



# I giovani tra mercato e non mercato

Lavoro, competenze  
e nuove professionalità

Rapporto di ricerca

FONDAZIONE  
**Unipolis**

Fondazione **ADAPT**

# Indice

<b>EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>6</b>	<b>PARTE II</b>	
<b>PARTE I</b>		4	Una ricerca sulle transizioni occupazionali dei giovani in Emilia-Romagna, Lombardia, Sicilia: analisi dei focus group <b>57</b>
1	La condizione giovanile nel mercato del lavoro italiano <b>13</b>	4.1	Transizione tra scuola e lavoro. Nuove sfide e strumenti in campo <b>57</b>
1.1	Giovani e lavoro: quadro statistico <b>14</b>	4.2	Ruolo dei servizi di informazione e orientamento professionale <b>60</b>
1.2	La persistente separazione tra sistema della formazione iniziale e mercato del lavoro <b>22</b>	4.3	Interventi prioritari per accompagnare la transizione dei giovani al lavoro: esperienze e priorità <b>61</b>
1.3	Vecchie e nuove geografie del lavoro <b>33</b>	4.4	Individuazione, messa in trasparenza e certificazione delle competenze <b>63</b>
2	Le "aree grigie" del lavoro senza mercato <b>37</b>	4.5	Le esperienze di lavoro irregolare <b>63</b>
2.1	Il tirocinio <b>37</b>	5	I risultati del questionario rivolto ai giovani <b>65</b>
2.2	Il volontariato <b>40</b>	5.1	Metodo, campionamento e diffusione <b>65</b>
2.3	Il limbo dei lavoretti, tra <i>bad jobs</i> e lavoro irregolare <b>44</b>	5.2	Valutazione dei percorsi di istruzione e formazione formale e orientamento nei confronti del lavoro <b>66</b>
2.4	Il lavoro su piattaforma <b>45</b>	5.3	Tipologia e numero delle esperienze <b>68</b>
3	Attività fuori mercato e sviluppo della professionalità: alcune chiavi di lettura <b>47</b>	5.4	Aree grigie: percezioni e competenze sviluppate <b>80</b>
3.1	Dalla flexicurity al paradigma dei mercati transizionali del lavoro: il concetto di "transitional employment" <b>47</b>	5.5	Disoccupazione e inattività <b>85</b>
3.2	La persistente separazione tra sistema della formazione iniziale e mercato del lavoro <b>53</b>	5.6	L'impatto della pandemia <b>91</b>
			Considerazioni conclusive <b>93</b>
		<b>DOCUMENTO DI POLICY</b>	<b>100</b>

# Introduzione

Questa ricerca nasce in un mondo pre-Covid e si sviluppa nel pieno della pandemia, riuscendo a portare a termine una capillare indagine sul campo per cercare risposte e soluzioni ad una questione che era urgente prima e continua ad essere una priorità a maggior ragione dopo. Le categorie più esposte e colpite dalla pandemia sono state i giovani e le donne, a partire proprio dalla possibilità di accedere al lavoro. Occorre attivare una politica molto più vicina tra l'offerta e la domanda di lavoro, integrando maggiormente le politiche formative con quelle del lavoro e trovare il modo affinché sui giovani ci sia un investimento forte e significativo per dare loro un futuro dignitoso e stabile.

Le proposte di policy che emergono dalla ricerca vedono una compresenza di attori che devono collaborare nella definizione di schemi e processi per facilitare la transizione dalla scuola al mercato del lavoro, passando per quel "quasi mercato", che qui viene ben descritto, e deve trasformarsi in opportunità formativa reale per concorrere alla proposizione di futuro dei giovani. Oggi, purtroppo, il "quasi mercato" è più spesso vissuto come un riempimento di uno spazio vuoto anziché come un luogo in cui transitare per percorrere un pezzo di strada utile nel percorso. Gli attori territoriali sono qui identificati come coloro che hanno le leve e quindi le possibilità per supportare questa evoluzione.

A questo proposito, è urgente lo sviluppo di strumenti per la validazione e la certificazione delle competenze in grado di rendere intellegibili e quindi spendibili quelle maturate nel quasi mercato. Nel nostro Paese è poco diffuso l'utilizzo di questo strumento in assoluto, praticamente assente sui giovani; andrebbe, invece, non solo concettualmente e metodologicamente sviluppato, ma anche reso accessibile con una distribuzione capillare. Rappresenterebbe un tassello importante nel percorso di valorizzazione e quindi di integrazione tra scuola/lavoro/vita sociale e comunità.

Tra gli altri suggerimenti è particolarmente importante anche quello a monte, che prevede una più efficace comunicazione sulle effettive potenzialità di occupazione per le diverse professioni. Un aspetto spesso tralasciato o riservato a pochi che, viceversa, dovrebbe essere integrato dalle istituzioni scolastiche già a partire dalle scuole secondarie di primo grado e, al contempo, diventare una politica di responsabilità sociale diffusa da parte delle imprese.

Numerosi sono comunque gli spunti che vengono presentati nella ricerca, utili ai diversi mondi che si incrociano in questa sfida, sia a livello locale sia nazionale, e che ci auguriamo possano farne tesoro per lo sviluppo di processi, strumenti ed azioni che possano concorrere ad una maggiore giustizia generazionale.

Il progetto di ricerca illustrato in queste pagine è stato promosso da Fondazione Unipolis e condotto da Fondazione ADAPT

Curatori: Lilli Casano, Francesco Seghezzi  
Gruppo di lavoro: Cecilia Leccardi, Giorgio Impellizzieri, Stefania Negri

**Marisa Parmigiani**  
Direttrice Fondazione Unipolis

# Executive Summary

## 1 Oggetto della ricerca

La condizione giovanile all'interno del mondo del lavoro è sempre più caratterizzata da dinamiche di transizione continua tra mercato e non mercato. Tale condizione è più complessa rispetto alle tradizionali transizioni dalla occupazione alla disoccupazione, e viceversa, perché si tratta di riconnettere ai percorsi di carriera dei tratti dei percorsi biografici che sono caratterizzati dallo svolgimento di attività che pur avendo un valore, spesso anche economico (lavoro senza mercato) si svolgono in "aree grigie", a volte in assenza di tutele e adeguati strumenti di valorizzazione delle competenze sviluppate. Il riferimento è alle esperienze di alternanza scuola-lavoro, di tirocinio, curriculare e non curriculare, al volontariato, alle attività formative che implicano momenti di esperienza lavorativa, al lavoro tramite piattaforma, fino al lavoro nero.

Obiettivo della ricerca qui presentata è stato indagare possibilità e condizioni per la configurazione di queste esperienze come transizioni utili

per il passaggio alla vita adulta e lo sviluppo della professionalità dei giovani. Con tale concetto si intende fare riferimento ad una sfera della vita che intercetta, in diverse fasi, il rapporto tra persona e società con particolare riferimento all'impiego delle proprie attitudini, capacità, competenze, tratti di personalità per intervenire nella realtà producendo un cambiamento in grado di creare valore. Sfera che a maggior ragione nella fase della gioventù non necessariamente coincide con il lavoro *tout court*, ma che intercetta anche altre esperienze nel corso delle quali vengono comunque costruite le condizioni per una positiva partecipazione al mondo del lavoro in età adulta.

La ricerca intende dunque contribuire al possibile ribaltamento della prospettiva che associa la professionalità alla fase adulta della vita, dando per scontata una sorta di antitesi tra giovane età e sviluppo ed esercizio della professionalità, per dimostrare come molte delle attività che i giovani

svolgono, se adeguatamente valorizzate e tutelate, possono rappresentare "ponti" verso l'integrazione lavorativa e sociale e la realizzazione personale.

A tal fine, nell'indagine qui presentata si sono integrate due prospettive teoriche, quella dei mercati transizionali del lavoro e in particolare il concetto di "transitional employment" (Schmid, 1998; 2011; 2015), e quella della socializzazione lavorativa come processo "capacitante" (Lodigiani, Santagati, 2016). All'interno delle coordinate interpretative tracciate da questi due paradigmi la ricerca ha avuto come obiettivo l'individuazione delle condizioni, degli strumenti e delle politiche in grado di concretizzare la prospettiva dello sviluppo della professionalità dei giovani nel lavoro fuori mercato.

La ricerca muove da una ricostruzione dello stato dell'arte sul piano statistico e giuridico-istituzionale sviluppata mediante un'analisi della letteratura nazionale e internazionale di riferimento (Parte I, Cap. 1 e 2) per poi proporre nuove chiavi di lettura dei fenomeni analizzati (Parte I, Cap. 3). Il tema viene quindi approfondito attraverso una indagine empirica in tre regioni italiane con caratteristiche socio-economiche tra loro differenti (Lombardia, Emilia-Romagna, Sicilia), volta ad analizzare le transizioni biografiche e lavorative di gruppi di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, con particolare riferimento alle attività di lavoro fuori mercato, al fine di mapparne la frequenza, le caratteristiche, gli esiti e di individuare le condizioni che possono rispettivamente favorirne o ostacolarne la caratterizzazione come transitional employment e momenti di socializzazione lavorativa "capacitante".

L'indagine sul campo ha previsto sei focus group che hanno coinvolto esperti provenienti da organizzazioni a vario titolo coinvolte nei percorsi di transizione dei giovani, quali scuole, istituti di formazione professionale, terzo settore, Centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, università, gestori di piattaforme di lavoro online e via app, amministratori locali, con il duplice fine di discutere del tema nelle sue criticità e potenziali soluzioni e di acquisire informazioni per la costruzione del campione di analisi oggetto della fase successiva. I risultati di questa fase dell'indagine sono presentati nel Cap.4 della Parte II.

Si è poi realizzata una survey volta ad indagare le esperienze di gruppi di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni nelle tre regioni, con particolare attenzione alle cosiddette "aree grigie", al fine di mapparne la frequenza, le caratteristiche, gli esiti (Parte II, Cap. 5).

Il Rapporto presenta infine delle considerazioni conclusive, che si limitano ad evidenziare i principali risultati dell'indagine, al fine di offrire informazioni e spunti utili per le fasi successive del progetto, che prevedono un documento di policy che contenga proposte formulate a partire dai risultati dell'indagine; una sperimentazione volta a testare strumenti finalizzati a facilitare il riconoscimento, innanzitutto sul piano personale e sociale, delle competenze sviluppate dai giovani nelle esperienze di attività tra mercato e non mercato, oggetto della ricerca.

## 2 La ricerca desk

Per inquadrare al meglio la condizione occupazionale giovanile italiana, si è proceduto con uno studio comparato della letteratura e della reportistica nazionale ed internazionale, assumendo come campione di indagine i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. L'analisi statistica dei principali indicatori della condizione giovanile nel mercato del lavoro italiano restituisce una fotografia preoccupante, aggravata nell'ultimo anno dall'avvento della pandemia: i giovani italiani si collocano al terzo posto per quanto riguarda il tasso di disoccupazione (davanti solo a Grecia e Spagna), e ultimi per quanto riguarda il tasso di occupazione. In Italia, inoltre, quasi un giovane su 4 si classifica come NEET, non essendo impegnato né in un percorso di istruzione e formazione né in un'esperienza lavorativa; si tratta, anche in questo caso, del peggior dato comunitario, quasi il doppio rispetto alla media europea.

Pur assumendo la gravità della situazione occupazionale giovanile su tutto il territorio nazionale, si

deve tuttavia considerare la forte incidenza della dimensione regionale sulla traiettoria formativa e lavorativa dei giovani, con un netto svantaggio per i ragazzi provenienti da una Regione del Sud. Inoltre, allo storico divario Nord/Sud vanno sommandosi le diseguaglianze che si articolano a partire dal binomio centro-periferia, incentivato dall'accelerazione del processo tecnologico, che disegna cluster di innovazione capaci di attirare capitale umano qualificato all'interno di una nuova geografia del lavoro che, al contempo, prevede non poche aree più svantaggiate.

Le zone grigie del lavoro "senza mercato" o "senza valore di mercato" che la ricerca si è proposta di approfondire sono quelle svolte nell'ambito di tirocini (curricolari ed extracurricolari), del volontariato, e dei cosiddetti "lavoretti". L'istituto del tirocinio gode di un diffuso utilizzo (sono stati 356mila quelli attivati nel 2019, prima della pandemia), accompagnato dalla fama, almeno nell'immaginario collettivo, di essere il principale strumento di transizione al lavoro.

Contrariamente a quanto emerso nel questionario compilato dai giovani, dall'analisi desk non si è evidenziato una altissima diffusione di attività di volontariato tra i giovani italiani, che risultano meno propensi dei coetanei europei e delle altre fasce d'età a impegnarsi in queste esperienze di volontariato, seppur sia stata confermata l'incidenza positiva che queste esercitano sulla ricerca del lavoro. Giudicati positivamente in termini di facilitazione nella ricerca di lavoro anche gli impieghi occasionali e intermittenti, generalmente poco qualificati, a cui va sommandosi anche il lavoro in nero, che impegna i giovani come baby sitter, aiuto compiti, incarichi nella ristorazione. Tuttavia, in periodi di crisi socio-economica, come quella che stiamo attraversando, il sommerso tende ad espandersi oltre un mero uso strumentale, configurandosi talvolta come l'unica possibilità per i giovani delle aree più depresse del Paese di non abbandonare la terra natia.

Il framework teorico all'interno del quale la ricerca si propone di comprendere l'impatto delle esperienze "fuori mercato" o "senza valore di mercato" sulle carriere professionali dei giovani, è quello dei mercati transizionali del lavoro e della teoria della socializzazione lavorativa come processo capacitante. Il rifiuto delle categorie interpreta-

tive tradizionalmente riferite al lavoro dei giovani (come quelle della flexicurity) si giustifica col tentativo di valorizzare alcuni aspetti delle transizioni sperimentate dai giovani in termini di opportunità e crescita personale e professionale. Oltre il mero aspetto giuridico-contrattuale, la cornice teorica dei mercati transizionali e della socializzazione lavorativa permettono infatti di valutare le esperienze fuori mercato come processi capacitanti.

## I focus group

Le risultanze emerse dall'analisi della letteratura circa la condizione giovanile nel mercato del lavoro sono state, nella seconda fase della ricerca, vagliate mediante una ricerca sul campo, che ha previsto la conduzione di focus group territoriali e la somministrazione di un questionario ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. I focus group, svolti in via telematica per contenere la diffusione della pandemia, hanno coinvolto enti ed esperti che, a vario titolo, si occupano di formazione o lavoro giovanile, nei territori di Milano e Busto Arzizio, Bologna e Castel San Pietro, Catania e Caltagirone. La scelta dei territori è stata volta a far emergere eventuali differenze non solo tra le tre regioni prescelte, ma anche tra capoluoghi e città delle rispettive province.

Ai partecipanti è stata sottoposta la stessa traccia di questionario, sebbene ci si è riservati di seguire l'andamento del focus group e approfondire così di volta in volta aspetti specifici che emergevano. In generale, i partecipanti sono stati interrogati sulla complessità crescente della transizione scuola-lavoro e sulle forme con cui questa si inverte, sul ruolo dei servizi di informazione e orientamento professionale, sugli interventi ritenuti prioritari e auspicati per accompagnare la transizione dei giovani al lavoro, sul tema dell'individuazione, messa in trasparenza e certificazione delle competenze e sulle esperienze di lavoro irregolare compiute dai giovani.

## Il questionario rivolto ai giovani

Il questionario, diffuso in via telematica, ha ricevuto la risposta di 1.177 giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, con una preponderanza di rispondenti provenienti dalla Lombardia (67%), seguiti da emiliano romagnoli (18%) e siciliani (15%). Nell'analisi si è provveduto a epurare il dato, estrapolando di volta in volta le risposte su base regionale, che sono state poi riportate in termini percentuali, così da favorire il confronto tra Lombardia, Emilia-Romagna e Sicilia.

Il questionario è stato finalizzato a studiare i fenomeni di transizione continua tra mercato e non mercato che i giovani vivono nel tentativo di inserirsi nel mondo del lavoro, andando oltre il binomio occupazione - disoccupazione, per sondare il valore delle competenze sviluppate nelle cosiddette "aree grigie" (tirocini, lavoretti, volontariato, lavoro nero ecc.), dando voce diretta alle esperienze e alle percezioni dei giovani rispetto alle esperienze svolte.

I risultati si integrano così con quelli emersi dai focus group, in cui invece è stato dato ascolto agli operatori che lavorano coi giovani, e messi a paragone con quanto emerso dall'analisi della ricerca desk sugli stessi temi.

La ricostruzione delle attività ai margini tra mercato e non mercato compiute dai giovani durante la transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, consegna un quadro di luci e ombre, in cui le esperienze più diffuse sono anche quelle più esposte al rischio di abuso e strumentalizzazione, mentre manca ancora un vero riconoscimento e una valorizzazione di quelle che sostengono lo sviluppo di risorse personali, relazionali e culturali utili a sviluppare la professionalità.

I tirocini, soprattutto quelli extra-curricolari, rappresentano per molti giovani un'opportunità di fare esperienza in contesti lavorativi in assenza di un vero e proprio contratto di lavoro, seppur questi non si configurino ancora come un efficace canale di inserimento diretto nel mercato del lavoro.

L'attività di volontariato, nonostante incontri un alto grado di soddisfazione da parte dei partecipanti e un impatto occupazionale importante (superiore a quello registrato dai tirocini), fatica ancora ad affermarsi come ambito di maturazione e sviluppo di competenze trasversali spendibili anche sul piano professionale. Dalla ricerca è emersa infine la correlazione tra lavoretti, *bad jobs* e lavoro irregolare, secondo un delicato equilibrio che talvolta propende verso opportunità di apprendimento e crescita, e talvolta sfocia in trappole o scelte forzate senza alternative.

I focus group hanno confermato le criticità già individuate dalla ricerca desk. Mentre emerge una posizione unanime rispetto alla scarsa valorizzazione del volontariato da parte del mondo del lavoro, sono i partecipanti residenti in Sicilia a esprimere con maggior preoccupazione l'abuso dell'istituto del tirocinio come esperienza formativa mascherata da lavoro sottopagato. Tutti i territori hanno poi espresso una decisa condanna delle esperienze di lavoro irregolare, e un augurio affinché si investa di più sull'orientamento professionale, ritenuto strategico.

Dai risultati del questionario rivolto ai giovani è stato possibile approfondire la tipologia di attività svolte nelle varie Regioni. In generale, le donne sono molto più attive in tutte le esperienze oggetto di indagine rispetto ai coetanei maschi. In tutte le Regioni sono molto diffusi i lavoretti durante gli studi, sebbene con intensità differente (più frequente al centro-nord). Trova conferma il dato dei focus group rispetto ad un elevato coinvolgimento dei giovani in attività lavorative in nero in tutte le Regioni, con percentuali al di sopra del 30%.

La composizione del campione (prevalentemente giovani universitari) giustifica la maggior diffusione del tirocinio curriculare rispetto a quello extracurricolare, mentre risulta in netta controtendenza rispetto ai dati statistici la percentuale di giovani che hanno svolto un'attività di volontariato. Rileva anche il dato relativo alla pluriattività, che interessa soprattutto i giovani lombardi ed emiliani, indice di un forte dinamismo extrascolastico.

In controtendenza rispetto alla preoccupazione emersa in sede di focus group, e alla luce della drammaticità dei dati emersi dall'analisi desk,

la maggior parte dei giovani rispondenti al questionario si è dichiarato ottimista rispetto al proprio futuro lavorativo, pur nella consapevolezza delle difficoltà che dovrà sostenere prima di guadagnare una posizione stabile e soddisfacente. I rispondenti al questionario risultano infine meno pessimisti rispetto ai partecipanti ai focus group anche per quanto concerne le competenze maturate nelle esperienze fuori dal mercato.

La ricerca si conclude avanzando l'ipotesi che, affinché tali esperienze possano configurarsi come transitional employment, occorre valutare e riconoscere loro un valore. A tal fine, si individua lo strumento della certificazione delle competenze maturate nei percorsi di volontariato, tirocinio e nei lavoretti compiuti durante gli studi. Infine, come esito della ricerca, si è proceduto con la sperimentazione di due questionari (uno rivolto ai giovani, uno rivolto agli operatori che lavorano con loro) volti a mettere in trasparenza il contenuto delle esperienze in termini di competenze sviluppate.

## Le policy

La ricerca si completa con una terza sezione nella quale vengono avanzate alcune proposte di policy emerse nel corso dei focus group e rielaborate lungo tre diverse traiettorie: prevenire, contrastare, costruire. Le proposte si concentrano su strumenti e iniziative che possono essere messe in atto quali la promozione di Osservatori territoriali sulle competenze, il ripensare il sistema di certificazione delle competenze, un intervento sul capitolo di Garanzia giovani relativo ai tirocini e in generale sulla normativa relativa all'istituto, un intervento di riforma degli Istituti Tecnici Superiori.



# PARTE I

## 1 La condizione giovanile nel mercato del lavoro italiano

Non esiste una visione condivisa di quale sia la popolazione di riferimento e la fascia d'età da ricomprendere nella categoria di "giovani", che appare sempre più fluida e indissolubilmente legata sia ai particolari periodi storici, che ai contesti geografici. Nella società contemporanea, in particolare, si sta assistendo a un prolungamento della fase giovanile e le soglie simboliche superate le quali termina la "gioventù" (1) sono sempre più dilazionate: gli studi si concludono a un'età più avanzata, l'abitazione dei genitori si abbandona più tardi, ci si sposa e si diventa padre o madre sempre più in là. Le cause di questo fenomeno sono molto diverse, dall'aumento dell'aspettativa di vita (2), a fattori culturali (3), dalla maggiore partecipazione ai percorsi universitari, alla difficoltà a trovare il proprio posto nel mercato del lavoro (4).

Può essere utile al fine di delimitare il perimetro della presente indagine un breve esercizio di comparazione, individuando alcune fonti sulla base delle quali misurare quando si "smette di essere giovani" in Italia e all'estero. Secondo l'Organizzazione delle Nazioni Unite sono giovani le persone tra i 15 e i 24 anni (5) e a questa definizione si accoda anche l'EUROSTAT, l'istituto statistico europeo, che nelle sue statistiche tende a identificare i giovani con chi non supera i 24 anni. Questi limiti sono i medesimi di quelli scelti dal legislatore europeo per il Programma *Youth Guarantee* (conosciuto in Italia come *Garanzia Giovani*), rivolto a tutte le persone sotto i 25 anni.

Il quadro è diverso se si guarda l'Italia. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) misura la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro rilevando le condizioni delle persone dai 15 ai 34 anni. Anche dal punto di vista legislativo si registrano dei "confini" più larghi, come può notarsi ad esempio dal d. lgs. 81/2015 che, nel disciplinare l'apprendistato, definito inequivocabilmente come contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (art. 42), specifica anche che esso, nella sua forma di apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca (artt. 44-45), si rivolge ai «soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni». E ancora, andando a una normativa più recente, la legge n. 26/2019, istitutiva del Reddito di Cittadinanza, prevede un canale di accesso prioritario ai Centri per l'impiego per «i beneficiari del Reddito di Cittadinanza maggiorenni o di età pari o inferiore ai 29 anni» (art. 4, comma 5-bis).

Da questa veloce disamina del dato legislativo e della "prassi statistica" si può quindi rilevare come in Italia si sia giovani più a lungo e che la condizione giovanile sia in qualche modo dilazionata, rispetto a quanto accade nel resto dei paesi europei. Pertanto, pare ragionevole, ai fini della presente ricerca, fissare il perimetro di interesse della presente indagine nella fascia di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

(1) A. CAVALLI, O. GALLAND, *L'allongement de la jeunesse*, Poitiers, Actes Sud, 1993. (2) E. AMBROSI, A. ROSINA, *Non è un Paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, 2009. (3) «Il "mammismo" degli italiani, l'affievolirsi della propensione a "fare impresa", l'edonismo consumistico, una scuola incapace di formare al lavoro e altro ancora. Se "diventare adulto" non appare sufficientemente attraente, perché mai i giovani dovrebbero "avere fretta di crescere"? Finché i bisogni fondamentali (i tradizionali *food, cloth and shelter* di smithiana memoria) sono assicurati dalla famiglia, non appare irrazionale darsi da fare per uscire da questo guscio protettivo? Tutti questi tentativi di spiegazione hanno però un limite: tendono a penalizzare i giovani (o le loro famiglie), sarebbero loro i principali responsabili della sindrome di Peter Pan. Non c'è dubbio che alcuni di questi fattori hanno giocato un ruolo nel produrre l'esito del prolungamento» A. CAVALLI, C. LECCARDI, *Le quattro stagioni della ricerca sociologica sui giovani*, in *Quaderni di Sociologia*, 2013, n. 62, pp. 57-169, disponibile al link <https://journals.openedition.org/qds/464#article-464>

(4) A titolo meramente esemplificativo si menzionano C. DELLARINGA, T. TREU (a cura di), *Giovani senza futuro?*, il Mulino, 2012; M. TIRABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, 2/XXII, pp. 414-438 (5) «There is no universally agreed international definition of the youth age group. For statistical purposes, however, the United Nations - without prejudice to any other definitions made by Member States - defines "youth" as those persons between the ages of 15 and 24 years» un.org, *Youth - Who are the Youth*, consultato il 30 luglio 2020.

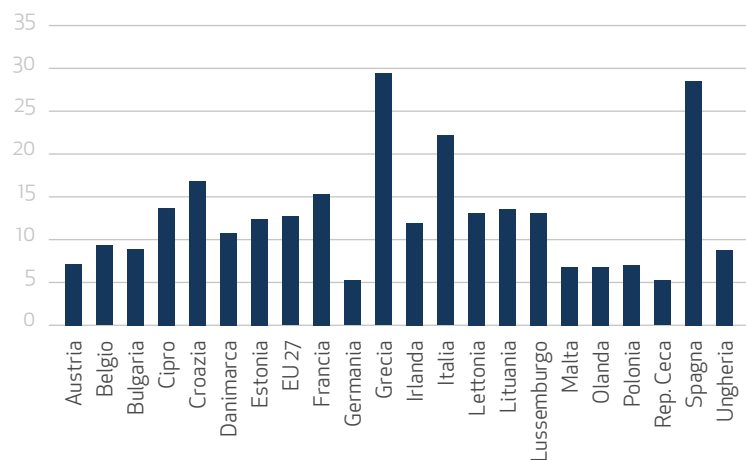
# 111

## Giovani e lavoro: quadro statistico

Le ultime rilevazioni di EUROSTAT (2020) misurano un tasso di disoccupazione in Italia nel gruppo 15-29 anni pari al 22%, il dato peggiore dell'intera comunità europea dopo Grecia (29,3%) e Spagna (28,3%).

I risultati migliori in Europa si registrano in Germania, dove la disoccupazione giovanile è appena al 5,2%, in Repubblica Ceca (5,3%), Svizzera (6,1%), Olanda (6,6%) e Austria (7,1%).

**Grafico 1: Il tasso di disoccupazione tra i 15 e i 29 anni in Europa (2020)**

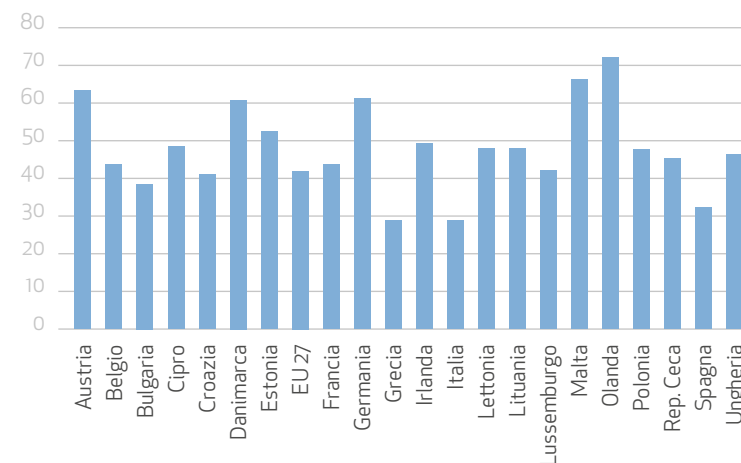


Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati EUROSTAT

La comparazione non è più rassicurante se si allarga lo sguardo anche agli altri indicatori ordinari. Il tasso di occupazione italiano è il peggiore dell'intera Europa e si attesta, a parità della Grecia, al 29%: fanno meglio Montenegro (31,3%), Spagna (32,4%),

Macedonia del Nord (33,7%), Serbia (35,9%) e Turchia (38,1%). Dati più elevati sono quelli di Islanda (72,7%), Olanda (71,7%), Svizzera (70,8%), Austria (63,2%), Germania (61%) e Svezia (56,9%).

**Grafico 2: Il tasso di occupazione tra i 15 e i 29 anni in Europa (2020)**

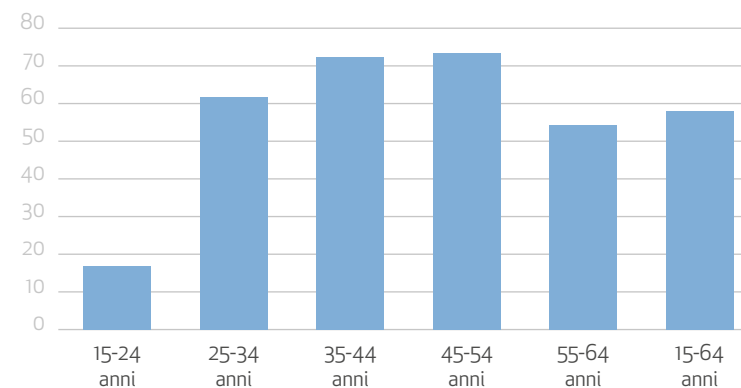


Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati EUROSTAT

Il dato italiano colpisce ancora di più se si compare il dato giovanile con quello delle altre fasce d'età. Il tasso di occupazione si aggira intorno al 60%

(58,4% nel quarto trimestre 2020) se si guarda il risultato relativo alla fascia 15-64, più del doppio dell'occupazione giovanile.

**Grafico 3: Il tasso di occupazione per fasce d'età in Italia (quarto trimestre 2020)**



Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati EUROSTAT

Le ordinarie chiavi di lettura del mercato del lavoro – tasso di occupazione e disoccupazione – d'altra parte, non riconoscono e non considerano tutti coloro che, oltre a non essere impegnati in un'attività lavorativa, non partecipino neppure a un percorso di studio e formazione. Pertanto nel corso del tem-

po, è sorta l'esigenza di formulare nuovi indicatori, utili per riconoscere anche questa categoria, composta da soggetti piuttosto eterogenei, alle volte particolarmente vulnerabili, cadute nella inattività per ragioni diverse. Non a caso si è parlato del termine "NEET" (Not in Employment, Education,

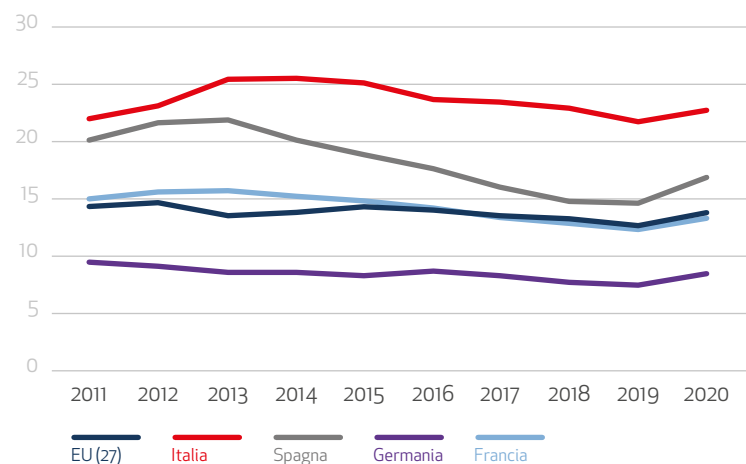


Training) come un «termine ombrello» <sup>(6)</sup>, per rendere l'idea di un gruppo composito, nel quale possono rientrare giovani che hanno completato un percorso di studio ma non sono riusciti a inserirsi nel mercato del lavoro per carenze di offerte, altri restii ad accettare mansioni non abbastanza redditizie o incongruenti con il loro percorso di studio <sup>(7)</sup>, altri ancora frenati da motivi di salute o da cari-

chi di cura che li impegnano <sup>(8)</sup>.

Secondo i dati di EUROSTAT, nel 2020 in Italia si contavano 2 milioni e 100mila ragazzi tra i 15 e i 29 anni NEET, ovvero il 23,3% della popolazione giovanile della stessa fascia d'età, in aumento dopo cinque anni consecutivi di riduzione. Si tratta del peggior dato in Europa, la cui media è del 13,7%.

**Grafico 4: NEET in Italia, nella media UE e nei principali Paesi comunitari (2020)**



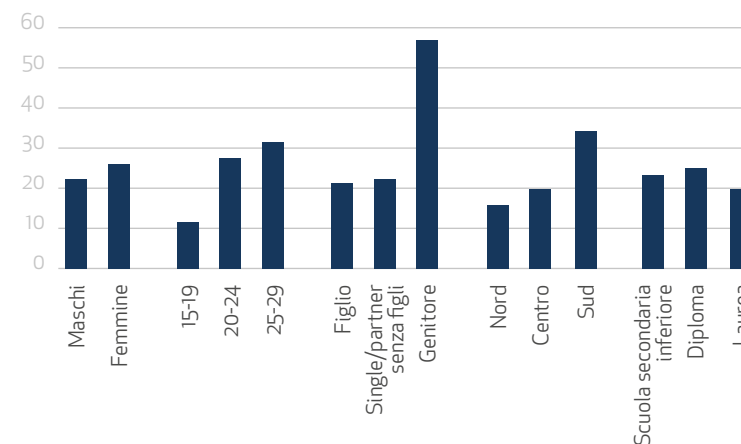
Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati EUROSTAT

Secondo il rapporto ISTAT sui livelli di istruzione e i ritorni occupazionali relativo all'anno 2018 <sup>(9)</sup>, la quota di NEET cresce al salire dell'età, toccando i suoi minimi nella fascia 15-19 anni (11,2%), aumentando tra i 20-24enni (27,1%) e attestandosi addirittura al 30,9% tra i 25-29enni. I dati migliorano solo una volta compiuti i trent'anni quando magari, nella traiettoria biografica di una persona è più probabile che venga meno la riluttanza ad accetta-

re lavori insoddisfacenti dal punto di vista professionale ed economico.

Il nesso tra vicende biografiche e appartenenza alla categoria NEET è confermato dalle differenze di genere. Tra gli uomini NEET, infatti, il 78,5% è interessato a lavorare, mentre tra le donne questa percentuale scende di quasi venti punti (60,8%), per via degli impegni di cura e di assistenza ai familiari (il 56,6% dei NEET è già genitore).

**Grafico 5: NEET per genere, età, ruolo familiare ricoperto, ripartizione geografica e titolo di studio**



Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati EUROSTAT

Al contrario di quello che si può immaginare, al crescere delle credenziali educative non diminuisce la probabilità di rientrare nella categoria dei NEET. Nel 2019, l'incidenza dei NEET è pari al 23,4% tra i diplomati, al 21,6% tra chi ha un titolo secondario inferiore e al 19,5% tra chi possiede un titolo di studio terziario <sup>(10)</sup>. Inoltre, durante il periodo della crisi economica, fino al 2014, la crescita dei NEET ha coinvolto principalmente i giovani con un titolo di studio medio-alto, a dimostrazione che il conseguimento della laurea non garantisce sempre un adeguato vantaggio occupazionale.

tre livelli di analisi: il primo, di più ampio respiro, comprende il contesto socio-economico dello Stato e del territorio di appartenenza; il secondo, più ridotto, coincide con il background familiare di provenienza; infine, il livello individuale, che si esprime nell'immagine di sé che il giovane elabora e nelle relazioni amicali e di prossimità intessute. Nel nostro Paese la dimensione regionale incide fortemente sulla traiettoria formativa e lavorativa dei giovani, con un netto svantaggio per i ragazzi provenienti da una Regione del Sud. ISTAT ha rilevato che nel 2019, nel Mezzogiorno l'incidenza dei NEET fosse più che doppia (33%) rispetto al Nord (14,5%) e molto più alta di quella rilevata al Centro-Nord <sup>(12)</sup>. Da non sottovalutare, tra le cause che possono incrementare la possibilità di diventare un NEET, è l'ambiente familiare di

La letteratura scientifica ha individuato molteplici fattori che possono incidere sul fenomeno dei NEET <sup>(11)</sup>. Questi possono essere ricondotti a

<sup>(6)</sup> Si veda V. CUZZOCREA, *Projecting the category of Neet into the future*, in *Perspectives on Youth* 1, 2014, pp. 69-82.  
<sup>(7)</sup> F. GASPARI, *Giovani Neet e mondo del lavoro: una transizione complessa*, in *Polis*, 2018, 3, pp. 289-314. <sup>(8)</sup> Cfr. EUROFOUND, *Neets. Young people not in employment education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, 2012. In questa analisi l'Agenzia europea indica cinque gruppi che compongono la categoria dei NEET: i "disoccupati ordinari", di breve o lungo periodo; gli "indisponibili" a causa di motivi di salute o di responsabilità familiare; i "disimpegnati", ovvero tutti coloro che, per scelta passiva, non cercano lavoro né occasioni formative; i "ricercatori di opportunità" che cercano attivamente un'occasione formativa o lavorativa adeguata; i "volontari" che hanno scelto di dedicare il proprio tempo ad attività di volontariato. <sup>(9)</sup> Il report è reperibile a questo link: [https://www.istat.it/it/files/2019/07/Report-Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali\\_2018.pdf](https://www.istat.it/it/files/2019/07/Report-Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali_2018.pdf)

<sup>(10)</sup> Si veda il rapporto ISTAT *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali*, 2019, disponibile a questo link <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf> <sup>(11)</sup> Si vedano A. ALFIERI, E. SIRONI, E. MARTA, A. ROSINA, D. MARZANA, *Young Italian Neets (Not in Employment, Education, or Training) and the influence of their family background*, in *Europe's Journal of Psychology*, 2015, Vol. 11(2), pp. 311-322; S. ALFIERI, A. ROSINA, E. SIRONI, E. MARTA, D. MARZANA, *Un ritratto dei giovani Neet italiani*, in Istituto Toniolo, *Rapporto giovani*, 2014, pp. 81-96; S. ALFIERI, A. ROSINA, E. SIRONI, E. MARTA, D. MARZANA, *Who are Italian «Neets»? Trust in institutions, political engagement, willingness to be activated and attitudes toward the future in a group at risk for social exclusion*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 2015, 3, pp. 285-306; J. BYNNER, H. JOSHI, M. TSATSAS, *Obstacles and opportunities on the route to adulthood: Evidence from rural and urban Britain*, *The Smith Institute*, 2000; J. BYNNER, S. PARSONS, *Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (Neet)*, in *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 60, pp. 289-309; M. BRATTI, D. CHECCHI, G. DE BLASIO, *Does the expansion of higher education increase the equality of educational opportunities? Evidence from Italy*, in *Labour*, 2008, Vol. 22(1), pp. 53-88; J. RENNISON, S. MAGUIRE, S. MIDDLETON, K. ASHWORTH, *Young people not in education, employment or training: Evidence from the education maintenance allowance pilots database*, *Research Brief No. RB628*, Centre for Research in Social Policy, Department of Education and Skills, 2005. <sup>(12)</sup> Si veda Istat, *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali*, 2019.

provenienza. Forte è infatti l'incidenza del capitale non solo economico, ma anche culturale, del contesto di origine sulle traiettorie personali e lavorative future. Ancora elevata è, ad esempio, la probabilità di non riuscire a concludere gli studi per i figli delle famiglie meno agiate, in cui uno o entrambi i genitori sono privi di un titolo di istruzione superiore o terziario, pur a fronte del numero crescente di università presenti sul territorio<sup>(13)</sup>. Da non sottovalutare è anche il grado di coesione della coppia genitoriale di provenienza e, più in generale, il clima di maggiore o minore serenità nel quale in giovane cresce.

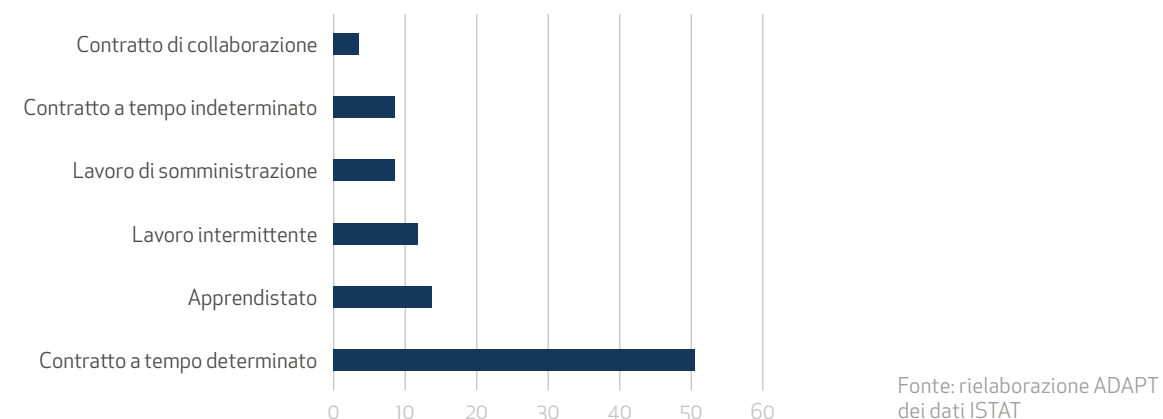
L'esclusione dai circuiti formativi e da quelli lavorativi ha un impatto negativo sui processi di transizione alla vita adulta che interessano le giovani generazioni. La letteratura sul tema ha messo in luce come essere nella condizione di NEET possa portare a relazioni sociali scarse, deficitarie o inesistenti, e alla mancanza di partecipazione sociale e politica. Da ciò si evince come i giovani NEET siano maggiormente esposti al rischio di marginalizzazione sociale e a quello di incorrere in attività criminali. Paradossalmente, chi è intrappolato nella condizione di NEET vede amici e parenti il 10% in meno dei coetanei<sup>(14)</sup>. Tale scenario genera inevitabilmente insicurezza e incertezza nel futuro, con una conseguente tendenza a posticipare ulteriormente quelle scelte improntate all'autonomia personale e all'assunzione di responsabilità, creando al contempo un clima favorevole alla crescita di sfiducia e rassegnazione.

Si tratta, a ben vedere, di un effetto che può essere considerato anche una con-causa del diventa-

re NEET: uno stato di inattività e disoccupazione prolungato nel tempo inibisce la possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro e, viceversa, un'esclusione dal mercato del lavoro per un periodo di tempo considerevole induce all'inattività e favorisce la marginalizzazione. Un efficace baluardo contro tale deriva può essere la partecipazione ad attività di utilità sociale. È stato dimostrato<sup>(15)</sup>, infatti, che coloro che si dedicano ad impegni di volontariato non solo acquisiscono e sviluppano competenze apprezzate nel mondo del lavoro, come quelle relazionali, ma soprattutto mantengono vivo quel tessuto relazionale utile a trovare un impiego. A livello sociale, avere una coorte di NEET di così vaste dimensioni ha conseguenze negative anche sul sistema Paese. In primo luogo, perché una componente preziosa e dinamica della forza lavoro non è messa nelle condizioni di contribuire pienamente alla crescita e allo sviluppo del Paese; in secondo luogo, i NEET rappresentano un costo economico per il territorio, che in Italia è annualmente quello più elevato in Europa, stimato dall'Eurofound nel 2012 pari a circa 32 miliardi di euro.

I giovani italiani accedono per la prima volta nel mercato del lavoro all'età media di 22 anni. Nella maggior parte dei casi (50,5%), l'ingresso avviene attraverso contratti a tempo determinato; più raramente attraverso contratti di apprendistato (14%) e lavoro intermittente (11,9%) e in pochi casi in forma di somministrazione (9%) o con un contratto a tempo indeterminato (9%); la forma meno usata è quella dei contratti di collaborazione (4%).

**Grafico 6: Con quale contratto avviene l'ingresso nel mercato del lavoro?**



Questi dati preziosi, raccolti e analizzati dall'ISTAT (in collaborazione con ANPAL, INPS e INAIL)<sup>(16)</sup>, non registrano però le prime attività lavorative svolte attraverso la forma dei tirocini extracurricolari che «non si configurano come un rapporto di lavoro» ma come «misura di politica attiva»<sup>(17)</sup>.

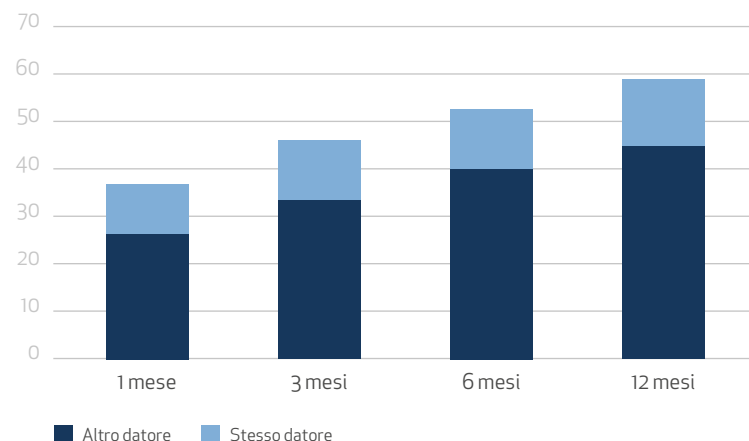
Nel 2019 in Italia sono stati attivati circa 354mila tirocini, per un totale di 334 mila tirocinanti<sup>(18)</sup>. Degli oltre tre milioni di ragazzi che tra il 2014 e il 2018 sono entrati nel mercato del lavoro italiano, il 17,5% l'ha fatto at-

traverso un tirocinio extracurricolare, prevalentemente nel Nord Italia e soprattutto nel settore dei servizi. Il tirocinio è utile per i giovani per acquisire esperienza grazie alla quale è meno difficile ottenere – dopo – un rapporto di lavoro, raramente le aziende si avvalgono di questo istituto per reclutare nuovo personale. Se infatti il tasso di inserimento, cioè il tasso di attivazione di un rapporto di lavoro nei 12 mesi successivi alla conclusione del tirocinio, è del 59,4%, soltanto il 14,4% dei tirocinanti viene assunto dal datore presso il quale ha svolto l'esperienza di tirocinio.

<sup>(13)</sup> Secondo il Rapporto EUROSTAT *Youth in Europe* [EUROSTAT 2009], emergeva come nel 2009 solo circa il 10% di chi ha un genitore con titolo di studio basso riesca a laurearsi in Italia, contro un valore più che doppio della media europea. <sup>(14)</sup> ISTITUTO G. TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia, Rapporto giovani 2019*, Il Mulino, 2020, p. 61 <sup>(15)</sup> Nello studio della Corporation for National & Community Service, *Volunteering as a Pathway to Employment*, 2013, ha stabilito che chi fa volontariato ha il 27% in più di possibilità di trovare lavoro rispetto a chi non si impegna in questa esperienza.

<sup>(16)</sup> ISTAT, ANPAL, INAIL, INPS, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, 2019 <sup>(17)</sup> «Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo», così il punto 1 delle Linee Guida redatte in seno alla Conferenza Stato-Regioni, ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36, legge 28 giugno 2012, n. 92. <sup>(18)</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG Innovazioni Tecnologica, Sistemi Informativi, Monitoraggio dati e Comunicazione, *Rapporto sulle comunicazioni obbligatorie. Le dinamiche del lavoro dipendente e parasubordinato*, 2020. Riportiamo il dato relativo al 2019 perché quello inerente il 2020 è viziato dall'andamento della pandemia.

