetto alle generazioni attuali.

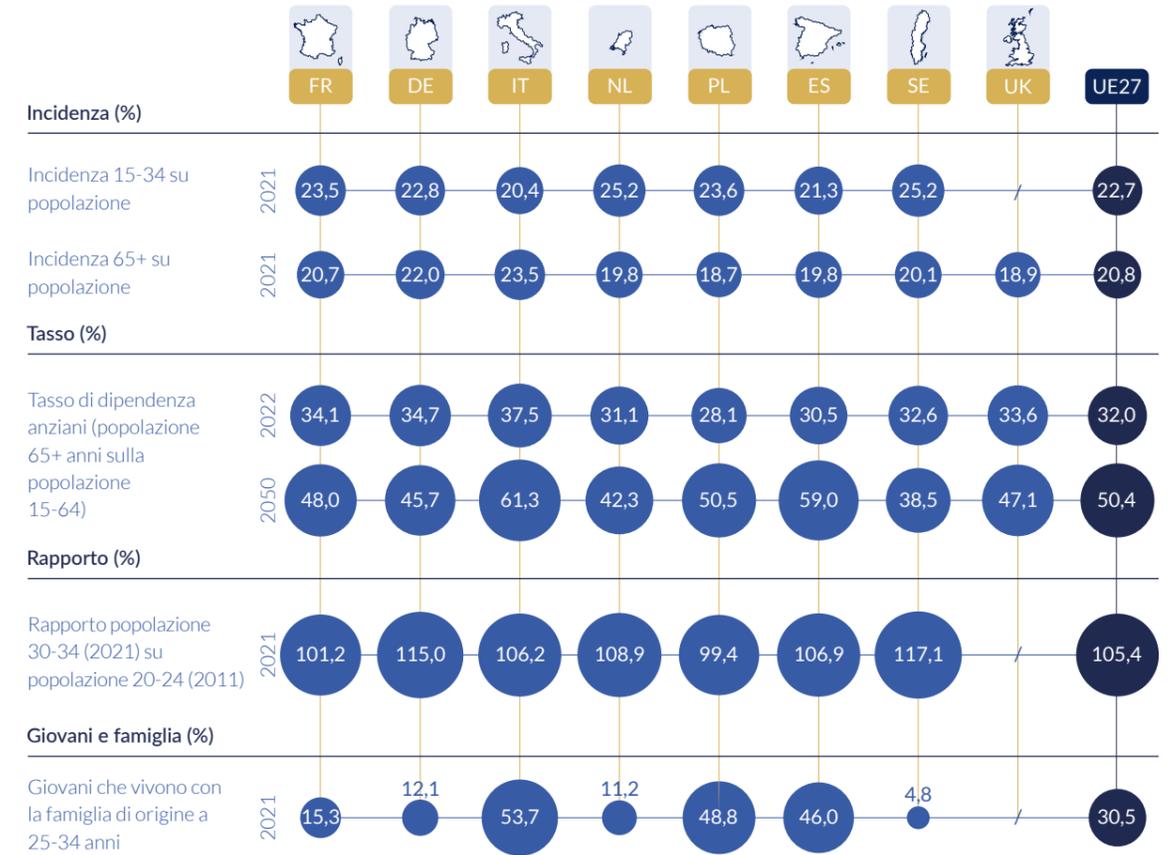
Non tutti i paesi segnalano una situazione così critica, il modello svedese è un interessante caso di studio positivo. Ancora oggi in questo paese il numero assoluto di persone nella forza lavoro non diminuisce, anzi, si è rafforzato e si stima che il tasso di dipendenza degli anziani nel 2050 in Svezia sarà almeno del 20-30% inferiore a quello in Italia o Spagna. Questo risultato è la combinazione di un tasso di fecondità non sceso troppo sotto i due figli per donna e un flusso migratorio che ha rafforzato le coorti di persone in età lavorativa. Inoltre, la Svezia, anche se ha una longevità simile a quella dell'Italia e della Spagna, investe nella valorizzazione del capitale umano e nel facilitare la ricerca di autonomia dei suoi giovani anche riducendo le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro riuscendo così a mantenere in termini assoluti la stabilità della

## Il processo di degiovanimento è particolarmente marcato in Italia, Spagna e Polonia

Fonti: Eurostat, OECD, WordBank, Statista 2021



## PRINCIPALI INDICATORI IN AMBITO DEMOGRAFICO CHE IMPATTANO SULLA CONDIZIONE DEI GIOVANI



Fonti: Eurostat, OECD, WordBank, Statista  
\*/" Dato mancante

forza lavoro. Altrettanto interessante è il caso della Germania all'interno dei paesi oggetto del presente studio: si tratta di un esempio positivo di evoluzione da una situazione critica (come nei paesi mediterranei e in Polonia) a una situazione virtuosa (come in Svezia). Fino al 2005/06, la Germania si trovava con una natalità su livelli molto bassi e conseguente processi di accentuato degiovanimento quantitativo, questo ha indotto il governo tedesco a cambiare paradigma nelle politiche familiari e ad attuare politiche di immigrazione basate sul modello svedese, incoraggiando, da un lato, la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro e, dall'altro, l'integrazione degli stranieri. L'approccio sistemico ha generato impatti positivi sulla forza lavoro, sull'aumento del numero di donne in età riproduttiva, sulla formazione di nuove famiglie da parte degli immigrati e sull'aumento del tasso di natalità del paese (portando il tasso di fertilità tedesco sopra la media europea) sollevando, tuttavia,

problematiche di integrazione e inclusione. Il caso tedesco "dimostra" che è possibile **invertire per invertire la spirale di degiovanimento attraverso un mix di interventi e strumenti a favore della transizione scuola-lavoro e dell'autonomia abitativa dei giovani in combinazione con incentivi economici per le famiglie a sostegno della nascita dal secondo figlio in su, estensione dei servizi di assistenza all'infanzia o di assistenza per i non autosufficienti, più strumenti per la paternità e il sostegno delle soluzioni di welfare aziendale**. Nei paesi mediterranei e in Polonia è importante e urgente lavorare in modo sistemico su queste leve e rafforzare il congedo di paternità poiché quando i carichi di cura sono bilanciati nella coppia c'è una minore disuguaglianza di genere, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una ripresa dei tassi di fecondità.