**Grafico 7: Tassi di inserimento dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 e 12 mesi dal termine dell'esperienza, per tipologia di datore di lavoro. Totale 2014-2018**

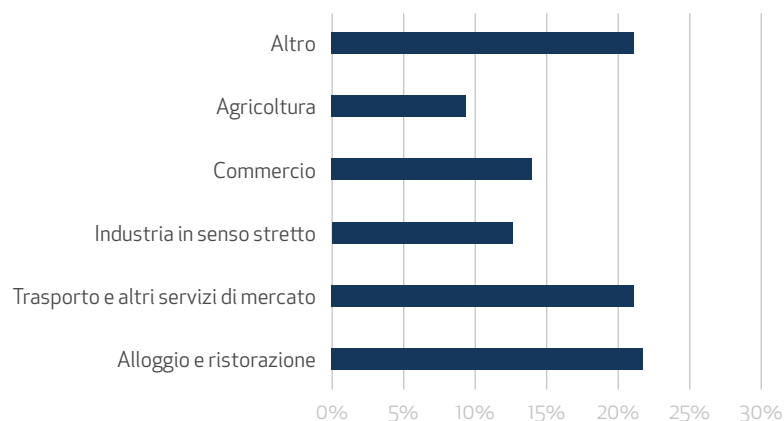


Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati ISTAT

Segnalato il *quando* e il *come* dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, vale la pena soffermarsi anche sul *dove*, individuando quali sono i principali settori di ingresso. Nel triennio 2015-2017, sempre secondo i dati ISTAT, il settore che

assorbe la quota maggiore di ingressi (21,6%) è quello dell'*alloggio e ristorazione* (camerieri e assimilati), al pari del settore *trasporto e altri servizi di mercato* (21,2%); seguono più lontani i settori del commercio, dell'industria in senso stretto e dell'agricoltura.

**Grafico 8: I settori di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro**

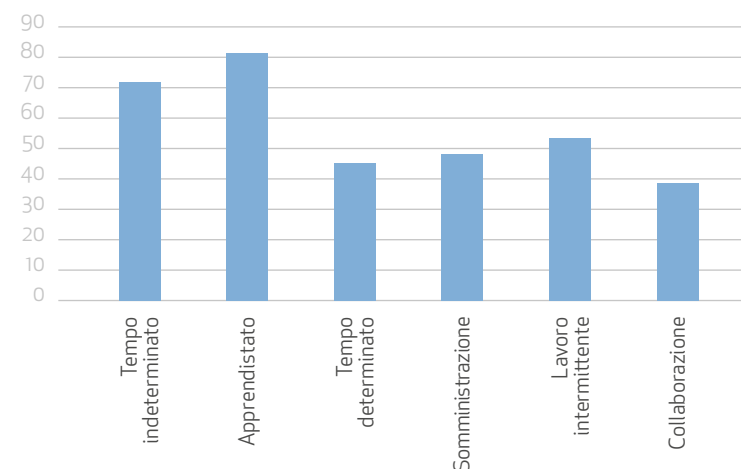


Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati ISTAT

In riferimento alle competenze richieste, la maggior parte dei giovani (il 60,7%) è assunta per mansioni che richiedono un livello di competenze medio, seppure una parte consistente, ben il 24%, acceda al mondo del lavoro attraverso lavori a basso livello di qualificazione, tipicamente mediante contratti di lavoro intermittente: si tratta presumibilmente di lavoretti che i più giovani tendono a svolgere in concomitanza con un percorso di studio e formazione, ma non solo. Per misurare l'efficacia dei percorsi di transizione nel mercato del lavoro, è necessario verificare la situazione occupazionale nei mesi successivi all'ingresso. Dodici mesi dopo l'ingresso nel mercato del lavoro soltanto poco più della metà dei giovani lavoratori (il 54,9%) risulta avere un rapporto di

lavoro ancora attivo; tale tasso di permanenza cresce al crescere dell'età in cui è avvenuto l'ingresso, al crescere dei livelli di competenza (sino al 66,5% nel caso di lavori che richiedono competenze medio-alte) e varia in base alle zone geografiche: è al 60,5% nel Nord-ovest, al 48,7 nel Sud Italia. La variabile più interessante, però, è quella rappresentata dalle tipologie contrattuali. Fra le tante, quella che sembra garantire un inserimento più stabile sembrerebbe il contratto di apprendistato che, con un tasso di permanenza dell'80,5%, fa persino meglio del contratto a tempo indeterminato, che si attesta al 71,8%. Le percentuali scendono notevolmente se l'assunzione avviene con un contratto a tempo determinato (44,8%) o, ancor peggio, con un contratto di collaborazione (38,7%).

**Grafico 9: Il tasso di permanenza per tipologia contrattuale**



Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati ISTAT

Sempre continuando ad osservare i dati raccolti dall'ISTAT sul triennio 2015-2017, si può approfondire anche il tasso di stabilizzazione, cioè la percentuale di coloro che, entrati nel mercato del lavoro con un contratto temporaneo, dopo un determinato periodo di tempo abbiano ottenuto un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato. Dopo nove mesi dal primo contratto di lavoro, il tasso di stabilizzazione è del 40,8%; la percentuale cresce dopo 18 mesi (46,1%), sino ad arrivare al 49,3% dopo 24 mesi. La tipologia contrattuale temporanea con il tasso di stabilizzazione più elevato è stata individuata nel contratto di somministrazione.

Esso, infatti, comporta una possibilità di transitare ad un rapporto stabile di quasi 12,5 punti percentuali superiore al dato relativo ai contratti a tempo determinato e 11 punti in più rispetto ai contratti di lavoro di collaborazione o intermittente. È probabile, infatti, che la somministrazione svolga quasi una funzione di prolungamento del "periodo di prova" che, aggiunto all'attività di selezione dei lavoratori svolta dalle agenzie, rende più facile la transizione verso l'occupazione permanente, nonostante il tasso di saturazione - cioè il rapporto tra le giornate lavorate e i giorni totali di un anno sia più basso rispetto ad altre forme contrattuali atipiche.

# 1.2

## La persistente separazione tra sistema della formazione iniziale e mercato del lavoro

Il sistema scolastico italiano prevede il completamento di tre cicli di studio prima dell'approdo all'istruzione terziaria. La scelta del percorso di studi intrapreso può condizionare, almeno in parte, il futuro lavorativo del giovane, indirizzando il suo sguardo verso determinati settori e mansioni di impiego. L'obbligo di istruzione è previsto fino al compimento del 16esimo anno di età. In forza del diritto/dovere di istruzione e formazione per almeno dodici anni non è comunque possibile abbandonare la scuola prima del diciottesimo anno, se non si è conseguita almeno una qualifica professionale triennale.

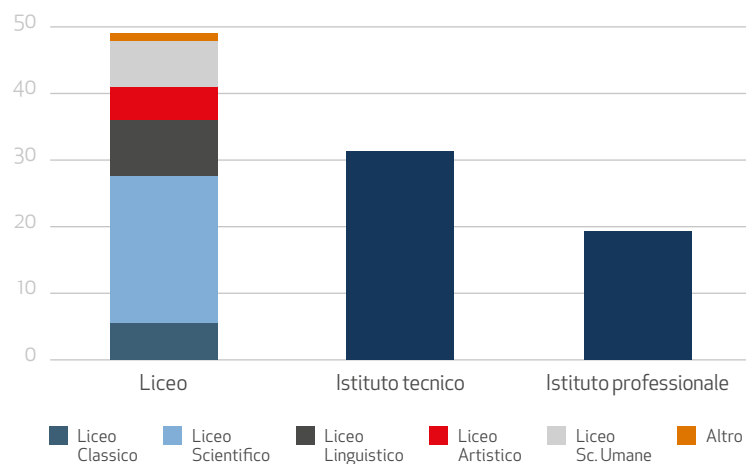
Completato il primo ciclo di studi secondari di primo grado, e ottenuta la licenza media, gli adolescenti di 13-14 anni si trovano davanti al primo bivio del loro percorso educativo e formativo: se continuare gli studi iscrivendosi ad una scuola secondaria di secondo grado, di durata quinquennale, per studenti e studentesse dai 14 ai 19 anni, o preferire i percorsi di istruzione e formazione pro-

fessionale (leFP), di durata triennale e quadriennale, di competenza regionale.

Il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) è nato in forma sperimentale nel 2003, ma è andato formalmente a regime nell'anno formativo 2011-12. Si tratta di percorsi - scelti appena dallo 0,58% degli adolescenti - di durata triennale e quadriennale, organizzati da agenzie formative accreditate, così come da istituti professionali in collaborazione con agenzie formative. L'offerta formativa degli leFP cerca di far incontrare la domanda di formazione dei giovani con i fabbisogni del mercato del lavoro locale.

La scuola secondaria di secondo grado è divisa in quattro tipologie di istituti: i licei (scelti dal 49,18% degli studenti), gli istituti tecnici (percorso intrapreso dal 31,25% degli studenti), gli istituti professionali (con una percentuale di iscritti pari al 19,54%) e gli istituti d'arte.

**Grafico 10: Distribuzione degli studenti delle scuole superiori di secondo grado**



Fonte: rielaborazione ADAPT dei dati Ustat

Attualmente sono in vigore sei percorsi liceali (alcuni dei quali si articolano in indirizzi oppure prevedono un piano di studi, diverso da quello principale) formulati secondo le indicazioni della c.d. Riforma Gelmini: liceo classico (a cui si iscrive il 5,69% del totale degli studenti italiani), scientifico (21,95%), linguistico (8,60%), artistico (4,4%), delle scienze umane (7,5%), musicale e coreutico (1,04%).

Gli istituti tecnici si prefiggono l'obiettivo di far acquisire agli studenti le competenze necessarie allo svolgimento delle professioni tecniche richieste dai vari settori produttivi. Si suddividono in due settori, quello "Economico" (il 18,02% degli studenti in totale) e quello "Tecnologico" (13,04%), articolati a loro volta in undici indirizzi. Tutti gli istituti tecnici hanno una durata di cinque anni e sono suddivisi in due bienni e un quinto anno, al termine del quale gli studenti sostengono l'esame di Stato e conseguono il diploma di istruzione tecnica.

Gli istituti professionali permettono agli studenti di sviluppare sapere e competenze in sintonia con le esigenze formative dei settori produttivi di riferimento. Rappresentano il filone dell'area formativa che mira all'acquisizione di competenze certificate e riconosciute a livello nazionale ed europeo finalizzate ad un rapido ingresso nel mondo del lavoro. Anche per gli istituti professionali la durata del corso di studi è cinque anni (suddivisi in due bienni e un quinto anno conclusivo), al termine dei quali gli studenti sostengono l'esame di Stato per il conseguimento del diploma di istruzione professionale, utile anche ai fini della continuazione in ambito universitario. Due sono i settori degli istituti professionali: "Industria e Artigianato" (scelto dal 4,3% degli studenti sul totale), che prevede due indirizzi, e "Servizi" (14,63%), che consta invece di quattro indirizzi. Gli istituti professionali, sulla base di specifici accordi tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e le singole Regioni, possono rilasciare qualifiche (al terzo anno) e diplomi professionali (al quarto anno).

Dopo aver ottenuto il diploma di istruzione tecnica o il diploma di istruzione professionale (quin-

quennale), i giovani hanno due strade per proseguire gli studi: l'iscrizione all'università e l'accesso a percorsi brevi di 800/1000 ore per conseguire una specializzazione tecnica superiore (IFTTS) o a percorsi biennali per conseguire un diploma di tecnico superiore nelle aree tecnologiche più avanzate presso gli Istituti Tecnici Superiori (ITS).

Il sistema universitario italiano è articolato in 67 università statali, 29 università non statali legalmente riconosciute (incluse quelle telematiche) e 9 scuole o istituti superiori ad ordinamento speciale<sup>(19)</sup>. In Italia sono 170 le città universitarie, distribuite prevalentemente al Nord, che conta 91 atenei, contro i 44 del Sud e i 35 del Centro. I tre principali poli universitari italiani sono la città di Milano (7 atenei), Roma (17 atenei) e Napoli (6 atenei). Al contrario, Basilicata, Calabria e Molise sono tra le aree con meno città universitarie d'Italia. Gli studenti di queste regioni si dividono infatti su 4 città del territorio, 5 atenei per Basilicata e Calabria, 4 per il Molise. Il sistema universitario vigente prevede l'iscrizione a un percorso di durata triennale per il conseguimento della laurea, seguito da un ulteriore percorso di due anni per ottenere la laurea magistrale. In seguito, il laureato può decidere di continuare il proprio percorso di studi intraprendendo la strada del dottorato di ricerca, iscrivendosi a un corso di specializzazione, oppure a un Master.

Nel 2018, l'OCSE<sup>(20)</sup> ha stimato che in Italia solo il 28% dei giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni è in possesso di un titolo di studio terziario, rispetto al 44% della media degli altri Paesi OCSE. Generalmente i diplomati proseguono gli studi iscrivendosi ad un corso erogato dalle Università. Il numero di iscritti alle Università è in crescita dall'anno accademico 2015/2016, registrando nell'anno accademico 2020/2021 +21,3% rispetto al 2013/14 (anche l'anno accademico 2019/20, il primo dell'era Covid, ha registrato un aumento delle matricole pari a +14mila rispetto all'anno precedente)<sup>(21)</sup>.

Tuttavia, il sistema universitario italiano tra l'anno accademico 2007/08 e quello 2017/18 ha perso circa 25mila iscritti. Le cause principali di un simile

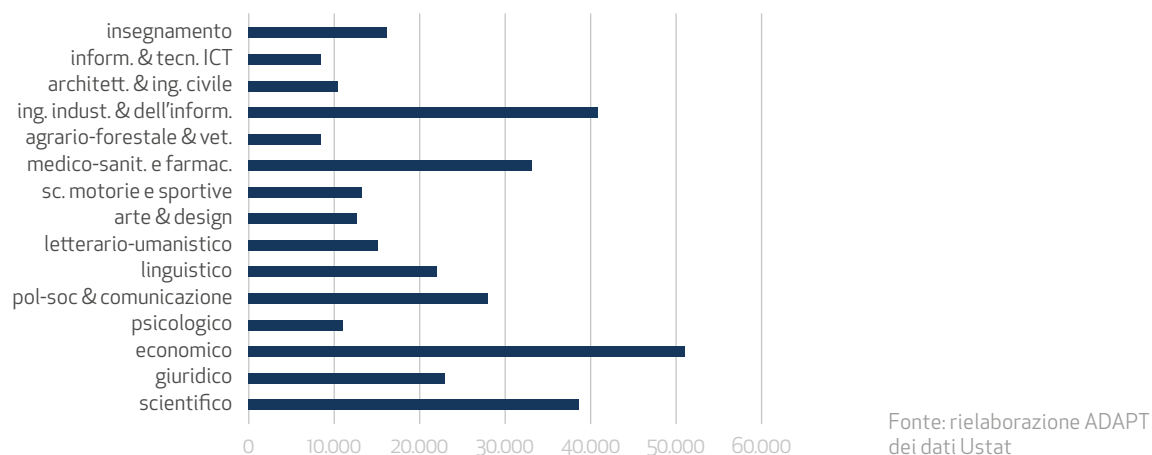
<sup>(19)</sup> Si fa riferimento ai dati presenti sul sito ufficiale del Miur: [www.miur.gov.it/il-sistema-universitario](http://www.miur.gov.it/il-sistema-universitario), consultato in data 6 marzo 2020. <sup>(20)</sup> OCSE, *Education at a glance*, 2019 <sup>(21)</sup> Si veda ALMALAUREA, *Indagine XXIII, Profilo dei laureati 2020, 2021*, disponibile al seguente link: [https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2021/almalaurea\\_profilo\\_rapporto2021.pdf](https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2021/almalaurea_profilo_rapporto2021.pdf)

trend sembrano innanzitutto di natura demografica e socio-economica. Il numero di 25mila iscritti in meno, infatti, sembra quasi irrisorio quando si scopre che nello stesso lasso di tempo il numero di persone tra i 15 e i 39 anni, cioè di potenziali iscritti all'università, è diminuito di addirittura due milioni (da 18 milioni nel 2008 a 16 milioni nel 2018) <sup>(22)</sup>. Dal punto di vista socio-economico l'università si conferma sentinella della polarizzazione che attraversa la società. I cali maggiori di iscrizioni si sono verificati infatti tra i diplomati tecnici e professionali o tra chi proveniva da "contesti familiari

meno favoriti", come scrive il XXI rapporto di AlmaLaurea, a testimonianza dell'incidenza esercitata ancora in Italia dal contesto socio-economico familiare di provenienza.

Per quanto riguarda le preferenze degli studenti, Economia, Ingegneria, Medicina, e le facoltà di indirizzo scientifico sono le prime scelte di chi si è immatricolato nell'anno accademico 2020/2021 all'università (scelte rispettivamente da 50.767, 40.992, 33.329 e 38.705 studenti).

**Grafico 11: Immatricolati per corso di laurea (a.a. 2020/21)**



Una tendenza niente affatto casuale che dimostra come, nella scelta dei corsi triennali da parte dei neodiplomati, risuoni l'eco proveniente dal mercato del lavoro. Le statistiche sugli esiti occupazionali dei laureati, infatti, suggeriscono che chi si laurea in queste materie trova lavoro più facilmente e ha uno stipendio più alto dei dottori in altre discipline che, di converso, stanno diventando sempre meno popolari. Architettura e Giurisprudenza, per esempio, in dieci anni hanno registrato un vero e proprio crollo delle iscrizioni. Una materia in particolare sta vivendo una fase di crescente popolarità: si tratta di Informatica e tecnologie (ICT) che, pur rimanendo l'ultima pre-

ferenza tra gli studenti al primo anno degli atenei italiani, registrando in assoluto comunque numeri bassi, ha visto nel giro di un decennio aumentare vertiginosamente il suo tasso di crescita, che si attesta intorno al 70%.

Tra le regioni con il tasso di iscrizione all'università più alto, spiccano quelle del Sud e del Centro, con la percentuale più alta in Basilicata dove il 49,4% dei giovani tra i 19 e i 25 anni è uno studente universitario, qualunque sia la sede dell'ateneo, che sia nel territorio lucano o in un'altra Regione. Fanalino di coda, dopo il Trentino Alto-Adige e la Provincia autonoma di Bolzano,

è la Lombardia dove solo il 33% dei giovani residenti è iscritto all'Università. Il dato, che potrebbe sorprendere se non si ribadisce che è riferito alla popolazione residente e non a quella effettivamente presente in una Regione per frequentare una università (il 74% degli studenti lucani, ad esempio, è un fuori sede) <sup>(22)</sup> è ribaltato nella classifica che misura il tasso di conseguimento di un titolo di laurea (triennale). In questo caso, la Regione con la percentuale più alta di giovani di 25 anni con una laurea è proprio la Lombardia, con il 32,2% mentre il dato della Basilicata - che esemplifica quanto accade anche in regioni come Molise, Lazio e, più in generale, in tutto il Sud e Centro Italia - è del 37,2%.

Statisticamente, il titolo triennale viene conseguito intorno all'età di 24,5 anni. Per i laureati magistrali biennali l'età media del conseguimento della laurea è 27,2 anni, mentre per i dottori magistrali a ciclo unico è 27,1. Un dato che tiene conto anche del ritardo nell'iscrizione al percorso universitario (si tratta del ritardo rispetto all'età canonica dei 19 anni per la laurea di primo livello e per quella a ciclo unico; di 22 anni per la magistrale biennale) che tra i laureati del 2020, in media, è pari a 1,2 anni, in netta diminuzione rispetto ai quasi due anni (1,9) dei colleghi del 2010 <sup>(24)</sup>.

Meno conosciuti dei più noti percorsi accademici, gli ITS (Istituti Tecnici Superiori) rappresentano la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante, secondo un sistema consolidato da alcuni anni anche in altri paesi europei. Nati nel 2010 per ridurre il disallineamento rispetto alla domanda di nuove professionalità da parte delle imprese e per formare tecnici superiori in aree strategiche per lo sviluppo economico e la competitività in Italia, sono scuole di alta tecnologia strettamente legate al sistema produttivo che preparano i quadri intermedi specializzati che nelle aziende possono aiutare a governare e sfruttare il potenziale delle soluzioni di Impresa 4.0. Gli ITS sono realizzati secondo il modello organizzativo della Fondazione di partecipazione in collaborazione con imprese, università/centri di ricerca scientifica e tecnologica,

enti locali, sistema scolastico e formativo. I percorsi hanno una durata biennale o triennale. La peculiarità del modello formativo di tali percorsi risiede nel fatto che almeno il 50% dei docenti proviene dal mondo del lavoro e delle professioni, e può quindi vantare un'esperienza lavorativa nel settore di riferimento dell'ITS. Inoltre, l'esperienza lavorativa in azienda, obbligatoria per il 30% delle ore complessive, può essere svolta con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

A giugno 2021, ai 713 corsi attivi nei 111 ITS, risultavano iscritti 18.273 studenti <sup>(25)</sup>. Rispetto al 2015, si registra un incremento di 36 ITS, mentre il numero di corsi attivi è quasi triplicato, aumentando di 10.435 unità <sup>(26)</sup>.

I percorsi si concludono con verifiche finali, condotte da commissioni d'esame costituite da rappresentanti della scuola, dell'università, della formazione professionale ed esperti del mondo del lavoro.

I dati sull'occupazione dei Diplomati Tecnici Superiori <sup>(27)</sup> sono decisamente positivi: nel 2020, l'80% dei diplomati ITS lavorava ad un anno di distanza dal diploma, nel 92% dei casi in una filiera produttiva coerente con il percorso concluso. Si tratta di dati significativi, considerato il periodo del lockdown che ha inevitabilmente danneggiato anche il sistema dell'istruzione e della formazione. Eppure, questi percorsi sono ancora un'eccellenza che intercetta ancora una minoranza degli iscritti ai corsi di studi post-diploma.

Sembra opportuno domandarsi alla luce di tale ricostruzione quali siano le performance complessive del sistema italiano di istruzione e formazione dei giovani, su almeno tre fronti: il successo/insuccesso scolastico e il livello di conoscenze/competenze degli studenti; il rapporto tra istruzione e mobilità sociale; il rendimento occupazionale dell'istruzione.

Con riferimento al primo aspetto, l'insuccesso scolastico può essere definito come «l'insieme di tutti quei casi in cui gli studenti, all'interno del loro percorso formativo, non riescono a trovare le occasioni per sviluppare pienamente le

<sup>(22)</sup> Fonte: ISTAT

<sup>(23)</sup> TALENTS VENTURE, *Studenti fuori sede: da dove vengono e dove studiano*, [www.talentsventure.com](http://www.talentsventure.com), 4 luglio 2018, consultato il 10 settembre 2021. <sup>(24)</sup> ALMALAUREA, *XXIII indagine. Profilo dei laureati 2020, 2021*. <sup>(25)</sup> INDIRE, *Monitoraggio nazionale 2021*, dati aggiornati a giugno 2021. <sup>(26)</sup> INDIRE, *Monitoraggio nazionale 2015, 2015* <sup>(27)</sup> INDIRE, *Monitoraggio nazionale 2021, 2021*.

proprie potenzialità all'interno di un percorso di senso per la propria vita futura»<sup>(28)</sup>. L'insuccesso scolastico si configura quindi come un concetto multiforme, che racchiude in sé diversi fenomeni: non solo abbandoni prima della conclusione di un ciclo formativo, ma anche bocciature, evasione dell'obbligo scolastico, frequenze irregolari, ritardi rispetto all'età scolare, trasferimenti e iscrizioni ad un'altra scuola, basso rendimento, sfiducia nella scuola o disadattamento nonché mancata acquisizione di solide competenze che permettano di frequentare con successo le fasi successive di istruzione.

Un utile indicatore, che spesso ha come esito alcune delle forme in cui si sostanzia l'insuccesso scolastico, è quello della dispersione scolastica, che in Italia viene quantificato a partire dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS)<sup>(29)</sup>. Dall'ultimo report disponibile del MIUR<sup>(30)</sup>, si apprende che, tra gli anni scolastici 2016/2017 e 2017/2018, sono complessivamente usciti dal sistema scolastico nazionale l'1,17% degli alunni frequentanti la scuola secondaria di I grado e il 3,82% degli alunni iscritti alla scuola secondaria di II grado. Dati preoccupanti emergono anche con riferimento all'abbandono scolastico: si tratta degli ELET (*Early Leavers from Education and Training*), categoria formulata a livello europeo comprensiva "delle persone tra i 18 e 24 anni che abbiano completato il primo ciclo di studi e non siano iscritti in nessun percorso di istruzione o formazione". Secondo gli ultimi dati EUROSTAT disponibili, in Italia il tasso di ELET raggiunge il 13,10%, il dato peggiore in Europa, dopo la Spagna (16%) e la Romania (15,6%).

La condizione socio-economica familiare è stata identificata<sup>(31)</sup> come una delle possibili cause all'origine dell'abbandono del percorso scolastico. Avere genitori disoccupati o vivere in una famiglia a basso reddito, sperimentare instabilità familiare o violenza domestica, sono forti predittori del fenomeno degli ELET. Da non sottovalutare anche una componente di genere: è stato infatti riscontrato, in tutti i paesi europei, una maggiore probabilità di abbandonare prematuramente gli studi per i ragazzi. Tuttavia, tale svantaggio di genere è principalmente legato ad un basso status socio-economico; quando questo migliora, anche le differenze di genere si appianano.

Con riferimento al livello di conoscenze/competenze degli studenti, è opportuno ricordare che negli ultimi vent'anni all'interno dei paesi dell'OECD diversi sono i progetti di valutazione comparata che si propongono di verificare il livello di competenza acquisito dagli studenti con l'alfabetizzazione (literacy), come quelli promossi dal Programme for International Student Assessment (OECD-PISA), o dall'International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) sulla lettura (Progress in International Reading Literacy Study - PIRLS), sulle scienze e matematica (Trends in International Mathematics and Science Study - TIMSS), o dal 2009 sulla cittadinanza (International Civic and Citizenship Education Study - ICCS) e dal 2013 sulla competenza digitale (International Computer and Information Literacy Study - ICILS).

Per quanto riguarda la fascia d'età più giovane, dalle analisi dell'ultimo rapporto OCSE-PISA<sup>(32)</sup>, si apprende poi che gli studenti italiani si collocano

al di sotto della media OCSE in lettura e in scienze, in linea quelle invece in matematica. Più nello specifico, per quanto riguarda le competenze in lettura, i giovani studenti italiani si collocano nella media europea, raggiungendo, nel 77% dei casi almeno il livello 2 di competenza in lettura, che indica la capacità di identificare l'oggetto principale di un testo di lunghezza moderata. Tuttavia, solo il 5%, a fronte di una media europea del 9%, si colloca ai livelli 5 o 6, dimostrando di saper comprendere testi lunghi, di cui riconoscono distinzioni tra fatti e opinioni ivi esposti. Anche per quanto riguarda le competenze in ambito matematico gli studenti italiani si collocano nella media dei paesi OCSE, per cui il 76% di questi ha raggiunto almeno il livello 2, dimostrando di saper interpretare matematicamente una situazione semplice. In Italia, solo il 10% degli studenti ha raggiunto il livello 5 o un livello superiore in ambito matematico (media OCSE 11%), dimostrando di sapere valutare strategie di problem solving adatte ad affrontare situazioni complesse. Infine, per quanto riguarda le competenze dei giovani italiani in scienze, si attesta che il 74% di questi si collochi almeno al livello 2 (a fronte di una media OCSE poco superiore, pari al 78%), sapendo identificare la corretta spiegazione di fenomeni scientifici già noti. Solo il 3%, tuttavia, si colloca ad un livello pari al 5 o al 6, a fronte di una media europea del 7%, applicando in maniera creativa il loro bagaglio di conoscenze scientifiche a diverse situazioni, anche non conosciute.

Secondo quanto si legge nel Rapporto BES 2020<sup>(33)</sup>, nel corso dell'anno scolastico 2018/2019, un ragazzo su tre iscritto al secondo anno delle scuole secondarie di secondo grado non raggiunge la sufficienza in Italiano, e ben 4 su 10 hanno competenze insufficienti in Matematica.

Con riferimento al rapporto tra istruzione e mobilità sociale, diversi studi e rapporti<sup>(34)</sup> sostengono che il titolo di studio sia sempre più una condizio-

ne che facilita una collocazione significativa nel mercato del lavoro, pur non rivelandosi in sé sufficiente. Il grado di successo delle performance occupazionali dei giovani italiani dipende ancora infatti da elementi di carattere socio-culturale, come il titolo di studio dei genitori e le condizioni di benessere della famiglia di provenienza. Secondo i dati riportati da AlmaLaurea<sup>(35)</sup>, il contesto socio-economico e culturale della famiglia di origine svolgerebbe un ruolo attivo nell'indirizzare le scelte universitarie dei giovani diplomati italiani. Lo dimostra il fatto che, nel 2018, il 75,1% dei ragazzi provenienti da contesti più favorevoli abbia optato per l'iscrizione ad un percorso di formazione terziario, a fronte del 56,7% dei giovani provenienti da contesti più sfavorevoli. Anche il titolo di studio dei genitori influisce sulle scelte formative dei figli: l'82,2% dei diplomati che ha deciso di proseguire gli studi dopo il diploma ha almeno un genitore laureato, tasso che scende al 66,5% in caso di genitori in possesso di titolo di scuola secondaria di secondo grado, e al 51,1% in caso di genitori non diplomati.

Infine, passando al piano del rendimento occupazionale dell'istruzione, la principale criticità del sistema educativo e formativo in Italia resta il disallineamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro, concepiti ancora come due contesti separati fisicamente e temporalmente. La difficoltà di integrazione e contaminazione tra apprendimento scolastico e mondo del lavoro si evince anche dalla resistenza culturale esercitata nei confronti degli ITS, ancora scarsamente diffusi in Italia, seppur possano vantare alti tassi di occupazione<sup>(36)</sup>. Al contrario, secondo i dati OCSE<sup>(37)</sup>, Un solido sistema di istruzione professionale conduce a migliori risultati nel mercato del lavoro.

Tale disallineamento corrode il potenziale del rendimento occupazionale dei percorsi di istruzione e formazione italiana, che registrano performance sotto la media europea. Secondo i dati ISTAT<sup>(38)</sup>,

<sup>(28)</sup> M. VENTURA, *Da ribelli a resilienti: processi generativi di successo scolastico nel biennio della scuola secondaria in Italia*, 2011 (Dottorato di ricerca in Scienze Psicologiche e della Formazione Tesi di Trento, Trento, p. 13, disponibile al link: [http://eprintsphd.biblio.unitn.it/645/1/tesi\\_MichelaVentura.pdf](http://eprintsphd.biblio.unitn.it/645/1/tesi_MichelaVentura.pdf)). Si veda altresì V. GHIONE, *La dispersione scolastica. Le parole chiave*, Carocci, 2005; M. SANTAGATI, *Indicators of School Leaving. An International Frame, in Scuola Democratica*, 2015, 2, pp. 395-410. <sup>(29)</sup> L'ANS è stata istituita dal decreto legislativo 15 aprile 2005 n.76 al fine di favorire la realizzazione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e la vigilanza sull'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo, in relazione ai percorsi scolastici, formativi e di apprendistato degli studenti, a partire dal primo anno della scuola primaria; successivamente, il decreto ministeriale n. 74/2010 ne ha dato completa attuazione e ha definito le caratteristiche e le modalità di acquisizione delle informazioni sugli alunni, nonché le diverse modalità di accesso e fruibilità da parte dei soggetti individuati normativamente. <sup>(30)</sup> MIUR, *La dispersione scolastica nell'anno scolastico 2016/2017 e nel passaggio all'anno scolastico 2017/2018*, 2019, p. 34. <sup>(31)</sup> S. FLISI, V. GOGLIO, E. C. MERONI, E. VERA-TOSCANO, *School-to-work transition of young individuals: what can the ELET and NEET indicators tell us?*, European Commission 2015. <sup>(32)</sup> OECD, *PISA 2018 Results, combined executive summaries*, volume I, II, III, 2019, disponibile al seguente link: [https://www.oecd.org/pisa/Combined\\_Executive\\_Summaries\\_PISA\\_2018.pdf](https://www.oecd.org/pisa/Combined_Executive_Summaries_PISA_2018.pdf). Si veda altresì la Country note relativa al nostro Paese al seguente link: [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_ITA\\_IT.pdf](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_ITA_IT.pdf)

<sup>(33)</sup> ISTAT, *Rapporto BES 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2020. <sup>(34)</sup> ISTITUTO G. TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia, Rapporto giovani 2019*, Il Mulino, 2020; ISFOL, *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, 2010; R. MOSCATI, *I giovani tra scuola e lavoro: scarse opportunità e difficili scelte*, in *Quaderni di sociologia*, 2013, 62, pp. 205-218; R. CARRIERO, M. FILANDRI, T. PARISI, *Merito o fortuna? Il ruolo dell'origine sociale nelle attribuzioni di successo e insuccesso*, in *Quaderni di sociologia*, 2014, 64, pp. 73-96. <sup>(35)</sup> ALMALAUREA, *Rapporto 2020 sulla condizione occupazionale e formativa dei diplomati*, 2020. <sup>(36)</sup> Il rapporto OCSE, *Education at a glance 2019*, 2019, attribuisce agli ITS un tasso di occupazione dell'82% nella classe 25-64 anni. Gli studenti iscritti a tali percorsi sono però appena il 2% di tutti gli iscritti a un corso di studi terziario. <sup>(37)</sup> OCSE, *Uno sguardo sull'istruzione 2017: indicatori dell'OCSE - Italia, Scheda Paese*, 2017. <sup>(38)</sup> ISTAT, *livelli di istruzione e ritorni occupazionali - anno 2020*, 22 luglio 2020

il divario occupazionale tra i giovani diplomati e laureati italiani e i colleghi europei è pari a 22,8 punti. Opportunità occupazionali di qualità sono minori anche per coloro che raggiungono il titolo terziario, nonostante il vantaggio occupazionale del titolo terziario è in aumento dal 2008.

L'articolato sistema fin qui presentato, ed in particolare le sue componenti maggiormente attrattive per i giovani e le loro famiglie, non sono in grado di esprimere una offerta formativa allineata alle domande provenienti dalle imprese, le quali, dal canto loro, stentano per varie ragioni (dimensioni, modelli organizzativi, cultura imprenditoriale) a dialogare proficuamente con i sistemi di istruzione e formazione e ad offrire reali opportunità di apprendimento in contesto di lavoro.

Per far fronte a tale criticità anche nel nostro Paese si è iniziato ad investire negli strumenti di alternanza formativa. Con tale espressione si fa riferimento ad una «strategia metodologica che consente di realizzare un percorso formativo coerente e compiuto nel quale si integrano reciprocamente attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze di lavoro svolte nella concreta realtà di impresa»<sup>(39)</sup>. Detto altrimenti, «l'alternanza si configura dunque come il metodo formativo nel quale ci si esercita a considerare le conoscenze (il sapere) e le abilità (il saper fare) come mezzi per acquisire competenze utili alla risoluzione di problemi concreti. E reciprocamente, dove eventuali competenze professionali, maturate per imitazione ed esperienza manipolativa sono poste a oggetto di riflessione e di distanza critica, per enucleare da esse le conoscenze e le abilità che implicano e contengono e che le possono giustificare sul piano occupazionale»<sup>(40)</sup>.

L'alternanza formativa veicola l'idea che non vi sia prima la scuola e poi il lavoro, ma al contrario, si auspica che il lavoro entri nel concreto svolgersi del processo formativo, di modo che competenze

e conoscenze non siano antitetiche, e cooperino al processo di insegnamento e apprendimento<sup>(41)</sup>. Si tratta di una metodologia pedagogica incardinata sul principio dell'*imparare facendo*, che riconosce valenza educativa e formativa anche al momento pratico del *fare*, da integrarsi con quello più nozionistico del *sapere*.

Nel nostro Paese, il metodo dell'alternanza si concretizza attraverso degli istituti e strumenti, quali l'apprendistato e i tirocini curriculari, e attraverso dei dispositivi didattici come l'alternanza scuola-lavoro (ora PCTO - percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento).

A livello normativo, il concetto dell'alternanza scuola-lavoro è stato introdotto per la prima volta nella legislazione italiana dall'art. 4 della «Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale», oggetto della legge 53 del 28 marzo 2003. L'articolo, noto con l'espressione «Alternanza scuola-lavoro», disciplina l'alternanza come «modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, che assicuri ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro». L'alternanza scuola-lavoro non viene quindi disciplinata nel nostro ordinamento scolastico e formativo-professionale come un nuovo «strumento», bensì come una modalità in grado di inverte l'integrazione tra scuola e lavoro attraverso il metodo dell'alternanza formativa.

Alla già richiamata Legge 53 del 28 marzo 2003 (la cd. *Riforma Moratti*), seguirà la legge 17 ottobre 2005, n. 226, «norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relative al II ciclo del sistema

educativo di istruzione e formazione». Originariamente la normativa consentiva alle scuole di destinare a questo tipo di percorsi circa 80 ore curriculari, ma la facoltatività della disposizione ne determinò la sostanziale disapplicazione. Dodici anni dopo, la legge 13 giugno 2015, n. 107, la c.d. «Buona Scuola», intendeva realizzare una «rivoluzione copernicana»<sup>(42)</sup>, introducendo l'obbligatorietà dell'alternanza scuola-lavoro, e prescrivendo un monte orario minimo da svolgere. In particolare, secondo l'art. 1, comma 33, i percorsi di alternanza scuola-lavoro dovevano essere programmati e svolti «negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore» e «nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio», ciò al dichiarato fine di «incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti». Nei piani del legislatore del 2015, l'alternanza scuola-lavoro sarebbe dovuta rientrare nel piano formativo di ciascuna scuola e poteva anche essere svolta durante i periodi di sospensione didattica (è ciò che è accaduto nel 78% dei casi); in ciascuna camera di commercio industria e artigianato veniva costituito un registro nazionale delle imprese disponibili ad accogliere al suo interno degli studenti, indicando la capienza massima e le posizioni offerte.

Due anni dopo la «Buona Scuola» (2015), hanno partecipato al programma, accogliendo giovani studenti, imprese, enti pubblici e terzo settore, seppur con numeri diversi: il 56% delle imprese, il 69% degli enti pubblici e il 44% del terzo settore. In linea di massima gli studenti, più di un milione e mezzo quelli coinvolti, sono stati impiegati attraverso tirocini curriculari (nell'80%), quando la loro esperienza non si è ridotta a momento occasionale, come una visita in un'azienda. Nel 2019, l'Alternanza Scuola-Lavoro è stata sostituita dai *Percorsi*

*per le competenze trasversali e per l'orientamento*, che prevedono un monte orario ridotto.

Per realizzarsi, il metodo dell'alternanza scuola-lavoro si avvale di diversi strumenti, quali il tirocinio extracurricolare, il tirocinio curricolare, l'apprendistato scolastico, l'apprendistato di alta formazione.<sup>(43)</sup> Questi dispositivi sono quelli più idonei a conciliare l'attività pratica da svolgersi in azienda, dimostrandosi più vicini ai principi del work-based e workplace learning. Tuttavia, esistono importanti differenze giuridiche: l'apprendistato, a differenza dei tirocini, è un rapporto di lavoro.

Diversa è invece l'esperienza del tirocinio curricolare<sup>(44)</sup>, in cui l'attività *on the job* svolta in impresa è parte essenziale - talvolta obbligatoria - del piano di studi del ragazzo. La Buona Scuola, quando cita i percorsi di alternanza scuola-lavoro, spesso si riferisce impropriamente ad esperienze di tirocinio formativo, cosicché, anche se non è corretto identificare *tout court* l'alternanza con questo dispositivo, è possibile affermare che il tirocinio curricolare sia «un momento dell'alternanza, ovvero la fase "pratica" di un percorso di alternanza, il periodo di formazione svolto dallo studente presso la struttura ospitante»<sup>(45)</sup>. Il tirocinio curricolare si configura quindi come il dispositivo dell'alternanza scuola-lavoro più diffuso in Italia, rappresentando circa l'80% delle esperienze di alternanza di questo tipo.

Le principali criticità inerenti l'alternanza rilevate dagli studiosi<sup>(46)</sup> riguardano le disuguaglianze territoriali e l'assenza di una logica di sistema, che ha portato tali esperienze ad assomigliare più a un accidente, legato a un'occasione fortuita piuttosto che un progetto frutto di «accordi stabili con tutte le risorse del territorio, soggetti pubblici, parti sociali, filiere produttive»<sup>(47)</sup>.

Tale disorganicità è resa plasticamente da un dato raccolto da una delle indagini più approfondite

<sup>(39)</sup> D. NICOLI, *Istruzione e formazione tecnica e professionale in Italia. Il valore educativo e culturale del lavoro*, LAS, 2011, qui p. 128. Per una ricostruzione scientifica del tema si veda G. BERTAGNA (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*, Franco Angeli, 2004. <sup>(40)</sup> C. GENTILI, *L'alternanza scuola-lavoro: paradigmi pedagogici e modelli didattici*, in *Nuova Secondaria*, 2016, 10/XXXIII, p. 17. <sup>(41)</sup> Come si legge in E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016, p. 197, «Il superamento dell'artificiosa separazione temporale tra il momento della formazione e quello del lavoro ha come esito una maggiore attenzione da parte di istituzioni e imprese alla strutturazione di percorsi di istruzione e formazione capaci di integrare momenti di formazione tradizionali nei metodi e nei contenuti a momenti di coinvolgimento pratico e situato, anche aventi la forma di un vero e proprio lavoro subordinato, altrettanto formativi benché vissuti in contesti produttivi».

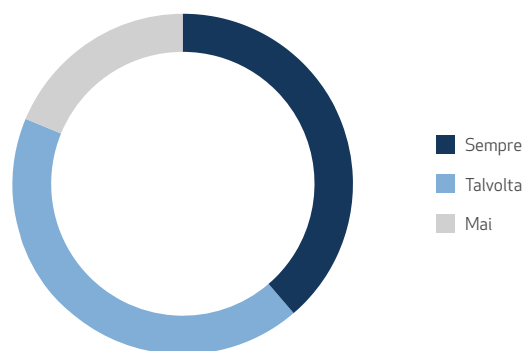
<sup>(42)</sup> C. GENTILI, *Alternanza Scuola-Lavoro*, in *Scuola democratica*, 2018, 2, p. 391. <sup>(43)</sup> Come si legge in E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, cit., p. 128: «Gli strumenti utilizzati per svolgere esperienze in alternanza scuola-lavoro sono raramente regolati nel nostro ordinamento; solitamente si fa ricorso ad istituti già contemplati dall'ordinamento stesso (come quelli elencati), che si prestano anche ad un uso didattico. » <sup>(44)</sup> Sovente il tirocinio curricolare viene indicato, in ambito scolastico, con il termine *stage*. «È infine opportuno ricordare che *stage* e tirocinio sono termini che designano sostanzialmente la stessa cosa. Si può quindi indifferentemente parlare di *stage* curricolare o di tirocinio curricolare. A livello normativo ha sempre prevalso l'uso del termine italiano "tirocinio", anche se molti operatori della formazione preferiscono ancora utilizzare il termine *stage*». MIUR, *Attività di alternanza scuola lavoro. Guida operativa per la scuola*, 2016, nota 3, p. 6. <sup>(45)</sup> MIUR, *Attività di alternanza scuola lavoro. Guida operativa per la scuola*, 2016, nota 3, p. 6. <sup>(46)</sup> Si veda A. TESELLI, *L'alternanza Scuola-Lavoro curricolare. I primi due anni di attuazione nelle scuole italiane*, in *Scuola democratica*, 2018, 2, pp. 375-389. <sup>(47)</sup> C. GENTILI, *Alternanza Scuola-Lavoro*, cit., p. 380. <sup>(48)</sup> FONDAZIONE DI VITTORIO, *I modelli di successo della formazione duale. 25 casi di Alternanza Scuola-Lavoro*, Milano, 2018.

dite sul tema <sup>(48)</sup>: i tutor aziendali, cioè i responsabili del percorso del giovane studente all'interno dell'impresa, sono coinvolti nella redazione del singolo progetto per il singolo studente solo nel 40% dei casi.

Un'altra frequente critica mossa nei confronti dell'alternanza è relativa alla capacità formativa delle aziende che sarebbero incapaci di mettere al centro dei propri processi gli studenti e il loro

apprendimento. Tale scetticismo si riflette nella posizione di molti docenti che «hanno spesso percepito l'alternanza come un carico aggiuntivo di lavoro non riconosciuto e quasi concorrente oppure estraneo all'attività di insegnamento disciplinare» <sup>(49)</sup>. Ciò si nota anche in sede di scrutinio finale, dove raramente assume valore l'esperienza svolta all'esterno della scuola e non si considerano le eventuali competenze conseguite durante l'alternanza scuola lavoro.

**Grafico 12: Il Consiglio di Classe considera le competenze acquisite in ASL durante gli scrutini**

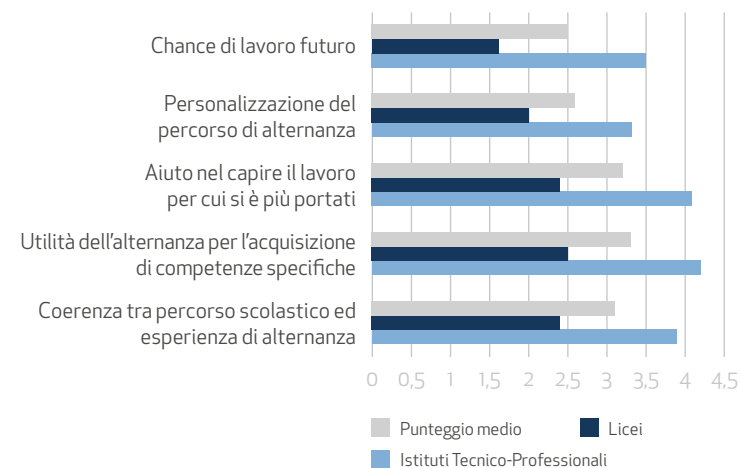


Fonte: rielaborazione ADAPT dati Fondazione di Vittorio

Dal punto di vista degli studenti, è stato rilevato che il grado di soddisfazione ha variato molto, a seconda che si trattasse di studenti liceali e

studenti di istituti tecnici professionali, mediamente più convinti della bontà dell'esperienza svolta in azienda.

**Grafico 13: il grado di soddisfazione degli studenti**

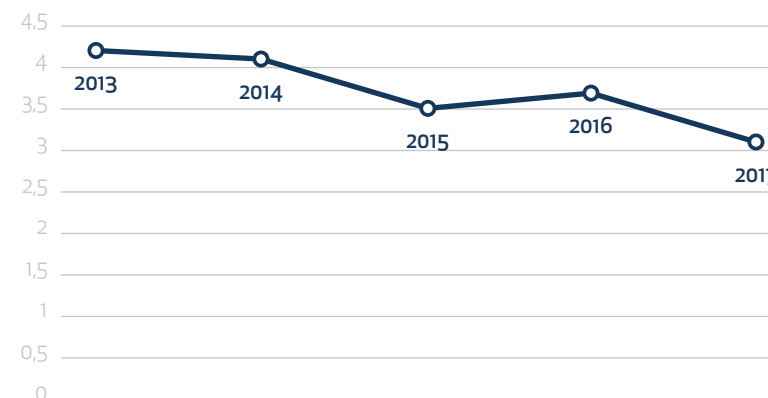


Fonte: rielaborazione ADAPT dati Fondazione di Vittorio

Strumento "principe" per l'alternanza formativa è, almeno in potenza, l'«apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Disciplinato dall'art. 43 del d. lgs. 81/2015, il c.d. apprendistato di primo livello mira a «coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione».

L'istituto, introdotto in Italia nel 2003 (con la c.d. *Legge Biagi*), ha sempre avuto poca fortuna. Nel 2017, ultimi dati utili <sup>(50)</sup>, gli apprendisti di primo livello erano solo 9.864, cioè appena il 3,1% di tutti gli apprendisti in Italia, dove il sistema duale è totalmente ignorato sia dalle scuole che dalle imprese, a favore di forme contrattuali più canoniche, come l'apprendistato di II livello che, invece, conta 309.595 stipule (il 96,7% del totale, con il residuo 0,2% composto dagli apprendistato di III livello).

**Grafico 14: L'apprendistato di primo livello sul totale di contratti di apprendistato stipulati (in percentuale).**



Fonte: rielaborazione dei dati dell'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro a cura di ADAPT

<sup>(48)</sup> A. SALATIN, *Rafforzare la governance territoriale per vincere la sfida dell'alternanza*, in *Scuola democratica*, 2018, 2, p. 402

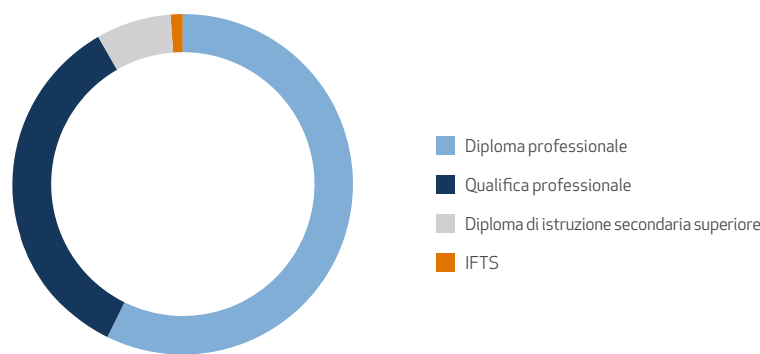
<sup>(50)</sup> OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO, *Il contratto di apprendistato*, 2019. Si veda anche INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII rapporto di monitoraggio*, 2019.



Come anticipato, l'apprendistato di primo livello può collegarsi a diversi percorsi di istruzione e formazione professionale. Infatti, può essere finalizzato al conseguimento di quattro titoli: un diploma professionale, una qualifica professionale, un diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Si intuisce che un simile istituto trovi più spazio

nell'ambito dei circuiti di istruzione professionale o, comunque, sia usato per ottenere una qualifica professionale: il 57,9 dei contratti è stipulato per un diploma professionale, il 34% per una qualifica professionale, inferiori e irrilevanti le percentuali relative ai diploma di istruzione secondaria superiore (7%) e ai certificati di specializzazione tecnica superiore (0,6%)

**Grafico 15: L'apprendistato di primo livello per titolo da conseguire**



Fonte: rielaborazione dei dati dell'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro a cura di ADAPT

A conferma della marginalità dell'istituto dell'apprendistato nel panorama scolastico italiano, soggiungono anche i dati sulla distribuzione geografica delle stipule. Il 62,6% degli apprendisti di primo livello sono nelle province di Bolzano e Trento, il restante 32,3% in Lombardia: praticamente inesistente nel resto d'Italia.

Una esperienza importante di alternanza è certamente offerta dai tirocini curriculari universitari. Il tirocinio curricolare correttamente svolto è una preziosa esperienza «for work, at work, through work and from work»<sup>(51)</sup>, ovvero una «esperienza di formazione realmente integrata e circolare, nella quale cultura ed esperienza, teoria e pratica, modello e realtà si intersecano»<sup>(52)</sup>. Il tirocinante ha cioè la preziosa possibilità di apprendere

osservando, cioè di imitare e personalizzare una mansione, comprendendo così quando un lavoro è "fatto bene" e come è possibile svolgerlo al meglio. In definitiva, il tirocinante in queste esperienze lavorative, può diventare competente. Alla funzione formativa si affianca anche quella orientativa, ovvero la capacità del tirocinio di aiutare il giovane a riflettere sulla propria carriera lavorativa, non sono in termini teorici, ma a partire dalle inclinazioni professionali che scopre di avere e dalle competenze sviluppate sul campo.

L'esperienza del tirocinio è possibile grazie alla figura di mediazione del tutor, che è la figura chiave dell'istituto del tirocinio anche in termini giuridici, oltre che in termini educativi. La figura del tutor svolge un ruolo fondamentale per la buona

riuscita del tirocinio in termini di valenza formativa, perché a lui spetta il compito di dare concretezza al valore dell'azienda come luogo educativo, assicurando le necessarie attività di coordinamento con il soggetto promotore. Il tutor ha la responsabilità di affiancare costantemente il tirocinante sul luogo di lavoro, garantendo la supervisione continuativa di tutte le attività previste nel progetto formativo. E proprio ai fini di una agevolazione delle scelte professionali degli studenti mediante la conoscenza diretta del mercato del lavoro, la riforma universitaria (D.M. n. 509/1999) ha incentivato l'inserimento dei tirocini formativi e di orientamento all'interno dei piani di studio universitari.

Negli ultimi dieci anni la quota di laureati che ha svolto un tirocinio curricolare è cresciuta in modo rilevante: nel 2010 il 56,8% degli studenti universitari aveva svolto un'esperienza di lavoro finalizzata al conseguimento di crediti formativi; dopo un periodo di sostanziale stabilità, si è assistito ad un incremento di tirocini curriculari dal 2015 al 2019 (59,9%), imploso poi in una contrazione nel 2020 (56,8%) a causa delle difficili condizioni socio-e-

conomiche legate alla diffusione del Covid-19<sup>(53)</sup>. Dopo un periodo di sostanziale stabilità dal 2010 al 2016, nel 2018 si assiste ad un balzo in avanti di quasi 3 punti percentuali, raggiungendo il 59,3%. Nel 2020 ha svolto tirocini il 57,3% dei laureati di primo livello, il 50,2% dei laureati magistrali a ciclo unico e il 61,7% dei laureati magistrali biennali. Rispetto alla diffusione della pratica dei tirocini rispetto ai gruppi disciplinari, si rileva un loro ampio utilizzo nei gruppi educazione e formazione (92,8%), professioni sanitarie (88,3%), educazione fisica (80,2%). Nel gruppo letterario-umanistico solo il 28,2% dei laureati ha svolto un'attività di tirocinio riconosciuta, ma sono poco diffusi anche a ingegneria industriale e dell'informazione, dove si raggiunge la quota del 26,1%.

Il tirocinio curricolare è un'esperienza importante che consente, spesso per la prima volta, di avvicinare gli studenti al mercato del lavoro; è tanto più importante se si considera che, a parità di ogni altra condizione, ad un anno dal titolo consente di aumentare la probabilità di trovare lavoro del 12,2% ad un anno dal conseguimento del titolo, rispetto a chi non ha svolto tale esperienza.

## 13 Vecchie e nuove geografie del lavoro

Una ampia mole di studi<sup>(54)</sup> attribuisce alla posizione geografica di un territorio un ruolo determinante per lo sviluppo socio-economico dello stesso. A sua volta, il tema dello sviluppo sociale ed economico di un territorio si interseca con quello dell'innovazione, come si evince ripercorrendo la storia delle moderne economie di mercato. È nei contesti cittadini, generalmente più ricchi economicamente e animati da maggior fervore socio-culturale, che si vede la realizzazione di nuovi prodotti e la scoperta di metodi di produzione e di organizzazione alternativi, così come anche la nascita di nuovi mercati del lavoro. È d'altronde la città ad offrire, più di altre realtà, pos-

sibilità e opportunità di incontro e interazione tra diversi attori - come imprenditori, clienti e ricercatori - che, nell'insieme, concorrono allo sviluppo del territorio nel quale agiscono<sup>(55)</sup>.

Diversi contributi hanno messo in evidenza come le grandi città siano in grado di esercitare una particolare forza attrattiva non solo nei confronti di capitale finanziario, ma anzitutto umano - ragion per cui, le regioni a più alta densità demografica faciliterebbero alle imprese la ricerca dei profili professionali di cui necessitano. Le migliori performance del mercato dei grandi poli urbani in termini di incremento della

<sup>(51)</sup> L. SEAGRAVES, M. OSBORNE, P. NEAL, R. DOCKRELL, C. HARTHORON, A. BOYD, *Learning in Smaller Companies. Final Report, University of Stirling*, 1996. <sup>(52)</sup> E. MASSAGLI, *Alternanza formativa*, cit., p. 144.

<sup>(53)</sup> ALMALAUREA, *XXIII Indagine. Profilo dei laureati 2020, 2021*. <sup>(54)</sup> Su tutti, si veda E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Feltrinelli, 2017. <sup>(55)</sup> Cfr. C. TRIGILIA, *La costruzione sociale dell'innovazione. Economia, società e territorio*, Firenze University Press, 2007.

produttività, sarebbero quindi legati anche ad una minor incidenza di fenomeni di *skills mismatch* responsabili della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di determinati profili professionali, tali da causare contemporaneamente disoccupazione e posti di lavoro vacanti.

Se durante il periodo d'oro dell'industria fordista il rapporto con il territorio aveva subito un allentamento<sup>(56)</sup>, negli ultimi decenni il tessuto socio-economico dei luoghi dove si localizzano le aziende è tornato a rivestire un ruolo nevralgico per il benessere e la sostenibilità delle stesse. L'accelerazione del progresso tecnologico di processi innovativi impone alle aziende scelte strategiche sul territorio in termini di instaurazione di collaborazioni con altri attori limitrofi che possono così diventare partner strategici con cui condividere i rischi e i costi del processo di generazione di nuova conoscenza. Il risultato è la «nascita di sistemi locali dell'innovazione, con architetture organizzative variabili di azienda in azienda, ma tutte accomunate dal ruolo rilevante che assume la costruzione di reti formali e informali radicate nel territorio»<sup>(57)</sup>.

Nei sistemi locali di innovazione si concentrano imprese di varia natura e dimensione<sup>(58)</sup> che instaurano rapporti di collaborazione reciproca e relazioni esterne alle realtà imprenditoriali, tesi a coltivare l'interesse delle stesse. A loro volta, le economie esterne che nascono da questi interscambi tra aziende, battezzate dalla letteratura scientifica *beni collettivi locali*, hanno il pregio di aumentare la capacità di innovazione del territorio di riferimento e di ridurre al contempo i costi della stessa. Tali beni collettivi sostengono la nascita e lo sviluppo di «economie relative alla produzione», che si concretizzano quindi in manodopera specializzata, infrastrutture

(fisiche e non) e servizi (finanziari, di assistenza alle start-up e di servizi di marketing); oppure possono assumere la forma di «economie capaci di creare innovazioni», come strutture formative e di ricerca qualificate, come università e centri di ricerca indipendenti pubblici e privati, o strutture di R&D legate alle grandi imprese.

La presenza di sistemi locali dell'innovazione, e degli annessi beni collettivi, produrrebbe effetti positivi in termini di un vantaggio competitivo per il tessuto aziendale di loro appartenenza, e non solo per le imprese che operano in settori altamente tecnologizzati<sup>(59)</sup>. Il beneficio di tale vantaggio si estenderebbe a tutte le aziende e alla popolazione lavorativa di riferimento, non solo ai lavoratori direttamente implicati o coinvolti nei processi di innovazione dei distretti *high-tech*, come si evince dal fatto che nei territori che ospitano tali distretti anche i lavoratori non qualificati percepiscono un compenso più alto che in zone che non si distinguono per innovazione<sup>(60)</sup>. La relazione tra il numero di lavoratori qualificati presenti in una città e livelli retributivi della controparte non qualificata è ricondotta dalla letteratura a tre cause principali. Anzitutto, le due categorie di lavoratori risulterebbero complementari in un'ottica di produttività, per cui una presenza consistente di lavoratori dotati di competenze specifiche apporterebbe un incremento di produttività anche dei lavoratori meno qualificati. In secondo luogo, una forza lavoro più preparata agevolerebbe l'adozione di tecnologie più efficaci da parte dei datori di lavoro locali. Infine, un aumento del livello generale di capitale umano di una città sarebbe capace di generare esternalità del capitale umano<sup>(61)</sup>. In conclusione, negli *hub* innovativi, si verificano delle vere e proprie «economie di scala localizzate» perché un insieme

di lavoratori e di aziende indipendenti diventa una «comunità creativa integrata, qualcosa di molto superiore alla somma delle sue parti»<sup>(62)</sup>.

Si rileva quindi la strategicità della posizione geografica di un territorio in un'ottica di opportunità offerte e di sviluppo delle risorse presenti. In riferimento alla platea giovanile di interesse ai fini della presente ricerca, accanto alla incidenza dello *status* socio-economico familiare e dell'esposizione al rischio di povertà culturale sui percorsi di istruzione dei giovani, e sul successivo primo ingresso nel mondo del lavoro<sup>(63)</sup>, occorre considerare la rilevanza dei territori che ospita le transizioni occupazionali giovanili.

Dal punto di vista geografico, in Italia rileva anzitutto lo storico divario, profondo e strutturale, tra il Nord e il Mezzogiorno<sup>(64)</sup>, che si esprime in un dualismo del mercato del lavoro, della copertura delle infrastrutture, della produttività e della ricchezza e, in definitiva, delle opportunità e dell'attrattività del territorio esercitata sulla coorte giovanile. Le disuguaglianze territoriali si innervano lungo tutto il nostro Paese, e si realizzano anche nel binomio centro-periferia, sebbene il divario esistente tra i centri urbani e quelli rurali si sia andato riducendo a fronte della disomogeneità sociale presente in città. Rileva comunque il fatto che, mentre i centri rurali, o semplicemente periferici, presentano un più alto rischio di esclusione sociale e minori opportunità, le città risultano più attrattive per i giovani, poiché in grado di offrire una più ampia scelta formativa, lavorativa e anche ricreativa.

In merito all'istruzione e all'occupazione, dalle rilevazioni ISTAT<sup>(65)</sup> si evince che i differenziali tra le regioni italiane siano andati allargandosi nel tempo, con un'accelerazione particolare negli ultimi anni, che conferma il primato delle regioni del Sud rispetto al minor tasso di istruzione nazionale. In particolare, secondo l'ultimo Rapporto BES<sup>(66)</sup>, la quota di persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni in possesso di un titolo terziario è pari al 33% al Centro, il 30,9% al Nord e solo del 21,7% nel Mezzogiorno. Un quadro analogo a quello dell'istruzione universitaria è delineato anche dalla mappatura degli abbandoni scola-

stici, che vedono le regioni del Nord, come Friuli-Venezia Giulia e Piemonte ai livelli dei paesi più virtuosi dell'Unione, mentre alcune aree del Meridione, come Campania e Calabria, hanno addirittura incrementato il tasso<sup>(67)</sup>.

Anche il mercato del lavoro ha visto crescere le disuguaglianze legate al territorio e al titolo di studio – sospinte dalle due crisi economiche che hanno colpito il nostro Paese nell'ultimo decennio. Secondo i più recenti dati ISTAT, con riferimento alla coorte giovanile di età compresa tra i 15 e i 29 anni, il tasso di disoccupazione al Meridione raggiunge il 35,2%, a fronte del 14,6% del Nord e del 21% delle regioni centrali.

Nell'ultimo decennio l'Italia sta vivendo una nuova ondata emigratoria, che è esplosa come una vera e propria nebulosa con molteplici fenomeni al suo interno. L'aspetto più noto è forse quello che è stato etichettato come «fuga di cervelli», ad indicare il flusso dei giovani con un alto livello di scolarizzazione che lasciano il Paese in cerca di opportunità lavorative che permettano loro di esprimere talento e professionalità. Meno celebre, ma per questo non trascurabile, è il fenomeno cosiddetto della «fuga delle braccia», cioè della schiera di giovani lavoratori scarsamente qualificati, cui il contesto locale di provenienza non offre concrete possibilità di crescita professionale.

Considerando il livello di istruzione posseduto al momento della partenza, nel 2018 più della metà dei cittadini italiani che si sono trasferiti all'estero (53%) è in possesso di un titolo di studio medio-alto: si tratta di circa 33 mila diplomati e 29 mila laureati, contro circa 55mila persone con un titolo di studio di scuola secondaria inferiore. Il dato impressiona se si guarda l'arco temporale degli ultimi cinque anni: gli emigrati con titolo di studio medio-alto sono cresciuti del 45%.

La fuga delle braccia e dei cervelli non è però l'unico esempio di emigrazione contemporanea. Diretta conseguenza degli squilibri territoriali sopra descritti è il fenomeno delle migrazioni interne. Questo si traduce in flussi di mobilità geografica legati alla

<sup>(56)</sup> Riprendendo gli studi condotti da J. Schumpeter, C. TRIGILIA, cit., pp. 7-8, descrive il declino del rapporto tra territorio e innovazione durante gli anni della fabbrica fordista, in cui la funzione dell'imprenditore-innovatore si sarebbe progressivamente spersonalizzata e l'azienda sarebbe diventata una grande organizzazione fortemente burocratizzata. In questo contesto, le attività innovative avrebbero trovato compimento nei grandi laboratori di ricerca e sviluppo delle imprese. Nel complesso, non erano più le città a influire sullo sviluppo delle imprese ma, al contrario, queste ultime a plasmare le «città fordiste». <sup>(57)</sup> C. TRIGILIA, cit., p. 8 <sup>(58)</sup> «Si formano così dei sistemi locali di innovazione in cui si concentrano piccole medie imprese che collaborano tra di loro, ma anche grandi aziende che operano in settori oligopolistici, con volumi di produzione più ampie economie di scala, tendono a collocare le loro antenne dell'innovazione in questi poli. Basti pensare agli esempi più noti come la Silicon Valley a ridosso dell'Università di Stanford o al polo delle biotecnologie intorno ad Harvard e al MIT a Boston». C. TRIGILIA, cit., p. 13. <sup>(59)</sup> C. TRIGILIA, cit., p. 13, argomenta come sempre più spesso delocalizzano le fasi produttive manifatturiere conservando e potenziando il momento della progettazione e dell'organizzazione del processo produttivo e della sua innovazione. <sup>(60)</sup> In E. MORETTI, cit., p. 101, si legge che più alto è il numero di laureati economici, più alto è il salario dei diplomati: «la retribuzione di un lavoratore con diploma di scuola superiore cresce circa il 7% in risposta a un aumento del 10% nel numero di laureati». <sup>(61)</sup> Nel linguaggio degli economisti, l'esternalità del capitale umano indica quel fenomeno per cui «gli individui imparano gli uni dagli altri, e tale processo finisce per rendere chi interagisce con colleghi meglio preparati più produttivo e più creativo». E. MORETTI, cit., p. 103.

<sup>(62)</sup> E. MORETTI, cit., p. 146. <sup>(63)</sup> Si veda ISTITUTO G. TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia, Rapporto 2019*, Il Mulino, 2020.

<sup>(64)</sup> Per un'analisi storica del divario Nord-Sud, si veda V. DANIELE, P. MALANIMA, *Il prodotto delle regioni e il divario Nord-Sud in Italia (1861-2004)*, in *Rivista di politica economica*, 2007, p. 267-316 e A. LEPORE, *Il divario Nord-Sud dalle origini a oggi. Evoluzione storica e profili economici*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2012, pp. 347-367. <sup>(65)</sup> ISTAT, *Rapporto sul territorio 2020 - Ambiente, economia e società*, 2020. <sup>(66)</sup> ISTAT, *Rapporto BES 2020*, 2021. <sup>(67)</sup> ISTAT, *Rapporto annuale 2020*, 2020, p. 242.

ricerca di migliori opportunità di lavoro nelle regioni centro-settentrionali. Secondo il Rapporto Svimez del 2019 <sup>(68)</sup>, dal 2002 al 2017 sono emigrati dalle regioni del Sud verso il Centro-Nord Italia circa un milione di giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni, di cui un quinto laureati. Solo nel 2017, il numero di giovani è stato pari a 66.557, di cui 21.970 in possesso di titolo di studio terziario. Sebbene la perdita di giovani laureati interessi tutto il Meridione con tassi non inferiori al 30%, Basilicata e Abruzzo sono le regioni che registrano un flusso maggiore, pari rispettivamente al 33,9% e al 35%. Quest'emorragia di giovani qualificati che abbandonano sempre più la terra natale in cerca di migliori opportunità occupazionali al Centro-Nord, indicata come "nuova migrazione" <sup>(69)</sup>, sarebbe da ricondursi all'incapacità del Meridione di trattenere le fasce più giovani della popolazione con un elevato grado di istruzione e formazione, o che si siano dedicati all'apprendimento delle arti e dei mestieri. Nel 2017, 16 mila 25-29enni e 12mila 30-34enni qualificati hanno abbandonato il Sud, con scarse probabilità di farvi ritorno.

Il fenomeno delle migrazioni interne è però incarnato anche dai giovani che si spostano per ragioni di studio, e in particolare giovani diplomati del Sud Italia che decidono di conseguire il titolo di studio terziario in un'università del Nord, nella speranza di conseguire titoli di laurea più appetibili sul mercato e di interessare, nel frattempo, reti sociali utili all'inserimento lavorativo.

Il fenomeno dei flussi di mobilità studentesca sono oggetto di studio da diverso tempo <sup>(70)</sup>, con particolare riferimento alle migrazioni dal Sud al Nord del Paese.

Le cause di simili movimenti sono plurime. Un ruolo fondamentale lo gioca sicuramente la disponibilità e l'ampiezza dell'offerta formativa, più ampia al Nord e più ridotta negli atenei del Meridione, soprattutto per quanto riguarda la laurea specialistica. Nella scelta del percorso universitario gioca certamente un ruolo anche la qualità della vita della città di destinazione - servizi, trasporti, offerta culturale e di intrattenimento - che, in parte, compensa il maggior

costo degli affitti nelle città centro-settentrionali. Infine, tra i fattori esplicativi della geografia della mobilità studentesca bisogna annoverare anche le condizioni del mercato del lavoro, più florido al Nord, e più statico al Sud <sup>(71)</sup>.

Per rendersi meglio conto della portata del fenomeno è opportuno dare uno sguardo ai dati. Nell'anno accademico 2017/2018 il 27,4% degli studenti universitari è iscritto ad un corso di laurea in una Regione diversa da quella di residenza. Si tratta di un trend in continua crescita, considerando che nel 2013/2014 il tasso di fuori sede era del 24,5%. La quota di studenti emigrati cresce inoltre tra gli studenti iscritti a un corso di laurea magistrale, toccando il 36%.

Le mete di destinazione più gettonate sono gli atenei della Lombardia (19%), seguiti da quelli del Lazio (15%) e dell'Emilia-Romagna (17%), che da soli accolgono da sole il 50% degli studenti universitari fuori sede. Le regioni più abbandonate, invece, sono Valle D'Aosta (77%) e Basilicata (78%) mentre, dal punto di vista dei flussi in termini assoluti, gli ultimi dati ISTAT raccontano che Puglia, Sicilia e Campagna perdono giovani nell'ordine delle decine di migliaia, rispettivamente 44mila, 36mila e 31,5mila.

Nell'era della globalizzazione, la posizione geografica del luogo in cui si studia o si lavora gioca un ruolo fondamentale per la buona, o la cattiva, riuscita del processo di realizzazione professionale. Si tratta, come prevedibile, di direttrici di spostamento che muovono da piccoli centri periferici o di campagna, verso le grandi città, sempre più integrate e connesse in sistemi metropolitani.

Sembra allora trovare conferma l'opinione di chi ha sostenuto <sup>(72)</sup> che il vero discrimine nella grande trasformazione del lavoro cui siamo immersi non è - soltanto - il titolo di studio conseguito, ma anche - e piuttosto - la posizione geografica in cui si è inseriti e in cui è possibile spendere le competenze acquisite.

D'altro canto, non si può non tener conto delle opportunità dischiuse dal lavoro sul web (cfr. §2.4), che sembrano oltrepassare i limiti fisici dell'essere stan-

ziati nel contesto socio-produttivo di un particolare territorio. Pur senza trascurare i rischi del potente impatto della digitalizzazione del lavoro <sup>(73)</sup> e dell'ascesa della gig economy in riferimento alla protezione dei diritti dei lavoratori <sup>(74)</sup>, e seppur non sia prevedibile lo sviluppo che il lavoro sul web avrà nel futuro prossimo in termini sia qualitativi che quantitativi, alcune rilevazioni testimoniano l'incremento di la-

voratori che hanno scelto di intraprendere attività di tipo occasionale sul web e la rilevanza che questo sta assumendo nel più ampio panorama del mercato del lavoro. In particolare, è stimato che siano soprattutto i lavoratori *self employed* o *under employed* a prediligere il lavoro sulla rete, che può rappresentare la fonte principale di reddito o una valida integrazione mensile <sup>(75)</sup>.

## 2 Le "aree grigie" del lavoro senza mercato

### 2.1 Il tirocinio

Tra le molteplici forme in cui può declinarsi il passaggio dal sistema formativo al mondo del lavoro, l'istituto del tirocinio gode di largo utilizzo e di una certa fama, quantomeno nell'immaginario collettivo dei giovani che si apprestano a cercare un impiego - ma non solo. Molte istituzioni e molti governi vedono nei tirocini (*internship*) la pietra angolare delle loro politiche per l'occupabilità dei più giovani. Non a caso in letteratura si è fatto riferimento alla attuale fase storica come "l'era dei tirocini", in riferimento alle esperienze di tirocini inserite nei percorsi di alta educazione <sup>(76)</sup>. I numeri confermano che il tirocinio è diventato ormai la modalità normale di accesso al mondo del lavoro. Secondo le più recenti rilevazioni disponibili <sup>(77)</sup>, nel 2019 sono stati ben 356mila i tirocini attivati solo nel nostro Paese (cresciuti secondo Anpal

dal 2018, in cui si registravano 351mila percorsi attivati), confermando il trend positivo degli ultimi anni, incoraggiato soprattutto dalla partenza di Garanzia Giovani nel 2015, il piano europeo di contrasto alla disoccupazione giovanile.

Inteso come strumento capace di colmare il divario, più o meno esteso, tra ciò che si è studiato e ciò che si è in grado di fare in un contesto lavorativo, l'istituto del tirocinio è stato ampiamente osservato sia nel dibattito scientifico che in quello pubblico. Si tratta di un argomento piuttosto divisivo, poiché taluni enfatizzano la sua funzione di accrescimento della occupabilità del giovane, altri sottolineano i rischi che il datore di lavoro si avvalga di forza lavoro, equivalente nelle mansioni a quella ordinaria, senza concludere un contrat-

<sup>(68)</sup> SVIMEZ, *Il Mezzogiorno nella nuova geografia europea delle disuguaglianze*, Note di Sintesi, 2019, disponibile al seguente link: [http://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2019/11/rapporto\\_svimez\\_2019\\_sintesi.pdf](http://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2019/11/rapporto_svimez_2019_sintesi.pdf) <sup>(69)</sup> Si veda, per un approfondimento, G. VIESTI, *Nuove migrazioni. Il «trasferimento» di forza lavoro giovane e qualificata dal Sud al Nord*, in Il Mulino, 2005, 4, pp. 939-949 <sup>(70)</sup> Per un'analisi approfondita del tema, si veda D. CEROSIMO, A. R. FERRARA, R. NISTICÓ, *La mobilità geografica: dal Sud a Nord senza ritorno*, in G. VIESTI, (a cura di), *Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud*, Donzelli Editore, 2016, pp. 115-137. <sup>(71)</sup> G. VIESTI, *Un'analisi della mobilità geografica degli studenti universitari in Italia*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2019, 2, pp. 446-450. <sup>(72)</sup> E. MORETTI, cit.

<sup>(73)</sup> Per un'analisi sistematica dell'impatto della trasformazione tecnologica e organizzativa del lavoro sulla disciplina giuslavoristica, si veda E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019. <sup>(74)</sup> Cfr. R. DI MEO, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Labour & Law Issue*, 2019, 5/2, pp. 64-79. Nel contributo l'autrice analizza l'eventuale esercizio di alcuni diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 da parte dei lavoratori attivi nella *Gig economy*. <sup>(75)</sup> P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 37. <sup>(76)</sup> M. HORA, E. PARROTT, P. HER, *How do students conceptualise the college internship experience? Toward a student-centred approach to designing and implementing internships*, in *Journal of Education and Work*, 2020, 33, p. 48 <sup>(77)</sup> ANPAL, *Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, 2021.

to di lavoro presidiato dalle relative tutele (economiche e non). Proprio la mancata stipula di un contratto di lavoro, unitamente alla spesso non chiara finalità dell'esperienza in essere, colloca a pieno titolo l'istituto del tirocinio in quell'area grigia in cui si intersecano nebulosamente mercato del lavoro e non mercato che pare coagulare i luoghi odierni della transizione da studente a lavoratore.

Durante il percorso di studi ovvero al suo termine, un'esperienza di lavoro preliminare al primo vero contratto di lavoro come un tirocinio (anche conosciuto come *stage*) è sempre più considerata indispensabile, tanto dai datori di lavoro quanto dai giovani. I tirocini, nell'immaginario collettivo, sono riconosciuti come il canale privilegiato attraverso il quale acquisire esperienza: fattore che aumenta la competitività rispetto a concorrenti che hanno svolto gli stessi studi presso università equivalenti dal punto di vista reputazionale; momento di completamento e perfezionamento delle conoscenze acquisite a livello accademico; tempo di esplorazione dei possibili percorsi professionali da intraprendere. Si tratta di una esperienza che si colloca tra gli elementi più ricercati nei curriculum dei più giovani <sup>(78)</sup>.

A livello globale, il "lavoro prima del lavoro" è un fenomeno piuttosto diffuso <sup>(79)</sup>, al di là della tipologia di rapporto in cui si inverte (*paid work* o *unpaid work*); il tempo del tirocinio è prezioso per sviluppare esperienze e capacità, per costruire un network adeguato di relazioni utili alla costruzione di una carriera di valore e per riconoscere il percorso professionale più adatto alle proprie inclinazioni. Il valore formativo e di orientamento del tirocinio, in taluni casi, può essere tale persino

da spingere i tirocinanti a svolgere, oltre un tirocinio non retribuito utile per accedere a una professione di alto profilo, anche un lavoro di basso profilo ma retribuito <sup>(80)</sup>. Il secondo è necessario per sopportare i costi contestuali al primo, quali vitto, alloggio e trasporti, e viene svolto per lo più in settori come quello del commercio o della ristorazione.

Nonostante la diffusione dei tirocini non retribuiti, alcuni studi <sup>(81)</sup> hanno rilevato che è più probabile che i tirocini retribuiti siano un'esperienza di qualità superiore, non solo per l'ovvia dimensione economica, ma per il contributo di tutor, supervisori, mentori e per il valore aggiunto dell'attività lavorativa. Inoltre, è stato notato <sup>(82)</sup> che i tirocini non retribuiti non solo rischiano di limitare la mobilità sociale di coloro che non hanno risorse personali, ma anche di danneggiare le aziende che non possono scegliere tra tutti i (potenziali) tirocinanti ma soltanto fra quelli che possono permettersi un periodo di lavoro non retribuito.

In Italia i tirocini extracurricolari non possono essere svolti in maniera totalmente gratuita. La legge 28 giugno 2012, n. 92 (la c.d. *Legge Fornero*), art. 1, comma 34, ha posto la regola <sup>(83)</sup> per la quale al tirocinante debba essere garantita un'indennità di partecipazione, la cui entità minima è stabilita dalle singole regioni. Rimane comunque la natura non lavorativa del tirocinio extracurricolare, che è una misura formativa di politica attiva e «non si configura come un rapporto di lavoro» <sup>(84)</sup>.

Le criticità legate alla natura non contrattuale del tirocinio - non solo di natura economico-retributiva, ma legate anche alla mancata computazione del periodo di attività nel calcolo dei

contributi - sarebbero invero sostenibili, in un mercato del lavoro in forte cambiamento, che richiede sempre più competenze e profili che gli istituti formativi faticano a preparare, se il tirocinio fosse davvero concepito e strutturato quale periodo formativo e non, come spesso accade, quale forma fittizia di lavoro subordinato. In un'ottica ideale, un giovane tirocinante rinunciarebbe ad alcune tutele e ad una retribuzione piena in cambio di una formazione spendibile nel mondo del lavoro, che avrebbe quindi i connotati di un vero e proprio investimento sulla sua persona. Le limitate assunzioni post-tirocinio, il ricorso ai tirocini per svolgere attività a basso contenuto formativo e ricoprire posti che fino a pochi anni fa erano saturati con normali contratti che includevano periodi di prova, fanno però vacillare tale visione ideale.

Non mancano certamente esperienze di tirocinio di qualità che, pur non sfociando in un rapporto di lavoro vero e proprio, contribuiscono alla crescita personale e professionale del giovane. Esperienze di questo tipo meritano un adeguato riconoscimento e un'adeguata valorizzazione quale tassello nella costruzione della professionalità del giovane.

A tal fine, l'individuazione e la certificazione delle competenze <sup>(85)</sup> sono elementi imprescindibili. In quest'ottica le linee guida sui tirocini stabilite dall'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017, prevedono che il soggetto promotore e il soggetto ospitante rilascino al giovane, al termine dell'esperienza, un'attestazione finale, nella quale vengono riportate le attività effettivamente svolte. Sia il dossier individuale che l'attestazione finale costituiscono documentazione utile nell'ambito dei ser-

vizi di individualizzazione e validazione e certificazione delle competenze ai sensi del d. lgs. 13/2013.

Per quanto riguarda i risultati occupazionali dei tirocini extracurricolari, occorre rilevare che, degli oltre tre milioni di ragazzi che tra il 2014 e il 2019 sono entrati nel mercato del lavoro italiano, il 17% l'ha fatto attraverso un tirocinio extracurricolare, prevalentemente nel Nord Italia. Infatti, le regioni che hanno attivato più percorsi di tirocinio extracurricolare nel sessennio considerato sono: Lombardia (402.183), Veneto (224.981) e Lazio (208.904). Al Sud e nelle Isole, spicca il numero di tirocini attivati grazie a Garanzia Giovani: il 39,1% del totale di tirocini attivati in Puglia, il 50,1% in Sicilia, il 28,8% in Basilicata, il 27,3% in Campania e il 28,1% in Sardegna.

La prassi vede il tirocinio extracurricolare come un rapporto con vantaggi reciproci perché, da un lato, fornisce esperienze ai giovani appena usciti da percorsi scolastici o universitari e quindi con curricula inevitabilmente "deboli", dall'altro lato fornisce alle imprese forza lavoro a costi contenuti, nonché un'occasione in cui conoscere, selezionare e reclutare per nuove assunzioni.

I dati fattuali confermano che il tirocinio è utile per i giovani per acquisire esperienza grazie alla quale è meno difficile ottenere - dopo - un rapporto di lavoro, ma smentiscono in parte la teoria per la quale le aziende si avvalgano di questo istituto per reclutare nuovo personale. Se infatti il tasso di inserimento, cioè il tasso di attivazione di un rapporto di lavoro nei 12 mesi successivi alla conclusione del tirocinio, è del 59,4%, soltanto il 14,4% dei tirocinanti viene assunto dal datore presso il quale ha svolto l'esperienza di tirocinio.

<sup>(78)</sup> M. HORA, E. PARROTT, P. HER, *cit.* pp. 55 ss. Gli autori, nel dettaglio, indagano la percezione che gli studenti hanno della parola *experience*, rilevando quattro distinti significati: qualcosa da acquisire per aggiungerla nel curriculum; un'attività attraverso la quale imparare cose nuove; un completamento della cultura accademica; una forma di orientamento. <sup>(79)</sup> M. HOY, *Can Internships and Student Work Experience Help*, in *Australian Academic & Research Libraries*, 2011, 42/1, pp. 29-42. <sup>(80)</sup> D. GRANT-SMITH, P. MCDONALD, *Planning to work for free: building the graduate employability of planners through unpaid work*, in *Journal of Youth Studies*, 2017, p. 161-177. <sup>(81)</sup> P. MC HUGH, *The impact of compensation, supervision and work design on internships efficacy: implications for educators, employers and prospective interns*, in *Journal of Education and Work*, 2016, 30/4, pp. 367-382. <sup>(82)</sup> C. CULLINANE, R. MONTACUTE, *Pay as you go. Internship pay, quality and access in the graduate jobs market*, The Sutton Trust, 2018. <sup>(83)</sup> Recepita poi dalle «Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 25 maggio 2017. <sup>(84)</sup> art. 1, Linee guida in materia di tirocini, 25 maggio 2017. Più precisamente, il tirocinio è così definito: «una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro».

<sup>(85)</sup> U. BURATTI, *Linee-guida sui tirocini e certificazione delle competenze: un collegamento ancora da costruire*, in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni, sul decreto legislativo*, 16 gennaio 2013, n. 13, ADAPT University Press, 2013. Il contributo ripercorre il difficile raccordo tra il decreto legislativo sulla individuazione, validazione e certificazione delle competenze 13/2013 e le Linee-guida sui tirocini emanate pochi giorni dopo. Seppur risalente, il testo ben evidenzia la complessità e le difficoltà della costruzione del sistema di certificazione e validazione delle competenze dei tirocinanti in Italia.

## 2.2 Il volontariato

Il volontariato è comunemente inteso come mezzo per consentire a chi lo svolge di “riconnettersi” politicamente e socialmente come cittadini <sup>(86)</sup>, interagire con le comunità locali e ridurre i rischi sociali di una società sempre più individualizzata <sup>(87)</sup>, caratterizzata dal frantumarsi di istituzioni di riferimento quali la famiglia e la classe sociale.

Il volontariato come attività desiderabile per i giovani sta ricevendo una crescente attenzione da parte della politica, in un clima di preoccupazione circa il declino della società civile e di disaffezione della responsabilità sociale. Diversi Stati sostengono regolarmente il volontariato come strategia capace di favorire l'impiego giovanile <sup>(88)</sup>. Questo atteggiamento propositivo da parte della politica occidentale nei confronti delle esperienze di volontariato è stato incentivato soprattutto negli anni successivi la crisi economico-finanziaria del 2008 che, come si è visto, ha colpito duramente la coorte giovanile. Negli Stati Uniti, ad esempio, il contributo ad azioni comunitarie è riconosciuto nel curriculum scolastico e consente ai giovani di acquisire crediti formativi. Più in generale, nei Paesi anglosassoni e dell'Europa del Nord il volontariato è valorizzato e sostenuto dalle istituzioni, da quelle municipali a quelle nazionali, e la sua pratica viene promossa e premiata soprattutto fra le nuove generazioni.

Con riferimento all'ordinamento italiano, secondo l'art. 17, comma 2, decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, il volontario è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per

promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà. In Italia, il tasso di volontariato dei giovani italiani è inferiore a quello dei loro coetanei che vivono nel Nord Europa o negli Stati Uniti <sup>(89)</sup>. Stando ai dati forniti dall'Istituto Toniolo <sup>(90)</sup>, solo il 6% dei giovani italiani di età compresa fra i 18 e i 29 anni svolge abitualmente e con continuità attività di volontariato, e ben il 65% del campione non ha mai preso in considerazione l'eventualità di spendersi gratuitamente. Questi dati confermerebbero la difficoltà dei ragazzi italiani a trovare un'identità sociale e un'appartenenza alla collettività di cui fanno parte, che li orienta anche alla partecipazione politica. Dal campionario di dati forniti dall'Indagine ISTAT sugli *Aspetti della Vita Quotidiana* <sup>(91)</sup> si evince che il tasso di partecipazione dei giovani alle attività di volontariato è inferiore rispetto a quella degli adulti. La curva della partecipazione raggiunge il proprio massimo fra i 40 e i 64 anni, attestandosi su valori attorno al 15%, mentre al di sotto dei 35 anni tende a collocarsi fra il 10 e il 12%. Il livello di partecipazione giovanile ad attività di volontariato è più alto al Nord (13-14%) rispetto al Centro (10-11%) e soprattutto al Sud (6-7%). Gli studiosi dell'Istituto Toniolo imputano tale scarso interesse dei giovani all'assenza di figure di riferimento, lacuna che si ripercuote nel momento della scelta della carriera lavorativa da intraprendere, se si assume che il volontariato possa quantomeno svolgere una funzione di orientamento rispetto alle inclinazioni personali dei ragazzi.

<sup>(86)</sup> Si veda R. LISTER, S. MIDDLETON, N. SMITH, *Young People's Voices: Citizenship Education*, in *Journal of Youth Studies*, 2005, pp. 425-443. <sup>(87)</sup> Si vedano U. BECK, E. BECK-GERNSHEIM, *Individualization: institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage Publication, 2002; L. HUSTINX, *Individualisation and new styles of volunteering: an empirical exploration*, in *Voluntary Action*, 2001, Vol. 3(2), pp. 57-76. <sup>(88)</sup> Cfr. L. LEONE, V. DE BERNARDO (a cura di), *Giovani verso l'occupazione: valutazione d'impatto del Servizio Civile nella cooperazione sociale*, Franco Angeli, 2017. <sup>(89)</sup> Si veda Eurobarometer, *Volontariato e solidarietà intergenerazionale, relazione al Parlamento Europeo*, 2011. <sup>(90)</sup> ISTITUTO G. TONILOLO, *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2013*, Il Mulino, 2013. Si veda anche il report realizzato da ISTAT, *Attività gratuite a beneficio di altri*, 2013. Il lavoro è frutto della convenzione stipulata tra ISTAT, CSVnet (rete dei Centri di Servizio per il Volontariato) e Fondazione Volontariato e Partecipazione. <sup>(91)</sup> Il campionario dell'Indagine sugli aspetti della vita quotidiana 2013 (dato più aggiornato disponibile) è costituito da oltre 46.000 individui, di cui circa 40.000 di età superiore ai 13 anni.

In Italia, una valida proposta strutturata di volontariato giovanile è costituita dal servizio civile universale. L'introduzione del servizio civile nel nostro ordinamento risale alla legge del 15 dicembre 1972, n. 772. Il percorso si prefigurava allora come un'alternativa al servizio militare di leva, ed era riservato solo a coloro che si rifiutavano di prestare servizio militare per motivi personali, umanitari o religiosi (i c.d. “obiettori di coscienza”). La crescente importanza sociale maturata negli anni a seguire dagli obiettori di coscienza ha promosso l'approvazione della legge 64/2001, che istituisce il Servizio Civile nazionale quale esperienza autonoma, svincolata dagli obblighi militari, destinato inizialmente a ragazzi inabili alla leva di età compresa tra i 18 e i 26 anni, poi estesa fino ai 28 anni. Nel 2017, con il d. lgs. n. 40, il Servizio Civile Nazionale diventa universale, con l'obiettivo di renderlo un'esperienza aperta a tutti i giovani che desiderano farla.

Il servizio civile, a cui si accede dopo aver superato con successo una selezione pubblica, può impegnare i giovani volontari in diversi ambiti, dall'assistenza alla protezione civile, dalla tutela del patrimonio artistico e culturale alla riqualificazione urbana, dalla promozione e dall'educazione culturale alla sostenibilità sociale fino alla tutela dell'agricoltura sociale e della biodiversità – come si legge sul sito del Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale <sup>(92)</sup>, che gestisce e coordina i progetti dal 2021.

Il servizio civile universale prevede altresì un intenso programma di formazione a carico degli enti ospitanti, da svolgersi preliminarmente e durante il corso dell'anno, a riconferma dell'ambizione formativa dell'esperienza stessa. L'intrinseca vocazione formativa del servizio civile si palesa anche nel riconoscimento, al termine dell'anno di servizio, di crediti formativi che possono essere riconosciuti nell'ambito dell'istruzione o della formazione professionale.

Il Servizio Civile Universale può essere svolto anche con il programma Garanzia Giovani, così

da valorizzare al meglio il potenziale che lo strumento svolge rispetto alle politiche per l'occupazione. Secondo gli ultimi dati disponibili <sup>(93)</sup>, anche se un po' risalenti, a sei mesi dalla fine del servizio civile svolto con Garanzia Giovani, un ragazzo su tre risulta essere occupato (33,5%), di cui il 22,5% nel posto presso il quale ha prestato servizio. Si tratta, a ben vedere, di un risultato rilevante, dal momento che tali ragazzi risultavano NEET prima della registrazione al portale di Garanzia Giovani, che si è dunque dimostrato fondamentale per aumentarne l'occupabilità. Rileva infine anche l'elevato grado di soddisfazione registrato tra i giovani civilisti per l'esperienza svolta: il 94,7% degli intervistati (su un campione di oltre 4.000 NEET) rifarebbe il servizio civile, e l'81% ritiene di aver acquisito competenze utili per il mondo del lavoro.

Come evidenziato dallo stesso Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'esperienza del servizio civile offre una pluralità di possibili impatti positivi sui giovani e sulle comunità in cui operano i progetti. In particolare, nel contesto della cooperazione sociale, il Servizio Civile Universale è riuscito a sviluppare in modo sinergico sia attività a favore della collettività (beni comuni) sia vantaggi a carattere individuale. Questo fa sì che si traduca in uno strumento di crescita personale, di condivisione e sviluppo di valori umani e solidaristici, ma anche di sviluppo delle competenze trasversali spendibili dai giovani sul mercato del lavoro e con ricadute dirette sulla crescita dell'occupabilità.

Il dibattito sul futuro del programma è ampio, anche alla luce di una sua possibile implementazione prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza <sup>(94)</sup>, che lo riconosce, al pari dell'aprendistato duale, come strumento in grado di aumentare l'occupabilità giovanile e di ampliare la disponibilità delle soft skills, e prevede, nell'obiettivo 5 “Inclusione e Coesione”, di “Potenziare il servizio civile universale stabilizzando i posti annui disponibili”.

<sup>(92)</sup> <https://www.serviziocivile.gov.it/menusx/servizio-civile-nazionale/cosa-e-il-sc.aspx> <sup>(93)</sup> INAPP, *Il Servizio Civile in Garanzia Giovani: una misura unica in Europa che attiva i NEET?*, marzo 2017 <sup>(94)</sup> [http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/PNRR\\_2021\\_0.pdf](http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/PNRR_2021_0.pdf)

Da qualche decennio a questa parte, alcuni teorici del volontariato <sup>(95)</sup> hanno cominciato ad abbracciare l'ipotesi che questo sia più di una semplice *leisure activity*, ma una vera e propria forma di *unpaid work* – al pari di alcuni tirocini o praticanti, o del lavoro domestico e di cura di competenza prettamente femminile <sup>(96)</sup>. Tra le criticità che contribuiscono a stigmatizzare ancora oggi il volontariato, non riconoscendogli una dignità paragonabile al lavoro retribuito, concorre senza dubbio il fatto che le attività di volontariato sono per lo più scelte liberamente dalla persona che si presta a intraprenderle, e sono svolte nel tempo libero. Non di meno, il termine “volontariato” può risultare fuorviante, in quanto rimanda, nell'immaginario comune, alle relazioni nelle sfere informali. La difficoltà di riconoscere il volontariato come una forma di impegno meritevole i riconoscimento risiede anche nel fatto che questo, nella maggior parte dei casi, non rappresenta un'attività produttiva vera e propria, bensì di supporto – se non addirittura inglobata – al sistema del lavoro salariato <sup>(97)</sup>.

Altri contributi <sup>(98)</sup> si riferiscono al volontariato quale “*hope labour*”, valorizzando in questo modo il potenziale dell'attività gratuita svolta in termini di investimento nella crescita personale della persona, in riferimento soprattutto a soggetti deboli o ai margini del mercato del lavoro, quali appunto i giovani. Il potenziale del volontariato si manifesterebbe nella possibilità di sviluppare alcune delle competenze più richieste oggi dai *recruiters* – le cosiddette *soft skills*, tra le quali è possibile annoverare capacità comunicative e relazionali, così come capacità di problem solving e gestione della complessità - e di implementare una rete di conoscenze professionali e contatti diffusi sul territo-

rio di azione utili in vista di un futuro inserimento lavorativo. Pur riconoscendo tale potenziale insito dello svolgere un'attività di volontariato, si riconosce una certa difficoltà nel tradurre e valorizzare quanto acquisito sul curriculum. Da non sottovalutare anche la questione di come individuare e certificare le competenze sviluppate.

La certificazione delle competenze può rivelarsi uno strumento fondamentale «per dare valore professionale alle esperienze maturate nelle cosiddette attività fuori mercato (volontariato, associazionismo, cura)» <sup>(99)</sup>.

In Italia, ad oggi, non esiste ancora una procedura definitiva e gestita a livello nazionale per quanto riguarda la validazione delle competenze maturate a livello non formale ed informale. Esiste però una serie di pratiche pubbliche ed istituzionali atte a riconoscere le competenze maturate nei suddetti contesti, che però sono limitate a livello territoriale (regionale o locale), e pratiche di valorizzazione non istituzionali, di settore, aziendali o addirittura legati ai servizi per l'impiego, che quindi peccano di ristrettezza e di spendibilità nel più ampio mercato del lavoro nazionale.

In Italia, i giovani che hanno preso parte ad attività di volontariato possono richiedere il riconoscimento dei propri crediti formativi, e certificare l'esperienza maturata secondo quanto previsto dalla normativa regionale. L'art. 8 del d. lgs. 40/2017, “Istituzione e disciplina del servizio civile universale”, stabilisce che gli enti accreditati ad ospitare i ragazzi in servizio civile svolgano tutte le attività propedeutiche per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite al termine del percorso dai ragazzi. Inoltre, l'art. 19 sancisce che i volontari ricevano un attestato per il periodo di

servizi effettuato con l'indicazione delle relative attività.