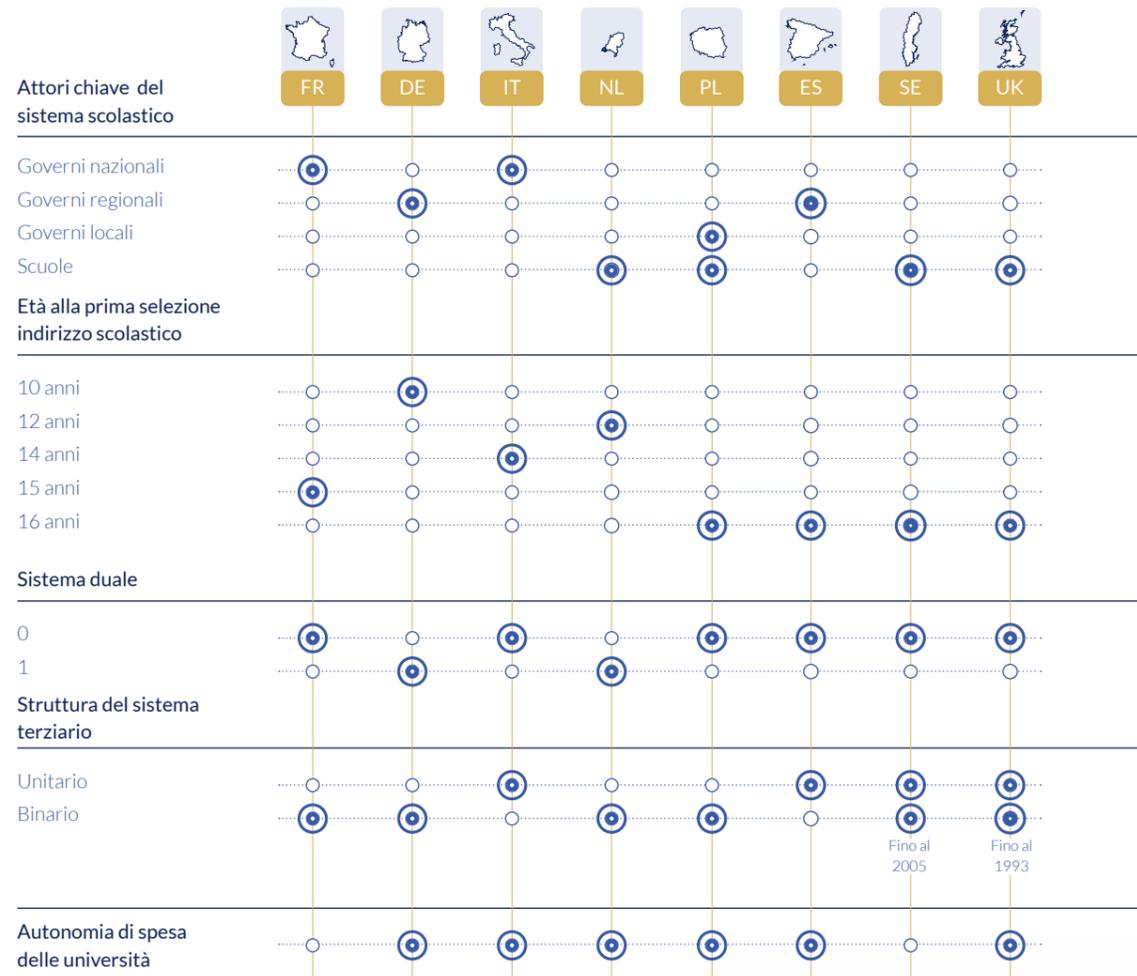
# La transizione scuola-lavoro

A cura di Gabriele Ballarino, Professore ordinario di Sociologia Economica presso l'Università degli Studi di Milano

In ambito educativo (istruzione e formazione) la criticità più rilevante è rappresentata dalla debolezza dei legami tra sistemi scolastici e mercato del lavoro. La "distanza" tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro può demotivare i giovani rispetto all'utilità degli studi e rendere difficili le scelte per il loro futuro, portandoli così ad allontanarsi dai percorsi educativi (abbandono scolastico precoce o alto

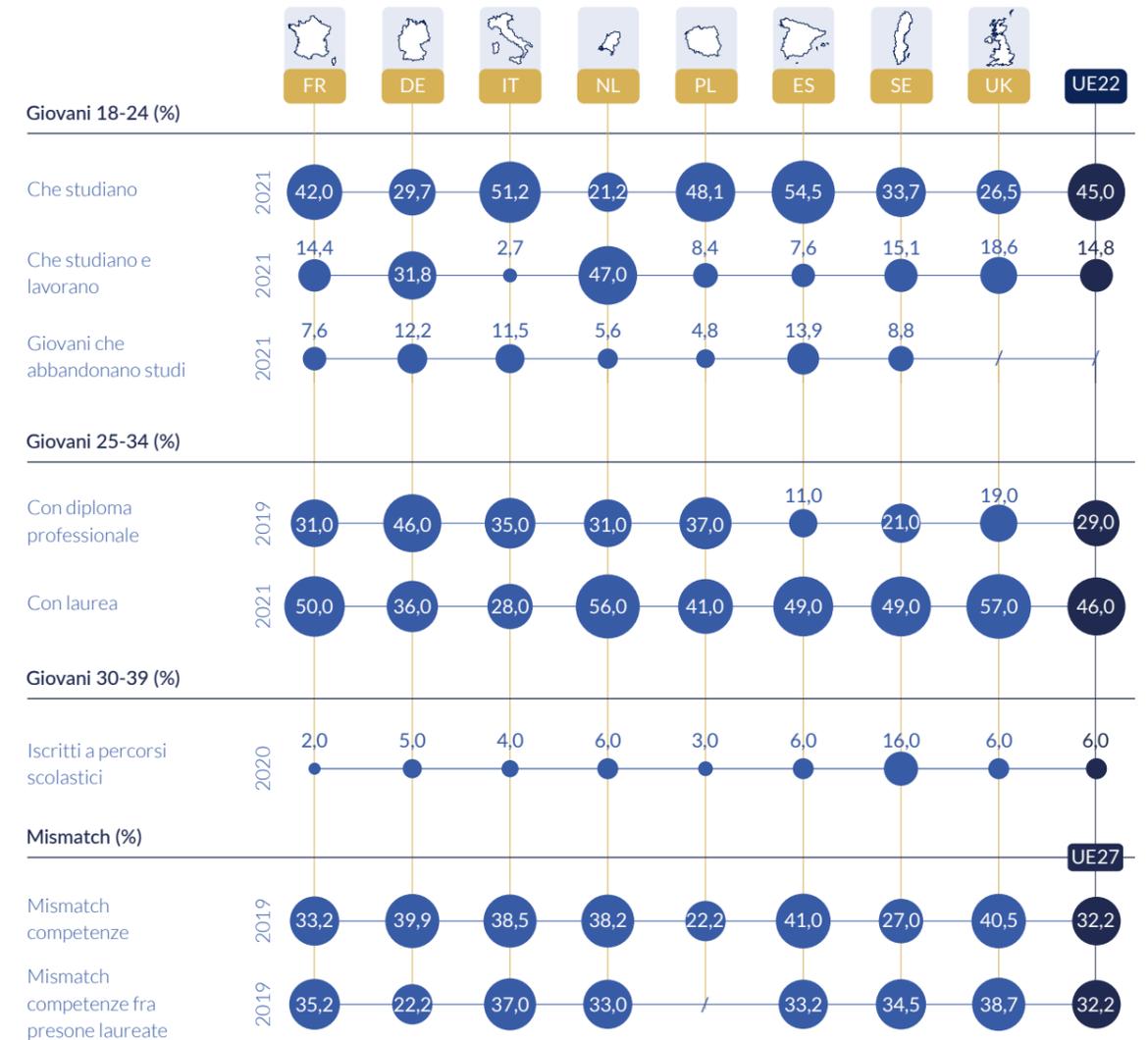
rischio di abbandono). Allo stesso tempo, questa distanza può favorire il disallineamento delle competenze rendendo ancor più difficile per i giovani l'ingresso nel mondo del lavoro. Può anche influenzare negativamente i processi di sviluppo dell'identità allontanando i giovani dai percorsi di studio e di lavoro generando e rafforzando il fenomeno dei NEET.

## PRINCIPALI INDICATORI IN AMBITO EDUCATIVO CHE IMPATTANO SULLA CONDIZIONE DEI GIOVANI



Fonti: Eurostat, OECD e studi diversi autori

## PRINCIPALI DATI CONNESSI AL SISTEMA EDUCATIVO



Fonti: Eurostat, OECD  
\*/" Dato mancante

Per ridurre la distanza tra scuola e lavoro e combattere il fenomeno dei NEET, è importante intervenire a favore del decentramento del sistema scolastico, della specificità professionale dei sistemi educativi e della differenziazione dell'istruzione superiore. Un sistema educativo decentralizzato, come quello olandese o svedese, promuove il confronto e la contaminazione con le aziende e sostiene l'innovazione dei programmi rendendo più facile e veloce la loro modifica in base ai cambiamenti del contesto e del mercato del lavoro. Non sorprende quindi che nei paesi con un maggiore grado di decentramento vi sia anche un più alto tasso di occupazione e una minore presenza dei NEET. Anche gli investimenti nella quantità di formazione (stratificazione verticale) e nel tipo/qualità di formazione (stratificazione orizzontale) sono fortemente legati ai dati occupazionali. Vi è un'associazione positiva tra gli investimenti nell'istruzione terziaria, la riduzione del fenomeno dei NEET e l'aumento dell'occupazione giovanile. Regno Unito, Svezia e Paesi Bassi

sono i paesi di riferimento in termini di stratificazione. Tuttavia, **per ottenere effetti positivi, gli investimenti nella formazione devono essere indirizzati verso quei campi di studio che sono più legati al mondo del lavoro** (es. percorsi universitari STEM, medicina) **e alla differenziazione dell'istruzione terziaria**, organizzando percorsi tecnici (non accademici) che forniscano competenze immediatamente spendibili e si **avvalgano del coinvolgimento diretto delle aziende nella progettazione di corsi e materie** (es. Hochschulen tedesca e Hogescholen olandese)<sup>4</sup>. La Germania e i Paesi Bassi sono i paesi di riferimento per quanto riguarda la formazione professionale: in questi paesi, caratterizzati dall'esistenza di un sistema duale, non esistono fenomeni di stratificazione sociale e le disuguaglianze sono meno marcate rispetto a paesi come Italia, Spagna o Regno Unito. In Germania l'apprendistato è di "massa" (coinvolge la metà di ogni coorte di giovani) e collega perfettamente il mondo del lavoro con quello della scuola che conduce, al termine del

percorso educativo di base, ad un rapporto di lavoro basato sulla libera scelta delle imprese di assumere i giovani apprendisti. Un argomento certamente delicato quando si studia il modello duale tedesco o olandese, riguarda l'età in cui gli alunni scelgono i loro percorsi scolastici (10-12 anni) e i metodi attraverso i quali viene fatta la scelta (sulla base dei risultati scolastici e delle valutazioni degli insegnanti, viene rilasciato un consiglio di orientamento scolastico "vincolante"). Per quanto riguarda la specificità professionale, anche la Svezia può essere presa come esempio. Infatti, sebbene il paese non disponga di un sistema duale, si avvale di un sistema di formazione per adulti ad alto orientamento professionale che consente ai lavoratori, attraverso un sistema assistenziale, di prendere congedi lavorativi per seguire corsi in grado di aumentare le loro competenze e, di conseguenza, le loro opportunità di carriera. Pertanto, **in Svezia l'educazione degli adulti funge da sostituto funzionale di un sistema professionale.**

<sup>4</sup> Gli ITS rappresentano il tentativo italiano di introdurre questo tipo di percorso di alta formazione nel paese.

Per combattere il fenomeno dei NEET è importante intervenire sul decentramento del sistema scolastico, la specificità professionale dei sistemi educativi e la differenziazione dell'istruzione superiore.



# Il fenomeno NEET

A cura di Rossella Riccò, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

<sup>5</sup> Tra le caratteristiche individuali più impattanti vale la pena menzionare: background socio-economico della famiglia, vivere in contesti familiari "poveri", avere un passato migratorio, possedere un limitato capitale sociale e culturale, presentare un percorso scolastico problematico o un profondo disallineamento delle competenze. Invece, tra i macro fattori, sottolineiamo la specificità del sistema professionale, le condizioni del mercato del lavoro, le politiche attive del mercato del lavoro, le politiche familiari.

<sup>6</sup> Vengono ricompresi in questo cluster, i NEET di lungo periodo, gli scoraggiati e i giovani incapaci di lavorare a causa di malattie (riferimento categorizzazione fatta da Eurostat 2016).

Un'attenzione particolare nella connessione fra mondo dello studio e quello del lavoro merita di essere dedicata al fenomeno dei NEET, quei giovani che non studiano, non lavorano e non sono in nessun percorso formativo. L'ingresso in questa condizione può portare i giovani all'esclusione sociale, allo scoraggiamento, alla disaffezione al lavoro e alla perdita di identità, generando effetti negativi a livello psico-fisico. Quando questa condizione persiste per lungo tempo, aumentano fortemente anche i rischi di povertà giovanile, emarginazione, disallineamento di competenze e ingresso in percorsi di illegalità e criminalità. I fattori che concorrono ad aumentare la probabilità di entrare nella condizione problematica di NEET sono molteplici, alcuni più legati alle caratteristiche individuali, altri a macro-fattori<sup>5</sup>.

**La probabilità di essere NEET aumenta all'aumentare dell'età, è più pronunciata per le donne e per le persone straniere, mentre tende a diminuire all'aumentare del livello di istruzione. Inoltre, i diplomati in scuole professionali hanno meno probabilità di diventare NEET di lungo periodo.** Spesso i NEET sono trattati come un gruppo omogeneo di giovani, ma non lo sono affatto. Risulta particolarmente importante distinguere tra chi vorrebbe lavorare e chi no (nei paesi analizzati, i NEET 15-34 che desiderano lavorare superano quelli che non vorrebbero, con l'unica eccezione della Polonia; tra i NEET che non vogliono lavorare, prevalgono le donne probabilmente a causa dei carichi di cura cui sono chiamate a far fronte) e fra NEET a breve termine, problematici<sup>6</sup> o in questa condizione a causa di vincoli familiari.

## PRINCIPALI DATI RELATIVI AI NEET

	FR	DE	IT	NL	PL	ES	SE	UK	UE27
<b>Genere e nazionalità NEET 15-34 (%)</b>									
Totale	12,8	10,0	20,8	5,4	11,7	13,9	5,8	11,7	12,8
Maschi	11,7	7,4	17,1	4,4	8,0	12,7	5,2	8,9	10,4
Femmine	13,9	12,7	24,7	6,4	15,5	15,1	6,4	14,6	15,4
Stranieri	25,1	20,9	30,9	8,6	15,7	24,5	11,0	13,5	21,6
<b>Educazione NEET 15-34 (%)</b>									
Fino alla secondaria inferiore (livelli 0-2)	16,7	14,8	23,9	7,5	11,5	20,0	7,2	20,7	17,0
Secondaria di secondo grado e post secondaria ma non terziaria (livelli 3 e 4)	14,3	8,5	21,5	5,0	14,2	11,5	6,7	11,0	13,1
Terziaria (livelli 5-8)	8,2	5,7	13,0	4,1	6,7	9,3	3,4	7,4	7,9
<b>Tasso (%)</b>									
Tasso di NEET 30-34	15,3	13,2	25,7	8,7	13,4	17,2	6,2	12,6	15,7

Fonte: Eurostat

Esiste un'associazione diretta fra il fenomeno dei NEET e l'organizzazione del sistema formativo: i paesi caratterizzati da **decentralizzazione, sistema duale o alta vocazione professionale e alta stratificazione sono quelli con valori più bassi di NEET**. All'interno dei paesi analizzati, i Paesi Bassi e la Svezia sono quelli che presentano l'incidenza di NEET più bassa mentre al contrario Italia e Spagna ottengono i risultati peggiori sia in termini quantitativi che qualitativi.