Con riferimento ai Programmi di mobilità europea, come Erasmus+ e il Corpo Europeo di Solidarietà, i giovani volontari ricevono lo Youthpass, un documento che certifica l'esperienza svolta e le competenze maturate. L'obiettivo perseguito dall'attestazione è duplice: da una parte, si propone di attestare gli apprendimenti e le competenze trasversali apprese grazie al programma europeo, dall'altro facilita l'auto-valutazione e dunque accresce la consapevolezza, da parte del ragazzo stesso, di quanto appreso. Rispetto al primo obiettivo perseguito, il documento predispone un elenco di otto competenze individuate a livello europeo <sup>(100)</sup>: competenza multilinguistica; competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare; competenza sociale e civica in materia di cittadinanza; competenza imprenditoriale; competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali; competenza digitale; competenza matematica e competenza di base in scienze e tecnologia; competenza alfabetica funzionale.

Tra gli esempi di buone pratiche in tema di certificazione delle competenze ad esito di un percorso di volontariato è opportuno menzionare *INVEST in your volunteers* <sup>(101)</sup>, un progetto europeo e di partenariato di apprendimento e di scambio (LLP Grundtvig) che ha visto la partecipazione di un'Università olandese, una inglese, un Centro di servizio per il volontariato danese, una Fondazione spagnola e il Centro di servizio per il volontariato della città metropolitana di Milano nel biennio 2011-2013. Il progetto si proponeva di valutare le otto competenze che l'Europa individua come elementi chiave in relazione all'apprendimento permanente, attraverso una serie di dispositivi esposti come modelli di metodo utili per la vali-

dazione delle competenze. Tra questi, si segnala, a titolo meramente esemplificativo, il certificato di formazione (che elenca i contenuti e la durata della formazione, il livello e un riferimento dell'istituto di formazione); l'autovalutazione (il volontario procede ad una propria autovalutazione, con lo scopo di maturare consapevolezza rispetto alle competenze maturate); il portfolio (una raccolta organizzata di tutto quello che si è appreso e delle attività svolte durante il periodo di volontariato).

Può inoltre capitare che proprio i soggetti più fragili e più facilmente ai margini del mercato del lavoro faticino a trovare opportunità di volontariato di qualità, finendo così col riprodurre quelle disuguaglianze sociali legate per lo più al contesto di provenienza che pure il volontariato stesso si proponeva di livellare.

Nel *corpus* di studi scientifici che attestano l'efficacia delle esperienze di volontariato come strategia occupazionale, puntualizzando che non tutti i giovani hanno accesso a valide esperienze di servizio utili a sviluppare *skills* e professionalità, alcuni suggeriscono un legame debole <sup>(102)</sup> tra volontariato e mondo del lavoro o addirittura inconcludente <sup>(103)</sup>. Se il servizio volontario non viene scelto spontaneamente dal giovane, ma piuttosto viene imposto – si pensi, ad esempio, ai percorsi di riabilitazione finalizzati all'espiazione di condanne -, può addirittura rivelarsi controproducente per il ragazzo, che si troverebbe così costretto in un'esperienza che lo costringe a rimandare la ricerca attiva di un lavoro <sup>(104)</sup>.

Il difficile periodo di recessione attraversato dall'economia occidentale ha visto, oltre ad un crescente incentivo a svolgere volontariato quale strategia per migliorare le prospettive lavorative dei giovani in cerca di una reale occupazione, una proliferazione di programmi di lavoro non retri-

<sup>(95)</sup> S. M. CHAMBRE, *Is volunteering a substitute for role loss in old age? An empirical test of activity theory*, in *The Gerontologist*, 1984, 24, pp. 292-298; J. E. MUTCHLER, J. A. BURR, F. G. CARO, *From paid worker to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life*, in *Social Forces*, 2003, 81, pp. 1267-1293. La maggior parte delle definizioni di volontariato presenti in letteratura include ora un riferimento al lavoro, piuttosto che al tempo libero. Cfr. M. OPPENHEIMER, A. EDWARDS, *Protection of volunteers in the workplace: A pilot study of GREAT Community Transport (GCT) Inc. Armidale, Australia: Ageing Disability and Home Care, Department of Family and Community Services NSW*, 2011. <sup>(96)</sup> Si veda C. OVERGAARD, *Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work*, in *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2019, Vol. 48(1), pp. 128-145. <sup>(97)</sup> C. OVERGAARD, cit., fa riferimento soprattutto al lavoro di cura e di assistenza a persone anziane non autosufficienti, in cui i volontari spesso svolgono gli stessi compiti del personale retribuito. L'autrice ha ulteriormente approfondito la somiglianza tra lavoro retribuito e non retribuito conducendo uno studio in un ospizio australiano, riportato in C. OVERGAARD, *Volunteer care work: A comparative study of volunteers, cultures of care and gender*, in Australia and Denmark (Doctoral dissertation). Macquarie, Sydney, Australia, 2015, disponibile all'indirizzo <http://www.researchonline.mq.edu.au/vital/access/manager/Repository/mq:44479> <sup>(98)</sup> A. KORI, *Volunteering as hope labour: the potential value of unpaid work experience for the un- and under-employed*, in *Culture, Theory and Critique*, 2019, Vol. 60(1), pp. 66-83. <sup>(99)</sup> L. CASANO, *Transizioni occupazionali e certificazione delle competenze*, in *Formazione, lavoro e persona*, 2014, 12, pp. 1-25.

<sup>(100)</sup> Come si legge sul sito <https://agenziagiovani.it/erasmus/youthpass/> <sup>(101)</sup> È possibile avere informazioni del progetto a questo link. <https://www.csvlombardia.it/milano/post/invest/>, in cui si segnala, per altro, la pubblicazione *We volunteer, we learn!* Realizzata a conclusione del progetto, che ha raccolto 25 strumenti utilizzati in diversi paesi europei a titolo esemplificativo. Il progetto è inoltre stato segnalato nella pubblicazione CSVnet, *Riconoscimento e validazione delle competenze acquisite attraverso il volontariato: buone pratiche in Italia*, 2020. <sup>(102)</sup> Si veda, ad esempio, A. C. RUTHERFORD, B. FEIFEI, A. DAWSON, V. MCCALL, *Literature Review to Inform the Development of Scotland's Volunteering Outcomes Framework*. Scottish Government, 2019. <sup>(103)</sup> N. MEAGER, B. NEWTON, R. SAINSBURY, *Work Programme Evaluation: The Participant Experience Report*, Department for Work and Pensions, 2014. <sup>(104)</sup> Si veda, ad esempio, P. LEONARD, R. WILDE, *Getting in and getting on in the youth labour market: Governing young people's employability in regional context*, Bristol University Press, 2019; A. ELLIS PAINE, S. MCKAY, D. MORO, *Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond*, in *Voluntary Sector Review*, 2013, Vol. 9(4), pp. 355-76.

buiti, per incoraggiare i giovani disoccupati a fare esperienza nel mercato del lavoro. Si è così assottigliato il confine tra volontariato e lavoro non retribuito, svilendo il valore della gratuità tipico delle attività volontarie non retribuite, e favorendo

una distorsione profondamente diseducativa nell'immaginario dei più giovani rispetto ad un'idea di lavoro non valorizzato economicamente e non riconosciuto socialmente, che assomiglia sempre più al fenomeno del lavoro nero.

## 2.3 Il limbo dei lavoretti, tra bad jobs e lavoro irregolare

Pur nella consapevolezza della difficoltà di descrivere l'insieme di attività che nella esperienza comune sono ricondotte alla espressione "lavoretti", si è ritenuto necessario nell'ambito della presente ricerca provare ad intercettare tali esperienze che da sempre connotano la fase della gioventù. Oggi oggetto di attenzione soprattutto nella loro proiezione digitale del lavoro su web, si tratta di tutta una serie di prestazioni lavorative (regolari e non) che vanno dalla cosiddetta economia dei lavoretti (servizi logistici di trasporto e delivery, servizi alla persona, etc.) al micro-lavoro (digitale e non), di natura spesso occasionale e/o intermittente: attività che sono così sfuggenti nelle loro prassi di esercizio da essere difficilmente inquadrabili nella categoria di lavoro, pur intercettandola in alcuni casi.

Si fa qui riferimento in particolare ai lavori temporanei, occasionali, intermittenti, generalmente poco qualificati, svolti dai giovani durante gli studi, spesso in forma irregolare. Tra i lavoretti più largamente diffusi tra i giovani si annoverano le ripetizioni, attività di baby sitting, prestazione di servizio presso ristoranti in qualità di camerieri, così come lavori stagionali che ben si conciliano con l'impegno universitario. La probabilità per un giovane di svolgere un lavoro durante gli studi è associata alla condizione so-

cio-culturale dei genitori: più elevato è il titolo di studio di questi ultimi, minore è la probabilità che gli studenti accompagnino agli studi qualche lavor. In generale, la percentuale di studenti-lavoratori è più bassa tra i giovani con formazione liceale, ed è generalmente più diffusa nell'Italia del Centro-Nord rispetto al Mezzogiorno. Secondo fonti ISTAT, nel 2018 si registra un'inversione di tendenza degli studenti-lavoratori, che raggiungono la quota del 58,6% dopo un decennio di decrescita costante (erano il 64,5% nel 2008, e il 58,6% nel 2016). Aumenta invece la coorte degli universitari che non ha mai fatto esperienze lavorative durante gli studi: erano 24,4 nel 2008, sono 34,5 nel 2018.

La crescente domanda lavoro nel settore terziario ha trainato un processo di "polarizzazione asimmetrica", dovuto all'aumento degli occupati in mansioni più qualificate, contestualmente alla crescita (seppur a ritmi inferiori) della coorte di lavoratori meno qualificati, a discapito delle posizioni intermedie. Il mercato del lavoro contemporaneo, pur sostenendo e incoraggiando l'upgrading professionale, mantiene al contempo una nutrita domanda di lavoro a bassa qualificazione, che si sostanzia nei bad jobs<sup>(105)</sup>. La domanda di "cattivi lavori", che si concentra nel settore del terziario e dei servizi alla persona in particolare, riesce ad

intercettare un'ampia fetta di lavoratori tradizionalmente deboli nel mercato del lavoro, che la crisi finanziaria prima e pandemica poi ha colpito profondamente, come la componente immigrata e quella a bassa istruzione, ma anche una parte corposa della forza lavoro giovanile sovra istruita<sup>(106)</sup>. Questi ultimi, in particolare, accetterebbero occupazioni non in linea con il titolo di studio conseguito, sottopagate e precarie, poco produttive, o in generale poco in linea con le proprie ambizioni personali con un "atteggiamento strumentale"<sup>(107)</sup>, quale soluzione temporanea nella speranza di riuscire a meglio collocarsi sul mercato del lavoro accumulando nel frattempo esperienza.

Sembra inoltre esistere una correlazione positiva tra diffusione di cattivi lavori/lavori poveri e il

fenomeno dell'irregolarità. In periodi di maggior difficoltà socio-economica come quello inaugurato dalla crisi finanziaria del 2008, ulteriormente aggravata dall'avvento del Covid-19, il sommerso tende peraltro ad espandersi oltre l'utilizzo meramente strumentale. Come evidenziato dai risultati dei focus group condotti nell'ambito della presente ricerca (infra PARTE II), nelle aree più depresse ed economicamente deboli del nostro Paese, il lavoro irregolare spesso si configura come la sola possibilità per un giovane di non abbandonare la terra natia. La presenza di una fetta consistente di giovani la cui unica esperienza lavorativa sia di tipo irregolare giustifica in parte anche l'elevato tasso di inattività giovanile in Italia, a conferma di come questo dato non fotografi correttamente la complessa realtà del lavoro giovanile.

## 2.4 Il lavoro su piattaforma

Secondo l'ampia nozione fornita dall'OECD<sup>(108)</sup>, il fenomeno delle piattaforme online ricomprende sia le piattaforme per lo scambio di beni (come eBay), informazioni (come Facebook e Twitter) e servizi online (come UpWork) e in presenza (come JustEat).

Tra i platform workers che lavorano offline vi sono i lavoratori impegnati nella delivery economy. Tra i platform workers che invece svolgono le proprie attività in presenza ci sono quelli coinvolti del c.d. crowdwork, quel lavoro per cui il web viene adoperato come vero e proprio strumento di esternalizzazione e luogo di condivisione dei processi

produttivi e della partecipazione alle attività economiche<sup>(109)</sup>. Le esternalizzazioni non coinvolgono intere fasi lavorative ma spesso anche piccolissime parti di lavoro (microtasks) che il crowdworker svolge in poco tempo e per una retribuzione alquanto ridotta. Le microtask consistono in linea di massima con attività di moderazione dei contenuti online, di categorizzazione, creazione degli stessi contenuti, di tagging, di identificazione di prodotti, di trascrizione di video e audio, et cetera.

Non esistono dati certi né sul numero di piattaforme né su quello dei lavori e dei lavoratori che

<sup>(105)</sup> I dati sono stati ricavati leggendo le vacancy pubblicate negli ultimi dodici mesi sull'Osservatorio digitale del mercato del lavoro, disponibile a questo link: <https://data.wollybi.com/visual/ui/open#/timeline>

<sup>(106)</sup> G. PICCITTO, *Vivere I "cattivi lavori". Esperienze occupazionali di giovani istruiti nei fast food e nei call center*, in *Sociologia del lavoro*, 2015, 138, pp. 88-102. L'articolo presenta un'analisi di dati raccolti attraverso interviste qualitative a giovani dipendenti di fast food e di call center, avendo l'obiettivo di esplorare con che orientamento i giovani istruiti affrontino le esperienze di bad jobs. Si veda anche A. MURGIA, B. POGGIO, *Quando studiare non basta. Racconti di giovani highly skilled nel mercato del lavoro flessibile*, in *Sociologia del lavoro*, 2013, 131, pp. 59-73. <sup>(107)</sup> G. PICCITTO, cit., p. 88. <sup>(108)</sup> OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, OECD Digital Economy Papers, n. 260, 2016. Per un'analisi completa del fenomeno, si veda E. DAGNINO, op. cit. <sup>(109)</sup> A. DONINI, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, 2/XXV, Giuffrè, Milano.

circolano in essa, rilevandosi ostico contare qualcosa di cui non si riesce a dare una definizione. Un'indagine di EUROFOUND<sup>(110)</sup> che ha coinvolto lavoratori di 41 piattaforme diverse ha rilevato che la maggior parte di loro avesse meno di 45 anni, di sesso maschile, dall'alta educazione e residente in un'area urbana e, due casi su tre, senza prole. Un'altra indagine, condotta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro<sup>(111)</sup>, riferita in particolare al crowdwork, ha rilevato che i crowdworkers hanno un livello di educazione alto, un'età prevalentemente tra i 25 e i 40 anni e un alto turnover, a dimostrazione della sua funzione di lavoro svolto in aggiunta a un'altra attività principale, che sia di studio ovvero di lavoro.

Ai fini della presente ricerca, è interessante rilevare come la maggioranza dei lavoratori online in Italia appartenga alla classe di età dei 25-29enni (25,6%), mentre il secondo gruppo di età più nutrito è rappresentato dai 40-49enni con il 24% circa e il terzo, con il 20,5%, dai 30-39enni<sup>(112)</sup>. Dunque, si tratta in maggioranza di soggetti che, presumibilmente, hanno concluso il proprio percorso di istruzione/formazione. L'evidenza che ne emerge nel complesso, considerando cioè titolo di studio prevalente ed età, porta ad escludere che si tratti di giovani individui nel pieno del processo di avvicinamento al mercato del lavoro, perché impegnati in percorsi di istruzione o formazione, e fa emergere che si tratti piuttosto di una platea di lavoratori adulti, con un'età spesso sopra i 40 anni, che ha terminato percorsi di scuola secondaria di secondo grado o di studio universitario. Questo quadro è confermato dall'indagine empirica condotta nell'ambito della presente ricerca che registra la presenza, ma ancora una scarsa diffusione, di esperienze di lavoro sul web nel campione di giovani coinvolti.

Le ragioni per cui un lavoratore si inserisce nella platform economy sono prevalentemente tre. Essa garantisce una flessibilità oraria sconosciuta in altri settori, ideale per combinare ad esempio il tempo di studio con l'esigenza di svolgere attività

remunerative. A ciò si aggiunge anche l'agilità con cui è possibile accedere alle opportunità lavorative ed economiche dell'economia digitale, rilevandosi spesso sufficiente l'utilizzo di un'applicazione tramite smartphone.

Occorre rilevare che, qualunque forma assuma, la mediazione digitale delle nuove piattaforme esprime i suoi effetti anche in relazione alla modalità in cui l'attività viene compiuta, incidendo così anche sul processo di sviluppo e maturazione delle competenze. Alcuni contributi<sup>(113)</sup> evidenziano il rischio che il lavoro nell'economia delle piattaforme riduca notevolmente le possibilità di acquisire ed esercitare competenze di carattere socio-relazionale, in virtù della frammentarietà, dell'intermittenza e della logica prestazionale delle attività ascrivibili a questo nuovo segmento dell'economia, che si caratterizza, come già precedentemente evidenziato, anche per la solitudine e la mancanza di relazioni personali.

Altri contributi<sup>(114)</sup>, invece, sottolineano come le piattaforme digitali possano essere occasione per acquisire, esercitare o migliorare il loro bagaglio di competenze. A tal proposito, discriminante diventa il tipo di attività svolta. Mentre le attività routinarie di base, generalmente poco qualificate, come la consegna di cibo o il trasporto di persone, offrono opportunità limitate di apprendimento sul posto di lavoro, a causa della natura stessa delle attività svolte, il lavoro su piattaforma può invece rivelarsi una buona palestra per approcciarsi al lavoro autonomo, o migliorare un'attività imprenditoriale già in essere. Quest'ultimo caso può coinvolgere i servizi domestici professionali (come l'idraulica o il giardinaggio), o le attività nelle industrie creative (come le traduzioni, il web design, la programmazione). I lavoratori autonomi già attivi in questi settori possono utilizzare le piattaforme per riempire i tempi morti o per aumentare il proprio stock di clienti. I dipendenti o coloro che entrano nel mercato del lavoro possono utilizzare le piattaforme come modalità di accesso facile e a basso rischio per esplorare un'attività di lavoro

autonomo. In questo modo, i lavoratori possono testare e sviluppare ulteriormente abilità trasversali e imprenditoriali, come la comunicazione, il rapporto con i clienti e l'auto-organizzazione,

che non hanno ancora però trovato una modalità condivisa per il loro riconoscimento e validazione, rispetto alle quali incide oggi prevalentemente il giudizio di clienti.

## Attività fuori mercato e sviluppo della professionalità: alcune chiavi di lettura

### Dalla flexicurity al paradigma dei mercati transizionali del lavoro: il concetto di "transitional employment"

Già con la Strategia di Lisbona del 2000, al fine di affrontare i bisogni e le esigenze poste dalla globalizzazione e di favorire l'innalzamento dei tassi di occupazione e contrastare l'elevata disoccupazione di lungo periodo, le istituzioni europee hanno teorizzato il modello della *flexicurity*<sup>(115)</sup>. Si tratta di una strategia integrata, che avrebbe dovuto abbinare una accresciuta flessibilità del lavoro, a favore delle imprese, a nuove forme di tutela sul mercato a beneficio dei lavoratori.

Nelle intenzioni della Commissione europea<sup>(116)</sup>, non si trattava soltanto di uno strumento di maggiore libertà per le imprese di assumere o licenziare, ma avrebbe dovuto significare anche la possibilità di realizzare una «mobilità ascendente» e uno «sviluppo dei talenti» dei singoli lavoratori.

Accanto a questi elementi, la Commissione individuava la presenza di mercati segmentati in diversi paesi membri laddove coesistevano lavoratori relativamente protetti - insiders - e lavoratori sprovvisti di protezione - outsiders.

La *flexicurity* avrebbe dovuto rappresentare la principale risposta alla crisi economico-finanziaria del 2008 che richiedeva, da un lato, la flessibilità (del contratto di lavoro) e, dall'altro, la sicurezza del lavoratore (e non del lavoro) nel mercato del lavoro. Il connubio flessibilità-sicurezza ha faticato ad essere accettato, sia tra gli esperti che tra le forze sindacali, poiché i due obiettivi apparivano inconciliabili gli uni con gli altri: non a caso si è parlato di un ossimoro concettuale<sup>(117)</sup> e mistificante<sup>(118)</sup>,

<sup>(110)</sup> EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, 2018. <sup>(111)</sup> ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, 2018. <sup>(112)</sup> M. DE MINICIS, S. DONÀ, M. MAROCCO, *Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy? Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp*, Sinappsi, X, n. 3, pp.112-132. <sup>(113)</sup> Cfr. i contributi contenuti del volume 2/2017 della Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, che contiene gli Atti del Convegno svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017 dal titolo «Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela». <sup>(114)</sup> Si veda anzitutto EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018.

<sup>(115)</sup> La strategia della c.d. flexicurity è stata lanciata con il libro verde della Commissione Europea del 22 novembre 2006 intitolato *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. <sup>(116)</sup> «What is flexicurity? Flexicurity can be defined as an integrated strategy to enhance, at the same time, flexibility and security in the labour market. Flexibility, on the one hand [...] is not limited to more freedom for companies to recruit or dismiss, and it does not imply that open-ended contracts are obsolete». Così la Commissione Europea nella comunicazione *Toward Common Principles of Flexicurity*, inviata al Parlamento europeo il 27 giugno 2007. <sup>(117)</sup> La *flexicurity*, d'altronde, vendeva una possibilità (cioè la possibilità di trovare un nuovo lavoro, in forza dell'occupabilità), in cambio di un fatto (cioè la titolarità di un'occupazione). Così si scriveva P. AUER, *Does Flexicurity Work in Economic Crises?*, in *Symposium proposal for track 4 on employment regulation: Good-by Flexicurity, welcome Transitional labour markets?*, IIRA European Congress, Copenhagen, 28 June-1 July 2010. <sup>(118)</sup> «Le politiche attive sono lo snodo essenziale per combinare la flessibilità del lavoro con la sicurezza del lavoratore senza di che la flexicurity sarebbe un ossimoro mistificante» E. GHERA, in (Prefazione) L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016, p. IX».



se non addirittura di una bestemmia<sup>(119)</sup>. L'Italia negli anni successivi alla crisi economica internazionale ha assecondato gli *input* europei, prima con la legge n. 92 del 2012 (la c.d. Riforma Fornero), poi con la legge delega n. 183/2014 (il c.d. Jobs Act) ed i suoi decreti attuativi<sup>(120)</sup>.

Al di là delle definizioni di cosa sia la *flexicurity*<sup>(121)</sup> e dell'efficacia dei suoi strumenti in situazioni di crisi economica<sup>(122)</sup>, è stato rilevato come la fascia più giovane della popolazione sia stata svantaggiata dal nuovo indirizzo<sup>(123)</sup>, ancor più della forza lavoro matura<sup>(124)</sup>. In particolare in Italia<sup>(125)</sup>, soprattutto nel primo periodo di crisi, dinanzi alle difficoltà a realizzare una riforma complessiva del mercato del lavoro, il lavoro flessibile ha rinforzato la segmentazione del mercato del lavoro, colpendo maggiormente proprio quei soggetti più fragili che si proponeva di tutelare: donne e giovani. Il ritardo e la parzialità delle riforme italiane, particolarmente evidenti negli interventi sul mercato del lavoro, relativi sia ai servizi all'impiego e alle politiche attive, sia agli ammortizzatori sociali<sup>(126)</sup>, hanno fatto sì che la flessibilità divenisse sinonimo di precarietà per i giovani<sup>(127)</sup>.

Le ragioni per le quali la *flexicurity* produce effetti più dannosi per la popolazione giovanile sono plurime. Innanzitutto, la flessibilità in uscita penalizza più i giovani poiché gli imprenditori sono sempre

più restii a licenziare un lavoratore maturo, per via del più alto capitale umano che andrebbe perduto, oltre che per la circostanza che quest'ultimo con più probabilità possa avere una famiglia a carico. In secondo luogo, un approccio alla sicurezza incentrato sulla tutela reddituale dei lavoratori disoccupati, strutturata secondo il paradigma assicurativo, secondo il quale il lavoratore ha diritto alle prestazioni di sostegno al reddito in misura proporzionale a quanto ha lavorato nei mesi precedenti, non può che penalizzare il giovane che non ha lavorato (e versato) abbastanza, se non alcunché. Inoltre, le tutele assicurative sono pressoché inesistenti per le forme di lavoro fuori dal mercato, come ad esempio i tirocini curriculari ed extra-curriculari.

Da ultimo, deve notarsi come l'incidenza dei contratti a termine sia ben superiore per i giovani che per gli adulti. Il grado di incertezza che caratterizza l'intero sistema economico, viene più facilmente scaricato sui giovani piuttosto che sugli adulti perché, nelle dinamiche manageriali e della gestione del personale è più semplice proporre contratti brevi e a termine a chi non ha mai avuto contratti a tempo indeterminato, piuttosto che a chi ha già avuto un rapporto di quella tipologia.

Nel caso dei giovani la gravità della situazione occupazionale ha motivato la approvazione di specifici progetti europei. Con una raccomandazione

datata 22 aprile 2013 del Consiglio dei Ministri dell'Unione, viene istituito Youth Guarantee - Garanzia Giovani, definito come un sistema rivolto ai giovani con meno di 25 anni (ma in alcuni Paesi tra cui l'Italia l'età dei partecipanti è compresa tra i 15 e i 29 anni), attraverso il quale «entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale ricevono un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio»<sup>(128)</sup>.

La finalità è di prevenire la disoccupazione e consiste nell'offrire una prima opportunità di ingresso nel mercato del lavoro attraverso percorsi di orientamento mirati e calibrati sulle posizioni di coloro che escono dal sistema di istruzione scolastico e universitario. In Italia, il programma è stato avviato nel maggio 2014 rivolgendosi a quegli individui di età compresa tra i 15 e i 29 anni in stato di disoccupazione o inattività al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione, i NEET. Secondo stime dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, al 30 settembre 2018 risultavano registrati oltre 1 milione e 390 mila giovani<sup>(129)</sup>, con oltre 1 milione e 76 mila di individui presi in carico (il 77,5%). Ma come evidenzia sempre la stessa Agenzia, lo strumento più diffuso è il tirocinio extra-curricolare.

Mappando i differenti tassi di disoccupazione giovanile in Europa si scopre, d'altra parte, che il fenomeno in analisi non è un problema sostanziale in quei paesi che hanno livelli di protezione del lavoro elevati, come Austria e Germania; al di là di ciò, anche tra i paesi più liberali, come il Regno Unito, si registrano tassi di occupazione più elevati rispetto a quelli italiani.

In secondo luogo, i Paesi con i tassi di occupazione giovanile più elevati, come Austria, Germania e Svizzera, sono gli stessi che fanno un largo uso del contratto di apprendistato. Emblematico è il caso della Germania, dove l'apprendistato è considerato la «spina dorsale dell'economia»<sup>(130)</sup>, per la sua capacità di integrare il sistema educativo

dell'istruzione e formazione professionale e il mercato del lavoro. Integrazione che avviene, a livello micro, in ciascun giovane apprendista titolare sia dello status di studente che di quello di lavoratore; a livello macro, nella «cabina di regia dell'apprendistato» dove istituzioni centrali e locali, associazioni datoriali e sindacati, governano l'intero sistema<sup>(131)</sup>.

L'istituto dell'apprendistato, per la sua natura, è un'ottima spia anche per misurare lo stato di salute di altri due fattori che incidono sull'occupazione giovanile: il sistema scolastico in generale e le relazioni industriali.

Da un lato, infatti, l'apprendistato è a tutti gli effetti un percorso inserito all'interno del sistema educativo, alternativo agli istituti scolastici più comuni, le scuole liceali o quelle tecniche professionali; dall'altro lato senza un ordinato ed efficace dialogo tra le parti sociali, che decidono le qualificazioni professionali da costruire tramite l'apprendistato, non sarebbe possibile un effettivo incontro tra domanda e offerta di competenze professionali.

Da un buon sistema di relazioni industriali, dalla cooperazione tra le parti sociali e dalla decentrazione del sistema contrattuale può derivare anche l'insorgere di un ambiente produttivo più efficiente<sup>(132)</sup> e maggiormente aperto e disponibile rispetto agli *outsiders*, cioè ai giovani, occupati o inattivi che siano.

L'intuizione dell'importanza di un sistema cooperativo di relazioni industriali per la creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo è confermata anche dalla classificazione del *World Economic Forum*. Guardando al *Competitiveness Report 2017-2018*<sup>(133)</sup> e rilevando in particolar modo gli indici del grado di cooperazione delle relazioni industriali (cooperation in labor-employer relations) e il grado di flessibilità nella determinazione del salario (*flexibility of wage determination*), si evince ancora una volta che i Paesi che registrano un minor tasso di disoccupazione (come la Norvegia,

<sup>(119)</sup> «Flexicurity is kind of a swear-word in party of the European trade union movement» così descriveva l'atmosfera sindacale nel 2007 John Monk, l'allora segretario generale di European Trade Union Confederation. <sup>(120)</sup> M. CORTI, *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, 2018; T. TREU, *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *DRI*, 2017, n. 3, pp. 579-633; A. SARTORI, *Il Jobs Act e la riforma dei servizi per l'impiego in Italia: finalmente la svolta nel solco dell'Europa?*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, pp. 19-43. <sup>(121)</sup> Sul tema, a titolo meramente esemplificativo, si cita J. LESCHKE, G. SCHMID, D. GRIGA, *On the marriage of flexibility and security: lessons from the Hartz-Reforms in Germany*, in H. JØRGENSEN, P. K. MADSEN P.K. (eds.), *Flexicurity and beyond - Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, 2007, pp. 335-364; I. SENATORI, M. TIRABOSCHI, *Il position paper del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi sul Libro Verde in Diritto delle relazioni industriali*, 2007, n. 4, pp. 1033-1043; A. ALAIMO, *Da "Lisbona 2000" a "Europa 2020". Il "Modello sociale europeo" al tempo della crisi: bilanci e prospettive*, in *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 2012, n. III, pp. 219-245.

<sup>(122)</sup> È stato osservato che, secondo le rilevazioni effettuate nel 2010, i *flexicurity countries* abbiano subito la crisi in modo più intenso agli altri paesi. Pur conservando tassi di disoccupazione minore (6,9% contro il 7,8%), questi sono cresciuti rispettivamente del 2,5 e del 1,2%. Cfr. P. AUER, *op. cit.* <sup>(123)</sup> J. LESCHKE, M. FINN, *Labor Market Flexibility and Income Security: Changes for European Youth during the Great Recession*, in J. O'REILLY, J. LESCHKE, R. ORTLIEB, M. SEELEIB-KAISER, P. VILLA (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press, 2019, pp. 132-162. <sup>(124)</sup> M. SIGNORELLI, *Youth unemployment in transition economies*, IZA World of Labor, 2017. <sup>(125)</sup> Per un inquadramento dell'impatto esercitato dagli interventi di deregolazione sulle coorti giovanili nel mercato del lavoro, si veda, tra i tanti, il numero monografico di *Sociologia del lavoro*, 2014 n. 136, su *Giovani e mercato del lavoro: instabilità, transizioni, partecipazione, politiche*, curato da N. DE LUIGI, A. MARTELLI, R. RIZZA. <sup>(126)</sup> T. TREU, *Flexicurity e oltre*, Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania, WP 135/2017, p. 18. Nel ripercorre le origini e le ragioni della scelta europea della flexicurity, l'autore evidenzia gli squilibri delle politiche di flexicurity nel sistema italiano. <sup>(127)</sup> Per un approfondimento delle politiche di flexicurity in Italia sui giovani nei termini di maggiore precarietà, si veda S. BERTOLINI, *Flessibilità e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, 2012.

<sup>(128)</sup> Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 (2013/C120/01) <sup>(129)</sup> ANPAL, *Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani e del programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani*, 2019. <sup>(130)</sup> M. WEISS, *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2014, n. 1, p. 298. <sup>(131)</sup> E. MASSAGLI, *Il sistema duale tedesco*, in E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, Roma, 2016, p. 72. <sup>(132)</sup> Per un'analisi, sia teorica che empirica, dell'esistenza e della natura del legame causale fra i sistemi di relazioni industriali e performance occupazionale in Italia, si veda M. SIGNORELLI, *Relazioni industriali e occupazione in Italia in una prospettiva comparata*, in *Stato e mercato*, 2000, 3, pp. 503-536. <sup>(133)</sup> K. SCHWAB, *The Global Competitiveness Report 2017-2018*, World Economic Forum, Ginevra, 2017.

la Danimarca, la Svezia e la Germania) sono proprio quelli che presentano un sistema di relazioni industriali maggiormente cooperativo e aperto al confronto con le parti sociali e le realtà che animano i territori.

Infine, i principali studi economici in materia di occupazione giovanile assegnano alla domanda aggregata un ruolo centrale nelle politiche a favore dell'occupazione giovanile<sup>(134)</sup>. Si rivela dunque fondamentale la promozione di politiche macroeconomiche (fiscali e monetarie) a favore dell'occupazione e incentivi fiscali che supportino una maggiore domanda aggregata e aumentino gli investimenti produttivi che migliorano la capacità di creare posti di lavoro e l'accesso al credito. L'occupazione giovanile, come stabilito nel 2005 in sede di Conferenza Internazionale del Lavoro<sup>(135)</sup>, richiede un approccio integrato che combini politiche macro-economiche e misure volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, come anche la qualità e la quantità dell'occupazione. Si rende quindi necessario assicurare un'agenda di sviluppo favorevole al lavoro nelle politiche industriali e di settore che possa facilitare le trasformazioni strutturali, contribuire a un'economia eco-sostenibile e intraprendere investimenti maggiori nei settori pubblici e privati che possono creare posti di lavoro dignitosi per i giovani<sup>(136)</sup>.

In definitiva, l'approccio della *flexicurity* si è rivelato particolarmente debole e foriero di rischi con riferimento alle vicende giovanili perché teorizzato e formulato come paradigma volto a presidiare prevalentemente le transizioni degli adulti e nello specifico dalla disoccupazione ad un nuovo posto di lavoro. Per comprendere e affrontare le sfide poste dalle transizioni dei giovani nei mercati del lavoro sem-

bra allora opportuno adottare nuove chiavi di lettura<sup>(137)</sup>. L'analisi condotta nei paragrafi precedenti fa emergere come le transizioni che riguardano i giovani siano sempre meno standardizzate e "lineari": non da un posto di lavoro a un altro o dalla inattività/disoccupazione al lavoro ma, piuttosto, da attività all'interno del mercato di lavoro ad attività fuori dal mercato, da un'occupazione a un'altra, da un'occupazione a un periodo di lavoro svolto in nero, da un lavoro nero a uno stage, et cetera.

Per queste ragioni, con l'obiettivo di leggere meglio le traiettorie dei giovani all'interno della propria vita professionale (e non), si preferisce usare le lenti di un paradigma diverso che la letteratura internazionale, già sul volgere del secolo scorso, ha battezzato come "teoria dei mercati transizionali del lavoro"<sup>(138)</sup>.

Con questa espressione si intende, in particolare, «una nuova concezione del mercato del lavoro come sistema sociale aperto e del lavoro stesso come categoria che intercetta diversi possibili *status* e condizioni»<sup>(139)</sup>, tenendo conto di tutte le dimensioni della vita. Le transizioni, infatti, avvengono sì da un'occupazione a un'altra, da uno *status* contrattuale a un altro, ma anche dal sistema educativo al mercato del lavoro (e viceversa), dal mercato del lavoro alla vita privata (e viceversa), sia questo per motivi di salute o di conciliazione vita-lavoro.

I mercati transizionali del lavoro si prestano dunque come un nuovo prisma attraverso il quale "leggere" il mercato del lavoro, la cui unità di misura, il criterio ordinatorio, non è più il "posto di lavoro", centrale nella prospettiva della *flexicurity*, ma lo *status* professionale. L'idea che anima tale strategia comporta un cambio di prospettiva, dalla valorizzazione della sicurezza del posto di lavoro (lo

stesso per tutto il ciclo lavorativo) alla sicurezza del lavoratore, cioè il mantenimento di possibilità occupazionali nel corso dell'intera vita attiva.

Da questo presupposto, possono conseguire strumenti operativi e interventi complementari gli uni con gli altri: nuovi diritti sociali, politiche attive innovative, protezione della persona non solo dal rischio di perdita del lavoro e del reddito, convenzioni territoriali, creazione di hub per l'innovazione, et cetera. La principale indicazione di policy dell'approccio dei mercati transizionali del lavoro è *make transitions pay*<sup>(140)</sup>, ed enfatizza, da un lato, il tema della valorizzazione delle competenze di ogni persona per far fronte alle varie transizioni delle vite, dall'altro la necessità di rifuggire l'individualizzazione dei rischi, promuovendo nuove alleanze per la costruzione di tutele transizionali, soprattutto a livello territoriale.

Un esempio frequentemente utilizzato dai teorici dei mercati transizionali del lavoro per esemplificare le possibili configurazioni di tali assetti istituzionali, con specifico riferimento alla transizione dalla scuola al lavoro è, non a caso, quello della formazione duale, con riferimento alle esperienze dei Paesi in cui tali percorsi sono una realtà diffusa e consolidata, già sopra richiamate. Una esemplificazione che si può estendere, con riferimento al caso italiano, all'istituto dell'apprendistato, non nella sua veste di mero strumento contrattuale, ma nella sua dimensione di sistema (che coinvolge diversi attori a diversi livelli istituzionali). L'apprendistato rappresenta cioè un esempio di mercato transizionale positivo in quanto crea "ponti istituzionali" tra sistemi separati, quello formativo/educativo e il mercato del lavoro, sostenendo transizioni al lavoro protette e sicure per i giovani da più punti di vista, a partire ovviamente dall'accesso alle tutele tipicamente connesse al contratto di lavoro, ma non solo.

L'apprendistato offre infatti anche una soluzione ottimale con riferimento alla distribuzione dei rischi per tutte le parti coinvolte. Con riferimento ai rischi legati all'investimento in formazione, ad esempio, i datori di lavoro possono essere riluttanti ad affrontare il rischio se temono questa possa essere inefficace o l'investimento possa

essere disperso; i giovani possono essere restii ad assumere il rischio di un investimento in formazione se non sono sicuri del suo ritorno, in termini di riconoscimento sociale e formale nel mercato del lavoro. Nel sistema dell'apprendistato tale dilemma è risolto mediante una assunzione collettiva del rischio, che passa attraverso diversi strumenti: il co-finanziamento pubblico della formazione, la definizione condivisa di standard relativi alla formazione ma anche ai trattamenti retributivi e alle protezioni lavoristiche più in generale.

Un sistema che dovrebbe generare una risorsa preziosa per rendere più efficiente il funzionamento dei mercati del lavoro, che è la fiducia. La partecipazione delle parti sociali alla definizione degli standard formativi fa sì che gli apprendisti e i datori di lavoro abbiano fiducia nel valore dei percorsi, la certificazione pubblica degli esiti di questi percorsi ne favorisce il riconoscimento anche in altri mercati e la trasferibilità.

Risulta evidente da questa ricostruzione come possano tradursi sul piano giuridico alcune coordinate dettate dal paradigma dei mercati transizionali, ma anche, evidentemente, quali ostacoli si frappongono sul piano giuridico e istituzionale al buon funzionamento di strumenti come l'apprendistato, almeno nella sua dimensione, appunto, di sistema.

Alla base della teoria dei mercati transizionali vi è anche il superamento del dualismo tra il lavoro regolato dal contratto e le attività comunque socialmente produttive, come la formazione, il lavoro di cura e il volontariato: non è dunque più ritenuta sostenibile la visione di un mercato del lavoro primario, quello del lavoro dipendente nella grande impresa, come tale regolato e tutelato, contrapposto a tanti mercati "secondari", non regolati né istituzionalizzati.

Una importante conseguenza della valorizzazione di tutte le transizioni, e non solo quella da un posto di lavoro all'altro, discenderebbe sul piano delle tutele assicurative<sup>(141)</sup>. Da un modello di assicurazione contro la disoccupazione (unemployment insurance), infatti, si potrebbe approdare ad un modello di work-life insurance, capace di coprire non solo il rischio della disoccupazione involontaria

<sup>(134)</sup> F. FAZIO, A. M. WELEMARIAM (a cura di), *Young Workers in Recessionary Times, Literature Review*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2012, n. 3-4, ADAPT University Press. <sup>(135)</sup> Si fa qui riferimento al programma dell'ILO sull'occupazione giovanile (YEP) istituito nel 2005 dalla Conferenza Internazionale del Lavoro, al fine di coordinare l'attività dell'ILO in materia. <sup>(136)</sup> ILO, *World of Work Report 2012. Better jobs for a better economy*, International Labour Office, Geneva, 2012; ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs*, International Labour Office, Geneva, 2020; ILO, *La crisi dell'occupazione giovanile: è il momento di agire. Risoluzione e conclusioni della 101 sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro*, Ginevra, 2012. <sup>(137)</sup> Si veda M. TIRABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, cit. <sup>(138)</sup> G. SCHMID, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, pp. 98-206; G. SCHMID, B. GAZIER (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002; G. SCHMID, *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, n. 1, pp. 1-36. <sup>(139)</sup> L. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, n. 3, p. 641.

<sup>(140)</sup> L. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, cit., p. 642. <sup>(141)</sup> G. SCHMID, *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Edward Elgar, 2008.

ma anche quelli ad esempio collegati alle esigenze di cura e formative<sup>(142)</sup> attraverso la valorizzazione delle attività fuori mercato.

Rispetto all'oggetto della nostra ricerca - i giovani e il lavoro - il paradigma dei mercati transizionali del lavoro offre dunque una ulteriore importante chiave di lettura legata al suggerimento di riconoscere e valorizzare anche determinate attività fuori mercato o prive di valore economico in termini di *transitional employment*, cioè forme di attività che possono collocarsi in ciascuna transizione e che si discostano dalla norma standard del lavoro produttivo retribuito a tempo pieno, ma possono avere importanti ricadute sia a livello individuale che sociale e vanno tutelate e sostenute<sup>(143)</sup>, mediante appositi dispositivi di conversione di tali esperienze in strumenti di capacitazione delle persone.

Ciò non vuol dire trascurare i rischi connessi alle transizioni occupazionali, soprattutto laddove interessano quelle che abbiamo qui definito aree grigie tra lavoro e non lavoro, ma riflettere sugli assetti che sul piano giuridico e istituzionale possono promuovere le capacità di transizione delle persone, e anche dei giovani, dando ad esse un valore e facendo in modo che si connotino sempre come passaggi tra punti di partenza e punti di arrivo il più possibile sicuri e tutelati. Ne consegue che la qualità delle transizioni (e la possibilità di una configurazione delle esperienze che si collocano nelle "aree grigie" come *transitional employment*)

dipenderà fortemente dalla presenza di elementi che concorrono al raggiungimento di approdi di qualità.

Più in generale, con riferimento alle transizioni dei giovani, l'approccio dei mercati transizionali suggerisce l'importanza di promuovere strategie integrate basate su quattro elementi: dispositivi in grado di combinare apprendimento, esperienza lavorativa, accesso a una forma di reddito, e costruzione dell'identità; percorsi di formazione che integrano competenze tecnico-professionali e generali; riduzione delle asimmetrie informative sul mercato del lavoro accrescendo la capacità di voce dei giovani e creando fiducia; un'equa condivisione del rischio legato ai costi degli investimenti (in primis in formazione).

Con riferimento all'orientamento dei giovani verso nuovi lavori in settori in espansione, si segnala come questi richiedano spesso nuove competenze, ma sarebbe un errore pensare che ad esse si possa accedere solo attraverso una istruzione terziaria tradizionale. Ciò diventa ancor più vero nel contesto della rivoluzione digitale che richiede forte complementarità tra diversi processi di apprendimento. Infine, si segnala l'importanza di tenere in conto le preferenze dei giovani che sono tipicamente orientate verso lavori che hanno per loro un significato e che offrono loro l'opportunità di costruire un'identità personale<sup>(144)</sup>.

<sup>(142)</sup> «There are a number of reasons why the state should become involved in sharing risks related to the deterioration of skills over the life course, to a lack of skills in a person who must change jobs, or to the uncertainty of returns on investments in human capital. There are also reasons why these matters should not be left solely to individual savings or precautionary measures taken by employers or employees» in G. SCHMID, *ult. op. cit.*, p. 287. <sup>(143)</sup> G. SCHMID, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, FS 198-206. Tale concetto non va confuso con quello identificato dalla stessa espressione e ampiamente analizzato nella letteratura internazionale con riferimento ai programmi di creazione diretta dell'occupazione. Tali programmi sono stati ora incoraggiati, ora criticati, con riferimento in particolare agli esiti considerati non soddisfacenti, anche per via del difficile passaggio dei beneficiari delle misure da questo mercato "secondario" al mercato "primario" maggiormente garantito. <sup>(144)</sup> G. SCHMID, *Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies*, in *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 2017, 1-15, qui p. 6.

## La socializzazione lavorativa come processo capacitante

Le continue e sempre più frequenti transizioni occupazionali cui è soggetta la coorte giovanile prima dell'approdo ad un lavoro più o meno definitivo, in assenza di adeguate reti di accompagnamento e protezione e di strumenti di valorizzazione delle esperienze, che si è cercato di inquadrare nel precedente paragrafo nella cornice dei mercati transizionali del lavoro, possono provocare un depotenziamento, che in alcuni casi sfocia in una vera e proprio arresto, del processo di socializzazione lavorativa, sia sotto il profilo dell'acquisizione di un profilo professionale, sia sotto il profilo educativo che tale processo esercita per i giovani.

Nelle analisi di più ampio respiro riferite al fenomeno della socializzazione<sup>(145)</sup>, diversi studi sociologici, già a partire dagli anni Settanta del secolo scorso, hanno indagato il processo della socializzazione lavorativa quale «processo di acquisizione di conoscenze, capacità, valori, motivazioni necessarie per svolgere un ruolo occupazionale»<sup>(146)</sup>. Più precisamente, la socializzazione lavorativa, quale processo di «formazione e sviluppo di un'identità psico-sociale, capace di orientare l'azione sociale dell'individuo attraverso un insieme di valori, conoscenze, atteggiamenti, sia nell'ambito delle esperienze professionali, sia in quello, anche, delle esperienze extra-professionali»<sup>(147)</sup>, ben si affianca al paradigma teorico-interpretativo dei mercati transizionali del lavoro, riconoscendo il valore formativo e professionale anche delle esperienze di apprendimento non formale e informale, quali

appunto il volontariato o il metodo dell'alternanza scuola-lavoro sperimentato in azienda.

Secondo alcuni studi, il processo di socializzazione lavorativa avrebbe origine fin dall'età adolescenziale, quando il giovane ragazzo comincia a maturare un «set di disposizioni e di atteggiamenti nei confronti del proprio futuro lavorativo»<sup>(148)</sup>. Tuttavia, se in passato la socializzazione lavorativa svolgeva un ruolo primario nel processo di creazione della costruzione dell'identità professionale del lavoratore, concorrendo, insieme ad altre istituzioni come la scuola e la famiglia, a plasmare ruoli sociali e lavorativi definiti e circoscritti, in corrispondenza di un insieme di valori per lo più condivisi a livello collettivo, oggi, al contrario, la socializzazione lavorativa fatica a incoraggiare e sostenere l'appartenenza e l'integrazione del lavoratore sul posto di lavoro, venendo così meno ad una delle sue ragioni d'essere: far acquisire al lavoratore conoscenze professionali, capacità, abilità, visione e motivazioni indispensabili per integrarsi a pieno titolo in un gruppo o un'organizzazione<sup>(149)</sup>.

Nello scenario attuale, i processi e i meccanismi di socializzazione lavorativa si arrestano, ostacolando così la trasmissione della cultura del lavoro e l'apprendimento di un ruolo lavorativo, soprattutto da parte dei più giovani. A ben vedere, si sta assistendo ad un generale e più ampio indebolimento delle istanze di socializzazione, sia primaria che secondaria<sup>(150)</sup>, in virtù dell'ascesa del processo

<sup>(145)</sup> Per una definizione di socializzazione utilizzabile agli effetti dello studio dei problemi connessi all'acquisizione di un ruolo lavorativo, come nel nostro caso, è possibile far riferimento a V. CESAREO, *Insegnamenti, scuola e società, Vita e Pensiero*, Milano, 1968, p. 26, secondo il quale la socializzazione si definisce come "il processo attraverso il quale la cultura viene trasmessa e l'individuo viene ad inserirsi, integrandosi in uno specifico contesto sociale, sviluppando e realizzando tutte le sue potenziali capacità...umanizzando l'organismo biologico in un self che possiede un senso di identità in grado di disciplinare e orientare il comportamento, gli ideali, le ambizioni". <sup>(146)</sup> G. SARCHELLI, B. ZANI, *Materiali per lo studio della socializzazione lavorativa*, Cooperativa Libreria Universitaria, Bologna, 1974, p. 23. <sup>(147)</sup> Ivi, p. 25. <sup>(148)</sup> M. COLASANTO, *Socializzazione lavorativa e occupazione*, in *Studi di Sociologia*, 1978, n. 2, pp. 169-194, qui p. 177. <sup>(149)</sup> Si veda G. SARCHIELLI, *La socializzazione al lavoro*, Il Mulino, 1978. <sup>(150)</sup> P. W. MUSGRAVE, *Towards a sociological theory of occupational choice*, in *Sociological Review*, 1967, n. 1, pp. 33-46, distingue tre tipi di socializzazione, una primaria, connessa ai ruoli che un individuo ricopre in ogni ambiente, una secondaria, relativa invece ai ruoli ricoperti in alcuni specifici ambienti, e una terziaria, destinata invece ai ruoli ricoperti in un unico e determinato ambiente. La socializzazione lavorativa si colloca nel secondo gruppo.

di individualizzazione che interessa tanto le carriere lavorative quanto l'intero corso di vita delle persone nella c. d. società del rischio<sup>(151)</sup>. In questo contesto, caratterizzato da un indebolimento sostanziale di enti ed istituzioni intorno alle quali si è andato costruendo l'ordine socio-economico del secolo scorso (come la famiglia e la classe sociale), le responsabilità collettive sono relegate ad un piano marginale nella costruzione della vita privata e lavorativa, lasciando il singolo solo davanti a tali compiti. Il processo di socializzazione lavorativa sembra così doversi riadattare fino a valorizzare l'incertezza lavorativa e le continue transizioni occupazionali in termini di opportunità, assegnando un ruolo preminente al soggetto, ma svuotando di contenuti - in termini di conoscenza e competenza - il processo di socializzazione stesso così per come è tradizionalmente inteso.

Nell'ottica di una valorizzazione del ruolo di cui è investito oggi il singolo individuo nel processo di costruzione della propria carriera lavorativa, alcuni contributi<sup>(152)</sup> hanno avanzato una ridefinizione del concetto di socializzazione lavorativa, come «processo auto-riflessivo di apprendimento continuo, in cui il soggetto acquisisce capacità di valutare le proprie azioni e scelte, le loro conseguenze, e di incorporarle in un quadro di senso dentro la propria biografia, leggendole alla luce di un contesto che condiziona ma non annulla il potenziale trasformativo dell'agency individuale»<sup>(153)</sup>.

Nonostante la progressiva ascesa del processo di individualizzazione, che tende a valorizzare il

ruolo del singolo nel processo di definizione della propria traiettoria professionale, le esperienze sociali di cui la vita di ogni individuo è ancora impregnata, come quella familiare e lavorativa, esercitano ancora un influsso considerevole sui modi di pensare e agire<sup>(154)</sup>. Questa tesi è suffragata dalla convinzione diffusa che il lavoro continui a svolgere un ruolo considerevole rispetto alla costruzione dell'identità personale, da cui si evince l'importanza, ancora oggi, della "nuova" natura del processo di socializzazione<sup>(155)</sup>.

Più precisamente, se intesa, sulla scorta di A. Sen, quale processo capacitante, volto cioè «a sviluppare la capacità di (libertà di *agency*) del soggetto di acquisire "funzionamenti" o "stati di essere e fare" (in questo caso riferiti al lavoro) di valore per la persona»<sup>(156)</sup>, la "nuova" socializzazione lavorativa può continuare ad esercitare la sua originaria e costitutiva funzione, che riunisce in sé dimensione individuale e collettiva. La socializzazione lavorativa, intesa quale processo capacitante, si costruirebbe non solo su abilità e competenze del singolo lavoratore (qualità personali e soggettive), ma anche sui mezzi e le condizioni strumentali affinché tali determinazioni soggettive trovino possibilità di realizzazione. La combinazione congiunta delle *internal capabilities* con le *combined capabilities*<sup>(157)</sup> sfocerebbe nello sviluppo della *capability of work*, la capacità di lavoro, intesa come libertà di scegliere a quale impiego lavorativo attribuire valore<sup>(158)</sup>.

<sup>(151)</sup> Si veda anzitutto U. BECK, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2000. <sup>(152)</sup> Si veda W. R. HEINZ, *Self-socialization and Post-traditional Society*, in *Advances in Life Course Research*, 2002, Vol. 7, pp. 41-64. <sup>(153)</sup> R. LODIGIANI, M. SANTAGATI, *Quel che resta della socializzazione lavorativa. Una riflessione sulle politiche per l'occupazione giovanile in Italia*, in *Sociologia del lavoro*, 2016, n. 141, p. 147. <sup>(154)</sup> F. DUBET, *Le travail des sociétés*, Paris, Seuil, 2009. <sup>(155)</sup> R. LODIGIANI, M. SANTAGATI, *Quel che resta della socializzazione lavorativa. Una riflessione sulle politiche per l'occupazione giovanile in Italia*, in *Sociologia del lavoro*, 2016, n. 141, p. 147. <sup>(156)</sup> Ibidem. <sup>(157)</sup> La distinzione tra le due tipologie di capabilities è proposta da M. C. NUSSBAUM, *capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Bologna, 2012. <sup>(158)</sup> Si veda J.-M. BONVIN, N. FARVAQUE, *Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors*, in S. DENEULIN, M. NEBEL, N. SAGOVSKY, *The Capability Approach. Transforming Unjust Structures*, Kluwer, 2006.



# PARTE II

## 4 Una ricerca sulle transizioni occupazionali dei giovani in Emilia-Romagna, Lombardia, Sicilia: analisi dei focus group

In questa sezione della ricerca si esporranno i risultati di sei focus group territoriali (Milano, Busto Arsizio, Bologna, Castel San Pietro, Catania, Caltagirone) finalizzati a coinvolgere esperti provenienti da diverse realtà coinvolte nella transizione al lavoro dei giovani in una discussione sui temi oggetto dell'indagine, sulle principali criticità connesse alle diverse transizioni sperimentate dai giovani e su possibili soluzioni. In particolare, sono stati condotti due focus group in ognuna delle Regioni selezionate – Lombardia, Emilia-Romagna e Sicilia - in modalità telematica a causa delle restrizioni legate al contenimento della pandemia da Covid-19.

Per lo svolgimento dei focus group sono stati convocati enti ed esperti che, a vario titolo, si occupano di formazione o lavoro giovanile, quali scuole, centri di formazione professionale, organizzazioni del terzo settore, servizi per il lavoro pubblici e privati, uffici placement delle università, gestori di piattaforme online, amministratori locali. Al fine di evidenziare eventuali differenze nelle dinamiche occupazionali giovanili anche in riferimento al binomio città-periferia, si è optato per intervistare attori che risiedono nei tre capoluoghi di Regione, e una città della sua maglia metropolitana. La scelta è dunque ricaduta su Milano e Busto Arsizio per quanto riguarda la Lombardia, Bologna e Castel San Pietro per l'Emilia-Romagna, Catania e Caltagirone per la Sicilia.

### 4.1 Transizione tra scuola e lavoro. Nuove sfide e strumenti in campo

Il crescente grado di complessità che ha assunto l'intero processo di transizione al lavoro dei giovani è stato sottolineato soprattutto nei focus group condotti a Milano, Bologna, Catania.

In particolare è emersa la consapevolezza della evoluzione cui sono soggetti i percorsi di inserimento lavorativo dei giovani, con un'attribuzione di tale cambiamento "in parte alla voglia dei ragazzi di fare esperienza in azienda, in parte alle condizioni stesse delle aziende, piegate da vari cicli economico-produttivi" (A.V.\_consorzio servizi per il lavoro e la formazione\_MI). La possibilità di svolgere un periodo di apprendimento in azienda sembra rappresentare, oggi, "l'unica strada con la quale garantire successo di inserimento lavorativo" (A.V.\_consorzio servizi per il lavoro e la formazione\_MI) per i ragazzi del territorio meneghino. Qui il 50% delle esperienze svolte in azienda sfocia, in un contratto di lavoro: riportano una situazione diversa i partecipanti al

focus group di Catania, che pur confermando l'importanza dei periodi di apprendimento in azienda riferiscono di tassi di inserimento decisamente inferiori. Dal focus group di Bologna emerge invece l'eccessiva lungaggine dei percorsi di transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro: durante tali lunghe attese, pur di evitare lo stigma della disoccupazione o dell'inattività, i giovani rischiano di restare intrappolati in esperienze di lavoro mal pagato. L'impressione è che "tutti siano disposti a prendere questi ragazzi, ma nessuno a tenerli e pagarli decorosamente" (N. T.\_servizio informativo comunale\_BO).

Tra le tendenze che caratterizzano la transizione al lavoro dei giovani, accanto alla crescente necessità di periodi di apprendimento in contesto di lavoro, richiesta dalle aziende, viene segnalata anche la crescente rilevanza che sta assumendo il tema

dell'utilità sociale e della sostenibilità ambientale del lavoro per la coorte giovanile (G.P\_ente volontariato religioso\_MI). Segno del cambiamento dei tempi correnti, che porta i giovani a non identificare solo nelle caratteristiche intrinseche della occasione di lavoro il criterio di qualità della esperienza, ma a perseguire, piuttosto, l'adesione a determinati valori e ideali anche nella vita professionale (E.D\_ente cooperazione sociale\_MI).

Passando al tema degli strumenti che connotano la transizione al lavoro dei giovani oggi, il tirocinio è unanimemente indicato come canale d'accesso privilegiato al mondo del lavoro da parte della coorte giovanile.

Anche sul fronte delle imprese che hanno partecipato ai focus group vi è la convinzione che il tirocinio sia lo strumento privilegiato che inverte la transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro. In particolare, il tirocinio viene riconosciuto come quel dispositivo in grado di rispondere al meglio tanto alle esigenze datoriali, quanto a quelle dei ragazzi: se le aziende possono verificare la rispondenza tra le capacità lavorative del giovane tirocinante e i profili professionali da loro ricercati, i ragazzi avrebbero invece modo di definire con chiarezza i propri obiettivi professionali e sperimentarsi in un contesto di lavoro reale.

In generale, i partecipanti provenienti dal mondo delle imprese del Nord e del Centro Italia ritengono il tirocinio uno "strumento validissimo per la motivazione che lo sostiene" (A.M.associazione datoriale\_BO), pur riconoscendo l'uso distorto del dispositivo che talune realtà fanno. Non è insolito in tempi di crisi economica che il tirocinio venga fatto iniziare al solo scopo di dare una risposta ad una struttura di formazione, come l'università, che necessità dell'esperienza in azienda al fine di far maturare al ragazzo i crediti formativi utili per la conclusione del percorso. La mancanza di un chiaro piano formativo, ratificato dal tirocinante insieme alla struttura promotrice e l'ente ospitante, e di un tutor adeguatamente formato a seguire il ragazzo durante il corso dell'intera esperienza, svuota il tirocinio della sua portata educativa, riducendolo a mera forma di "lavoro operativo e basso costo e nulla responsabilità" (A.M.associazione datoriale\_BO). Idea rimarcata da molti partecipanti ai focus group. Emerge a tal proposito l'impressione che i tirocini extracurricolari si collochino frequentemente al "confine con aree del mercato del lavoro

grigio" quali le esperienze di lavoro intermittente, o di lavoro part-time con orari di lavoro particolarmente ridotti cui si somma però una parte più corposa di ore in nero, spesso in aree di lavoro povero, come i servizi alla persona o la grande distribuzione organizzata (A.V.consortio servizi per il lavoro e la formazione\_MI). La difficoltà di attuazione di tirocini genuini è confermata anche da imprenditori e manager della provincia siciliana. Anche in questo caso, la difficoltà delle aziende di seguire i ragazzi dal punto di vista formativo, predisponendo l'affiancamento di un tutor dedicato, sfocia spesso in un'azione di "formalizzazione di falsi tirocini finalizzati esclusivamente all'accumulo di crediti formativi" (R.D.imprenditore\_Caltagirone). Si registra d'altra parte una scarsa consapevolezza delle finalità dei tirocini anche da parte dei giovani, che spesso risultano prioritariamente interessati a maturare i crediti formativi necessari a conseguire un titolo di studio (C.A.associazione giovani imprenditori\_Caltagirone).

Opinioni confermate dai rappresentanti delle associazioni sindacali di diversi territori e dagli enti del terzo settore: secondo i partecipanti, tale distorsione genera peraltro un vortice di "modelli iper-competitivi" (A.M.organizzazione sindacale\_BO), che sospingono i giovani da un'esperienza di tirocinio ad un'altra, e finiscono inevitabilmente con l'intaccare e limitare progetti esistenziali e personali di più ampio respiro, come il mettere su famiglia. Al contrario, altre esperienze non formali come il servizio civile, che inverano, seppur in percentuali minori rispetto al tirocinio, le transizioni scuola-lavoro, non concorrono ad alimentare modelli iper-competitivi, svolgendosi generalmente su un arco temporale più lungo di quello dei tirocini (un anno), ispirandosi ai valori della solidarietà e della cittadinanza attiva, e soprattutto facendo affidamento ad un chiaro progetto formativo cui l'ente ospitante deve attenersi con rigore.

Se la valutazione del tirocinio trova pressoché concordi aziende e altri enti ospitanti nel riconoscerne la bontà d'intenti e la cattiva gestione pratica, si evidenziano notevoli divergenze territoriali circa gli esiti occupazionali al termine del percorso. Se, infatti, al Nord il tirocinio si conferma un strumento efficace di inserimento lavorativo dei ragazzi, con percentuali di occupazione che oscillano tra il 60 e il 70%, di cui il 50% circa nella stessa azienda dove è stato svolto il periodo di tirocinio, al contrario, al

Sud i tirocini difficilmente sfociano in un rapporto di lavoro per i ragazzi coinvolti, ma si convertono per lo più in rapporti stagionali di durata limitata, senza prospettive future. A Catania e nel suo hinterland si stanno inoltre diffondendo sempre più i lavori su piattaforma – il solo capoluogo di provincia conta 700 rider secondo quanto riportato da Agia-Cia Sicilia Orientale. La difficile realtà occupazionale dell'isola, che non riesce a sfruttare il potenziale formativo e orientativo del tirocinio, testimonia una mancanza di progettualità cui sono condannati i suoi figli più giovani, costretti a "pensare allo stipendio del giorno" (R.R.associazione giovani imprenditori\_CT).

Si segnala infine che i tirocini costituiscono in generale un contatto privilegiato con il mondo del lavoro per categorie di soggetti svantaggiati, tra cui si distinguono anche giovani con vicende personali difficili. Per i ragazzi provenienti da contesti familiari segnati dalla povertà educativa o da condizioni economiche precarie, si rivela fondamentale, prima di un vero e proprio inserimento lavorativo anche attraverso il tirocinio, rafforzare le competenze e la preparazione scolastica del giovane attraverso la frequenza di percorsi formativi. In quest'ottica, sono preziose esperienze laboratoriali che aiutino il ragazzo ad assumere un habitus comportamentale e mentale adatto al lavoro, come il rispetto di orario e norme di sicurezza, oltre che insegnare a relazionarsi con colleghi e superiori (M.G.cooperativa sociale\_Busto Arsizio).

Se il tirocinio è stato eletto all'unanimità dagli intervistati quale strumento più diffuso per favorire la transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro, pur con notevoli difficoltà legate ad un uso distorto del dispositivo stesso, l'apprendistato è percepito invece come un percorso ancora troppo elettivo. Eppure, se ne riconoscono i vantaggi non solo in termini di risultati occupazionale ma anche a livello di sistema, soprattutto rispetto al tirocinio extra-curricolare: al contrario di questi, che sollecitano il turnover con altri giovani candidati, l'apprendistato non alimenterebbe tale logica iper-competitiva, attestandosi quindi come forme di transizione occupazionale più sana (A.M.organizzazione sindacale\_BO).

Ad approfondire il tema dello scarso successo dell'apprendistato sono soprattutto i partecipanti al focus group milanese, che ne segnalano l'anda-

mento ciclico e quindi la contrazione del numero di contratti in concomitanza con gli effetti più severi delle crisi economiche, e anche la distribuzione diseguale tra giovani con diverse credenziali educative. Tali percorsi appaiono infatti riservati a quei ragazzi che sono in possesso di un diploma di laurea tecnico, le lauree umanistiche, al contrario, sfocerebbero più facilmente in esperienze come stage extracurricolari. Si segnala infine la scarsa conoscenza dello strumento da parte di imprese e giovani come ostacolo alla sua diffusione, criticità che può essere affrontata con interventi di orientamento mirato (A.P.agenzia per il lavoro\_MI).

Considerazioni simili emergono dal focus group di Bologna, dove si segnala anche l'importanza di una adeguata informazione e formazione sugli aspetti tecnici legati alla stipula di contratti di apprendistato ed alla redazione dei piani formativi degli apprendisti, mentre il tema dell'apprendistato non è emerso nei focus group siciliani ed in quelli di Busto Arsizio e Castel Sanpietro, coerentemente con la maggiore diffusione dello strumento nel Centro e Nord Italia e nelle grandi città.

Similmente emerge e viene approfondito prevalentemente nei focus group organizzati in Lombardia ed Emilia-Romagna il tema della alternanza scuola-lavoro. Su questo fronte si segnala il debole impatto che l'introduzione di questo strumento ha avuto oggi sui problemi dell'occupazione giovanile, la difficoltà di far "entrare le scuole nelle imprese" a conferma della mancanza di raccordi e della separazione non solo fisica, ma anche temporale, che sussiste tra il mondo della scuola e quello del lavoro (S.V.sede decentrata agenzia nazionale politiche del lavoro\_Lombardia).

Se portare la scuola all'interno dell'impresa, soprattutto quando si tratta di promuovere l'inclusione in contesti di svantaggio socio-economico, risulta ancora oggi un'operazione difficile da compiere, secondo un partecipante al focus group bolognese l'impresa formativa è uno strumento particolarmente prezioso. Ricostruendo una realtà produttiva-aziendale all'interno di un'istituzione scolastica, si insegna ai ragazzi la gestione di una vera e propria organizzazione produttiva ma in un contesto protetto. Si tratta però di uno strumento poco diffuso e utilizzato soprattutto nella formazione professionale in ambito ristorativo (L.P.cooperativa sociale\_BO).

Tra le esperienze meno valorizzate, sulla base di

quanto emerso nel corso dei focus group, se non addirittura osteggiate da parte delle aziende vi è il volontariato, in particolare nella forma servizio civile. Il profilo del giovane candidato al servizio civile viene tracciato dalla responsabile dei progetti di servizio civile in un'associazione di promozione sociale del territorio di Milano. In particolare, sono stati riscontrati due diversi atteggiamenti, facenti capo per lo più alla maturità scolastica del candidato: se, infatti, tra i neodiplomati che scelgono di intraprendere il percorso del servizio civile si evidenzia un maggior disorientamento rispetto alle ambizioni lavorative future (per cui il servizio civile stesso viene vissuto come un anno che "permette di prendersi del tempo per pensare a cosa si vuole fare nella vita", chi decide di candidarsi da laureato ricerca invece nel progetto del servizio civile una maggiore coerenza con gli studi compiuti, testimoniando così anche una più matura consapevolezza dell'intrinseco carattere formativo del servizio civile stesso, vissuto come vero e proprio momento di transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro.

D'altro canto, si evidenzia l'atteggiamento sminuente, se non addirittura ostile, da parte delle aziende che colloquiano ragazzi civilisti, riassumi-

bile nell'emblematica sentenza "ah, Lei ha perso un anno di tempo" (F.C.\_associazione promozione sociale religiosa\_MI). Per questo motivo, risulta quanto più urgente affrontare la questione della certificazione delle competenze acquisite dai ragazzi al termine dell'anno svolto in servizio. La difficoltà è quella di trovare una strategia comunicativa efficace al fine di valorizzare le competenze che i ragazzi hanno maturato nel corso dell'esperienza del servizio civile, per lo più di carattere trasversale e non tecnico, come la capacità di relazionarsi con colleghi e di saper far fronte ai ritmi di un contesto lavorativo, indubbiamente utile nella costruzione di un profilo professionale spendibile nel mondo del lavoro.

Discorde la testimonianza in merito da parte della referente un Ufficio Placement universitario, secondo la quale, invece, le aziende guardano con grande interesse le "esperienze altre" nei curriculum vitae di neolaureati, generalmente privi di esperienze di lavoro particolarmente significative. L'analisi delle esperienze extra-curricolari o post-laurea non direttamente riconducibili al mercato del lavoro tradizionalmente inteso permetterebbe ai recruiter di capire se "la risorsa è potenzialmente valida" per la posizione lavorativa per la quale concorre.

## 4.2 Ruolo dei servizi di informazione e orientamento professionale

Il primo elemento che emerge, in particolare dai focus group condotti in Lombardia, con riferimento al tema della informazione e dell'orientamento è quello degli esiti occupazionali dei diversi percorsi di studio, cui si affianca la considerazione dello scarso impegno dei giovani nel ricercare una opportunità di inserimento di qualità, oltre gli obblighi imposti dai percorsi di formazione formale. Per questa ragione si sottolinea l'importanza di svolgere uno stage a fini orientativi prima del conseguimento della laurea per consentire al giovane di maturare consapevolezza delle proprie ambizioni professionali e calibrare le aspettative personali sul mondo del lavoro (M.F.\_organizzazione sindacale\_MI).

Pregresse esperienze lavorative o formative extra-scolastiche non sempre assicurano il successo e l'efficacia dell'inserimento nel mondo del lavoro neppure per neolaureati, dottorandi e perfino neo-ricercatori. Capita non di rado, infatti, che questi ultimi, nonostante non affrontino il momento della transizione per la prima volta, vengano indirizzati nuovamente verso altre esperienze formative che ritardano ulteriormente l'ingresso vero e proprio nel mondo del lavoro (N.P.\_consorzio per l'innovazione\_BO). All'origine di questa situazione si ravvisa, ancora una volta, una carenza in termini di conoscenza degli attori e delle opportunità presenti sul territorio o degli strumenti predisposti dal

legislatore al fine di sostenere l'occupazione anche dei profili più qualificati.

Per quanto riguarda invece l'attività di orientamento nei confronti dei ragazzi che frequentano ancora un percorso di istruzione secondaria inferiore e superiore, si segnala l'importanza strategica dell'orientamento professionale e di iniziative che intervengano sia sul fronte della offerta di adeguate informazioni sui mercati del lavoro locali, per orientare le scelte formative e professionali, sia su quello della messa in trasparenza delle competenze degli studenti (L.R.\_azienda speciale camera di commercio\_BO). Si segnala da più parti, oltre ad una sostanziale incapacità dei ragazzi nel raccontare, valorizzandoli, i propri percorsi formativi e, eventualmente, professionali, una diffusa inconsapevolezza da parte dei più giovani rispetto al valore delle esperienze svolte, e quindi delle relative competenze maturate, soprattutto quelle c.d. soft o trasversali. Saper interagire e comunicare efficacemente con gli altri, essere in grado di lavorare sinergicamente in gruppo, sviluppare la capacità di gestire e risolvere situazioni problematiche o conflittuali, imparare a svolgere il proprio ruolo in maniera propositiva, sono competenze sempre più apprezzate in un modo del lavoro in continua trasformazione, perché più facilmente adattabili a contesti differenti, che pure trovano ancora troppo

poco spazio nel curriculum dei più giovani, che non sanno come raccontarle.

Un'importante azione di orientamento e informazione nei confronti dei giovani è svolta anche dalle agenzie per il lavoro. Con riferimento al territorio di Milano e del suo hinterland, in particolare, sono molte le iniziative attivate per promuovere una conoscenza aderente la realtà attraverso la condivisione di un'informazione verticalizzata circa i vari settori di impiego. Complementare a questa attività vi è poi quella rivolta alle aziende, che vengono parimenti guidate nella scelta delle varie soluzioni contrattuali o formative - quali l'alternanza, il tirocinio o l'apprendistato - con le quali possono coinvolgere i giovani.

Le aziende di tutti i territori lamentano, come esito di una assenza di adeguata informazione ed orientamento, la mancanza di giovani formati soprattutto sui temi dell'innovazione tecnologica, che potrebbero rispondere ad opportunità concrete. Emerge a tal proposito un apprezzamento generale per gli ITS, quali percorsi di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica; all'unisono viene però rilevata la scarsa conoscenza di queste scuole, oltre che una diffusa svalorizzazione degli stessi dal punto di vista culturale in favore di percorsi universitari, che però, come già visto, spesso scontano la mancata integrazione tra scuola e lavoro.

## 4.2 Interventi prioritari per accompagnare la transizione dei giovani al lavoro: esperienze e priorità

La maggior parte dei partecipanti ai focus group individua in una maggiore collaborazione tra scuola, aziende e corpi intermedi una delle strategie da implementare per migliorare la condizione occupazionale dei giovani su tutto il territorio nazionale. L'appello ad una maggiore integrazione tra il sistema formativo ed educativo e il mondo del lavoro proviene da chi si occupa, a vario titolo, di formazione dei lavoratori, così come dal mondo del sindacato e delle cooperative sociali. L'auspicio, unanime, è che si possa cominciare ad infrangere con buone pratiche quel modus operandi che concepisce ancora il percorso scolastico come se-

parato, spazialmente e temporalmente, dai luoghi di lavoro.

Accanto ad un miglioramento della qualità della collaborazione tra scuole e imprese, si riconosce un ruolo chiave nel rilancio dell'occupazione giovanile e del sostegno alla cittadinanza attiva anche al fine di incrementare l'occupabilità dei giovani ai soggetti a vario titolo coinvolti nell'accompagnamento delle transizioni occupazionali: centri per l'impiego, cooperative sociali, enti del terzo settore di varia natura e sindacati, vengono eletti a realtà in grado di elaborare proposte orientative

e formative, e di attivare percorsi professionali in risposta alle esigenze specifiche del territorio in cui sono radicati.

Una maggiore sinergia tra scuola, aziende e corpi intermedi potrebbe garantire anche una migliore attuazione di strumenti e dispositivi già predisposti dal legislatore per favorire le transizioni occupazionali dei giovani. È quanto è emerso, con insistenza, dagli attori intervistati sul territorio di Catania e provincia. La Regione Sicilia può vantare, ad esempio, solo 11 Istituti Tecnici Superiori. Lo scarso numero di percorsi di questo tipo presenti sul territorio dell'isola limita lo sviluppo non solo del sistema educativo locale, ma anche di quello economico, circoscrivendo a pochi, sparuti casi la capacità di intercettare il bisogno di nuove competenze di cui il mondo produttivo necessita e di tradurla in opportunità formativa per i più giovani. Si lamenta al contempo la presenza contenuta delle Academy aziendali che testimonia la mancanza di consapevolezza, da parte del tessuto imprenditoriale catanese, dell'importanza strategica della formazione continua quale chiave di successo dell'azienda stessa (E.R.\_impresa sociale\_CT).

Sempre dal focus group catanese emerge la denuncia di un utilizzo distorto di Garanzia Giovani. Quest'ultimo non sarebbe infatti sfruttato come strumento di investimento attraverso la predisposizione di percorsi di formazione situata per i più giovani, bensì come strumento di "tamponamento temporaneo del problema dell'occupazione giovanile" (F.M.\_associazione culturale\_CT). Quello cui si è assistito, infatti, è una costante diminuzione della quota dei ragazzi confermati al termine del percorso finanziato con fondi di Garanzia Giovani, a fronte di un numero invece considerevole e sostanzioso di prese in carico e di percorsi di formazione espletati.

A questo fattore, che determina inevitabilmente il parziale insuccesso del programma, si deve aggiungere un'ulteriore criticità emersa soprattutto con riferimento al territorio catanese: in molti casi, i percorsi avviati avevano formalmente le vesti di tirocini formativi, ma presentavano il contenuto di un vero e proprio lavoro. Il rischio evidenziato è quindi quello di promuovere forme di lavoro non contrattualizzate, che non solo alimentano un continuo turnover di manodopera giovanile, ma che finiscono con il deprimere i mercati locali del lavoro

promuovendo una concorrenza al ribasso che penalizza invece il buon lavoro.

L'idea del "buon lavoro" emerge in modo chiaro dai focus group ed è strettamente ancorata alla dimensione valoriale e identitaria: non a caso le idee dei partecipanti a diversi focus group convergono verso il supporto non solo a specifici strumenti meno esposti a distorsioni sul piano dei contenuti e delle modalità organizzative, ma anche verso specifiche realtà del mondo del lavoro, quelle appunto strutturalmente predisposte a favorire quella che in sede di ricerca abbiamo indicato con l'espressione di socializzazione lavorativa capacitante. In questa direzione, si ritiene prioritario il sostegno di imprese situate in territori depressi o in difficoltà, che dimostrano di perseguire strategie aziendali volte alla sostenibilità economica, ambientale e generazionale, e di proporsi così come elementi di coesione sociale e relazionale, a beneficio del territorio stesso. Viene poi auspicato un sostegno al welfare aziendale, come segno tangibile della volontà datoriale di valorizzare e sostenere il benessere della propria forza lavoro – a partire da un sostegno concreto alla formazione continua e all'arricchimento culturale individuale. Infine, si segnala l'importanza di incentivare il sostegno alle imprese culturali presenti sul territorio nazionale, che perseguendo la loro attività promuovono la coesione e l'abilitazione sociale quale elemento strutturale di contrasto alle povertà educative e in funzione di integrazione dell'istruzione scolastica (F.M.\_associazione culturale\_CT).

Coerentemente è emersa la necessità di un incremento qualitativo delle attività di supporto per gli enti e le aziende che ospitano percorsi di tirocinio, che necessitano di aiuti di natura non esclusivamente economica, ma anche sul piano organizzativo e amministrativo (S.P.\_fondazione\_BO).

Di fondamentale importanza è poi la questione della valorizzazione delle competenze acquisite durante esperienze di apprendimento quali i tirocini – ma non solo. In quest'ottica, pregnante è il suggerimento che proviene da una cooperativa sociale bolognese, che propone un maggior coinvolgimento, strutturato, delle parti sociali, per la definizione e l'implementazione di strumenti per la valorizzazione delle competenze. Alle parti sociali viene riconosciuto un importante ruolo di facilitatori del dialogo tra aziende e enti promotori, per lo più scuole secondarie e università.

Emerge infine, in particolare dal focus group catanese, il tema della discrasia tra l'ambizione imprenditoriale e l'intuizione a innovare di molti giovani e l'assenza di percorsi che li guidino, da un punto di vista economico-finanziario, verso la realizzazione di una idea di business, e che li supportino nell'am

ministrazione burocratica che precede la nascita di un'azienda o una start-up. Si auspica un maggiore supporto nei confronti dei giovani aspiranti imprenditori poiché investire sulle loro capacità può costituire un catalizzatore di occupazione per tutta la popolazione locale (G.R.\_giovane imprenditore\_CT).

## 4.4 Individuazione, messa in trasparenza e certificazione delle competenze

Si è già segnalato come sia emerso con forza, con particolare riferimento al tema del volontariato, il nodo della messa in trasparenza delle competenze sviluppate dai giovani. La scarsa consapevolezza dei giovani delle competenze sviluppate nelle c. d. "aree grigie", che si riverbera poi in una diffusa incapacità di redigere il proprio curriculum vitae valorizzando proprio tali esperienze, è segnalata ampiamente e con riferimento a diverse esperienze. Le idee in proposito sono diverse: da un coinvolgimento diretto delle imprese per rendere trasparenti le competenze richieste al fine di aiutare i giovani ad agganciarle alle loro esperienze (R.D.\_imprenditore\_Caltagirone), all'utilizzo di strumenti di messa in trasparenza e autovalutazione in grado di aiutare i giovani nella codifica delle proprie competenze.

## 4.5 Le esperienze di lavoro irregolare

La presenza di attori qualificati rispetto alla gestione delle dinamiche che caratterizzano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro locale nel focus group milanese fa sì che da tale incontro emerga una panoramica molto efficace delle distorsioni in cui possono incappare i giovani nel momento della transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, che può essere estesa a tutto il territorio nazionale. La crescente incomunicabilità tra le istituzioni formative e le

Come esempio di buona pratica, viene richiamato lo Youthpass, un certificato rilasciato ai ragazzi che hanno partecipato al programma Erasmus+. L'obiettivo perseguito dall'attestazione è duplice: da una parte, si propone di attestare gli apprendimenti e le competenze trasversali apprese grazie al programma europeo, dall'altro facilita l'auto-valutazione e dunque accresce la consapevolezza, da parte del ragazzo stesso, di quanto appreso (N.P.\_consorzio per l'innovazione\_BO). Altro esempio indicato è lo strumento del Passaporto Europeo delle Competenze. L'importanza di ricondurre le competenze sviluppate in ogni esperienza, lavorativa e non, ad un linguaggio comune, agganciato al quadro europeo, è ribadita da più parti.

aziende sfocia sempre più frequentemente nella formalizzazione di proposte occupazionali rivolte ai giovani che si collocano nelle aree del mercato c. d. "grigio", quali i tirocini extra-curricolari, il lavoro intermittente, del "lavoro nero", e del "lavoro povero", nei servizi alla persona o nella grande distribuzione organizzata. Da non sottovalutare, inoltre, la questione della "cattimizzazione del lavoro" nelle piattaforme digitali che entra sempre più spesso tra le possibili esperienze lavorative di



un giovane (A.V.\_consorzio servizi per il lavoro e la formazione\_MI).

Anche i profili più qualificati sono soggetti ad una “cronica fragilizzazione”, che emerge, ad esempio, nel lavoro autonomo professionale, in cui si registra una riduzione generalizzata delle tariffe e dei compensi che induce i singoli a sovraesporre e ad aumentare oltre il dovuto il numero di committenti assistiti assumendosi, al contempo, il rischio di registrare una mancanza di entrate in termini reddituali consoni al lavoro svolto.

Il canale di ricerca del lavoro ancora più diffusamente utilizzato dai giovani è il passaparola, soprattutto in un contesto territoriale che si caratterizza per la capillarità di piccole e medie imprese. Emerge allora l'importanza strutturale di coltivare una rete di conoscenze utili all'inserimento lavorativo già in età scolastica, e soprattutto universitaria (F.M.\_responsabile lavoro provincia\_Busto Arsizio).

La debolezza del canale formale di ricerca del lavoro, che si concretizzerebbe anzitutto nella scarsa incidenza dell'attività dei centri per l'impiego, espone i giovani al rischio del lavoro nero, soprattutto in quei territori in cui il tessuto produttivo è già debole. Un rischio che diventa realtà nelle aree più periferiche della Sicilia, come testimoniato da un imprenditore e manager locale. I più esposti all'irregolarità contrattuale sono quei giovani che “non sono in possesso degli strumenti per proseguire gli studi oltre il diploma” (R.D.\_im-

prenditore\_Caltagirone), che scelgono di inserirsi immediatamente nel mondo del lavoro, perché sospinti da necessità economiche, o perché mossi dal desiderio di non lasciare il Paese natio. Per questi ragazzi si aprono quindi, con molta probabilità, le porte del lavoro nero, soprattutto in ambiti trainanti dell'economia locale, come quello della ristorazione o del turismo, con riferimento al contesto siciliano. Si comprende quindi l'importanza del territorio e delle opportunità offerte ai ragazzi.

Unanime tra gli intervistati della Sicilia è la condanna del reddito di cittadinanza, che avrebbe “diminuito il tasso di proattività dei giovani, incattivendo le entrate di chi spesso aveva già un lavoro in nero” (E.R.\_impresa sociale\_CT). Più precisamente, oggetto della critica non è lo strumento del reddito di cittadinanza in sé, quanto le tempistiche di erogazione. Imprenditori e dirigenti di associazioni del terzo settore ritengono infatti che il territorio siciliano non fosse ancora maturo a ricevere un simile incentivo sociale prima che fosse compiuta una riforma dei centri per l'impiego che preparasse i territori e il mondo del lavoro ad assorbire nuovi occupati tramite il canale del Reddito di Cittadinanza: “le politiche del lavoro si esauriscono in politiche formative, utili ma non sufficienti a sostenere l'occupazione locale e a strappare dal lavoro nero i giovani, che sempre più spesso costituisce l'unica possibilità per restare in Sicilia e non espatriare” (E.R.\_impresa sociale\_CT).

## I risultati del questionario rivolto ai giovani

### Metodo, campionamento e diffusione

La seconda fase della ricerca ha previsto la realizzazione di una survey rivolta a giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, residenti o domiciliati in una delle tre regioni oggetto di analisi, Lombardia, Emilia-Romagna e Sicilia. Scopo della survey è stato quello di coinvolgere direttamente i protagonisti della ricerca, verificando la corrispondenza o il disallineamento della loro percezione rispetto all'utilità di esperienze svolte nelle c. d. aree grigie, rispetto alle risultanze emerse dall'analisi desk svolta nella prima parte della ricerca. Il questionario, intitolato “I giovani tra mercato e non-mercato”, si componeva di sei sezioni, per un totale di 82 quesiti. In particolare, la prima sezione è stata dedicata alla rilevazione delle caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti, la seconda e la terza rispettivamente all'apprendimento formale e a quello informale, la quarta alla ricerca del lavoro, la quinta alle transizioni occupazionali e l'ultima alla situazione dei giovani durante i difficili mesi della pandemia da Covid-19.

Il questionario, con lo scopo di raggiungere un ampio campione di rispondenti, è stato strutturato su Google Drive essendo in questo modo facilmente compilabile da qualsiasi dispositivo elettronico. Per la diffusione del questionario ci si è avvalsi dei principali social network utilizzati dai giovani (Instagram, Facebook, LinkedIn) ma sono anche state contattate diverse realtà territoriali che si interfacciassero o lavorassero, a vario titolo, con giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Tra queste: enti formativi (scuole secondarie di secondo grado, Università, ITS), cooperative sociali, associazioni giovanili, consulte giovani, start up o imprese sociali. In questo modo il campionamento è avvenuto con la strategia dello snow ball che consiste nella inclusione di nuovi partecipanti alla

ricerca attraverso il passaparola tra persone. Il periodo di somministrazione del questionario è stato di tre mesi: dal 3 dicembre 2020 al 15 febbraio 2021.

Il questionario ha ricevuto 1.177 risposte, un campione ampio ma eterogeneo dal punto di vista di alcuni variabili: sesso, età, Regione di provenienza e condizione occupazionale. Dei 1.177 rispondenti, 826 sono femmine, che rappresentano il 70,2% delle risposte complessive pervenute, a fronte del 29,8% di provenienza maschile, per un totale di 351 rispondenti maschi. L'età media è compresa tra i 20 e i 25 anni, per un totale di 754 questionari (64% del totale); i giovani tra i 26 e i 29 anni sono il 27,1% del totale, pari a 319 rispondenti, mentre i 15-19enni rappresentano l'8,3% del campione. Forti sproporzioni sono state registrate anche per quanto concerne la provenienza geografica dei rispondenti: di questi, oltre il 67% è residente o domiciliato in Lombardia, il 18% in Emilia-Romagna, il 14% in Sicilia.

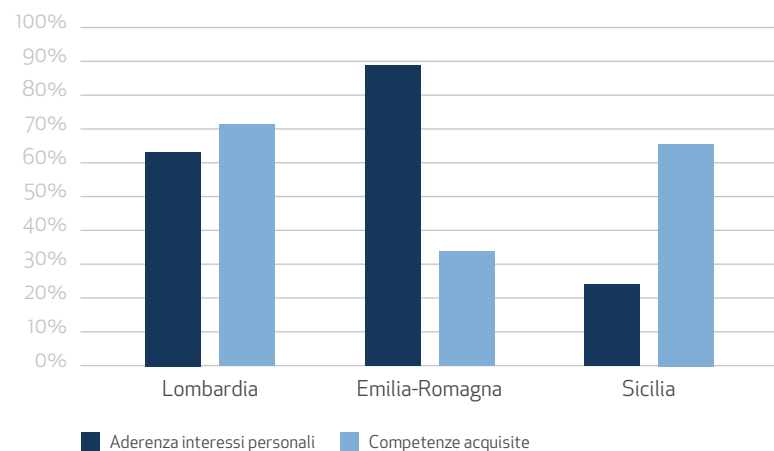
Al fine di evitare che l'analisi fosse condizionata dalle caratteristiche del campione, ma senza rinunciare alla ricchezza di informazioni proveniente da un ampio numero di risposte, si è proceduto innanzitutto a condurre un'analisi dei dati assumendo come variabile indipendente la provenienza territoriale dei ragazzi. Adottando questa strategia è infatti stato possibile condurre confronti regionali superando la disomogeneità numerica tra i rispondenti delle tre regioni. Si presenteranno dunque di seguito i risultati disaggregando sempre i dati per area territoriale. Allo stesso modo, l'analisi ha tenuto conto della sovra-rappresentazione della componente femminile, differenziando sempre tra femmine e maschi e riportando i dati in forma di percentuale sul totale.

## 5.2 Valutazione dei percorsi di istruzione e formazione formale e orientamento nei confronti del lavoro

Ai giovani che hanno compilato il questionario è stato chiesto di esprimere il grado di soddisfazione rispetto al loro percorso di studio su una scala da 1 (per nulla soddisfatto) e 10 (molto soddisfatto). In Lombardia, il 29,5% dei ragazzi tra i 15 e i 29 anni si è dichiarato molto soddisfatto (opzione 9 e 10 della scala di gradimento) rispetto al percorso scolastico, in Emilia-Romagna il 22,1% mentre in

Sicilia il 23,8%. Tra le ragioni addotte spiccano in tutti e tre i territori oggetto di indagine l'aderenza agli interessi personali (opzionata dal 63,6% dei lombardi che si sono dichiarati molto soddisfatti, dall'89,3% degli emiliano-romagnoli e dal 23,8% dei siciliani) e le competenze acquisite (riconosciute dal 71,7% dei lombardi, dal 34% degli emiliano-romagnoli, 65,8% dei siciliani).

Grafico 16. Ragioni della soddisfazione del percorso scolastico fatto

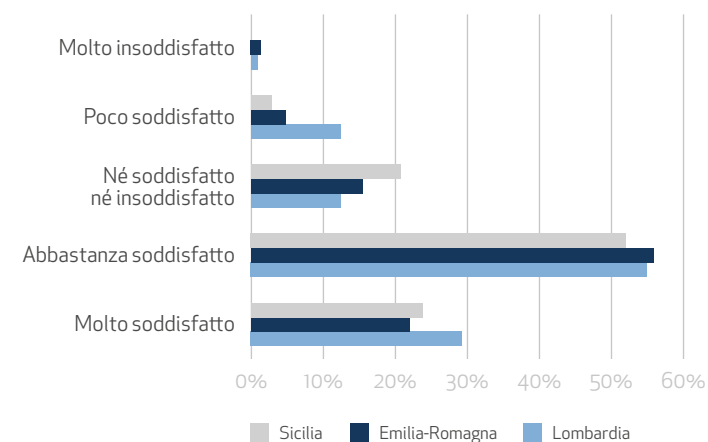


Numerosi anche coloro che hanno dichiarato di essere abbastanza soddisfatti (opzione 7 e 8 della scala): il 55,2% dei lombardi, il 56,1% degli emiliano-romagnoli e il 52,3% dei siciliani. Percentuali che oscillano tra 1 ragazzo su 10 e 1 su 5 invece ha registrato l'opzione né soddisfatto né insoddisfatto del percorso compiuto (opzione 5 e 6 della scala di preferenza): il 12,3% in Lombardia, il 15,5% in Emilia-Romagna e il 20,9% in Sicilia.

Pochissimi coloro che si sono invece dichiarati molto insoddisfatti (opzione 1-2 della scala di gradimento presente nel questionario) degli stu-

di compiuti: solo l'1% dei lombardi e l'1,4% degli emiliano-romagnoli, nessuno in Sicilia. Le ragioni dell'insoddisfazione sono da ravvisare per i lombardi nella mancata rispondenza del percorso di studio agli interessi personali (50%) e nella mancata acquisizione delle competenze sperate (25%), mentre per gli emiliano-romagnoli dell'insufficiente preparazione al mondo del lavoro (66,6%). Molto basse anche le percentuali di coloro che si sono dichiarati poco soddisfatti (opzione 3 e 4 della scala): in particolare l'1,8% dei lombardi, il 4,7% degli emiliano-romagnoli e il 2,9% dei siciliani.

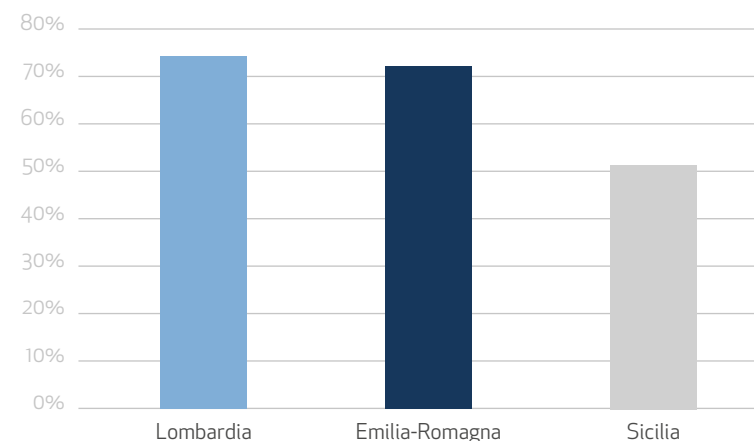
Grafico 17. Grado di soddisfazione e insoddisfazione rispetto al percorso di studi scelto



È stato inoltre chiesto se, durante il loro percorso formativo, i giovani avessero sperimentato metodologie didattiche innovative rispetto alle consuete attività teoriche che si concretizzano per lo più in lezioni ex cathedra tenute dai docenti,

quali esercitazioni pratiche e visite in azienda. A riguardo, il 73,6% dei lombardi, il 72,1% degli emiliano-romagnoli e il 51,1% dei siciliani ha risposto affermativamente.

Grafico 18. Percentuale di rispondenti che ha sperimentato metodologie didattiche innovative



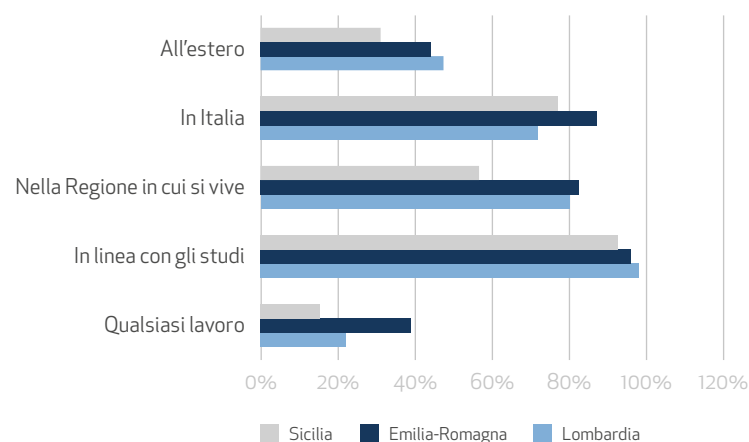
Infine, sono stati sondati i principali orientamenti dei giovani nei confronti del lavoro, chiedendo di esprimere il grado di accordo (per nulla d'accordo, poco d'accordo, né d'accordo né disaccordo, ab-

bastanza d'accordo, molto d'accordo) rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro che sarebbero disposti a fare. La quasi totalità dei rispondenti delle tre regioni ha dichiarato di essere abbastanza

o molto d'accordo nel fare un lavoro in linea con gli studi: precisamente il 97,4% dei lombardi, il 95,6% degli emiliano-romagnoli e il 92,3% dei siciliani. Coerentemente, il 70,8% dei lombardi, il 43,4% degli emiliano-romagnoli e il 69,2% dei siciliani ha dichiarato di essere poco o per nulla d'accordo ad accettare un lavoro qualsiasi. Al contrario, percentuali più basse sono state registrate alla domanda inerente alla disponibilità ad accettare un lavoro qualsiasi. Infatti, solo il 20,7% dei rispondenti lombardi, il 31,1% degli emiliano-romagnoli e il 15,3% dei siciliani si è dichiarato abbastanza o molto d'accordo. Percentuali differenti nelle tre regioni sono state

invece registrate per quanto riguarda l'opzione relativa al grado di accordo sul lavorare nella Regione in cui si vive: mentre l'82,6% degli emiliano romagnoli è abbastanza o molto d'accordo nel fare un lavoro in Emilia-Romagna, la percentuale scende al 79,7% in Lombardia e si attesta al 56,5% in Sicilia, dato che forse tiene conto di una consapevolezza rispetto ai livelli occupazionali e di disoccupazione giovanile del territorio. Inoltre, il 72,1% dei lombardi, l'86,9% degli emiliano-romagnoli e il 76,9% dei siciliani ha dichiarato di preferire lavorare in Italia, mentre il 46,8% dei lombardi, il 43,4% degli emiliano-romagnoli e il 30,7% dei siciliani si è dichiarato favorevole a cercare lavoro all'estero.