I paesi più virtuosi combinano fra loro soluzioni a carattere sia preventivo che di reinserimento. Le politiche preventive si concentrano principalmente sugli incentivi economici (es. sovvenzioni per sostenere i giovani più vulnerabili attraverso soluzioni personalizzate, sovvenzioni alle scuole per rafforzare l'orientamento professionale e i percorsi professionali e per migliorare i servizi per individuare i segnali di disaffezione in modo da evitare di perdere i giovani) e l'introduzione di curricula scolastici differenziati, aumentando anche l'istruzione tecnico-professionale che coinvolge le imprese locali e i datori di lavoro. Per combattere l'abbandono scolastico precoce, tra le altre cose, i Paesi Bassi hanno investito in un piano che assicura il monitoraggio delle traiettorie educative dei giovani attraverso un sistema di monitoraggio basato sull'adozione di un codice di registrazione unico che permette di tracciare ogni alunno nel sistema educativo e di identificare gli studenti "a rischio" per fornire loro servizi di orientamento personalizzati ed efficaci.

Le politiche di reinserimento comprendono invece l'introduzione di programmi pre-

professionali per i giovani che abbandonano la scuola e per gli alunni a rischio di abbandono scolastico, il rafforzamento e il sostegno all'orientamento, l'introduzione di un efficace sistema di profilazione e di monitoraggio per fornire ai NEET soluzioni differenziate in base alle loro caratteristiche, un regime di sovvenzioni per il recupero e il sostegno dei programmi di reinserimento dei giovani nell'istruzione o nel lavoro, incentivi alle imprese per stimolare la domanda dei giovani, il rafforzamento delle politiche attive per il lavoro e delle politiche familiari. In Svezia i NEET sono i principali destinatari delle politiche giovanili. Tali politiche si concentrano sulla prevenzione dei rischi, dando priorità alla creazione di attività di apprendimento informale costruite insieme ai diversi attori delle comunità locali. Le attività di apprendimento informale sono generalmente adattate per coinvolgere i giovani con scarsi risultati scolastici e sostenerli nell'acquisizione di competenze che possono aumentare le loro opportunità occupazionali future. Anche i centri ricreativi "aperti", luoghi gestiti in collaborazione da scuole e comunità locali in cui i giovani possono ricevere sostegno per trovare la loro strada nella società e nel mercato del lavoro, contribuiscono alla prevenzione del fenomeno dei NEET. La Svezia ha poi introdotto specifici contratti di formazione e di tirocinio; ha sostenuto la firma di accordi di inserimento professionale<sup>7</sup>; ha esteso la possibilità di stipulare accordi di inserimento professionale anche per i giovani tra i 20 e i 24 anni che riprendono l'istruzione secondaria superiore; ha ampliato la possibilità di realizzare corsi di motivazione allo studio nelle scuole popolari<sup>8</sup>.

7 Gli accordi prevedono sussidi salariali, sostegni al supervisore e supporti finanziari per realizzare campagne speciali di informazione relative a contratti di inserimento per lavori professionali e lavori per gli studenti.

8 Le scuole popolari vengono solitamente gestite da organizzazioni non-profit e offrono un approccio di istruzione più "flessibile" e personalizzato.



Italia e Spagna sono i paesi dove prevalgono NEET di lungo periodo

Fonte: Eurostat

# Analisi del mercato del lavoro e del welfare occupazionale

A cura di Francesco Seghezzi, Presidente di Fondazione ADAPT, e Francesco Giubileo, Dottore di ricerca in Sociologia del lavoro

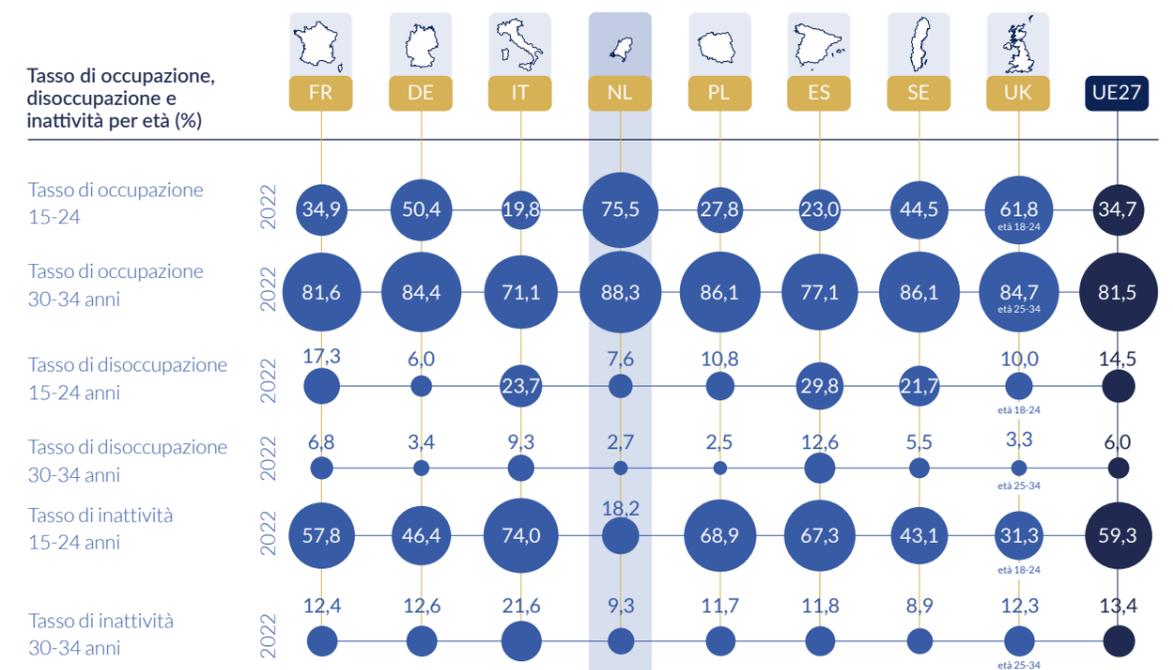
Arrivando quindi al cuore dello studio, in ambito di mercato del lavoro sono state evidenziate sette criticità: lavoro nero (irregolare), alti tassi di disoccupazione e inattività, povertà lavorativa, dualismo insider-outsider, bassa stabilizzazione dei contratti a termine e disuguaglianze di genere.

Tutte queste condizioni scoraggiano i giovani e possono produrre disaffezione verso il lavoro e perdita di autostima e indebolimento dell'identità personale e professionale, che a loro volta possono portare al rinvio di importanti scelte di vita (uscita dalla famiglia, creazione di una famiglia, genitorialità) e favorire l'ingresso nella condizione di NEET.

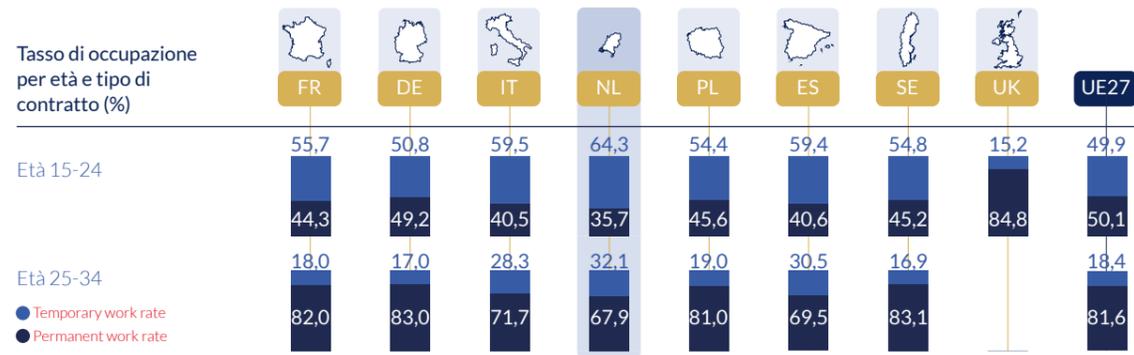
Pur avendo assistito nel post pandemia a una sensibile ripresa occupazionale guidata da un marcato incremento della domanda di lavoro, in paesi come Italia e Spagna, tutte queste criticità sono presenti e si combinano fra loro generando serie preoccupazioni rispetto alla condizione giovanile e alla sostenibilità socio-economica del paese nel suo complesso. Certamente in questi paesi i dati di NEET, inattività e disoccupazione devono essere analizzati tenendo conto dell'elevato peso del lavoro sommerso, espressione della limitata fiducia che hanno i cittadini nei confronti di istituzioni e di sistemi di tassazione con costi elevati che alimentano dei sistemi di welfare state inefficaci<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Coletto, D., Fracasso, A., Vittucci Marzetti, G., (2018). Informal Economy and Extractive Institutions. Review of Economics and Institutions, 9(1), Article 2. doi: 10.5202/rei.v9i1.240 Retrieved from <https://rei.uning.it/rei/article/view/240>

## PRINCIPALI DATI CONNESSI ALLA PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO

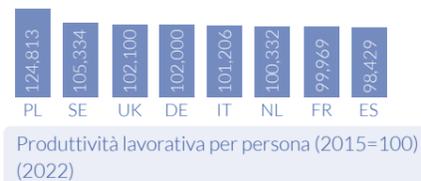
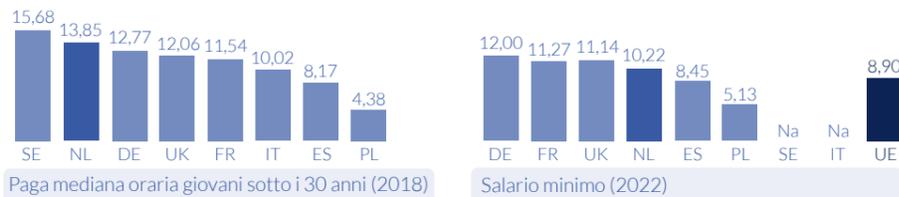
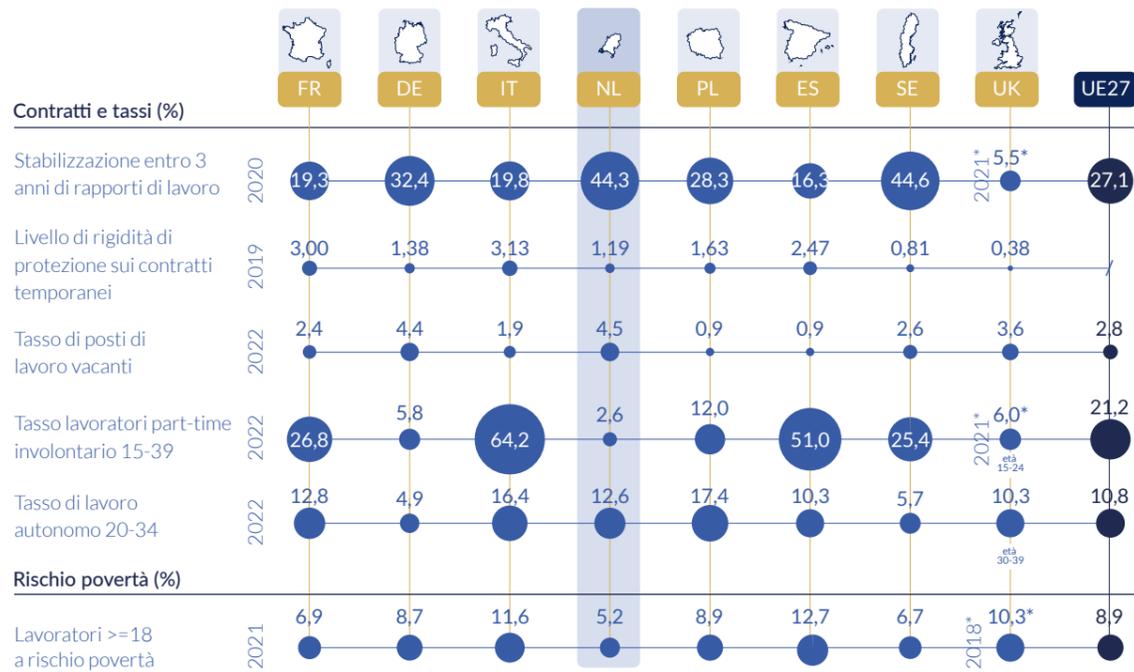