**Grafico 19. Indicazioni rispetto alla tipologia di lavoro che si sarebbe disposti a fare**



## Tipologia e numero delle esperienze

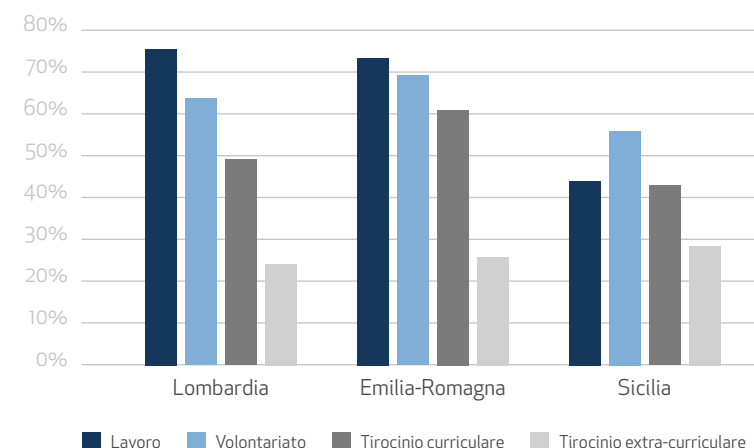
Una specifica sezione del questionario ha approfondito i rapporti che i giovani hanno instaurato con il mondo del lavoro: è richiesto in particolare di indicare quali esperienze i partecipanti avessero svolto tra volontariato, tirocinio curriculare, tirocinio extra-curriculare, lavoro durante gli studi. Rispetto a questa ultima categoria sono state individuate le seguenti sotto-categorie: lavoro nero, lavoro a chiamata, contratto a tempo determinato, contratto di collaborazione occasionale o continuativa, contratto a tempo indeterminato e lavoro stagionale.

Dall'analisi del questionario, tra i giovani lombardi, emerge la seguente distribuzione: il 75,6% di giovani ha svolto almeno una esperienza di lavoro durante gli studi, il 63,4% ha svolto almeno

un'attività di volontariato, il 49,3% ha fatto almeno un tirocinio curriculare, mentre il 24,2% ha svolto almeno un tirocinio extra-curriculare.

Tra i giovani rispondenti dell'Emilia-Romagna, si evince come circa 3 rispondenti su 4 abbiano svolto almeno un lavoro durante gli studi (precisamente il 73,5%), il 69,3% ha preso parte ad almeno un'esperienza di volontariato, il 60,8% ha svolto almeno un tirocinio curriculare e solo 1 su 4 uno extra-curriculare (25,6%). Per quanto riguarda i giovani siciliani coinvolti nell'indagine, il 44,4% dei rispondenti ha svolto almeno un lavoro durante gli studi, il 55,8% è stato volontario durante gli anni della formazione, il 43% ha portato a termine un tirocinio curriculare, mentre il 28,4% uno extra-curriculare.

**Grafico 20. Tipologia di attività "fuori dal mercato" svolte nelle tre Regioni oggetto di indagine**



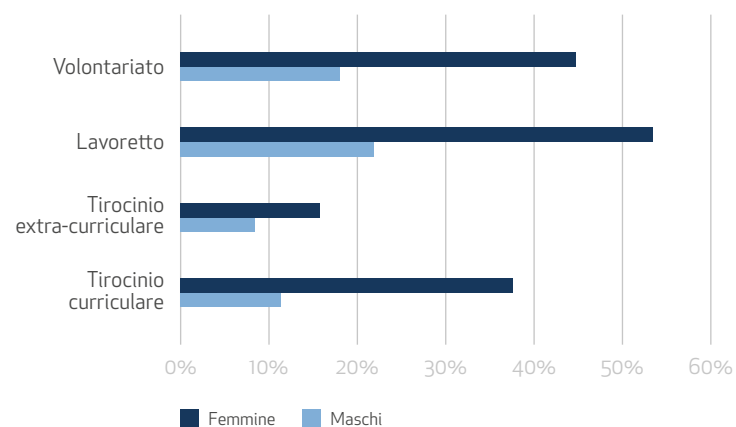
L'elevata percentuale di rispondenti, residenti o domiciliati in tutte e tre le Regioni oggetto di indagine, che hanno dichiarato di aver svolto almeno un'attività di volontariato, in netta opposizione alle statistiche nazionali (vedi cap. 2.2), può trovare una spiegazione nel fatto che i dati ufficiali tengono in considerazione solo esperienze compiute presso organizzazioni

riconosciute, per periodi di tempo prolungati. Si evince quindi come vengano escluse dai conteggi ufficiali esperienze di volontariato sporadiche o organizzate spontaneamente da gruppi di giovani cittadini - particolarmente fiorenti soprattutto durante i mesi della pandemia -, che pure testimoniano l'esistenza di un importante attivismo giovanile non

intercettato dalla reportistica ufficiale. Si tratta di un dato importante perché è connesso all'acquisizione di competenze tacite spesso non consapevoli e che potrebbero essere utili in sede di ricerca di lavoro e di modellazione del proprio profilo professionale, a partire dalla stesura del curriculum vitae.

Dai dati emerge quindi come in tutte le regioni siano molto diffuse forme di lavoro durante gli studi, mentre il tirocinio extra curriculare risulta l'esperienza meno diffusa tra i rispondenti. La ragione può essere ravvisata nelle caratteristiche del campione, dal momento che la maggior parte dei partecipanti (64%) sono giovani tra i 20 e i 25 anni che ancora non hanno concluso il percorso di istruzione terziaria, ragione per la quale è infatti più diffusa tra i rispondenti l'esperienza del tirocinio curriculare che si colloca nel periodo di formazione universitaria. Non si può trascurare anche l'ipotesi che il dato possa risentire della mancanza di conoscenza dei due istituti che ha portato i giovani a selezionare l'opzione "tirocinio curriculare" indifferente nei due casi, poiché nel questionario precedeva la domanda sul tirocinio extra-curriculare.

**Grafico 21. Esperienze svolte in Lombardia per genere**

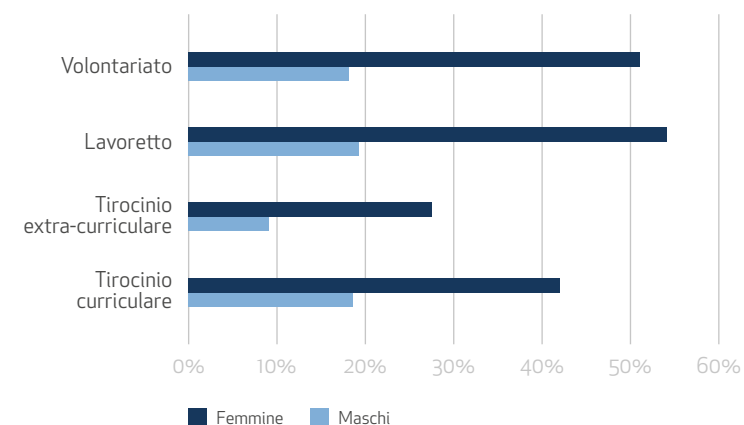


In Lombardia il 45,1% delle ragazze ha svolto volontariato durante gli studi, a fronte del 18,2% dei coetanei maschi. Anche per quanto riguarda i tirocini, sia curricolari che extracurricolari, le ragazze risultano più attive dei ragazzi: il 37,9% delle rispondenti femmine ha svolto un tirocinio curriculare e il

I dati emersi però confermano il quadro delle caratteristiche territoriali e delle connesse opportunità emerse dalla ricerca desk e dai focus group: nei mercati del lavoro più dinamici del centro-nord è nettamente più alta la probabilità che i giovani entrino in contatto con esperienze lavorative anche durante gli studi, mentre l'opportunità di sperimentare occasioni di lavoro nella fase precedente al vero e proprio ingresso nel mercato del lavoro si riduce per i giovani siciliani, che sono invece più frequentemente coinvolti in esperienze di tirocinio extra-curricolare dei coetanei delle altre regioni (28% a fronte del 25% in Emilia-Romagna e del 24% in Lombardia). Un dato che potrebbe suggerire, sebbene solo come ipotesi da verificare, una maggior possibilità di accedere a forme contrattuali vere e proprie laddove vi siano precedentemente esperienze di tirocini curricolari, non per forza nella medesima impresa.

I grafici di seguito riportati mostrano le differenze tra maschi e femmine per ciò che concerne la tipologia di esperienza svolta.

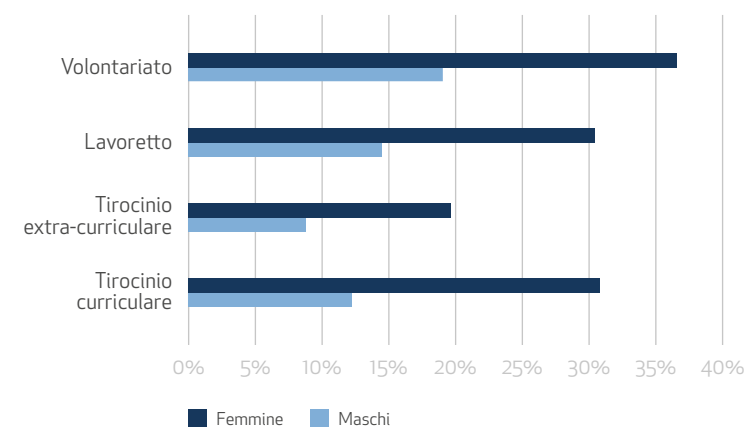
**Grafico 22. Esperienze svolte in Emilia-Romagna per genere**



Anche in Emilia-Romagna le ragazze hanno svolto più frequentemente un'esperienza di volontariato (50,9%) rispetto ai maschi (18,3%), ripartizione di genere che si riscontra anche per quanto riguarda i tirocini curricolari (svolti dal 41,9% delle ragazze e

dal 18,8% dei ragazzi) e quelli extracurricolari (a cui hanno preso parte il 27,8% delle ragazze e il 9,1% dei ragazzi). Infine, mentre il 54,2% delle ragazze ha svolto un lavoretto durante gli studi, solo il 19,3% dei ragazzi ha fatto altrettanto.

**Grafico 23. Esperienze svolte in Sicilia per genere**



In Sicilia, come nelle altre due regioni, le ragazze hanno svolto più frequentemente volontariato (36,6%) rispetto ai ragazzi (19,1%), ma anche tirocini curricolari (30,8% delle ragazze ne ha svolto

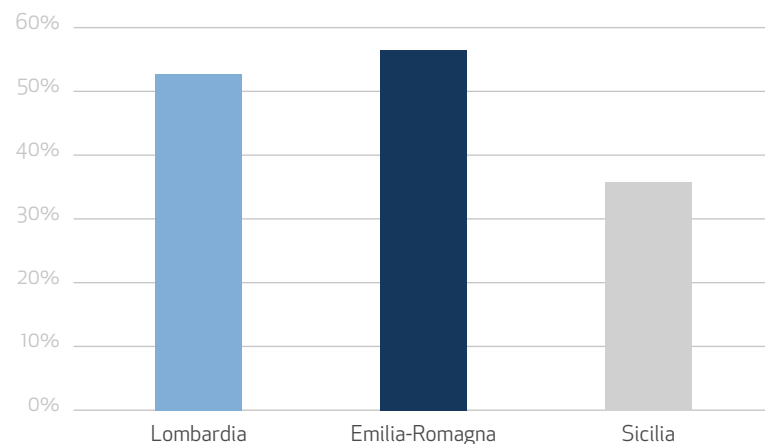
uno durante gli studi, a fronte del 12,2% dei ragazzi) e extra-curricolari (19,7% delle rispondenti femmine, a fronte dell'8,7% della controparte maschile). Anche per quanto riguarda i lavoretti,

le ragazze residenti o domiciliate in Sicilia hanno registrato percentuali maggiori (30,2%) della controparte maschile (14,5%).

L'elaborazione dei dati raccolti tramite il questionario fornisce indicazioni anche per quanto riguarda la sovrapposizione temporale tra diverse

esperienze. In Lombardia, per esempio, il 52,4% dei ragazzi ha dichiarato di aver svolto più di un'attività extra-scolastica contemporaneamente tra tirocinio, volontariato e lavoro nero; in Emilia-Romagna la quota raggiunge il 56,1%, mentre in Sicilia si attesta al 35,4%.

**Grafico 24. Sovrapposizione temporale tra diverse esperienze**



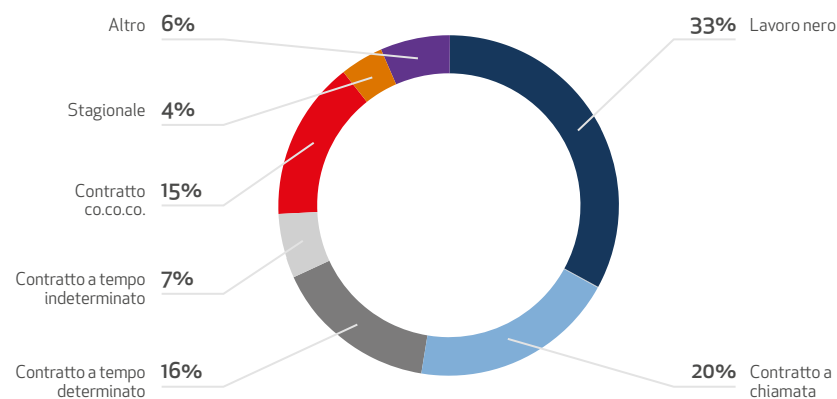
Emergono significative differenze tra maschi e femmine: ha svolto più esperienze contemporaneamente il 39,7% delle ragazze in Lombardia (contro il 15,2% della componente maschile), il 40,5% in Emilia-Romagna (i ragazzi solo il 15,5%), e il 22,6% in Sicilia (a fronte del 12,7% dei ragazzi). La pluriattività pare infine concentrarsi nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 25 anni.

Le esperienze di lavoro durante gli studi meritano però un'analisi approfondita. Se si guarda alle modalità con cui i giovani sono stati ingaggiati nelle esperienze di lavoro, in Lombardia si evidenzia che 1 rispondente su 3 ha dichiarato di aver lavorato in nero (precisamente il 33,1%), il 19,7% è stato invece impegnato in un lavoro a chiamata, il 15,6% con un contratto a tempo determinato, il 15,4% con un contratto di collaborazione occasionale o continuativa, il 5,8% ha firmato invece un contratto a tempo indeterminato, mentre il 4,3% è stato impiegato come stagionale.

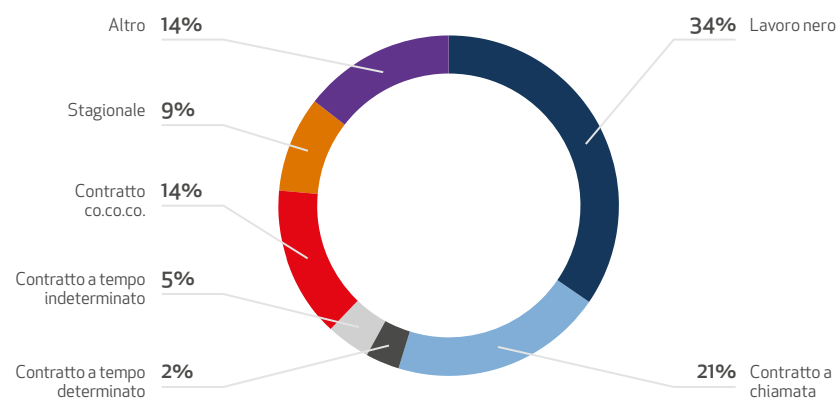
Anche in Emilia-Romagna il lavoro nero risulta particolarmente diffuso tra i rispondenti, avendo riguardato il 34,4% di coloro che hanno svolto un lavoro durante gli studi; segue il lavoro a chiamata (20,7%), la collaborazione occasionale (14,2%), il lavoro stagionale (9%), il contratto indeterminato (4,5%) e quello determinato (3,2%). La quota di rispondenti che hanno lavorato in nero (tra coloro che hanno svolto un lavoro durante gli studi) si innalza in Sicilia, fino a raggiungere quota 41,5%; il 15,2% dei rispondenti è invece stato assunto con un contratto a tempo determinato, il 14,1% è stato impegnato in una collaborazione occasionale, l'11% ha lavorato come autonomo, il 7,6% ha invece firmato un contratto a tempo indeterminato, mentre il 6,5% è stato impiegato come stagionale o con un contratto a chiamata.

Si rileva, infine, che il 2,7% dei rispondenti ha dichiarato di aver fatto il rider (dato cumulativo tra tutte e tre le Regioni).

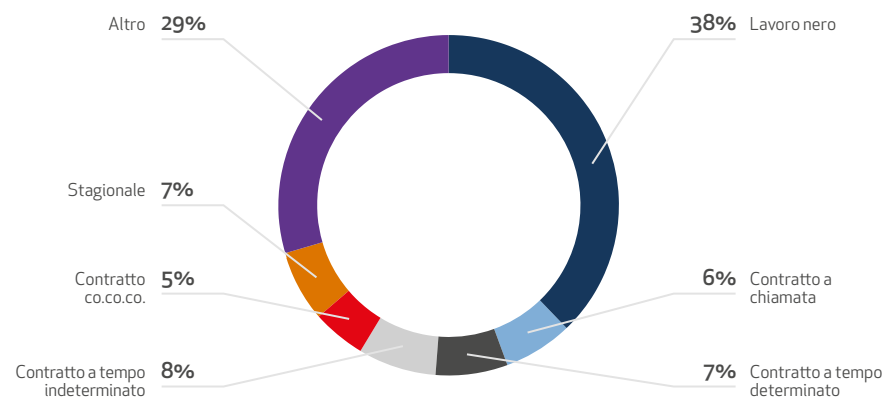
**Grafico 25. Distribuzione tipologie contrattuali in Lombardia**



**Grafico 26. Distribuzione tipologie contrattuali in Emilia-Romagna**



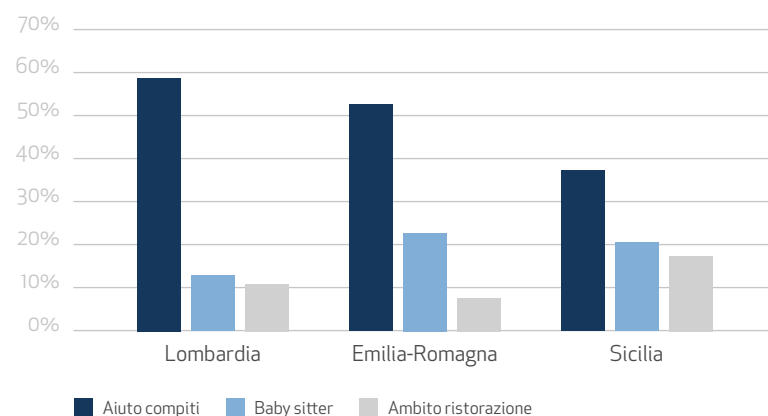
**Grafico 27. Distribuzione tipologie contrattuali in Sicilia**



I lavori maggiormente caratterizzati da irregolarità (lavoro nero) sono quello dell'aiuto compiti (svolto dal 59,2% del totale di coloro che hanno indicato di aver compiuto un'esperienza di lavoro nero in Lombardia, dal 52,8% in Emilia-Romagna e dal 37,1% in Sicilia), seguito dalla baby sitter (12,6% del totale

di coloro che hanno indicato di aver compiuto un'esperienza di lavoro nero in Lombardia, 22,6% in Emilia-Romagna e 20% in Sicilia), da mansioni inerenti l'ambito della ristorazione, come cameriere o aiuto cuoco (10,6% in Lombardia, 7,5% in Emilia-Romagna e 17,1% in Sicilia).

**Grafico 28. Lavori maggiormente caratterizzati da irregolarità**

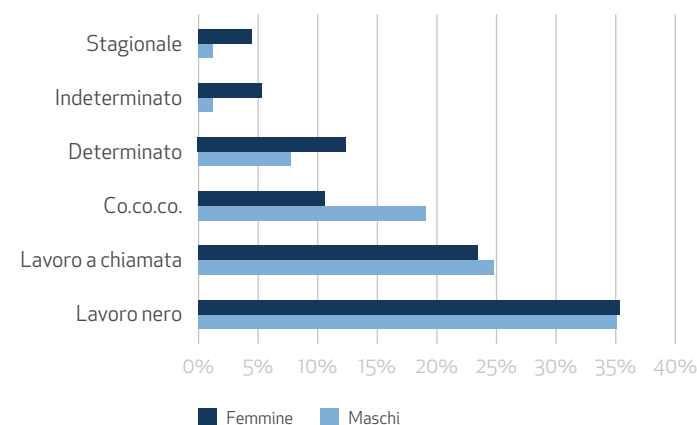


Dati che mostrano l'importante incidenza del lavoro irregolare all'interno delle prime esperienze lavorative dei giovani che in tutte e tre regioni è maggioritaria rispetto alle altre tipologie, e dati che nel caso più basso triplicano la media nazionale (15% secondo ISTAT) e che, per il tipo di lavoro, inquadrano quasi sempre una irregolarità totale e non parziale. Un dato che, tra le altre cose, non fa che complicare il futuro previdenziale dei giovani che tra lavoro irregolare e tirocini non maturano anni di contributi.

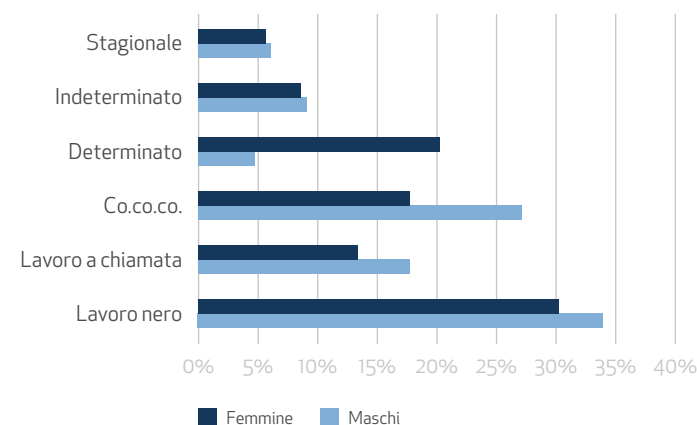
Sempre con riferimento alla ripartizione delle tre Regioni in esame, è possibile approfondire ulteriormente il tema delle esperienze di lavoro specificando, oltre alla tipologia contrattuale, anche l'età e il genere. Anzitutto, si evidenzia che, mentre in Lombardia e in Emilia-Romagna il numero di ragazzi impegnati senza contratto diminuisce in entrambi i generi al crescere dell'età, in Sicilia si registra il trend opposto. In particolare: il 35,3% delle ragazze lombarde tra i 15 e i 24 anni è impegnata in un lavoro

nero, a fronte del 30% delle 25-29enni; il 34,8% dei ragazzi lombardi 15-24enni ha svolto un lavoro nero, a fronte del 34,1% dei 25-29enni. In Emilia-Romagna, il 36,2% delle ragazze tra i 15 e i 24 anni hanno svolto un lavoro irregolare, a fronte del 34,2% delle 25-29enni; tra i ragazzi emiliano-romagnoli, la quota è del 40,9% tra i 15-24enni, e del 21% tra i 25-29enni. In Sicilia, invece, mentre il 42,3% delle ragazze e il 33,3% dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni ha dichiarato di aver svolto un lavoro nero, la percentuale si alza rispettivamente al 49,3% tra le ragazze e resta pressoché stabile al 47% tra i ragazzi della coorte d'età superiore. Per quanto riguarda invece il lavoro stagionale, risulta generalmente più diffusa tra i ragazzi, con variazioni d'età in base alla residenza o al domicilio. In particolare, in Lombardia sono i ragazzi tra i 25 e i 29 anni ad essere maggiormente impegnati in un lavoro stagionale (5,8%), a fronte di percentuali più contenute tra le ragazze coetanee (5,5%), e in generale tra i ragazzi (1,1%) e le ragazze (4,5%) 15-24enni.

**Grafico 29. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Lombardia per la coorte 15-24 anni**



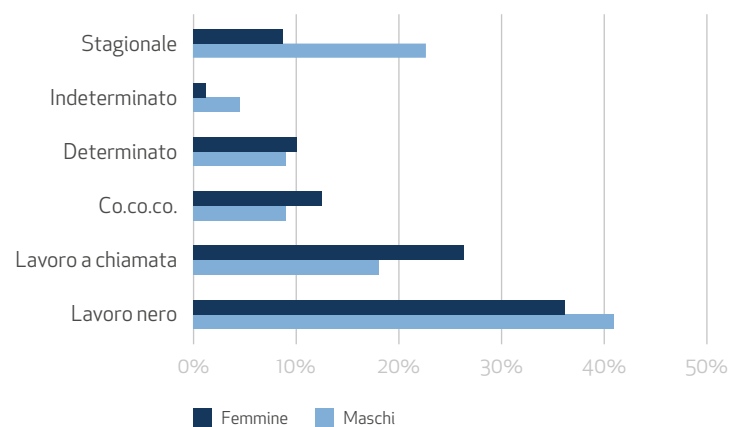
**Grafico 30. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Lombardia per la coorte 25-29 anni**



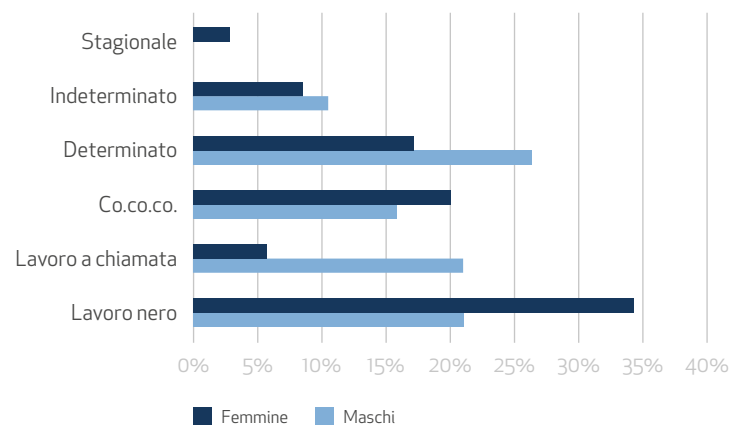
In Emilia-Romagna, la percentuale maggiore di stagionali si registra tra i ragazzi 15-24enni (22,7%), a fronte dell'8,7% delle coetanee femmine. In Sicilia, invece, in cui il lavoro stagionale risulta nel complesso più diffuso, sono i ragazzi tra i 15 e i 24 anni a registrare le percentuali più alte (26,6%), che diminuisce tra i ragazzi della coorte d'età superiore (20%). La Lombardia registra invece

percentuali generalmente superiori per quanto concerne il lavoro a chiamata, che ha impiegato il 24,7% dei ragazzi e il 23,5% delle ragazze tra i 15 e i 24 anni, e il 13,3% dei ragazzi e il 10,3% delle ragazze della coorte più grande. In Emilia-Romagna risultano maggiormente occupate con un contratto a chiamata le ragazze tra i 15 e i 24 anni (26,2%), a fronte dei coetanei maschi (18,1%).

**Grafico 31. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Emilia-Romagna per la coorte 15-24 anni**



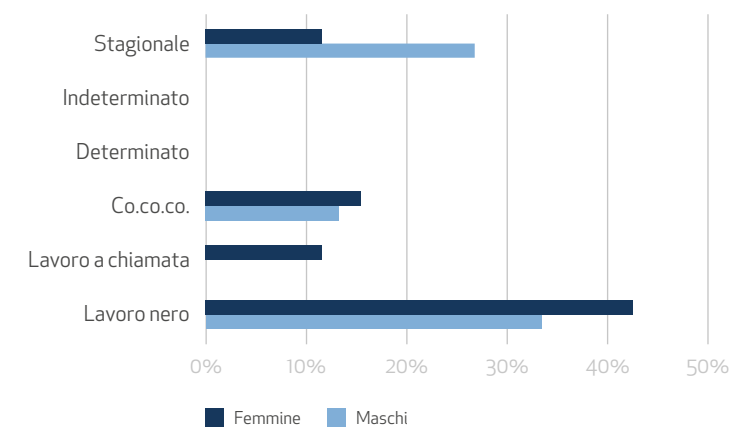
**Grafico 32. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Emilia-Romagna per la coorte 25-29 anni**



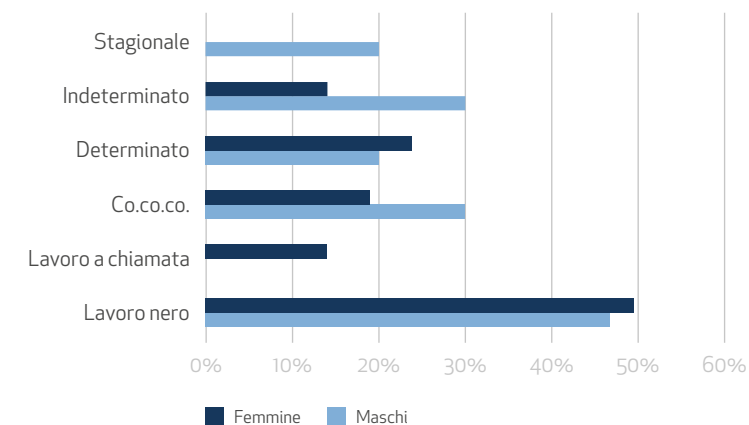
In Sicilia, il contratto a chiamata risulta assente tra i ragazzi, mentre l'11,5% delle ragazze tra i 15 e i 24 anni e il 14,2% delle ragazze tra i 25 e i 29 anni ha svolto un lavoro a chiamata. Uno sguardo infine al contratto di lavoro a tempo determinato, che risulta per lo più diffuso tra le ragazze. In Lombardia, il 12,5% delle ragazze tra i 15 e i 24 anni, e il 20,2% tra i 25 e i 29 anni ha svolto un lavoro a tempo determinato, a fronte del 7,8% e del 4,7% dei

ragazzi delle rispettive coorti. In Emilia-Romagna, il contratto a tempo determinato risulta più diffuso solo nel cluster maschi di età compresa tra i 25 e i 29 anni (26,3% a fronte del 17,1% delle ragazze), meno tra i 15-24enni (10% ragazze, 9% ragazzi). In Sicilia viene ristabilito il trend: il 23,8% delle ragazze tra i 25-29 anni ha svolto un lavoro a tempo determinato, a fronte del 20% dei ragazzi della stessa età.

**Grafico 33. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Sicilia per la coorte 15-24 anni**



**Grafico 34. Tipologia di contratto tra i rispondenti di ambo i generi in Sicilia per la coorte 25-29 anni**



I dati nel complesso fanno emergere alcune tendenze significative. Si conferma innanzitutto che la maggior parte delle esperienze professionali svolte dai giovani nelle primissime fasi di incontro con il mercato del lavoro si collocano in aree grigie, per via della natura dello strumento (che non si connota come rapporto di lavoro, come nel caso delle attività di volontariato e di tirocinio) o per via delle condizioni in cui si realizzano anche le esperienze di lavoro vero e proprio, connotate nella maggior parte dei casi da situazioni di irregolarità,

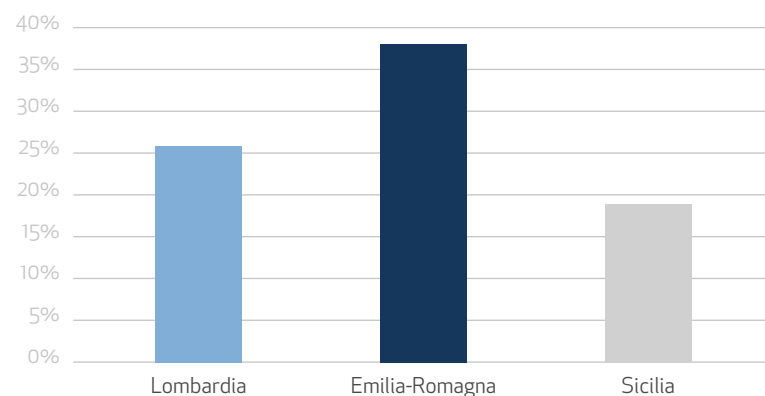
in tutte le Regioni. Emerge inoltre un discreto attivismo dei giovani coinvolti nella indagine, molti dei quali hanno svolto diverse tra le esperienze mappate, e spesso anche contemporaneamente, facendo emergere un profilo di pluriattività che si pone in contrasto con le percezioni di molti operatori coinvolti nei focus group, di uno scarso interesse dei giovani a mettersi in gioco sul piano professionale precocemente. La pluriattività connota in particolare le strategie delle giovani donne, che in tutte le regioni sono più attive nella

partecipazione a tutte le diverse esperienze map-pate, e sono state più spesso dei coetanei maschi impegnate in più attività contemporaneamente. Evidentemente non possono essere trascurati, in questo quadro, i profili qualitativi delle esperienze con particolare riferimento ai lavori svolti dai giovani, che si concentrano come prevedibile nei settori e mansioni in cui sono più diffusi i cosiddetti "lavoretti" (cameriere, aiuto-cuoco, baby sitter, aiuto compiti, cui si aggiungono anche i rider), tanto nelle esperienze di lavoro irregolare quanto nelle meno diffuse esperienze di lavoro regolare. Nella prossima sezione si cercherà d'altra parte di

evidenziare, senza di certo dimenticare le criticità e limiti di queste esperienze, come ciò non impedisca ai giovani di riconoscere ad esse un valore in termini di crescita personale e competenze.

Nel questionario è stata sondata anche la percezione che i rispondenti hanno rispetto al tema della stabilità lavorativa. In particolare, il 62,4% dei lombardi, il 58,9% degli emiliano-romagnoli e il 52,9% dei siciliani si è dichiarato abbastanza o molto d'accordo con l'affermazione secondo la quale "per raggiungere una stabilità lavorativa dovrò affrontare numerose transizioni".

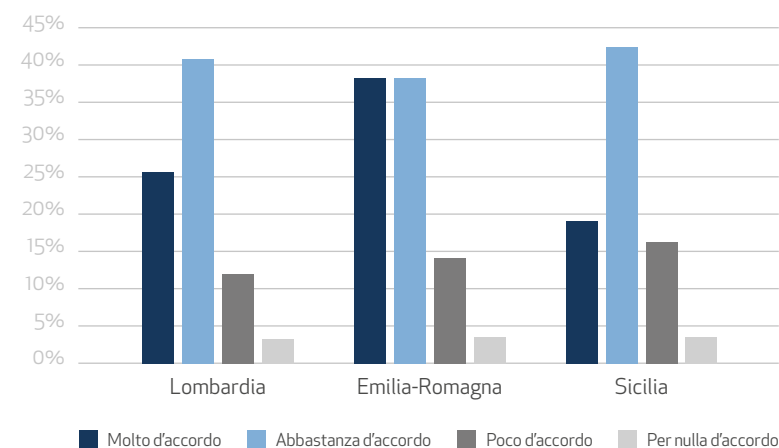
**Grafico 35. La stabilità lavorativa sarà conquistata con numerose transizioni**



L'opzione "la stabilità lavorativa coincide con l'assunzione a tempo indeterminato" ha raccolto il consenso ("molto d'accordo" nel questionario) del 25,4% dei lombardi, del 38,2% degli emiliano-romagnoli e solo del 19,1% dei siciliani. Più omogenee le percentuali relative all'opzione "abbastanza d'accordo", selezionata dal 40,7% dei lombardi, dal 38,2% degli emiliano-romagnoli e dall'42,4% dei siciliani. Percentuali di gradimento nettamente più basse hanno registrato le opzioni "poco" o "per nulla d'accordo", rispettivamente scelte dall'11,8% e dal 3,2% dei lombardi, dal 14,1% e dal 3,3% degli emiliano-romagnoli, e dal 16,2% e del 3,4% dei siciliani. Emerge quindi la consapevolezza che l'insieme delle trasformazioni del lavoro negli ultimi decenni ha indebolito il binomio tra stabilità e tipologia con-

trattuale, senza specificare se questo sia un bene o un male. Non si può poi escludere che la distribuzione territoriale delle risposte che ancora individuano nel binomio un concetto attuale sia da un lato (Sicilia) legata alla riduzione delle opportunità a tempo determinato per i giovani insieme alla forte presenza di lavoro irregolare, dall'altro (Lombardia) legata alla presenza soprattutto di giovani nel settore dei servizi caratterizzato dalla presenza, sia al livello alto che al livello basso del mercato, di forme di lavoro non standard. In mezzo il dato molto elevato dell'Emilia-Romagna che rispecchia una forte presenza manifatturiera e soprattutto una cultura del mercato del lavoro che, anche in virtù di una forte presenza sindacale, ancora si fonda sulla centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

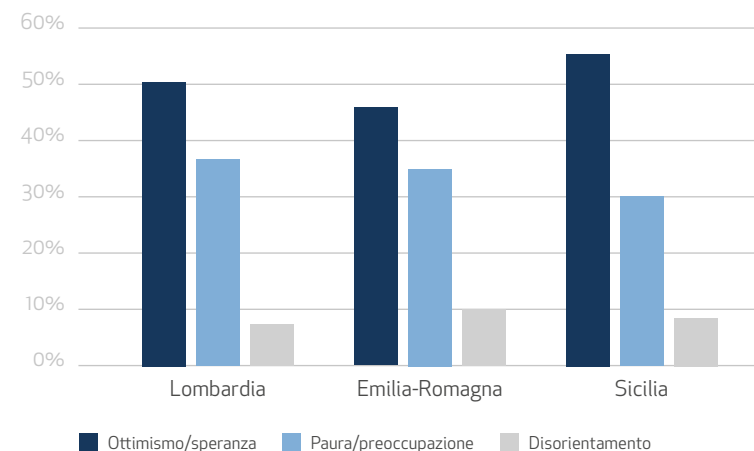
**Grafico 36. La stabilità lavorativa coincide con l'assunzione a tempo indeterminato**



Ai rispondenti di tutte le età è stato infine chiesto di specificare con quale stato d'animo guardano al proprio futuro lavorativo. In tutte e tre le regioni, il sentimento prevalente è quello dell'ottimismo e della speranza, indicato dal 50,5% dei lombardi, dal 46,2% degli emiliano-romagnoli e del 55,8% dei si-

ciliani. Paura e preoccupazione attanagliano invece il 36,9% dei lombardi, il 35,3% degli emiliano-romagnoli e il 30,2% dei siciliani. Infine, il 7,4% dei lombardi, il 10,3% degli emiliani e l'8,7% dei siciliani si dichiara disorientato.

**Grafico 37. Stato d'animo con cui si guarda al futuro.**





## 5.4 Aree grigie: percezioni e competenze sviluppate

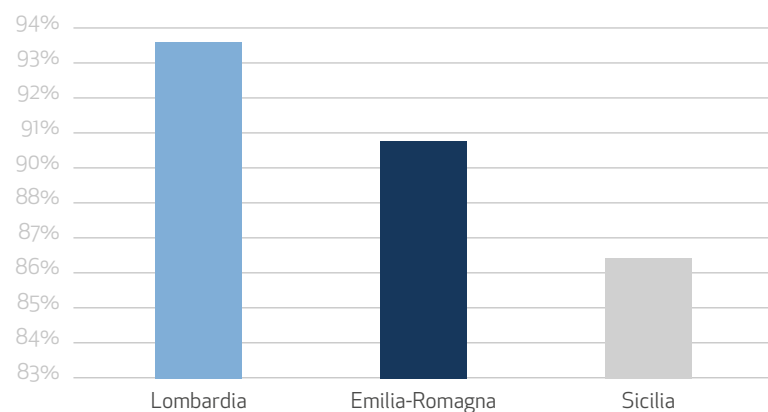
Il questionario è stato strutturato per approfondire tutte le esperienze che i giovani partecipanti alla ricerca hanno maturato nell'arco della loro vita, con particolare riferimento alle cosiddette "aree grigie", al fine di capire se e in che termini da tali esperienze siano emersi fattori capacitanti, anche in termini di sviluppo di competenze, e come i giovani giudicano le possibilità offerte da questi percorsi.

Anzitutto è stato chiesto ai giovani se, a loro parere, le singole esperienze vissute avessero permesso

loro di acquisire competenze.

Il volontariato, come evidenziano i dati riportati nel precedente paragrafo, è un'esperienza molto diffusa tra i partecipanti alla ricerca e analizzando i dati sulla base della differente provenienza regionale dei partecipanti emerge che c'è una uniformità di parere tra i rispondenti nel considerare il volontariato un'attività nella quale si può acquisire competenze. Sul punto è concorde il 92,6% dei lombardi, l'89,8% degli emiliani e l'86,4% dei siciliani.

**Grafico 38. Il volontariato è un'esperienza da cui si possono acquisire competenze**



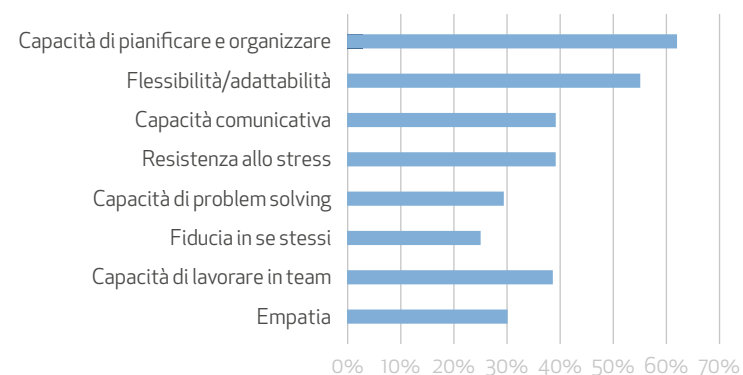
Considerando nel dettaglio il tipo di competenze acquisite durante le attività di volontariato si registra che in Lombardia le competenze maggiormente segnalate dai rispondenti sono la capacità di pianificare e organizzare (54,94%), flessibilità/adattabilità (54,72%), capacità comunicativa (43,13%), resistenza allo stress (41,63%), capacità di problem solving (39,91%), fiducia in se stessi (38,20%), capacità di lavorare in team (30,69%), empatia (30,47%). In Emilia invece le competenze maggiormente selezionate sono: capacità di piani-

ficare e organizzare (62,12%), flessibilità/adattabilità (55,30%), capacità comunicativa (39,39%), resistenza allo stress (39,39%) e capacità di lavorare in team (38,64%). Anche in Sicilia, come nelle altre regioni, la competenza più scelta è la capacità di pianificare e organizzare (55,42%), seguita poi dalla resistenza allo stress (44,58%), flessibilità/adattabilità (43,37%), fiducia in se stessi (42,16%), capacità comunicativa (39,76%) e capacità di problem solving (37,35%).

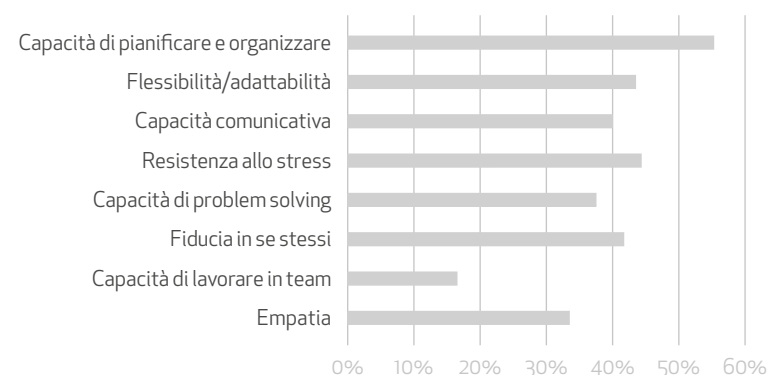
**Grafico 39. Competenze acquisite durante il volontariato in Lombardia**



**Grafico 40. Competenze acquisite durante il volontariato in Emilia-Romagna**



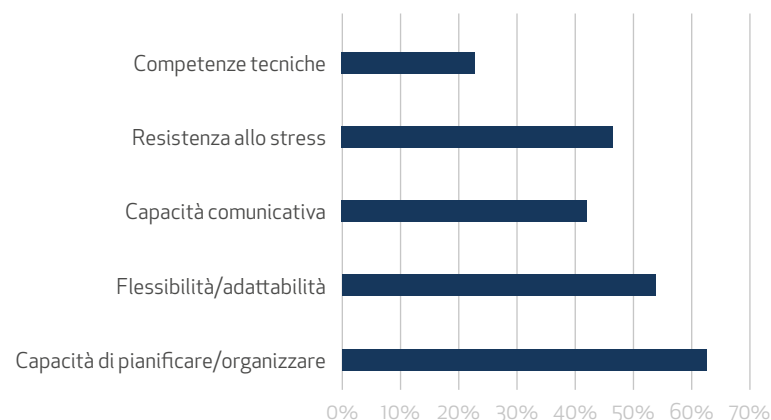
**Grafico 41. Competenze acquisite durante il volontariato in Sicilia**



Tutti i rispondenti hanno dichiarato che le competenze acquisite durante le esperienze di volontariato si sono rivelate utili. I rispondenti residenti in Lombardia hanno segnalato che il volontariato è stato utile per il proprio percorso di studio (43,33%), nella ricerca di un'occupazione (34%), e nello svolgimento dell'attuale lavoro (23,26%). Anche per gli emiliani le competenze sono state per lo più utili nel percorso di studio (39,46%) e nella ricerca di un'occupazione (36%). Uguali tendenze si registrano tra i siciliani: utili nel percorso di studio (37,5%). Tra i siciliani però il 25% è convinto che le competenze acquisite durante il volontariato non siano state utili.

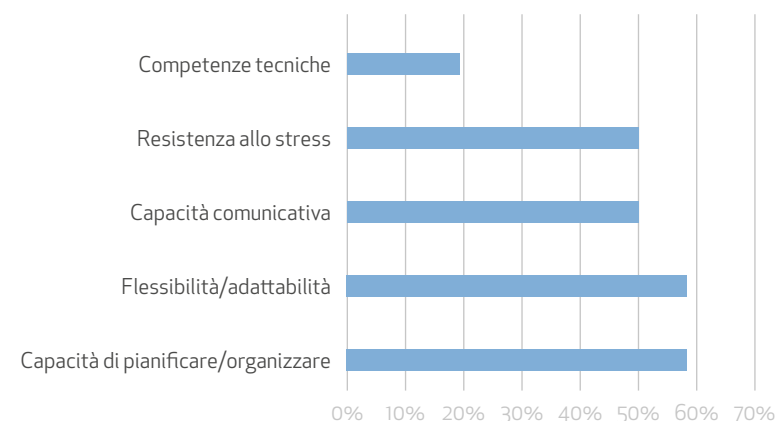
Anche rispetto alle esperienze di lavoro si registra una omogeneità di risposta in tutte le regioni analizzate. Quasi tutti i giovani hanno dichiarato di aver sviluppato nuove competenze: più nel dettaglio hanno dichiarato di aver acquisito competenze il 93,5% dei lombardi, il 91% degli emiliani e il 94,81% dei siciliani.

**Grafico 42. Competenze acquisite nelle esperienze di lavoro giovanile in Lombardia**

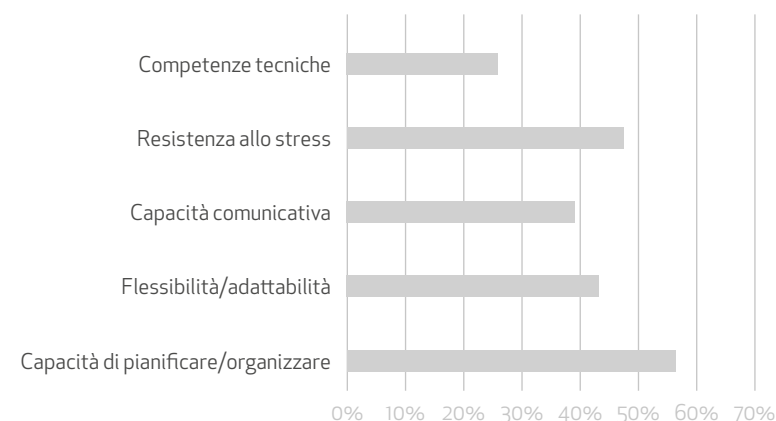


I rispondenti residenti in Sicilia hanno dichiarato di aver accresciuto le seguenti competenze: capacità di pianificare e organizzare (56,52%), resistenza allo stress (47,83%), flessibilità/adattabilità (43,48%), capacità di problem solving (43,48%), capacità comunicativa (39,13%) e precisione/attenzione ai dettagli (34,78%). Tra gli emiliani le competenze più diffuse dopo aver svolto almeno lavoretto sono: flessibilità/adattabilità (58,33%), capacità di pianificare e organizzare (58,33%), fiducia in se stessi (50%), resistenza allo stress (50%) e capacità comunicativa (50%). In Lombardia le competenze più citate dai rispondenti sono: capacità di pianificare e organizzare (62,59%), flessibilità/adattabilità (53,74%), resistenza allo stress (46,26%) e capacità comunicativa (42,18%). Le competenze tecniche sono state poco menzionate dai ragazzi provenienti da tutte e tre le regioni: siciliani (26%), lombardi (23,13%) e emiliani (19,44%).

**Grafico 43. Competenze acquisite nelle esperienze di lavoro giovanile in Emilia-Romagna**



**Grafico 44. Competenze acquisite nelle esperienze di lavoro giovanile in Sicilia**



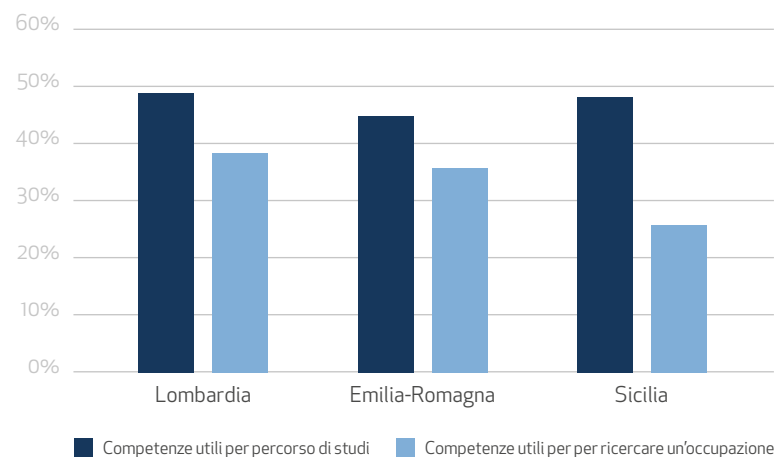
Le competenze sviluppate sono ritenute utili per il proprio percorso di studio dal 32,47% dei siciliani, dal 32,26% degli emiliani e dal 39,67% dei lombardi. L'apprendimento avvenuto durante tali esperienze è stato utile nella ricerca del lavoro per il 40% dei lombardi, il 36,54% degli emiliani e il 24,68% dei siciliani.

Tali approfondimenti sono stati condotti anche in relazione ai tirocini, distinguendoli tra tirocini curriculari ed extracurriculari dal momento che rappresentano due tipologie di esperienze diverse: i primi per esempio dovrebbero essere strettamente connessi al percorso di studio svolto.

La maggior parte dei rispondenti ha affermato

che il tirocinio curriculare ha permesso di acquisire competenze. Nel dettaglio lo ha sostenuto il 94,12% dei lombardi, il 90,54% dei siciliani e l'89,15% degli emiliani. Tuttavia, le competenze acquisite sono considerate utili per il percorso di studi dal 49,10% dei giovani lombardi, dal 44,96% degli emiliani, dal 48,65% dei siciliani. Le competenze acquisite in questo tipo di tirocinio risultano infine importanti nella ricerca di un'occupazione per poco più di un terzo dei giovani coinvolti proveniente da Lombardia ed Emilia-Romagna (il 38,36% dei ragazzi provenienti dalla Lombardia, il 35,66% di quelli che abitano in Emilia), meno in Sicilia (il 25,68% di quelli residenti in Sicilia).

**Grafico 45. Utilità delle competenze acquisite durante il tirocinio curriculare**



Per quanto riguarda la natura delle competenze acquisite, anche nel caso del tirocinio curriculare si evince che sono soprattutto competenze soft. La flessibilità/adattabilità è stata indicata dal 50,75% dei siciliani, il 63,48% degli emiliani e il 55,98% dei lombardi. Altre competenze menzionate dai ragazzi provenienti da tutte e tre le regioni sono: fiducia in se stessi, resistenza allo stress, capacità di problem solving, capacità comunicativa e capacità di pianificare e organizzare. I giovani che ritengono di aver sviluppato durante queste esperienze competenze tecniche sono il 25,37% dei siciliani, il 20% degli emiliani e il 23,64% dei lombardi.

Analizzando il dato relativo ai tirocini extra-curricolari emerge anche in questo caso, come nelle altre esperienze, una unanimità da parte dei partecipanti alla ricerca nel rispondere di aver acquisito delle competenze. Percentuali simili emergono con rife-

rimento alla utilità delle esperienze per il proprio percorso di studio e per la ricerca di una occupazione. Per i rispondenti che hanno svolto sia tirocini curriculari che extracurriculari è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo e disaccordo nei confronti di una serie di affermazioni.

Rispetto all'affermazione "il mio tutor ha avuto un ruolo importante nel mio percorso di tirocinio" le opzioni che hanno ricevuto percentuali più alte sono: "né d'accordo né disaccordo" per il 24,72% dei siciliani e "abbastanza d'accordo" per il 33% dei lombardi e il 27,97% degli emiliani.

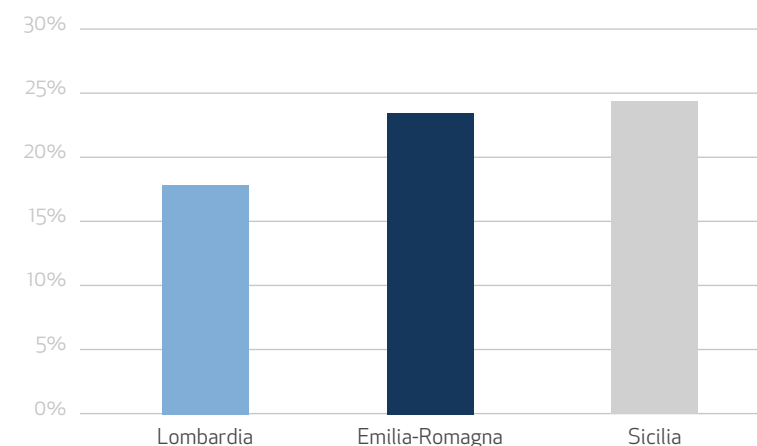
Infine, si rileva che durante i tirocini un terzo dei giovani di tutte e tre le regioni ha dichiarato di essere per nulla o poco d'accordo con l'affermazione "sono stato impiegato in attività routinarie a scarso contenuto formativo" (il 30% dei lombardi, il 29,37% degli emiliani e il 38,20% dei siciliani).

## 55 Disoccupazione e inattività

Con riferimento all'aver attraversato un periodo di inattività al termine degli studi o tra un percorso di studio e l'altro, in Lombardia dichiara di essere stato

inattivo il 17,7% del campione, in Emilia-Romagna il 23,5%, e in Sicilia il 24,4% dei rispondenti.

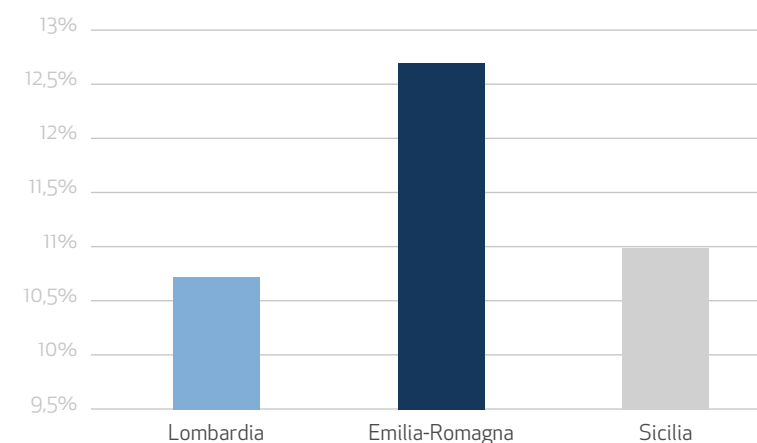
**Grafico 46. Percentuale di rispondenti che ha sperimentato un periodo di inattività**



La coorte 20-25 anni è risultata quella più penalizzata da periodi di inattività trasversalmente a tutte le

regioni, raggiungendo il picco del 10,7% in Lombardia, del 12,7% in Emilia-Romagna e dell'11% in Sicilia.

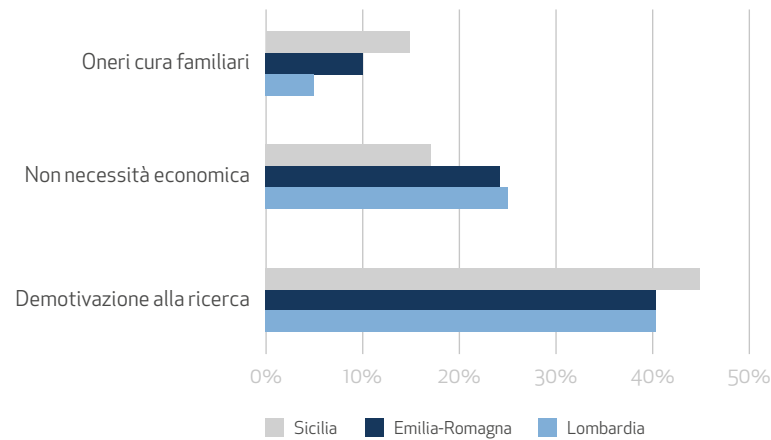
**Grafico 47. Inattività tra 20-25 anni in tutte le Regioni**



Tra le cause dell'inattività, spicca l'opzione "ero/sono demotivato alla ricerca dopo tanti mesi trascorsi senza risultati", selezionato dal 40% di coloro che hanno fatto un'esperienza di inattività in Lombardia, dal 40% in Emilia-Romagna e dal 44,6% in Sicilia. Rileva poi l'assenza di necessità economica per il 24,8%, il 24% e il 17% degli inattivi rispettivamente in Lombardia, Emilia-Romagna

e Sicilia. L'essere gravato da oneri di cura familiari ha impedito la ricerca di un'occupazione al 4,9% degli inattivi (sia maschi sia femmine) lombardi, al 10% di quelli emiliano-romagnoli, e al 14,8% di quelli siciliani. Il 10% degli inattivi dell'Emilia-Romagna ha invece accusato l'assenza di valide proposte lavorative.

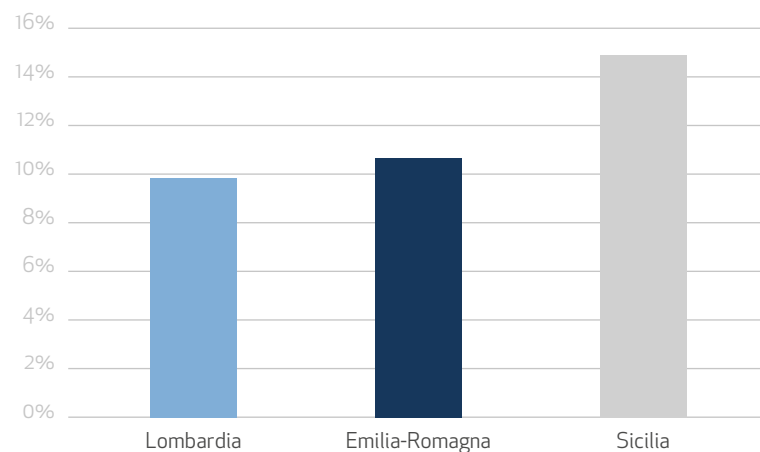
**Grafico 48. Principali cause dell'inattività**



Tra i giovani lombardi, al momento della compilazione del questionario, il 9,9% ha dichiarato di essere disoccupato; percentuale che sale al 10,8%

tra i colleghi emiliano-romagnoli e si attesta al 15,1% tra quelli siciliani.

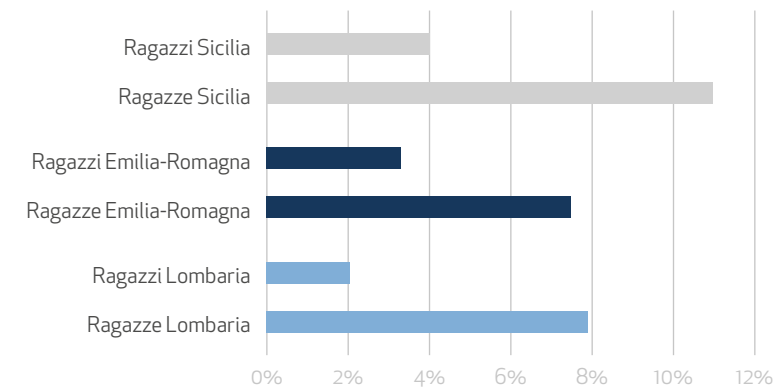
**Grafico 49. Disoccupati al momento della compilazione del questionario**



La fascia d'età maggiormente interessata dalla disoccupazione non è omogenea tra le regioni oggetto di indagine: se in Lombardia risultano più penalizzati i 20-25enni, il cui tasso di disoccupazione si attesta al 5,8%, a fronte di quello dei 26-29enni, pari al 3,6%, in Emilia-Romagna e in Sicilia la quota di 26-29enni disoccupati risulta maggiore di quello della coorte 20-25enni, pari al 6,6% nella

prima Regione e all'11,6% nella seconda. Più uniforme la distribuzione del tasso di disoccupazione in base al genere, che vede più frequentemente penalizzate le ragazze rispetto ai ragazzi: in Lombardia il 7,9% del campione, in Emilia-Romagna il 7,5% e in Sicilia l'11%, a fronte del 2%, 3,3% e 4% delle rispettive controparti maschili.

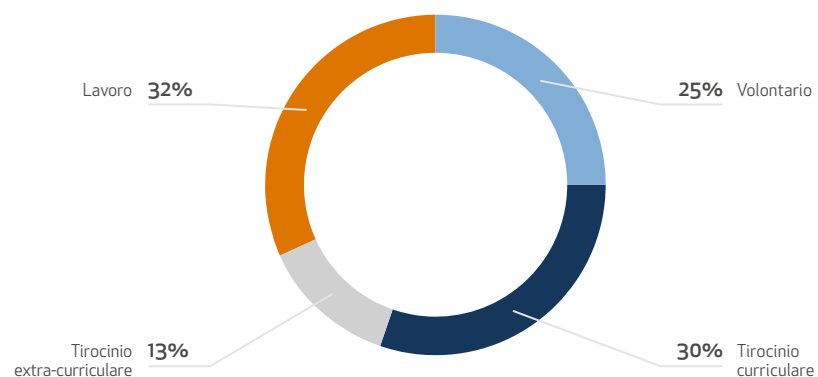
**Grafico 50. Tasso di disoccupazione al momento della compilazione in base al genere**



Tra coloro che al momento della compilazione del questionario si sono dichiarati disoccupati, è stato possibile capire se avessero maturato un'esperienza in una delle c. d. "aree grigie" e, nel caso di risposta affermativa, se questa fosse ritenuta utile in termini di maturazione di competenze spendibi-

li nel mondo del lavoro. Dall'analisi è emerso che il 56,2% dei disoccupati residenti nelle tre regioni ha compiuto un'esperienza di volontariato, il 67,1% ha portato a termine un tirocinio curriculare e il 28,9% uno extra-curriculare, mentre il 71% ha svolto un lavoro durante gli anni di studio.

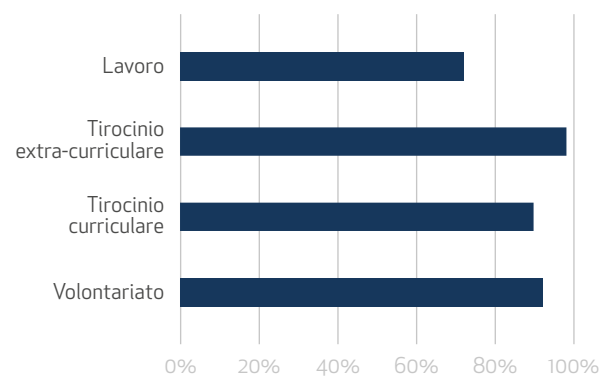
**Grafico 51. Disoccupati che hanno compiuto un'esperienza in un'area grigia**



In generale, la maggior parte di coloro che hanno svolto un'esperienza in un'area grigia, dichiara di aver maturato competenze. Nello specifico, il volontariato è stato ritenuto utile dal 91,6% dei rispondenti (percentuale calcolata sul totale dei ragazzi in cerca di occupazione che hanno risposto

affermativamente all'aver svolto un'esperienza di volontariato); il tirocinio curriculare dall'89,5% dei ragazzi, quello extra-curriculare da quasi la totalità dei rispondenti (98%), mentre il lavoro durante gli studi è stato ritenuto utile nel 71,8% dei casi.

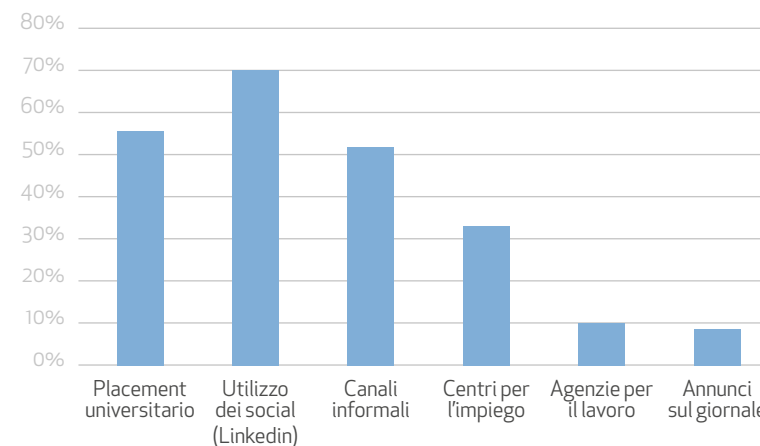
**Grafico 52. Utilità esperienze in aree grigie per i disoccupati al momento della compilazione del questionario**



Per quanto concerne i canali di ricerca di lavoro su cui fanno affidamento coloro che hanno dichiarato di essere in uno stato di disoccupazione al momento della compilazione del questionario, si evince una sostanziale fiducia nel placement universitario, su cui si appoggia il 55,4% dei rispondenti disoccupati e l'utilizzo di social (soprattutto LinkedIn),

frequentati dal 70,3%. Degna di nota è poi l'affidamento a canali informali, quali il passaparola e la rete di conoscenze, su un ragazzo disoccupato su due conta per trovare un impiego (precisamente il 51,5%). Infine, i centri per l'impiego sono utilizzati dal 32,8% dei rispondenti, le agenzie per il lavoro il 10,1% e gli annunci sul giornale l'8,5%.

**Grafico 53. I canali di ricerca di lavoro durante lo stato di disoccupazione**



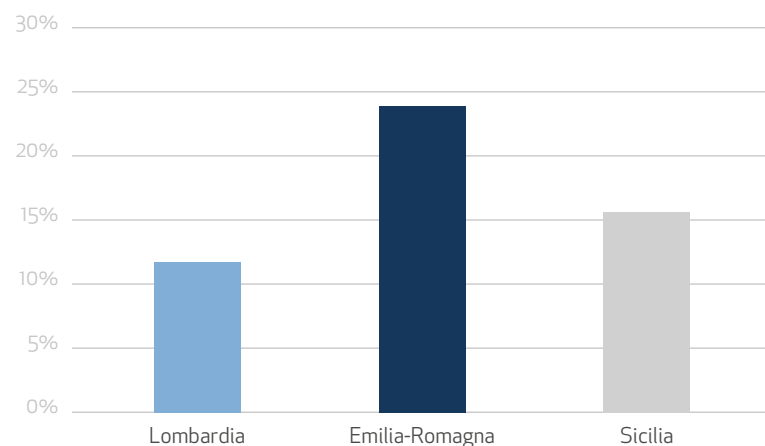
Tra coloro che dichiarano di essere disoccupati, solo il 13,2% ha dichiarato di aver percepito una misura di sostegno al reddito (in particolare la NASpI).

Per quanto concerne l'aver beneficiato di un accompagnamento durante i periodi di inattività o disoccupazione, il 40,6% degli inattivi o disoccupati lombardi, il 57,6% degli emiliani e il 72,3% dei siciliani ha risposto affermativamente. Indicativo il dato secondo il quale l'87,2% di coloro che

hanno ricevuto supporto durante questi delicati momenti dichiarano di averlo ricevuto dalla famiglia, seguiti dal 48,8% che è stato sostenuto dagli amici, e da solo l'8% che invece ha ricevuto aiuto da un ente pubblico.

Dal questionario è emerso inoltre che l'11,9% dei rispondenti residenti o domiciliati in Lombardia, il 24% di quelli emiliano-romagnoli e il 15,6% di quelli siciliani ha partecipato ad una misura di politica attiva.

**Grafico 54. Percentuale che ha preso parte a una politica attiva**

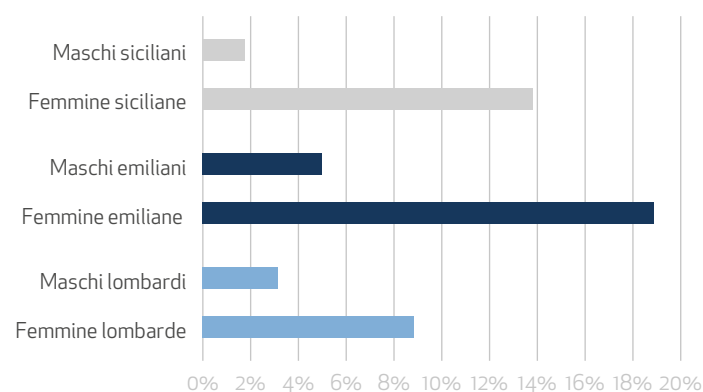


La fascia d'età maggiormente interessata da queste iniziative è stata, in tutte e tre le regioni, quella dei 20-25enni, di cui ha partecipato il 7,4% in Lombardia, il 13,6% in Emilia-Romagna, e l'11,6% in Sicilia.

Anche in questo caso, la componente femminile si è distinta per una frequenza maggiore di

quella maschile: in Lombardia, le ragazze hanno preso parte a misure di politica attiva nell'8,8% dei casi (3,1% dei maschi), in Emilia-Romagna a fronte di una partecipazione femminile del 18,8%, quella maschile si attesta al 5,1%, e infine in Sicilia le ragazze hanno raggiunto quota 13,9% e i ragazzi solo 1,7%.

**Grafico 55. Partecipazione a politiche attive in base al genere**



Tra coloro che hanno partecipato a misure di politica attiva, indipendentemente dalla distribuzione geografica, il 59,5% ha dichiarato di essere iscritto al programma Garanzia Giovani; il 16,1% ha detto di aver frequentato iniziative promosse dall'ente universitario di afferenza, come career week o corsi di orientamento, mentre solo il 6,3% ha spiegato di aver partecipato a corsi di formazione. Il 13,4% dei rispondenti lombardi ha poi dichiarato di essere iscritto ad un centro per l'impiego, percentuale che raggiunge il 25,1% in Emilia-Romagna e il 20,4% in Sicilia. In generale, si tratta di dati che smentiscono le consuete rilevazioni sugli iscritti ai Cpi, secondo le quali gli iscritti nelle regioni settentrionali sono superiori gli iscritti nelle regioni meridionali e insulari. Il dato emerso dal questionario può essere spiegato tuttavia alla luce dell'incidenza degli iscritti a Garanzia Giovani, quota maggioritaria al Sud, che si servono per l'appunto

dell'intermediazione dei Cpi. Per quanto riguarda le fasce d'età più frequentemente coinvolte, in Lombardia si registra l'8,1% tra i 20-25enni (quota che si attesta al 5,3% tra i 26-29enni), mentre in Emilia-Romagna e in Sicilia si registrano percentuali maggiori nell'ultima fascia d'età, rispettivamente del 13,2% e del 14,6%, a fronte dell'11,3% e del 5,8% di ragazzi di età compresa tra i 20 e i 25 anni. Si registra invece uniformità territoriale per quanto riguarda il criterio del genere, secondo il quale il 10,3% delle ragazze lombarde, il 17,5% di quelle emiliano-romagnole e il 14% di quelle siciliane sono iscritte ad un centro per l'impiego, a fronte rispettivamente del 3,1%, 7,5% e 6,4% della controparte maschile.

Irrisorie invece le percentuali di giovani iscritti ad un'organizzazione sindacale, pari al 2,4% tra i lombardi, il 4,7% tra gli emiliano-romagnoli e al 5,8% tra i siciliani.

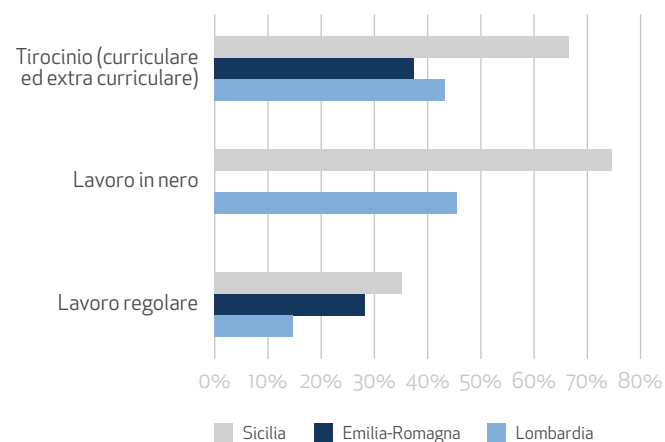
## 5.6 L'impatto della pandemia

La compilazione del questionario da parte dei ragazzi delle tre regioni prescelte è avvenuta durante l'inverno 2020-2021, mesi in cui l'Italia stava affrontando la seconda ondata di Coronavirus, a cui il Governo ha cercato di porre argine, tra le altre misure, imponendo un secondo lockdown nazionale. Si è quindi pensato di predisporre una sezione a parte, a conclusione del questionario, dedicata proprio agli impatti del Covid-19, e delle misure di contenimento, sulle transizioni occupazionali giovanili.

Dall'analisi del questionario è emerso che la crisi pandemica ha penalizzato soprattutto i giovani coinvolti in esperienze di lavoro irregolare: il 42,8% dei lombardi, e il 75% dei siciliani che la-

voravano in nero durante i mesi della pandemia hanno interrotto l'esperienza lavorativa a causa delle misure di contenimento del Coronavirus (in Emilia-Romagna nessuno dei partecipanti al questionario svolgeva un lavoro nero durante i mesi della pandemia). Tra quanti lavoravano regolarmente, il 14,6% dei lombardi, il 28,5% degli emiliano-romagnoli e il 35% dei siciliani ha interrotto il rapporto di lavoro. Tra i ragazzi residenti o domiciliati in Lombardia che svolgevano un tirocinio (curriculare o extracurriculare), il 42,5% ha interrotto l'esperienza; in Emilia-Romagna la percentuale di interruzione ammonta al 37,5% e in Sicilia al 66,6%.

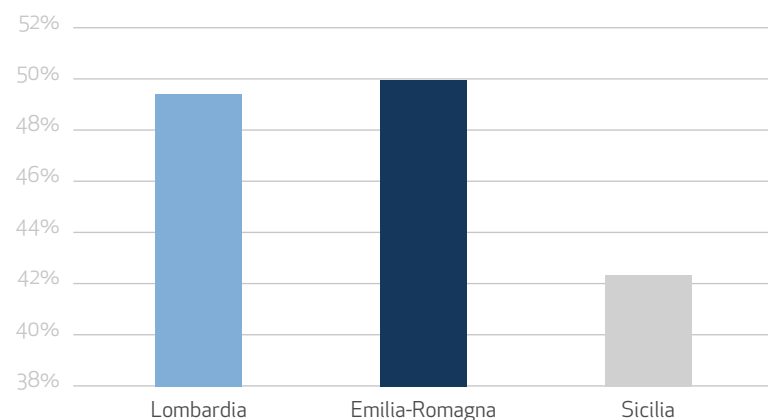
**Grafico 56. Esperienze interrotte a causa della pandemia da Coronavirus**



Tra i tirocinanti (curricolari ed extracurricolari) che hanno proseguito l'esperienza durante i mesi della pandemia, hanno proseguito in modalità da remoto il 48,9% in Lombardia, il 37,5% in Emilia-Romagna e il 33,3% in Sicilia. Rispetto al buon risultato dell'esperienza lavorativa o formativa proseguita durante il periodo della pandemia, il 58,6% dei lombardi, il 45,4% degli emiliano-romagnoli e il

67,7% dei siciliani ha dichiarato che le misure restrittive abbiano penalizzato l'esperienza nella quale erano coinvolti. Durante il periodo della pandemia, nel quale le attività in presenza sono state limitate o addirittura eliminate, il 49,4% dei lombardi, il 50% degli emiliano-romagnoli e il 42,3% dei siciliani ha frequentato un corso di formazione o orientamento online.

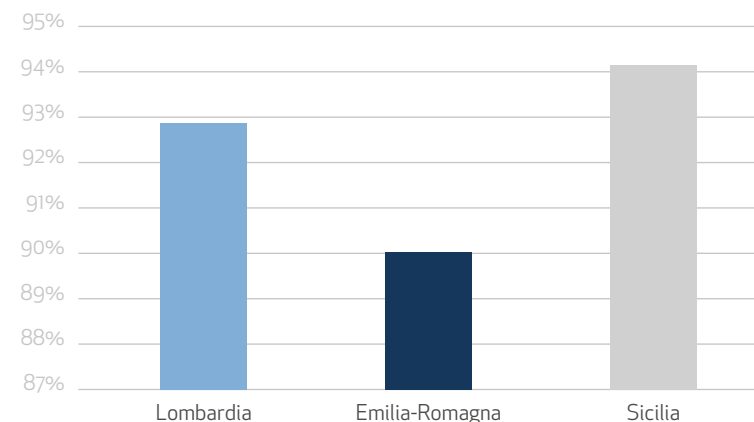
**Grafico 57. Frequenza corso di formazione o orientamento durante la pandemia**



Netto il giudizio, da parte di tutti i rispondenti al questionario, rispetto all'impatto negativo esercitato dallo scoppio della pandemia, e dall'arresto delle attività formative e lavorative, sulla coorte giovanile: è questo il parere espresso dall'86,1% dei lombardi, dall'85,3% degli emiliano-romagnoli e dall'82,5% dei siciliani. Ancor più unanime la convinzione che la crisi economica abbia allungato i tempi di transizione dal mondo della scuola a quello

del lavoro, secondo il 92,9% dei lombardi, il 90% degli emiliano romagnoli e il 94,1% dei siciliani. Inoltre, il 48,4% dei rispondenti provenienti dalla Lombardia, il 56,6% di quelli domiciliati in Emilia-Romagna e il 56,9% di quelli in Sicilia riconosce nel blocco delle attività lavorative conseguente alla pandemia una delle cause del rallentamento dei propri progetti esistenziali e di vita.

**Grafico 58. Effetto negativo della pandemia sulle transizioni occupazionali giovanili**



Infine, solo il 9,5% dei lombardi, il 12,7% degli emiliano-romagnoli e il 14,5% dei siciliani ritiene che la coorte giovanile sia stata debitamente presa in

considerazione dalla politica, e quindi oggetto di specifiche misure di sostegno sociale, durante i difficili mesi della pandemia.

# Considerazioni conclusive

La ricerca qui presentata si colloca nell'ambito degli studi sulla condizione giovanile nel mercato del lavoro – un'area ampiamente approfondita, da varie prospettive disciplinari, ma ancora oggi prioritaria ed estremamente critica nel nostro Paese – con l'obiettivo di esplorare alcuni aspetti meno approfonditi e in particolare le transizioni dei giovani nelle cosiddette “aree grigie” tra lavoro e non lavoro. Si fa qui riferimento in particolare alle esperienze di tirocinio curriculare e non curriculare, al volontariato, alle attività formative che implicano momenti di esperienza lavorativa, al lavoro tramite piattaforma, fino al lavoro nero.

Il quadro statistico presentato nella prima parte di questa ricerca (con riferimento alle modalità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, ai tassi di inattività e di disoccupazione, ma anche al rendimento dell'istruzione e della mobilità sociale, cfr. §1.1), spiega chiaramente perché nel nostro Paese si parli di una questione giovanile. Se si guarda alle modalità con cui i giovani entrano nel mercato del lavoro emergono chiaramente le condizioni di instabilità che connotano la fase iniziale dei percorsi lavorativi: nella maggior parte dei casi (più del 50%) l'ingresso avviene attraverso contratti a tempo determinato; più raramente attraverso contratti di apprendistato, lavoro intermittente e in pochi casi attraverso la somministrazione, mentre meno del 10% dei giovani che entrano nel mercato del lavoro lo fanno con un contratto a tempo indeterminato. Come noto, una ampia percentuale di giovani muove in realtà i primi passi nel mercato del lavoro attraverso un tirocinio extracurricolare: questo strumento però, al netto dei vantaggi che pure può offrire ai giovani e che sono stati oggetto della ricerca, solo in pochi casi si configura come un vero e proprio canale di ingresso nel mercato del lavoro (soltanto il 14,4% dei tirocinanti viene assunto dal datore presso il quale ha svolto l'esperienza di tirocinio).

Dodici mesi dopo l'ingresso nel mercato del lavoro soltanto poco più della metà dei giovani lavoratori

ha un rapporto di lavoro ancora attivo: il tasso di permanenza cresce al crescere dell'età in cui è avvenuto l'ingresso, dei livelli di qualificazione, ed è maggiore nel Nord-ovest rispetto alle altre aree territoriali, con risultati sotto la media nel Sud Italia. L'apprendistato è la forma di inserimento che premia maggiormente in termini di permanenza nel mercato, mentre la somministrazione è la tipologia contrattuale associata a più alti tassi di stabilizzazione. Al netto delle differenze che l'analisi ha evidenziato e che sono riconducibili a vari fattori (età, livello di qualificazione, territorio, forma contrattuale di ingresso) emerge chiaramente il quadro di una fase di transizione al lavoro lunga (dopo 24 mesi dall'ingresso nel mercato del lavoro solo il 49% dei giovani ha un contratto stabile) e difficile per la maggior parte dei giovani italiani.

Il tasso di disoccupazione giovanile dell'Italia tra i 15 e i 29 anni (22%) la colloca in una posizione peggiore solo a Grecia e Spagna nel panorama europeo, e il dato sui NEET (23,3% della popolazione giovanile) è particolarmente allarmante, quasi il doppio della media UE. L'analisi della letteratura ha fatto emergere diverse determinanti a livello macro (il contesto territoriale), meso (il contesto familiare) e micro (l'immagine di sé del giovane e le sue capacità di coltivare relazioni) che possono aumentare il rischio per i giovani di esclusione dai circuiti formativi e lavorativi. Non meno preoccupanti le performance che riguardano la partecipazione dei giovani ai canali di istruzione e formazione formale. In particolare si segnala che l'Italia presenta la percentuale più elevata di ELET (*Early Leavers from Education and Training*) in Europa dopo la Spagna; si continuano a registrare bassi tassi di partecipazione all'istruzione terziaria; secondo le principali indagini europee sui livelli di competenze e conoscenze sviluppati dagli studenti, i giovani italiani faticano a collocarsi nei segmenti più alti di valutazione con riferimento alle principali competenze mappate e si attestano generalmente sulla media europea con riferimento ai principali indicatori.

Forte resta il peso della condizione socio-economica delle famiglie di provenienza nel determinare il successo scolastico e lavorativo dei giovani, segno che nel complesso le opportunità di mobilità sociale offerte ai giovani sono ancora scarse. Sulla scorta delle migliori performance dei Paesi europei in cui è diffusa e consolidata la collaborazione tra mondo della scuola e imprese, si segnala d'altra parte proprio la separazione tra questi due mondi come la principale determinante dei problemi che i giovani riscontrano nell'affacciarsi al mondo del lavoro (§1.2). Tale separazione assume la forma di un sostanziale disallineamento tra standard e obiettivi formativi utilizzati dal mondo della istruzione e della formazione e qualità professionali domandate dalle imprese, da un lato; dall'altro dipende dalla scarsa diffusione di strumenti volti a favorire il superamento di tale disallineamento (in primis l'apprendistato di primo e secondo livello) o dalle modalità di utilizzo di strumenti che pure hanno conosciuto una ampia diffusione (tirocini e schemi di alternanza scuola lavoro), ma che non dispiegano ad oggi gli effetti attesi.

Emerge inoltre il persistere di un atteggiamento di chiusura tra i soggetti coinvolti, rispetto al quale viene sollecitata una assunzione di maggiore responsabilità anche delle parti sociali, mentre ad oggi l'incontro tra i due mondi è affidato all'iniziativa dei molti soggetti che operano, con diverse logiche, nell'area dell'incontro tra domanda e offerta. Si è così configurata una nuova geografia di disuguaglianze che si sovrappone ai già ampi divari territoriali (§1.3), con i mercati del lavoro più dinamici che vedono un coagularsi di operatori qualificati e iniziative innovative e i territori connotati da più seri squilibri del mercato del lavoro privi di adeguate strutture, politiche e iniziative, fatte salve rare eccezioni.

Da un lato le disuguaglianze territoriali si delineano (e crescono) con riferimento allo storico divario Nord/Sud, dall'altro si articolano intorno al binomio centro-periferia, che acquista una centralità crescente con l'accelerazione del progresso tecnologico che disegna nuove geografie di territori vincenti (quelli dove sono possibile sistemi locali per l'innovazione) e perdenti.

La ricerca evidenzia come anche la diffusione del lavoro sul web – fenomeno che merita certamente attenzione perché foriero di luci ed ombre, tra nuove opportunità e rischi per i lavoratori – abbia

un impatto limitato quale vettore per un superamento dei limiti connessi alla dimensione spaziale con riferimento alla coorte giovanile. In Italia, infatti, sono interessati da tale forma di attività prevalentemente i 25-29enni (25,6%), mentre il secondo gruppo di età più nutrito è rappresentato dai 40-49enni con il 24% circa e il terzo, con il 20,5%, dai 30-39enni, in definitiva si tratta di un segmento rilevante soprattutto per i giovani adulti e gli adulti, e non particolarmente significativo con riferimento alla fase di avvicinamento dei più giovani al mercato del lavoro. La ricerca ha comunque esplorato anche tale area per verificare la rilevanza nei percorsi dei giovani coinvolti.

I dati raccolti nella fase di ricostruzione del contesto, fin qui richiamati, hanno in definitiva confermato l'utilità di esplorare le esperienze che abbiamo definito riferibili alle “aree grigie” tra lavoro e non lavoro per due ragioni: da un lato, per verificare, a fronte delle difficoltà connesse alla fase di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, se anche queste esperienze, che sfuggono alle indagini sulla efficacia degli inserimenti che avvengono mediante esperienze di lavoro svolte con specifiche forme contrattuali, possano contribuire a facilitare queste transizioni; dall'altro perché i dati allarmanti sui tassi di disoccupazione e sui NEET e le criticità dei sistemi di istruzione e formazione formale suggeriscono di esplorare l'insieme delle opportunità ed esperienze che possono contribuire a spezzare i circuiti di esclusione, soprattutto alla luce del dato evidenziato dalle ricerche sui NEET riguardante l'effetto moltiplicatore dei rischi associato ad una perdurante condizione di inattività.

Le aree grigie del lavoro “senza mercato” intercettate dalla ricerca sono quelle riferibili alle attività svolte nell'ambito di tirocini (curricolari ed extra-curricolari), alle esperienze di volontariato, e ai cosiddetti “lavoretti”. La partecipazione a queste attività può rappresentare una chance per uscire dal circuito della marginalizzazione sociale e iniziare a costruire una rete sociale ed una identità professionale, ed in quest'ottica contribuire, se le esperienze sono adeguatamente organizzate e valorizzate, a superare gli ostacoli sopra richiamati e riconducibili tanto a variabili ascritte quanto a variabili acquisite.

Con riferimento a tutte queste esperienze, la ricerca ha inteso innanzitutto ricostruire il quadro



giuridico e statistico di ciascuna forma di attività, al fine di comprenderne condizioni di svolgimento, possibilità, limiti, diffusione e modalità di realizzazione. Da tale ricostruzione sono emerse le caratteristiche principali di queste forme di attività giovanile ed alcune specificità connesse alla dimensione territoriale. Con riferimento ai tirocini, ed in particolare ai tirocini extra-curricolari, essi sono definiti nel nostro Paese in termini di politica attiva, e rappresentano di fatto una modalità attraverso cui consentire ai giovani di fare esperienza in contesti lavorativi in assenza di un contratto di lavoro ma in presenza di un preciso schema giuridico che disciplina i rapporti tra i soggetti coinvolti, i reciproci obblighi, specifiche forme di tutela da riconoscere al tirocinante. La ricerca ha evidenziato come a fronte di una forte diffusione dell'istituto esso non si configuri in effetti come un efficace canale di inserimento diretto nel mercato del lavoro, e come alcuni aspetti della regolazione dell'istituto debbano ancora essere perfezionati per garantirne l'efficacia come momento di sviluppo di competenze trasversali e professionali (a partire da una più efficace definizione delle procedure di attestazione e certificazione delle competenze).

Una seconda area di attività particolarmente rilevante per i giovani è il volontariato, che nel nostro Paese non rappresenta ancora una scelta diffusa tra i giovani, che partecipano ad attività di volontariato meno dei coetanei europei e dei connazionali adulti. Forti le differenze territoriali: il livello di partecipazione giovanile ad attività di volontariato è più alto al Nord (13-14%) rispetto al Centro (10-11%) e soprattutto al Sud (6-7%). Uno slancio alla diffusione delle attività di volontariato è sicuramente stato dato dall'avvio del Servizio Civile nazionale, di recente collegato anche alla iniziativa Garanzia Giovani. Sembra tuttavia che anche a fronte di una alta soddisfazione dei partecipanti e di un impatto occupazionale importante (e migliore di quello associato ad esempio allo svolgimento di tirocini) stenti ancora ad affermarsi una visione positiva del volontariato come ambito di maturazione e sviluppo di competenze, utile anche sul piano professionale.

Con riferimento infine alle esperienze di lavoro occasionale/intermittente svolte durante gli studi, molto diffuse (nel 2018 gli studenti-lavoratori erano il 58,6%), la ricerca desk ha evidenziato un trend in crescita dopo quasi un decennio di decre-

scita costante. Emerge dalla ricerca anche la correlazione tra lavoretti, *bad jobs* e lavoro irregolare, mettendo in luce i rischi per i giovani coinvolti, ma anche i sistemi di vincoli/opportunità in cui si collocano le scelte dei giovani quanto tali esperienze hanno un valore strumentale e non si configurano come trappole o scelte forzate in assenza di alternative. Su questo fronte emergono pesanti squilibri territoriali che la ricerca sul campo ha cercato di approfondire.

Un quadro, dunque, di luce ed ombre, in cui le preferenze dei giovani e il ventaglio di opportunità effettivamente esistenti si incrociano in equilibri non sempre ottimali, se è vero che le esperienze più diffuse sembrano quelle potenzialmente più esposte al rischio di coinvolgimento in attività poco idonee alla costruzione di quelle risorse culturali, relazionali e personali che ai giovani servono per affacciarsi con sicurezza al mondo del lavoro, ma prima ancora per transitare alla vita adulta.

Al fine di comprendere meglio gli orientamenti dei giovani e i sistemi di vincoli/opportunità in cui si muovono, ma anche se ci siano, e quali siano, gli elementi che possono essere valorizzati per far sì che tali esperienze facilitino l'approdo a posizioni soddisfacenti, è sembrato particolarmente utile ricercare nuove chiavi di lettura nell'ambito di due approcci teorici, quello dei mercati transizionali del lavoro e quello della socializzazione lavorativa come processo capacitante. Ciò nella consapevolezza che l'utilizzo delle categorie interpretative tradizionalmente riferite al lavoro dei giovani può condurre a sottovalutare alcuni aspetti invece prioritari per far sì che le transizioni realmente sperimentate dai giovani "paghino" in termini di maggiori opportunità e di crescita personale e professionale.

In questa direzione, dal paradigma dei mercati transizionali del lavoro emerge, con specifico riferimento alle transizioni occupazionali dei giovani, l'importanza di promuovere dispositivi in grado di combinare apprendimento, esperienza lavorativa, accesso a una forma di reddito, e costruzione dell'identità, valorizzando e dando opportuno riconoscimento anche alle esperienze che si discostano dal lavoro standard (*transitional employments*) laddove siano idonee a offrire ai giovani strumenti di capacitazione. Centrale è anche l'obiettivo di ridurre le asimmetrie informative

sul mercato del lavoro, accrescendo la capacità di voce dei giovani e creando fiducia. L'approccio delle *capabilities* applicato al tema della socializzazione lavorativa fa emergere d'altra parte l'importanza di considerare la dimensione identitaria e i contenuti delle esperienze vissute dai giovani. Tale prospettiva mette in guardia dal considerare le continue transizioni occupazionali in termini di opportunità, senza adeguata attenzione ai contenuti - in termini di conoscenza e competenza - pena lo svuotamento del processo di socializzazione lavorativa stesso così per come è tradizionalmente inteso. I "nuovi" processi di socializzazione lavorativa, intesa quale processo capacitante, si costruiscono sulle abilità e competenze del singolo lavoratore (qualità personali e soggettive), ma anche sui mezzi e le condizioni strumentali affinché tali qualità trovino possibilità di realizzazione.

All'incrocio tra le coordinate tracciate da questi due orientamenti teorici, la ricerca sul campo ha inteso indagare il vissuto dei giovani con particolare riferimento alle "aree grigie" tra lavoro e non lavoro, al fine di fare emergere possibilità e limiti per la configurazione di tali esperienze come processi capacitanti.

Dai focus group condotti con esperti della formazione e del lavoro giovanile è emersa la conferma delle criticità già individuate con la ricerca desk con riferimento alle diverse forme di attività analizzate, ma anche alcuni importanti spunti di riflessione a partire dai diversi contesti locali. Da un lato, luci e ombre delle diverse esperienze assumono diverse gradazioni a seconda della collocazione geografica: è più forte, ad esempio, la preoccupazione espressa dai partecipanti ai focus group siciliani rispetto alla diffusione di tirocini che non sono in grado di assicurare reali opportunità ai giovani, né di crescita né tanto meno di inserimento lavorativo; il valore orientativo dei tirocini è invece con più forza enfatizzato nei contesti cittadini del centro-nord. Sembra emergere una posizione unanime con riferimento alla scarsa valorizzazione del volontariato sia da parte delle imprese, sia da parte dei giovani, sebbene si registri una motivazione crescente verso l'impegno nell'area del sociale.

Forte la condanna espressa in tutti i territori con riferimento alle esperienze di lavoro irregolare, sempre più diffuse, in tutti i territori, e ricondotte

dai partecipanti ai focus group ad una matrice comune anche alla diffusione dei tirocini extra-curricolari nella loro dimensione "patologica": l'assenza di dialogo tra istituzioni formative e realtà del lavoro e di una intermediazione efficace, che spinge tanto i giovani quanto le imprese a incontrarsi in terreni in cui è più difficile si materializzino le condizioni per la realizzazione di esperienze di crescita. L'idea del "buon lavoro" emerge in modo chiaro da tutti i focus group, ed è strettamente ancorata alla dimensione valoriale e identitaria: si ritiene in particolare necessario il supporto ad esperienze più idonee (sul piano degli strumenti e del profilo delle organizzazioni coinvolte) a favorire processi di socializzazione lavorativa capacitante.