Fonte: Eurostat 2023



Fonte: Eurostat 2023  
No data for UK

ALTRE DIMENSIONI RILEVANTI CONNESSE AL MERCATO DEL LAVORO GENERALI E SPECIFICHE PER I GIOVANI



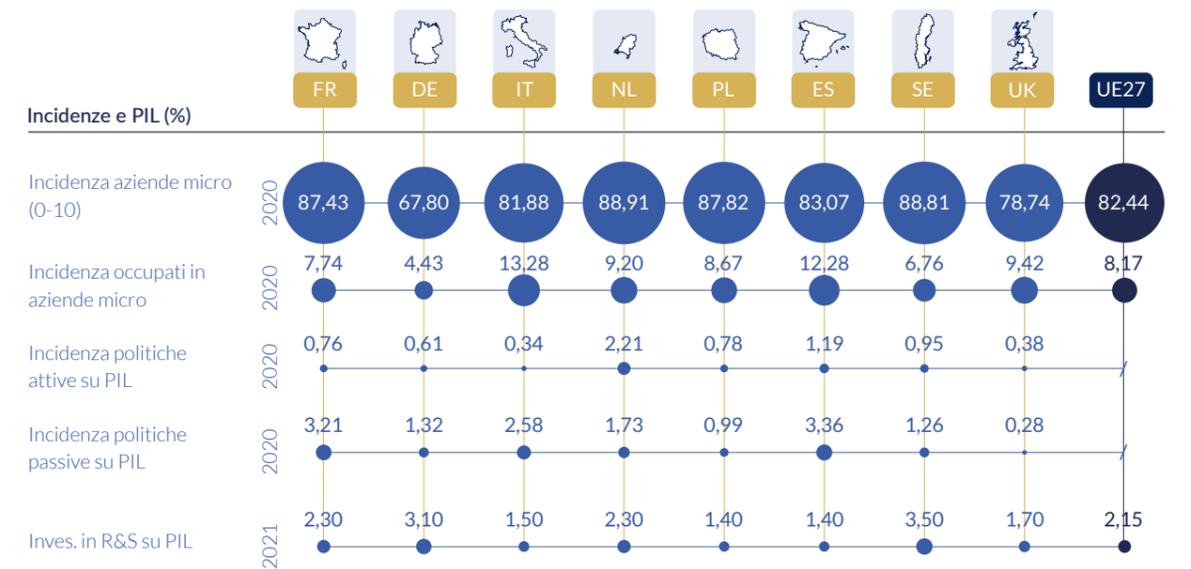
Fonte: Eurostat, OECD  
\* "Dato mancante"  
"Na" Non applicabile



In generale, i Paesi Bassi sono il paese con il più alto tasso di occupazione giovanile e i più bassi tassi di disoccupazione giovanile, inattività giovanile, NEET e rischio di povertà lavorativa. L'occupazione nei Paesi Bassi è caratterizzata da un elevato grado di flessibilità. Infatti, è il paese con la più alta percentuale di contratti a tempo determinato (ma, a differenza di altri paesi, in oltre il 44% dei casi si trasformano in contratti a tempo indeterminato entro tre anni riducendo così le esternalità negative di questo tipo di contratto), contratti di lavoro somministrato temporaneo e contratti a tempo parziale volontari (e la più bassa incidenza di part-time involontario).

Allo stesso tempo, i giovani olandesi sono tra coloro che ricevono il più alto salario orario (valore mediano). **Ciò che sembra più efficace** nel favorire l'occupazione nei Paesi Bassi e nel rimuovere i giovani dall'inattività e dalla disoccupazione, **è operare in un mercato del lavoro "regolare"** (basso livello di lavoro non dichiarato); **"dinamico e aperto"** (il tasso di posti vacanti è il più alto fra i paesi inclusi nello studio e le transizioni di lavoro non sono viste come un problema poiché è possibile fare carriera anche attraverso contratti a tempo determinato e questi contratti nel tempo vengono in gran parte stabilizzati); **"attento allo sviluppo e al benessere delle persone"**

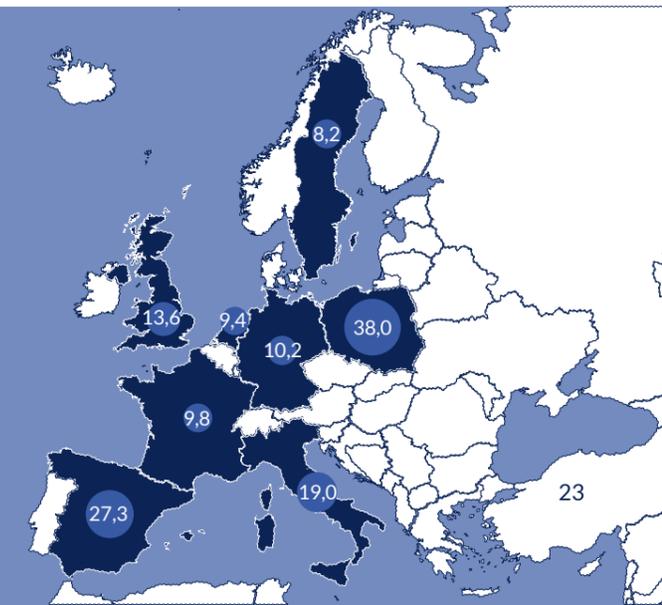
ELEMENTI DI CONTESTO CHE IMPATTANO SULL'OCCUPAZIONE



Fonte: OECD, Eurostat, ILO  
\* "Dato mancante"

Polonia, Spagna e Italia sono i paesi dove l'incidenza del lavoro nero sull'occupazione totale è tra le più rilevanti

Fonte: OECD, Eurostat, ILO



(lavoro a tempo parziale come scelta individuale, soluzione di equilibrio tra lavoro e vita privata, accettato e valutato positivamente da persone e organizzazioni impattando così favorevolmente sulla riduzione delle disparità di genere; mercato del lavoro co-progettato da sindacati e datori di lavoro; investimenti nel welfare e nello sviluppo di competenze per tutti i lavoratori indipendentemente dal loro contratto o livello; sostegno economico e accompagnamento all'inserimento per coloro che non sono ancora entrati nel mercato del lavoro; forte attenzione alle persone più fragili, forti investimenti in politiche attive del lavoro). Un mercato del lavoro "reddizio" (lo stipendio medio olandese è quasi tre volte quello della Polonia e supera del 30% quello italiano e spagnolo; l'assunzione di giovani è resa vantaggiosa per le imprese); "in dialogo con il sistema educativo" (sistema scolastico decentralizzato con un forte peso della formazione professionale e dell'alternanza scuola-lavoro); "orientato a promuovere l'autonomia" (politiche abitative, sostegno economico per favorire l'indipendenza del giovane dalla famiglia di origine). Il caso olandese (benchmark di applicazione di flexicurity) fornisce indicazioni interessanti per identificare le **condizioni che rendono sostenibile la flessibilità del lavoro: regolarità, dinamismo, sostegno allo sviluppo personale e professionale, benessere e autonomia, redditività, dialogo con il sistema di formazione e orientamento.**



Fonti: OECD, Eurostat, ILO



## Il ruolo delle agenzie per il lavoro

A cura di Rossella Riccò, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

In questo scenario, attraverso i loro molteplici servizi e la professionalità e la passione delle proprie persone, le **agenzie per il lavoro** stanno assumendo un ruolo sempre più importante nel sostenere l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro ed evitare il fenomeno dei NEET. Un ruolo che non è solo quello di **efficaci intermediari nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro**, come era in passato, ma anche, e sempre di più, di **esperti del mercato del lavoro, progettisti di nuove soluzioni di sviluppo di lavoro sostenibile, partner nella gestione dello sviluppo professionale delle persone e attivatori dell'occupabilità** delle persone attraverso lo sviluppo e il potenziamento continuo di competenze personali e professionali in linea con i bisogni attuali e futuri del mondo del lavoro. Questo nuovo ruolo delle agenzie per il lavoro, in alcuni paesi, pare essere ancora limitatamente conosciuto, e riconosciuto, soprattutto a livello istituzionale e individuale (fra i giovani)

richiedendo alle aziende del settore di continuare ad investire nel mostrare, attraverso dati puntuali, i risultati occupazionali prodotti, il fatto che la **somministrazione sia una forma di "flessibilità sostenibile" capace di aprire per i giovani l'accesso al mercato del lavoro in attività professionali interessanti generando nel tempo** per loro conseguenze positive (**maggiori probabilità di rimanere occupati e di ottenere contratti a tempo indeterminato**) e il contributo fornito dalle agenzie per il lavoro alla definizione di efficaci **soluzioni per il superamento di alcune importanti criticità** quali, in particolare, il lavoro nero, il disallineamento fra le competenze cercate dalle aziende e quelle disponibili, la distanza fra sistemi scolastici e mondo del lavoro, NEET e alto tasso di inattività, efficace sostegno nelle transizioni occupazionali, disuguaglianze di genere, carenza di candidati, "degirovanimento" quantitativo e qualitativo.