Viene sottolineata, nei focus group, l'importanza strategica dell'orientamento professionale, tanto con riferimento alla offerta di adeguate informazioni sui mercati del lavoro locali, per orientare le scelte formative e professionali, quanto su quello della messa in trasparenza delle competenze dei giovani, che spesso non sono in grado di esplicitare quanto appreso dalle esperienze che li hanno coinvolti e non sono consapevoli del loro valore.

I risultati della survey rivolta ai giovani consentono innanzitutto di disegnare uno spaccato delle attività svolte dai giovani nelle aree grigie tra lavoro e non lavoro. In tutte le Regioni, sebbene con diversa intensità, sono molto diffusi i lavoretti durante gli studi, sebbene la percentuale di giovani che hanno svolto lavoretti sia maggiore nelle regioni del centro-nord e sensibilmente inferiore al sud. Si tratta delle esperienze più diffuse, nel senso che registrano la percentuale più alta, rispetto alle diverse esperienze mappate, di rispondenti che dichiarano di averne svolta almeno una. La composizione del campione (in cui è forte la presenza dei giovani universitari che non hanno ancora concluso gli studi) fa sì che risulti più diffusa l'esperienza del tirocinio curriculare rispetto a quello extra-curricolare, mentre è alta, tra il 40% (Sicilia) e il 60% (Lombardia ed Emilia-Romagna), la percentuale di giovani che hanno svolto almeno una attività di volontariato, in netta controtendenza rispetto alle statistiche ufficiali (dato che può trovare una spiegazione nel fatto che le statistiche ufficiali non tengono conto di attività volontaristiche saltuarie, spontanee e dunque non svolte in seno alle organizzazioni censite).

Si segnala la maggiore partecipazione delle giovani donne rispetto ai coetanei maschi in tutte le attività mappate. Emerge in definitiva uno spaccato caratterizzato da un forte attivismo dei giovani che rispecchia la diversa mappa delle opportunità offerte dai contesti territoriali (le esperienze di lavoro durante gli studi e il volontariato sono più diffusi al Nord e al Centro, mentre il tirocinio extra-curricolare è più diffuso al sud). Significativo il dato relativo alla pluriattività, che connota soprattutto i giovani lombardi ed emiliani e più le giovani donne che gli uomini, segno di un forte impegno extrascolastico dei giovani intervistati che svolgono in molti casi anche più attività contemporaneamente. La maggiore diffusione di esperienze di pluriattività nella fascia di età tra il 20 e i 25 anni può suggerire che si tratta di strategie che accompagnano la fase della vita in cui emergono bisogni di indipendenza economica e si attivano i primi tentativi di esplorazione delle opportunità lavorative che possono essere veicolate dalle diverse tipologie di attività.

Trova conferma anche il dato, emerso dai focus group, del frequente coinvolgimento dei giovani in attività lavorative in nero, con percentuali molto significative in tutte le regioni (sopra il 30%), accanto alla diffusione di forme di impiego occasionali o intermittenti. Nel primo caso, si tratta soprattutto di baby sitting, aiuto compiti, mansioni poco qualificate nella ristorazione. Tra le esperienze lavorative svolte dai giovani durante gli studi emerge anche la figura del rider, sebbene poco diffusa (2,7%).

Sembra importante segnalare come, in controtendenza con le forti criticità emerse dai focus group e anche dalla analisi desk con riferimento al profilo delle opportunità offerte ai giovani, la maggior parte dei giovani coinvolti nell'indagine in tutte le regioni si dichiara ottimista rispetto al suo futuro lavorativo, pur nella consapevolezza delle difficoltà da affrontare per approdare ad una situazione lavorativa soddisfacente. La percezione delle difficoltà che possono connotare il percorso di inserimento è differenziata tra i giovani residenti in diversi territori (emerge ad esempio solo per i giovani del sud Italia la consapevolezza della alta probabilità di dover abbandonare la propria Regione), ma raramente i giovani dichiarano di sentirsi disorientati rispetto al proprio futuro lavorativo.

Dal vissuto dei giovani emerge anche un quadro meno pessimistico, rispetto a quanto rappresentato nei focus group, del contenuto delle esperienze in termini di competenze sviluppate. A dispetto della percezione generale di squalificazione delle esperienze di volontariato emersa dalla ricerca, i giovani che hanno svolto queste esperienze dichiarano di aver sviluppato un ampio set di competenze trasversali. Al pari positiva la valutazione delle competenze sviluppate svolgendo lavoretti. Infine, i giovani intervistati restituiscono una immagine meno negativa di quella rappresentata dalla ricerca desk e dai focus group anche con riferimento alle esperienze di tirocinio extra-curricolare: occorre precisare però che le dichiarazioni relative all'aver maturato competenze, prevalentemente trasversali, si accompagnano ad una diffusa insoddisfazione sia rispetto ai contenuti delle esperienze, sia rispetto al tutoraggio. In tutti i casi, le competenze che i giovani ritengono di aver sviluppato maggiormente sono quelle legate alla capacità di organizzarsi e pianificare e di essere flessibili/adattabili, mentre scarso rilievo sembrano assumere le competenze tecniche in tutte le esperienze.

La ricerca approda in definitiva alla conclusione che nell'ottica di una possibile definizione delle esperienze dei giovani come *transitional employment*, utili per ricomporre percorsi frammentati e trasformare anche transizioni critiche in opportunità, e di un loro inquadramento nell'ambito di processi di socializzazione lavorativa capacitante, acquista un ruolo centrale il riconoscimento del loro valore. Una delle dimensioni di tale valore che è possibile mettere in trasparenza è il contenuto delle esperienze in termini di competenze sviluppate. Occorre dunque facilitare il processo di riconoscimento di tali competenze sul piano individuale e sociale, prima ancora che sul piano formale, e a tal fine è necessario promuovere idonei strumenti concettuali e specifici schemi interpretativi della realtà e del vissuto personale: una esigenza che accomuna i giovani e gli operatori che a vario titolo intervengono nell'area del lavoro giovanile.



# Documento di policy

Il quadro delineato dall'analisi statistica rispetto alla condizione occupazionale dei giovani italiani, supportato da quanto emerso in sede di focus group e dai risultati dei questionari rivolti a ragazzi tra i 15 e i 29 anni, spiega chiaramente perché nel nostro Paese si parli di "questione giovanile". Le transizioni dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro si articolano in spazi temporali sempre più distesi, che posticipano l'ingresso nella fase adulta della vita, assumendo le più svariate forme, alcune delle quali si collocano, come si è cercato di argomentare nella ricerca, in una zona d'ombra tra mercato e non mercato. Le condizioni contrattuali e non con cui i giovani fanno il loro primo ingresso nel mercato del lavoro confermano un quadro di instabilità e precarietà strutturale a loro danno nel mercato del lavoro italiano, a cui va sommandosi una nuova geografia di disegualianze che si esplica tanto nello storico divario Nord/Sud, quanto nell'ascesa di nuovi mercati territoriali del lavoro più

dinamici e attraenti in termini di capitale umano ed economico, a discapito di altri più depressi e meno virtuosi.

In generale, la ricostruzione delle attività svolte dai giovani italiani di età compresa tra i 15 e i 29 anni nelle cosiddette "aree grigie" durante il passaggio dalla scuola al lavoro ha restituito un quadro complesso, in cui trovano spazio al contempo valide esperienze per la costruzione della professionalità del ragazzo, ma poco riconosciute, ed altrettanti percorsi maggiormente diffusi ma più esposti al rischio di abuso e snaturalizzazione.

Alla luce di queste considerazioni, vengono riportate di seguito alcune indicazioni di policy che, a partire dall'integrazione delle prospettive teoriche dei mercati transizionali del lavoro e di quella della socializzazione lavorativa come processo capacitante, si propongono di sostenere la tutela e la valorizzazione delle esperienze svolte dai

giovani nelle aree grigie quali validi "ponti" verso l'integrazione lavorativa e sociale e la realizzazione personale del ragazzo, nella convinzione che la professionalità sia un'acquisizione che inizia fin da giovani. Le policy riportano largamente quanto emerso durante i focus group e possono quindi essere, in buona parte, intese come proposte che nascono dal vissuto di persone e realtà che si occupano quotidianamente di giovani e che si scontrano quotidianamente con le criticità oggetto della ricerca.

Le policy sono raccolte in tre macro-aree, che corrispondono poi a diverse possibili strategie, tra loro complementari: gli interventi miranti a prevenire gli effetti negativi delle transizioni tra scuola e lavoro e la ricaduta dei giovani in contesti di non mercato; gli interventi finalizzati a contrastare fenomeni quali l'obsolescenza delle conoscenze, il drop out scolastico, il lavoro povero; e infine gli interventi che richiedono l'adozione di un nuovo paradigma collaborativo tra istituzioni formative, imprese, terzo settore e enti locali in modo tale da realizzare sistemi (o meglio: ecosistemi) locali per lo sviluppo delle competenze e in grado di supportare le transizioni formative e professionali dei giovani (e non solo).

## PREVENIRE

1. In sede di focus group è emersa l'importanza strategica dell'orientamento professionale e di una corretta e puntuale informazione rispetto alla domanda presente sui mercati del lavoro locale, per indirizzare le scelte formative e professionali sia dei giovani che si stanno affacciando sul mercato del lavoro, sia di coloro che invece sono chiamati a scegliere il percorso di scuola secondaria superiore o di istruzione terziaria. Al fine di implementare il servizio di orientamento offerto ai più giovani e di facilitare così l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello locale, si ritiene necessaria la creazione di un bacino di informazioni sul mercato del lavoro, a cui possono per altro attingere anche le aziende.

L'obiettivo da perseguire non deve limitarsi alla pubblicazione e diffusione delle vacancies ma, in

un'ottica di complementarità, promuovere l'individuazione dei nuovi mestieri e settori locali in espansione.

Nel solco di questa direzione, si propongono tre iniziative, tra loro collegate:

- La mappatura e messa in rete degli osservatori del mercato del lavoro, compresi quelli gestiti da enti locali quali le Regioni o le Province, e degli organismi bilaterali per l'osservatorio del mercato del lavoro e la rilevazione dei fabbisogni professionali, quest'ultimi predisposti dalla rappresentanza datoriale e sindacale nei diversi settori produttivi, a livello aziendale e nazionale;
- La condivisione delle informazioni e delle ricerche prodotte sulle condizioni occupazionali del territorio di riferimento, con particolare attenzione alle prospettive e agli orizzonti futuri delineate da tali studi;
- La realizzazione di capillari attività di orientamento presso scuole, enti di formazione e istituti educativi, miranti a promuovere una maggior conoscenza sia delle opportunità lavorative connesse ai diversi percorsi di studio, ma anche delle caratteristiche produttive proprie del territorio analizzato. Per incrementare ulteriormente l'efficacia di questi momenti è utile coinvolgere imprenditori e lavoratori, anche attraverso le loro rappresentanze, in modo tale da permettere agli studenti anche di superare diffusi pregiudizi riguardanti alcuni contesti lavorativi, ancora oggi pensati secondo un immaginario proveniente dal Novecento industriale e lontano dalla realtà.

2. Nell'ottica di una facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, si suggerisce inoltre la costruzione di un Osservatorio Territoriale sulle Competenze presso i Centri per l'Impiego, a cui possono prendere parte in maniera congiunta le realtà della rappresentanza datoriale del territorio e le controparti sindacali. In capo a queste realtà ibride andrebbe la unificazione delle rilevazioni del fabbisogno professionale e di competenze rilevato sul territorio, e l'agevolazione di un confronto periodico con i rappresentanti dei diversi settori produttivi locali per monitorare l'andamento

del mercato del lavoro e predirne gli sviluppi. La costituzione di tali Osservatori Territoriali sulle Competenze potrebbe svolgere inoltre un ruolo strategico per l'orientamento dei ragazzi, a partire dalle scuole secondarie superiori, favorendo la diffusione dei monitoraggi sui fabbisogni professionali del territorio, e sostenendo un'attività di informazione rispetto alle opportunità di formazione duale, contribuendo così a colmare quel gap culturale che ancora penalizza nel nostro Paese esperienze come quelle dell'apprendistato di primo e terzo livello. In particolare, gli Osservatori Territoriali potrebbero proporre attività di orientamento rivolte agli studenti: incontri, seminari, testimonianze dal mondo produttivo e del lavoro locale in modo tale da arginare, almeno in parte, al fenomeno dell'emigrazione formativa (c. d. "fuga di cervelli") che sta drenando importanti risorse dai territori più svantaggiati verso le grandi città del Nord. La presenza poi di questi osservatori potrebbe anche facilitare la programmazione formativa territoriale. Potrebbero cioè essere incoraggiati, tramite la messa a disposizione di specifici incentivi e la condivisione di informazioni, questi corsi di istruzione e formazione più aderenti ai fabbisogni effettivamente emergenti dal territorio, così come si potrebbe di rimando concordare temi, competenze e settori attorno ai quali orientare le attività di alternanza scuola-lavoro e altri progetti di integrazione tra sistemi formativi e sistema imprenditoriale.

**3.** L'azione riconosciuta come prioritaria da parte degli enti e degli operatori che hanno preso parte ai focus group, così come previsto dal progetto di ricerca stesso, consiste in una implementazione e riorganizzazione del processo di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Se, da una parte, gli operatori che lavorano a contatto coi giovani hanno evidenziato all'unisono la scarsa consapevolezza dei giovani rispetto alle competenze sviluppate nelle c. d. "aree grigie", che si riverbera poi in una diffusa incapacità di stilare il proprio curriculum vitae valorizzando capacità e punti di forza maturati in queste esperienze, si poteva d'altro canto evincere la strategicità dell'attività di certificazione delle competenze ai fini del riconoscimento delle soft skills.

Queste ultime sono d'altra parte oggetto di una crescente attenzione politica a livello europeo già dai tempi della crisi economico-finanziaria del 2007-2008, che ha alimentato la volontà da parte di governi europei, decisori istituzionali e stakeholders di includere il tema della valutazione e validazione dell'apprendimento formale, non formale ed informale tra le politiche di intervento comunitario. Nello scenario attuale, in cui sono evidenti i segni della crisi economica causata dalla pandemica da Coronavirus, risulta ancor più necessario rendere visibili e valorizzare le competenze acquisite dai giovani nelle differenti esperienze formative portate a termine, per favorire il loro utilizzo nel mercato del lavoro e agevolare così la mobilità geografica e professionale del giovane stesso.

Sulla scorta delle indicazioni espresse dalla Comunità Europea, è quindi auspicabile un coinvolgimento più attivo e propositivo nello sviluppo e nell'attuazione di modalità e strumenti per la validazione e la certificazione delle competenze da parte di tutte le parti interessate al processo, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile.

Per favorire la partecipazione a tale processo, datori di lavoro, organizzazioni giovanili e della società civile potrebbero coniugare e coordinare il loro sforzo nell'ottica della promozione e della facilitazione dell'identificazione e della certificazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro o nel volontariato, utilizzando gli strumenti appropriati quali quelli sviluppati nel quadro Europass e Youthpass, o mettendone a punto di innovativi come nel caso della sperimentazione attuata in seno a questa ricerca, auspicando un riconoscimento da parte del legislatore nazionale al titolo di enti deputati e qualificati per l'attività di validazione e certificazione delle competenze. Al contempo, si auspica un più attivo e propositivo coinvolgimento dei legislatori regionali nella costruzione dei repertori regionali delle qualifiche e degli standard professionali.

**4.** Una più decisa e incisiva attività di individuazione, validazione e certificazione delle competenze può rivelarsi particolarmente proficua soprattutto in riferimento alle attività di volontariato, svolte molto più frequentemente dai giovani rispondenti al questionario predisposto nella ricerca rispetto alle statistiche nazionali sul tema, e riconosciuto dai partecipanti ai focus group come valida attività per l'acquisizione e lo sviluppo di competenze trasversali da parte dei giovani - quali problem solving, capacità di leadership, di lavoro in gruppo. Per altro, anche il PNRR riconosce il volontariato, esercitato soprattutto nella forma del servizio civile nazionale, quale attività in grado di sostenere l'occupabilità giovanile, come si evince dalla sua collocazione nel capitolo M5C1 intitolato "Politiche per il lavoro".

Rispetto ad altre esperienze svolte dai ragazzi nelle c. d. "aree grigie" durante la transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro, come i tirocini extracurricolari, il volontariato è stato riconosciuto dai partecipanti ai focus group come attività genuina per lo sviluppo della professionalità del giovane, ma non ancora adeguatamente riconosciuto dalle aziende e dai datori di lavoro in generale, da cui viene talvolta tacciato ancora come esperienza non valida ai fini professionali. In questo senso, un robusto impianto di certificazione delle competenze trasversali maturate dai ragazzi nelle esperienze non formali aiuterebbe non solo a valorizzare la crescita personale e professionale del ragazzo, ma anche a scardinare quella cultura, ancora dominante, secondo la quale solo i percorsi di educazione formale sostengono la crescita dei lavoratori.

## CONTRASTARE

**1.** Per contrastare l'abuso dell'istituto del tirocinio come esperienza formativa spesso mascherata da lavoro sottopagato - come emerso sia in fase di ricerca desk sia durante la ricerca sul campo - svolto anche per tramite di Garanzia Giovani, si auspica un maggior controllo degli enti preposti sul funzionamento e sugli esiti occupazionali dei tirocini stessi finanziati dal programma.

In tal senso, le istituzioni pubbliche dovrebbero monitorare che i tirocini finanziati con Garanzia Giovani non siano piegati ad un uso strumentale, per il quale sono impiegati al solo scopo di ridurre il costo del lavoro in capo al datore di lavoro, e conseguentemente anche le tutele assicurative e previdenziali connesse. Per assicurare un ricorso sano all'istituto del tirocinio mediante Garanzia Giovani, l'istituzione pubblica dovrebbe anzitutto controllare che sui portali regionali siano pubblicati annunci validi. Infine, le regioni potrebbero predisporre un documento contenente linee guida sulle attività ispettive con l'Ispettorato nazionale del lavoro prevedendo interventi a campione. Oltre a questi interventi mirati a contrastare l'abuso di tirocini, i fondi di Garanzia Giovani dovrebbero essere impiegati per favorire percorsi di apprendistato che, come argomentato nella prima parte della ricerca, sostengono realmente l'occupabilità dei giovani.

**2.** Un'ulteriore argine alla diffusione di tirocini snaturati e di esperienze non formative per i giovani, è l'istituto dell'apprendistato, a cui la letteratura assegna il primato, tra i contratti di lavoro con cui vengono inquadrati i giovani lavoratori, in termini di stabilità occupazionale. Come diffusamente riconosciuto in sede di focus group, e suffragato dagli esiti dei questionari oltre che dalle analisi statistiche nazionali, il ricorso al contratto di apprendistato, soprattutto nella sua declinazione duale, risulta ancora marginale nel panorama lavorativo italiano, nonostante gli ottimi risultati in termini occupazionali che garantisce. Al fine di favorire la diffusione della cultura dell'apprendistato si auspica un maggior protagonismo delle parti sociali nella definizione dei percorsi di apprendistato stessi, unitamente ad una più solida collaborazione tra tessuto produttivo locale e sistema formativo. Il raggiungimento di questi obiettivi non può prescindere dal superamento della cultura vigente, che concepisce la formazione e il mondo del lavoro come due ambiti separati, a favore invece di una visione sistemica per la quale tutti gli attori territoriali collaborano, a vario titolo, per lo sviluppo e l'attrattività del territorio. Lo sviluppo di un ecosistema formativo locale può generare una serie di benefici, quali il sostegno della competitività del territorio, il contrasto dei fenomeni di emigrazione giovanile (brain drain) e la valorizzazione del capitale sociale disponibile sul territorio di riferimento.

3. Una forma di tirocinio particolarmente diffusa è quella del tirocinio curriculare. Oltre all'importanza della certificazione delle competenze acquisite in questi contesti, ricordata nei punti precedenti, vale la pena soffermarsi sulle due, maggioritarie, versioni di tirocinio curriculare. La prima è quella che riguarda gli studenti coinvolti nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, ex alternanza scuola-lavoro). Promuovere percorsi di qualità, coerenti con i percorsi di studi e attivando il protagonismo del tessuto produttivo e del terzo settore presenti nel territorio risulta essere una misura utile a meglio orientare gli studenti nella scelta del loro percorso professionale e formativo, a fornirgli importanti competenze socio-emotive, e ad attivare forme di collaborazione con le istituzioni localmente presenti, un elemento imprescindibile, quest'ultimo, per garantire più efficaci transizioni scuola-lavoro. Concretamente, tale promozione potrebbe passare da una serie di accordi, a livello locale, miranti la promozione di determinati progetti coerenti con i fabbisogni e le specialità territoriali, anche grazie al decisivo supporto delle parti sociali che potrebbe intervenire valorizzando le caratteristiche proprie di ogni settore localmente presente. Una seconda tipologia di tirocinio curriculare è quella svolta all'interno dei percorsi universitari. Anche in questo caso, la presenza di un percorso di formazione "in situazione" risulta utile sia ad equipaggiare i giovani di competenze utili alla loro occupabilità, sia a favorire un migliore raccordo tra sistema dell'alta formazione e mondo produttivo, a beneficio di tutto il territorio. Anche per questi tirocini, una loro più attenta progettazione può essere raggiunta grazie alla sottoscrizione di accordi locali e grazie all'intervento delle parti sociali. In entrambi i casi è imprescindibile una responsabilizzazione degli enti formativi, competenti nella definizione dei – troppo spesso inattuati – piani formativi e delle convenzioni siglate con i soggetti ospitanti.

4. Con riferimento ai tirocini extracurricolari può inoltre valutarsi la possibilità di introdurre dei processi di certificazione delle convenzioni (e con esse dei piani formativi) dei tirocini, tra il soggetto ospitante e il soggetto promotore, anche ai sensi degli art. 75 e ss. del decreto legi-

slativo n. 276/2003. Quando non obbligatoria per l'attivazione dei tirocini, la certificazione consentirebbe, anche in una declinazione facoltativa, di distinguere i percorsi di tirocinio di qualità e i percorsi e i soggetti promotori e, soprattutto, ospitanti che assicurano standard formativi adeguati.

## COSTRUIRE

1. Il ruolo degli istituti scolastici e formativi, a livello secondario superiore, è decisivo per contrastare fenomeni di drop out scolastico ed evitare l'ingresso nella categoria NEET o scelte professionali male informate. In questo senso, sarebbe utile che ogni istituto si dotasse se non di un ufficio placement, di uno o più figure dedicate a questa attività, interlocutori del sistema imprenditoriale per l'attivazione di PCTO, tirocini extracurricolari, apprendistati, percorsi di formazione duale, e capaci di orientare con efficacia i più giovani nella loro scelta sia a livello occupazionale, che formativa e di studio.

2. La complessità che caratterizza la società contemporanea è ben emersa dalle analisi svolte da questa ricerca, e risalta chiaramente nell'indagine del fenomeno dell'occupazione giovanile. I più fragili, come si è visto, corrono costantemente il rischio di sprofondare nella categoria di NEET, allontanandosi sia dal mondo della scuola, che da quello del lavoro, e spesso accedendo poi a forme di lavoro povero o senza contratto. Costruire reti, a livello locale, tra terzo settore (come cooperative sociali) e sistemi formativi può favorire la strutturazione di forme di collaborazione dove i giovani già presi in carico a causa di situazione di fragilità e disagio possano uscire grazie all'offerta di percorsi formativi pensati in base alle loro esigenze. E di rimando, coloro che sono sull'orlo di un abbandono possono accedere a servizi di supporto in grado di ri-attivarli e supportarli nella fase di orientamento necessaria per scegliere se rientrare in un percorso formativo o accedere ad un'esperienza lavorativa.

3. In accoglimento delle indicazioni emerse durante i focus group con gli operatori, si sostiene la necessità e lo sforzo, già avviato in alcuni contesti, di maggior raccordo tra gli enti che operano nel medesimo territorio in un'ottica sistemica. In questo senso si ritiene, come recentemente riconosciuto anche dal legislatore nella definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che gli ITS possano rappresentare dei validi strumenti per rafforzare i legami tra strutture formative e produttive del territorio. Un investimento, sia in termini quantitativi che qualitativi, sugli ITS potrebbe condurre ad un rafforzamento del più ampio network territoriale e regionale in cui gli istituti tecnici superiori sono inseriti, quali il sistema universitario, il sistema regionale degli ITS e le reti di Innovation Hub, ma anche tutto il sistema di istruzione e formazione professionale regionale.

Le Fondazioni ITS sono destinatarie di importanti risorse messe a disposizione del PNRR. Per la "messa a terra" di questi finanziamenti è però necessario che il sistema rafforzi la sua vocazione "professionalizzante", almeno in tre direzioni:

- La prima è quella del raccordo con la filiera professionale, di cui rappresenta il vertice alto. Non è infatti possibile immaginare un drastico aumento degli iscritti a questi corsi, senza un parallelo investimento nei sistemi regionali di formazione: più precisamente, si tratta di costruire e investire nella filiera di istruzione e formazione professionale, e cioè sui percorsi triennali e quadriennali di livello secondario superiore, che in molte regioni sono ancora scarsamente diffusi o completamente assenti. Anello di congiunzione tra leFP e ITS sono poi i percorsi IFTS. Se gli Istituti Tecnici Superiori sono poco conosciuti, i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore lo sono ancora meno: eppure sono un tassello necessario per la costruzione di filiere formative professionale, alternative ma non per questo subalterne a quelle scolastiche, caratterizzate da metodi didattici basati sull'integrazione tra formazione e lavoro. Una forte valorizzazione di questa filiera potrebbe costituire un'alternativa credibile ai tradizionali percorsi di istruzione, capace di catturare l'attenzione e l'interesse di quei giovani più orientati a questi stili di apprendimento e par-

ticolarmente interessante anche per lo stesso sistema imprenditoriale, il quale si porrebbe come il suo naturale interlocutore per la costruzione e realizzazione dei percorsi.

- Una seconda direzione è quella di una maggiore integrazione con altre istituzioni presenti a livello locale: sicuramente le imprese, ma anche il terzo settore, gli enti locali, le università, i centri di ricerca, investendo nella realizzazione di spazi di apprendimento comuni, con laboratori all'avanguardia, attrattivi, utilizzabili sia dagli ITS ma anche dagli altri soggetti per favorire processi di ricerca applicata o di formazione continua per i lavoratori adulti. Primi beneficiari, ancora una volta, di queste misure sarebbero gli stessi giovani, che potrebbero maturare competenze a diretto contatto con l'innovazione, conoscere le eccellenze presenti nel territorio, e acquisire un orientamento e una predisposizione alla formazione continua.

- Una terza direzione è quella dell'integrazione, a livello nazionale ma anche locale, tra politiche economiche e politiche formative per favorire lo sviluppo della formazione professionale. Si tratterebbe cioè di programmare un utilizzo dei fondi comunitari (e non solo) destinati ad affrontare le sfide poste dalle transizioni verde, digitale e più in generale dalla quarta rivoluzione industriale, che sappia coniugare l'investimento in nuove tecnologie con quello in capitale umano, ad esempio vincolando il godimento di determinati incentivi all'assunzione di giovani da formare all'utilizzo e al governo di queste nuove tecnologie. Tutto il sistema formativo, ma in particolare il mondo degli ITS, è quindi il principale beneficiario di questa (auspicata) nuova sinergia, con l'obiettivo di garantire processi di trasformazione produttiva che sappiano coniugare sostenibilità economica e sostenibilità sociale, dando ai giovani possibilità non solo di entrare nel mondo del lavoro, ma aprire percorsi di carriera in settori e in mestieri in crescita esponenziale, evitando così la trappola di una formazione per occupazioni destinate a scomparire a breve termine o comunque non adeguatamente connesse alle esigenze del mondo del lavoro.

4. Richiamate più volte nel corso della ricerca e coinvolte anche nell'organizzazione dei focus group, per quanto ampiamente ridimensionate nella percezione dei giovani, le parti sociali possono giocare un ruolo nevralgico nella transizione dei giovani dalla scuola al lavoro. Al netto dei servizi per il lavoro per i quali potrebbero accreditarsi attraverso i procedimenti agevolati previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, svolgendo una funzione di diretta erogazione delle politiche attive, prime tra tutte i servizi di orientamento, ma anche di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, organizzazioni sindacali e associative datoriali potrebbero inserire la transizione scuola lavoro all'interno della propria agenda contrattuale, delle piattaforme di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del lavoro e della (ancor poco diffusa) contrattazione collettiva. In questa direzione le linee di azione potrebbero essere almeno due.

- Procedere nella regolamentazione dell'apprendistato duale, al momento disciplinato soltanto in circa un terzo dei CCNL più applicati in Italia. I margini di intervento sono ampi, innanzitutto in termini di individuazione di criteri per il riconoscimento della capacità formativa delle aziende, ma anche di regolazione delle figure dei tutor aziendali, figura centrale per il percorso formativo dell'apprendista, definendo nel dettaglio e non genericamente compiti e responsabilità e assicurando che siano dotati delle adeguate competenze professionali e pedagogiche per lo svolgimento delle proprie funzioni. Anche la descrizione dei profili professionali di destinazione, anche questa di competenza della contrattazione collettiva, è spesso disomogenea e insufficiente per ancorare percorsi formativi e obiettivi di apprendimento da conseguire in termini di conoscenze, abilità e competenze. Del tutto assente anche la previsione di standard formativi che la contrattazione collettiva nazionale prefissa alle aziende, configurando veri e propri livelli essenziali delle prestazioni formative da assicurare agli apprendisti.
- Ipotizzare un maggiore protagonismo anche della contrattazione collettiva aziendale in materia di transizione dei giovani dalla scuola al lavoro. Sono ancora pochi i contratti

aziendali che, ad esempio, hanno delle previsioni in materia di alternanza scuola lavoro e di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO). In alcune aziende, per esempio, alle commissioni bilaterali per la formazione sono affidate compiti di monitoraggio e progettazione dei percorsi; in altre sono sanciti normativamente incontri periodici tra studenti, tutor aziendali e tutor scolastici; in altre ancora a livello contrattuale sono sanciti obiettivi formativi e di apprendimento.



## Bibliografia

- ALAIMO A., *Da "Lisbona 2000" a "Europa 2020". Il "Modello sociale europeo" al tempo della crisi: bilanci e prospettive*, in *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 2012, n. III, pp. 219-245.
- ALFIERI A., SIRONI E., MARTA E., ROSINA A., MARZANA D., *Young Italian Neets (Not in Employment, Education, or Training) and the influence of their family background*, in *Europe's Journal of Psychology*, 2015, Vol. 11(2), pp. 311-322.
- ALFIERI S., ROSINA A., SIRONI E., MARTA E., MARZANA D., *Un ritratto dei giovani Neet italiani*, in *Istituto Toniolo, Rapporto giovani*, 2014, pp. 81-96.
- ALFIERI S., ROSINA A., SIRONI E., MARTA E., MARZANA D., *Who are Italian «Neets»? Trust in institutions, political engagement, willingness to be activated and attitudes toward the future in a group at risk for social exclusion*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 2015, 3, pp. 285-306.
- ALMALAUREA, *Condizione occupazionale dei laureati*, XXI Indagine 2019.
- ALMALAUREA, *Rapporto 2020 sulla condizione occupazionale e formativa dei diplomati*, 2020.
- AMBROSI E., ROSINA A., *Non è un Paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, 2009.
- ANPAL, *Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani e del programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani*, 2019.
- ANVUR, *Rapporto biennale e sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018*, 2018.
- Atti del Convegno svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017 dal titolo «Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela», in *Rivista giuridica del lavoro*, 2017, 2.
- AUER P., *Does Flexicurity Work in Economic Crises?*, in *Symposium proposal for track 4 on employment regulation: Good-by Flexicurity, welcome Transitional labour markets?*, IIRA European Congress, Copenhagen, 28 June-1 July 2010.
- BECK U., BECK-GERNSHEIM E., *Individualization: institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage Publication, 2002.
- BECK U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2000.
- BERTAGNA G. (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*, Franco Angeli, 2004.
- BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, 2012.
- BOERI T., SALASSO V., *Contro i giovani. Come l'Italia sta tradendo le nuove generazioni*, Mondadori, 2007.
- BONVIN J. M., FARVAQUE N., *Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors*, in S. DENEULIN, M. NEBEL, N. SAGOVSKY, *The Capability Approach. Transforming Unjust Structures*, Kluwer, 2006.
- BRATTI M., CHECCHI D., DE BLASIO G., *Does the expansion of higher education increase the equality of educational opportunities? Evidence from Italy*, in *Labour*, 2008, Vol. 22(1), pp. 53-88.
- BURATTI U., *Linee-guida sui tirocini e certificazione delle competenze: un collegamento ancora da costruire*, in BURATTI U., CASANO L., PETRUZZO L. (a cura di), *Certificazione, delle competenze. Prime riflessioni, sul decreto legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.
- BYNNER J., PARSONS S., *Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (Neet)*, in *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 60, pp. 289-309.
- BYNNER J., JOSHI H., TSATSAS M., *Obstacles and opportunities on the route to adulthood: Evidence from rural and urban Britain*, The Smith Institute, 2000.
- CARO G., *From paid worker to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life*, in *Social Forces*, 2003, 81, pp. 1267-1293.
- CARRIERO R., FILANDRI M., PARISI T., *Merito o fortuna? Il ruolo dell'origine sociale nelle attribuzioni di successo e insuccesso*, in *Quaderni di sociologia*, 2014, 64, pp. 73-96.
- CASANO L., *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, n. 3, pp.
- CASANO L., *Transizioni occupazionali e certificazione delle competenze*, in *Formazione, lavoro e persona*, 2014, 12, pp. 1-25.
- CAVALLI A., GALLAND O., *L'allongement de la jeunesse*, Poitiers, Actes Sud, 1993.
- CAVALLI A., LECCARDI C., *Le quattro stagioni della ricerca sociologica sui giovani*, in *Per capire la società che cambia: scritti in ricordo di Antonio de Lillo*, in *Quaderni di Sociologia*, 2013, n. 62.
- CEROSIMO D., FERRARA A. R., NISTICÒ R., *La mobilità geografica: dal Sud a Nord senza ritorno*, in G. VIESTI, (a cura di), *Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud*, Donzelli Editore, 2016, pp. 115-137.
- CESAREO V., *Insegnamenti, scuola e società*, Vita e Pensiero, Milano, 1968.
- CHAMBRE S. M., *Is volunteering a substitute for role loss in old age? An empirical test of activity theory*, in *The Gerontologist*, 1984, 24, pp. 292-298.
- COLASANTO M., *Socializzazione lavorativa e occupazione*, in *Studi di Sociologia*, 1978, n. 2, pp. 169-194.
- CORTI M., *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, 2018.
- CORPORATION FOR NATIONAL & COMMUNITY SERVICE, *Volunteering as a Pathway to Employment*, 2013.
- COVAL A., CUTULI G., *Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un'analisi sui working poor tra il 2002 e il 2012*, in *Sociologia del lavoro*, 2016, 144, pp. 136-155.
- CULLINANE C., MONTACUTE R., *Pay as you go. Internship pay, quality and access in the graduate jobs market*, The Sutton Trust, 2018.
- CUZZOCREA V., *Projecting the category of Neet into the future*, in *Perspectives on Youth 1*, 2014, pp. 69-82.
- DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019.
- DANIELE V., MALANIMA P., *Il prodotto delle regioni e il divario Nord-Sud in Italia (1861-2004)*, in *Rivista di politica economica*, 2007, p. 267-316.
- DE LUIGI N., MARTELLI A., RIZZA R. (a cura di), *Giovani e mercato del lavoro: instabilità, transizioni, partecipazione, politiche*, in *Sociologia del lavoro*, 2014, n. 136.
- DEGRYSE C., *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Etui, 2016, WP n. 2, pp. 1-85.
- DELLARINGA C., TREU T. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, il Mulino, 2012.
- DI MEO R., *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Labour & Law Issue*, 2019, 5/2, pp. 64-79.
- DONINI A., *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, 2/XXV, Giuffrè, Milano.
- DUBET F., *Le travail des sociétés*, Paris, Seuil, 2009.
- ELLIS PAINE A., MCKAY S., MORO D., *Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond*, in *Voluntary Sector Review*, 2013, Vol 9(4), pp. 355-76.
- Eurobarometer, *Volontariato e solidarietà intergenerazionale*, relazione al Parlamento Europeo, 2011.
- EUROFOUND, *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, 2020.
- EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, 2018.
- EUROFOUND, *In-work-poverty in the EU*, 2017.
- EUROFOUND, *Neets. Young people not in employment education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, 2012.
- European Commission, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century*, November 22, 2006.
- European Commission, *Toward Common Principles of Flexicurity*, June 27, 2007.
- EUROSTAT, *Youth in Europe*, 2009.
- F. GASPARI, *Giovani Neet e mondo del lavoro: una transizione complessa*, in *Polis*, 2018, 3, pp. 289-314.

FAZIO F., WELEMARIAM A. M. (a cura di), *Young Workers in Recessionary Times, Literature Review*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2012, n. 3-4, ADAPT University Press.

FLISI S., GOGLIO V., MERONI E. C., VERA-TOSCANO E., *School-to-work transition of young individuals: what can the ELET and NEET indicators tell us?*, European Commission 2015.

FONDAZIONE DI VITTORIO, *I modelli di successo della formazione duale. 25 casi di Alternanza Scuola-Lavoro*, Milano, 2018.

GENTILI C., *Alternanza Scuola-Lavoro*, in *Scuola democratica*, 2018, 2, pp. 391-398.

GENTILI C., *L'alternanza scuola-lavoro: paradigmi pedagogici e modelli didattici*, in *Nuova Secondaria*, 2016, 10/XXXIII, pp. 16-38.

GHIONE V., *La dispersione scolastica. Le parole chiave*, Carocci, 2005.

GRANT-SMITH D., MCDONALD P., *Planning to work for free: building the graduate employability of planners through unpaid work*, in *Journal of Youth Studies*, 2017, p. 161-177.

HEINZ W. R., *Self-socialization and Post-traditional Society*, in *Advances in Life Course Research*, 2002, Vol. 7, pp. 41-64.

HORA M., PARROTT E., HER P., *How do students conceptualise the college internship experience? Toward a student-centred approach to designing and implementing internships*, in *Journal of Education and Work*, 2020, 33, pp. 48-66.

HOY M., *Can Internships and Student Work Experience Help*, in *Australian Academic & Research Libraries*, 2011, 42/1.

HUSTINX L., *Individualisation and new styles of volunteering: an empirical exploration*, in *Voluntary Action*, 2001, Vol. 3(2), pp. 57-76.

ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, 2018.

ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs*, International Labour Office, Geneva, 2020.

ILO, *La crisi dell'occupazione giovanile: è il momento di agire. Risoluzione e conclusioni della 101 sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro*, Ginevra, 2012.

ILO, *World of Work Report 2012. Better jobs for a better economy*, International Labour Office, Geneva, 2012.

INAPP, *Il Servizio Civile in Garanzia Giovani: una misura unica in Europa che attiva i NEET?*, marzo 2017.

INDIRE, *Monitoraggio nazionale 2019. Gli elementi di efficacia degli Istituti Tecnici*, 2019.

ISFOL, *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, 2010.

ISTAT, *Attività gratuite a benefici di altri*, 2013.

ISTAT, *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali – anno 2019*, 22 luglio 2020.

ISTAT, *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali*, 2018.

ISTAT, *Rapporto annuale 2020*, 2020.

ISTAT, *Rapporto BES 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2020.

ISTAT, *Rapporto BES 2020*, 2021.

ISTAT, *Rapporto sul territorio 2020 – Ambiente, economia e società*, 2020.

ISTITUTO G. TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia, Rapporto giovani 2019*, Il Mulino, 2020.

ISTITUTO G. TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2013*, Il Mulino, 2013.

JOLLY G., PROUET E., *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi, des statuts et des protections? France Stratégie*, Document du travail n. 2016/04, Mars 2016.

LEONARD P., WILDE R., *Getting in and getting on in the youth labour market: Governing young people's employability in regional context*, Bristol University Press, 2019.

LEONE L., DE BERNARDO V. (a cura di), *Giovani verso l'occupazione: valutazione d'impatto del Servizio Civile nella cooperazione sociale*, Franco Angeli, 2017.

LEPORE A., *Il divario Nord-Sud dalle origini a oggi. Evoluzione storica e profili economici*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2012, pp. 347-367.

LESCHKE J., FINN M., *Labor Market Flexibility and Income Security: Changes for European Youth during the Great Recession*, in J. O'REILLY, J. LESCHKE, R. ORTLIEB, M. SEELEIB-KAISER, P. VILLA (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press, 2019, pp. 132-162.

LESCHKE J., SCHMID G., GRIGA D., *On the marriage of flexibility and security: lessons from the Hartz-Reforms in Germany*, in H. JØRGENSEN, P.K. MADSEN P.K (eds.), *Flexicurity and beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, 2007, pp. 335-364.

Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 25 maggio 2017.

LISTER R., MIDDLETON S., SMITH N., *Young People's Voices: Citizenship Education*, in *Journal of Youth Studies*, 2005, pp. 425-443.

LODIGIANI R., SANTAGATI M., *Quel che resta della socializzazione lavorativa. Una riflessione sulle politiche per l'occupazione giovanile in Italia*, in *Sociologia del lavoro*, 2016, n. 141, pp. 141-157.

MASSAGLI E., *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016.

MC HUGH P., *The impact of compensation, supervision and work design on internships efficacy: implications for educators, employers and prospective interns*, in *Journal of Education and Work*, 2016, 30/4, pp. 367-382.

MEAGER N., NEWTON B., SAINSBURY R., *Work Programme Evaluation: The Participant Experience Report*, Department for Work and Pensions, 2014.

MINISTERO DEL LAVORO, *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatoria 2020*, 2020.

MIUR, *Attività di alternanza scuola lavoro. Guida operativa per la scuola*, 2016, nota 3.

MIUR, *La dispersione scolastica nell'anno scolastico 2016/2017 e nel passaggio all'anno scolastico 2017/2018*, 2019.

MORETTI E., *La nuova geografia del lavoro*, Feltrinelli, 2017.

MOSCATI R., *I giovani tra scuola e lavoro: scarse opportunità e difficili scelte*, in *Quaderni di sociologia*, 2013, 62, pp. 205-218.

MUNTANER C., *Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class*, in *International Journal of Health Service*, 2018, pp. 597-600.

MURGIA A., POGGIO B., *Quando studiare non basta. Racconti di giovani highly skilled nel mercato del lavoro flessibile*, in *Sociologia del lavoro*, 2013, 131, pp. 59-73.

MUSGRAVE P. W., *Towards a sociological theory of occupational choice*, in *Sociological Review*, 1967, n. 1, pp. 33-46.

NICOLI D., *Istruzione e formazione tecnica e professionale in Italia. Il valore educativo e culturale del lavoro*, LAS, 2011.

NUSSBAUM M. C., *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Il Mulino, 2012.

OCSE, *Education at a glance*, 2019.

OCSE, *Uno sguardo sull'istruzione 2017: indicatori dell'OCSE – Italia*, Scheda Paese, 2017.

OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, *OECD Digital Economy Papers*, n. 260, 2016.

OECD, *PISA 2018 Results, combined executive summaries*, volume I, II, III, 2019.

OPPENHEIMER M., EDWARDS A., *Protection of volunteers in the workplace: A pilot study of GREAT Community Transport (GCT) Inc. Armidale, Australia: Ageing Disability and Home Care*, Department of Family and Community Services NSW, 2011.

OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO, *Il contratto di apprendistato*, 2018.

OVERGAARD C., *Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work*, in *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2019, Vol. 48(1), pp. 128-145.



PERULLI E. (a cura di), *Esperienze di Validazione dell'Apprendimento non formale ed informale in Italia ed in Europa*, ISFOL, 2007.

PESOLE A., URZÌ BRANCATI M. C., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., BIAGI F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ I., *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg, 2018.

PICCITTO G., *Vivere I "cattivi lavori". Esperienze occupazionali di giovani istruiti nei fast food e nei call center*, in *Sociologia del lavoro*, 2015, 138, pp. 88-102.

RENNISON J., MAGUIRE S., MIDDLETON S., ASHWORTH K., *Young people not in education, employment or training: Evidence from the education maintenance allowance pilots database*, Research Brief No. RB628, Nottingham, Centre for Research in Social Policy, Department of Education and Skills, 2005.

RUTHERFORD A. C., FEIFEI B., DAWSON A., MC CALL V., *Literature Review to Inform the Development of Scotland's Volunteering Outcomes Framework*. Scottish Government, 2019.

SALATIN A., *Rafforzare la governance territoriale per vincere la sfida dell'alternanza*, in *Scuola democratica*, 2018, pp. 399-408.

SANTAGATI M., *Indicators of School Leaving. An International Frame*, in *Scuola Democratica*, 2015, 2, pp. 395-410.

SARCHELLI G., ZANI B., *Materiali per lo studio della socializzazione lavorativa*, Cooperativa Libreria Universitaria, Bologna, 1974.

SARCHIELLI G., *La socializzazione al lavoro*, Il Mulino, 1978.

SARTORI A., *Il Jobs Act e la riforma dei servizi per l'impiego in Italia: finalmente la svolta nel solco dell'Europa?*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, pp. 19-43.

SCHMID G., *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Edward Elgar, 2008.

SCHMID G., GAZIER B. (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002.

SCHMID G., *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, n. 1, pp. 1-36.

SCHMID G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, pp. 98-206.

SCHWAB K., *The Global Competitiveness Report 2017-2018*, World Economic Forum, Ginevra, 2017.

SEAGRAVES L., OSBORNE M., NEAL P., DOCKRELL R., HARTHORON C., BOYD A., *Learning in Smaller Companies. Final Report*, University of Stirling, 1996.

SENATORI I., TIRABOSCHI M., *Il position paper del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi sul Libro Verde in Diritto delle relazioni industriali*, 2007, n. 4, pp. 1033-1043.

SIGNORELLI M., *Relazioni industriali e occupazione in Italia in una prospettiva comparata*, in *Stato e mercato*, 2000, 3, pp. 503-536.

SIGNORELLI M., *Youth unemployment in transition economies*, IZA World of Labor, 2017.

SVIMEZ, *Il Mezzogiorno nella nuova geografia europea delle diseguaglianze*, Note di Sintesi, 2019.

TESELLI A., *L'Alternanza Scuola-Lavoro curriculare. I primi due anni di attuazione nelle scuole italiane*, in *Scuola democratica*, 2018, 2, pp. 375-389.

TIRABOSCHI M., *La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi*, in G. BERTAGNA, U. BURATTI, F. FAZIO, M. TIRABOSCHI, *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio*, Adapt University Press, 2013, pp. 48-54.

TIRABOSCHI M., *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, 2/XXII, pp. 414-438.

TREU T., *Flexicurity e oltre*, Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania, WP 135/2017, pp. 1-27.

TREU T., *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *DRI*, 2017, n. 3, pp. 579-633.

TRIGILIA C., *La costruzione sociale dell'innovazione. Economia, società e territorio*, Firenze University Press, 2007.

TUFO M., *I working poor in Italia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2020, 1, pp. 188-189.

TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.

TULLINI P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, pp. 36-51.

VALENTE L., *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016.

VENTURA M., *Da ribelli a resilienti: processi generativi di successo scolastico nel biennio della scuola secondaria in Italia*, 2011 (Dottorato di ricerca in Scienze Psicologiche e della Formazione Tesi di Dottorato), Università degli Studi di Trento, Trento.

VIESTI G., *Nuove migrazioni. Il «trasferimento» di forza lavoro giovane e qualificata dal Sud al Nord*, in *Il Mulino*, 2005, 4, pp. 939-949.

VIESTI G., *Un'analisi della mobilità geografica degli studenti universitari in Italia*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2019, 2, pp. 446-450.

WEISS M., *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, n. 1, pp. 284-299.

FONDAZIONE  
**Unipolis**

Fondazione **ADAPT**