### Criticità principali

#### Lavoro nero

Contributo delle agenzie per il lavoro al superamento della criticità evidenziata

- Ridurre la rigidità del mercato fornendo soluzioni di "Flessibilità sostenibile" sia per le aziende che per le persone.

#### Skill mismatch

- Favorire l'identificazione delle traiettorie evolutive in termini di contesto, mercato del lavoro, professioni, competenze;
- Promuovere l'adozione dell'approccio del life-long learning;
- Fornire corsi professionali in linea con l'evoluzione del mercato;
- Sostenere lo sviluppo di percorsi professionali nell'istruzione terziaria, rafforzando l'educazione degli adulti.

#### Distanza fra sistema scolastico e mercato del lavoro

- Promuovere l'istruzione professionale e tecnica coinvolgendo le imprese locali, sviluppando attività di orientamento efficaci per giovani e insegnanti, fornendo dati e informazioni affidabili su competenze, professioni, mercato del lavoro e loro evoluzione;
- Favorire la conoscenza e la collaborazione tra scuole e imprese per creare insieme percorsi formativi maggiormente allineati con gli attuali e futuri sviluppi del mercato;
- Impegnarsi nella promozione e nell'adozione di percorsi di apprendistato e in programmi che consentano ai giovani di fare esperienze lavorative di valore.

## Criticità principali

## NEET e alto tasso di inattività

## Transizioni occupazionali

## Disparità di genere

## Mancanza di personale

## Degiovanimento quantitativo

## Degiovanimento qualitativo

## Contributo delle Agenzie per il lavoro al superamento della criticità evidenziata

- Creare in sinergia con stakeholder specializzati dei percorsi integrati di orientamento professionale, servizi di consulenza, formazione personale e professionale, gestione inclusiva per riportare in percorsi di studio o di lavoro i NEET (intercettare, attivare, abilitare, formare e riqualificare i NEET, sostenere il loro ingresso o re-ingresso nel lavoro).

- Attraverso il lavoro somministrato a tempo determinato le persone vengono accompagnate nel realizzare più veloci ed efficaci transizioni di lavoro;
- Allo stesso tempo, il crescente ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato (in staff leasing o con missioni a termine)<sup>10</sup>, accresce la persistenza nel mercato del lavoro, le durate contrattuali e la continuità dei percorsi lavorativi.

- Costruire soluzioni ad hoc per sostenere l'occupazione di donne e madri;
- Creare campagne informative per promuovere sia il superamento di "falsi miti" legati alle professioni sia role model;
- Finanziare ricerche per trovare soluzioni efficaci in grado di sostenere il superamento delle disparità di genere;
- Promuovere e sostenere l'adozione di un approccio di diversity, inclusion and equity nelle aziende.

- Realizzare interventi mirati per orientare, formare e portare al lavoro persone che restano fuori dal mercato (giovani, donne, over 50, immigrati, persone con disabilità o con esperienze carcerarie passate, NEET, persone in situazione di povertà sociale) prestando attenzione alla loro inclusione anche lavorando con le aziende clienti e altri partner specializzati.

- Creare interventi per favorire l'assunzione di giovani stranieri investendo nella realizzazione di percorsi curati di loro inclusione.

- Sviluppare il capitale umano dei giovani attraverso percorsi di formazione, qualificazione e riqualificazione coinvolgenti;
- Creare network fra i giovani per portarli a costruire insieme il futuro del lavoro e delle professioni;
- Contribuire con istituzioni, territori e attori sociali a trovare nuove soluzioni per rafforzare l'autonomia dei giovani (economica, abitativa e accesso al credito) e per evitare che lasciano il paese.

<sup>10</sup> Il rapporto di lavoro somministrato a tempo indeterminato vede il lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato da parte dell'agenzia per il lavoro e inviato in missione a tempo indefinito presso un'azienda cliente (staff leasing) o impiegato temporaneamente presso aziende clienti diverse (con missioni a termine). Alla fine della missione il lavoratore mantiene intatto il suo rapporto di lavoro con l'Agenzia, e viene inserito in un percorso (oggetto di una specifica disciplina da parte del CCNL di settore) finalizzato alla sua pronta ricollocazione.

# Conclusioni

Lo studio realizzato, e qui sintetizzato, presenta almeno tre principali elementi di specificità e valore aggiunto nell'aiutare a superare lo sguardo limitante con cui troppo spesso si analizza il rapporto tra giovani e lavoro: l'approccio integrato su formazione, lavoro e percorso di autonomia, cioè transizione scuola-lavoro in relazione alla transizione nella vita adulta (ruolo attivo delle persone nella società e nel mondo del lavoro), l'analisi comparativa tra paesi principalmente europei con modelli sociali diversi e l'esplicitazione del ruolo che può essere assunto dalle agenzie per il lavoro nel sostenere l'occupazione dei giovani, nel favorire le transizioni di lavoro e nell'evitare il fenomeno dei NEET.

**Trovare risposte efficaci alla questione giovanile è essenziale per dare sostenibilità al mondo del lavoro e contrastare il declino demografico in una prospettiva di lungo periodo.** Sicuramente ciascun paese può essere stimolato ad approfondire cosa

viene concretamente realizzato dai paesi che raggiungono risultati più positivi in termini di capacità occupazionale dei giovani, positiva connessione fra mondo dello studio e del lavoro ed equilibrio generazionale. Oltre a sintetizzare le soluzioni di intervento che risultano più efficaci nel favorire l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro, evitare il fenomeno dei NEET e sostenere il loro ruolo attivo nella società (tabella conclusiva), sottolineiamo come sia importante poter contare a livello centrale su un buon coordinamento tra ministero dell'istruzione, del lavoro e delle politiche sociali per creare azioni di intervento integrate, mentre a livello territoriale su un'ampia collaborazione tra scuole, aziende, istituzioni locali, servizi per l'impiego, agenzie per il lavoro e parti sociali al fine di guardare e agire in modo sistemico su tutta la transizione scuola-lavoro come solida base di un ruolo attivo e qualificato delle nuove generazioni nei processi di sviluppo inclusivo e sostenibile del paese.

## PRINCIPALI ELEMENTI DI SPECIFICITÀ E VALORE AGGIUNTO DELLO STUDIO



**Approccio integrato su formazione, lavoro e percorso di autonomia, cioè transizione scuola-lavoro in relazione alla transizione nella vita adulta.**



**Analisi comparativa tra paesi principalmente europei con modelli sociali diversi.**



**Esplicitazione del ruolo delle agenzie per il lavoro nel sostenere l'occupazione dei giovani, nel favorire le transizioni di lavoro e nell'evitare il fenomeno dei NEET.**

## Demografia

### Problemi principali

○ Degiovanimento quantitativo



○ Degiovanimento qualitativo

### Soluzioni più efficaci

Investimenti significativi e continuativi in:

- **Politiche familiari (congedo di maternità più lungo, ma che non spinga le donne fuori dal mercato del lavoro; sostegno finanziario commisurato al numero di figli; sostegno alla conciliazione vita-lavoro mediante il rafforzamento del congedo di paternità obbligatorio e servizi di assistenza all'infanzia distribuiti su tutto il territorio e a prezzi accessibili o gratuiti)**
- **Immigrazione gestita con attenzione a inclusività e integrazione**
- Misure per **ridurre le disuguaglianze di genere** nel mercato del lavoro
- Politiche per **rafforzamento dei percorsi di autonomia dei giovani** (economica, abitativa e accesso al credito)

### Paesi di riferimento

SE NL FR DE



NL SE DE



## Educazione (istruzione e formazione)

### Problemi principali

○ Legami deboli tra sistema scolastico e mercato del lavoro



### Soluzioni più efficaci

- Creazione o rafforzamento di un **sistema duale** basato sull'**apprendistato**
- Programmi di **formazione professionale creati in sinergia con imprese, datori di lavoro e parti sociali**
- **Gestione decentrata del sistema educativo**, promuovendo innovazione e relazioni con attori economici locali
- **Differenziazione dell'istruzione terziaria** sviluppando percorsi professionalizzanti
- Incentivare il **life-long learning** attraverso l'educazione degli adulti
- Rafforzare le attività di **orientamento condividendo informazioni affidabili e basate su dati concreti** così da sostenere la funzione di crescita umana e culturale che la scuola ha arricchendola della conoscenza rispetto al mondo del lavoro e alle sue evoluzioni

### Paesi di riferimento

DE NL UK SE



## NEET

### Problemi principali

○ **Allontanamento dei giovani dall'istruzione, dalla formazione, e dal mercato del lavoro.** Fenomeno preoccupante quando diventa strutturale (lungo periodo, malattia-invalidità, allontanamento permanente per carichi familiari o per scoraggiamento)



### Soluzioni più efficaci

#### POLITICHE PREVENTIVE

- **Miglioramento dei servizi** per l'educazione e la cura della **prima infanzia**
- **Identificazione precoce** dei **segnali di disingaggio** rispetto alla scuola
- **Aumentare gli investimenti per rendere più efficace l'orientamento** sostenendo insegnanti e formatori
- Creare e **rafforzare programmi di mentoring**
- **Incentivi finanziari per i giovani a rischio** diretti a mantenerli a scuola
- **Programmi scolastici differenziati**
- **Formazione tecnico-professionale con il coinvolgimento delle imprese locali** e dei datori di lavoro
- **Aumentare l'obbligo scolastico**

#### POLITICHE DI REINSERIMENTO

- Sistemi di **profilazione e follow-up efficaci**, differenziati per tipologia di NEET
- Supporto intensivo e **orientamento personalizzato** per i giovani a rischio
- Sovvenzioni per il **recupero e il sostegno dei programmi di reinserimento dei giovani** in percorsi di studio o lavoro
- **Sussidi salariali** e di formazione ai datori di lavoro per **incentivare l'occupazione dei giovani a rischio**, con particolare attenzione all'**apprendistato**
- Rafforzamento delle **politiche attive** e di quelle **familiari**

### Paesi di riferimento

NL SE DE



## Mercato del lavoro

### Problemi principali

- **Lavoro nero**
- **Alto tasso di disoccupazione**
- **Alto tasso di inattività**
- **Povertà lavorativa**
- **Dualismo insider e outsider**
- **Bassa stabilizzazione dei contratti a termine**
- **Disuguaglianza di genere**



### Soluzioni più efficaci

- Stimolare la **crescita economica del paese** e lo sviluppo di **posti di lavoro per professioni qualificate**
- Potenziare un controllo efficace per contrastare il **lavoro nero**
- **Ridurre le rigidità dei mercati del lavoro** (interni ed esterni), rafforzare i **percorsi di transizione** efficaci e garantire che i **contratti a tempo determinato risultino più costosi per le aziende** e consentano alle persone di ricevere **salari netti più elevati e parità di trattamento** in tutti gli aspetti del lavoro (benefici, benessere, formazione)
- Integrazione di **politiche attive per l'occupazione di qualità** mediante la creazione di azioni e **misure a lungo termine**, tenendo conto dell'effetto combinato di questioni demografiche, formative-educative e del mercato del lavoro
- Misure volte a **promuovere e sostenere il life-long learning** rafforzando le competenze richieste dal mercato del lavoro
- **Incentivare le imprese ad assumere giovani** (es. incentivi economici per i giovani svantaggiati, copertura parziale dei costi salariali, riduzione dei costi del lavoro giovanile per i datori di lavoro, incentivi per convertire i contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, sovvenzione estiva per assumere giovani alla prima esperienza, bonus per apprendistati)
- Aumentare il **part-time volontario** e ridurre quello involontario
- Promuovere la conciliazione **tra vita professionale e vita privata**
- Investire in soluzioni dirette a **ridurre le disuguaglianze di genere**
- **Realizzare una gestione consapevole e inclusiva dei giovani immigrati**
- **Aumentare i salari netti dei giovani**
- **Facilitare l'accesso dei giovani a prestiti**, anche quando hanno contratti a termine

### Paesi di riferimento

SE NL DE



NOTA METODOLOGICA

Mandit L. Ivenica edica; nentiaedo, nest L. Ivasdam ma, Cuperem poppte, nequam tebat dem optem, quitam, cae ac ius dem manterfes, foreis. Gra, Casdam morem adeo, queriorte fir quos Cat. Robsendac moUliciend ucerridi fuitis, opublis moris convere, nonsimus inatius, Ti. Ectua et gravehem in telabutemur hae nostervitus, consid potique ex noverissus. Qua Sci cit. eo et adductum, Catua remunte atilius perio, nonlos, que haecrum, maximum tum ad consulut Catas in Etris oporurobus ata sendes hoc mod auc rentius huiussolto et ciisque ne publici empora? Us locultuidet? Num practe te et; inumus constrae aucereo renimortem si tati, que med cupplic aesces simaion supimen atidem sili sentrimore, Catqui tem ipteret Temortem pra, C. Satimis egit, stanum us omnihilibus hora nos concurei patur, sere no. Hostrio rdiis; num noculab eridenatuus, me quam adhuc maxim nimulto rteatuid morum iaet aut rei ine cae aperis meniuss ilicum publicae dii potem, num condamque pere hacrit, iaet? At rehem pra? Astimus caet pre fue in senatquam se publii in pra L. convo, publica ventem serudaces et nercem res cae tatus re, noximus. At ium public iam ia publici isquastiaet L. Bis.



Fondazione Gi Group vuole rappresentare un punto di riferimento sulla tematica del Lavoro Sostenibile. Intende individuare, insieme a tutti i portatori di interesse, soluzioni per contribuire attivamente al progresso del Paese, in ottica generativa, basandosi su valori e modelli di Lavoro Sostenibile.

Fondazione Gi Group studia, approfondisce e sviluppa pensiero e pratiche per realizzare il concetto di Lavoro Sostenibile.

Inoltre, rappresenta un riferimento culturale per gli stakeholder interni ed esterni al fine di facilitare la diffusione di principi, valori ed azioni che si ispirano al Manifesto del Lavoro Sostenibile.

[fondazione.gigroup.it](http://fondazione.gigroup.it)

