

EDIZIONE I

# Scommettere sui giovani

*Liberare il potenziale dei giovani NEET*

**Future of  
Workers**



EDIZIONE 1

TEMA NR. 2:  
Scommettere sui giovani

ARGOMENTO NR 6:  
*Liberare il potenziale dei giovani NEET*

DIRETTRICE RESPONSABILE:  
Maria Laura Fornaci

REDATTORE CAPO:  
Tommaso Limonta

COMITATO EDITORIALE:  
Claudia Bruno, Bianca lafelice, Barbara Leda Kenny

EDITORE:  
Fondazione Giacomo Brodolini

PROGETTO GRAFICO:  
Daniela Palumbo

OTTOBRE 2023

# Future of Workers

*Future of Workers - osservatorio per il lavoro sostenibile è un progetto cofinanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito del processo di attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.*

# FUTURE OF WORKERS

## Come sta cambiando il mondo del lavoro con e dopo la pandemia? Come cambierà con la transizione ecologica e digitale?

Future of Workers è l'osservatorio della **Fondazione Giacomo Brodolini** sulle tendenze e le politiche che stanno cambiando i luoghi, le competenze, l'organizzazione del lavoro e quindi la vita delle persone.

La **ricerca** è alla base delle attività della Fondazione Giacomo Brodolini. Crediamo che il cambiamento possa avvenire solo avendo una profonda comprensione delle cose, la passione per realizzarle e la visione politica necessaria a migliorare la vita delle persone.

Vogliamo creare, dunque, consapevolezza, conoscenza e dialogo sui cambiamenti del mercato del lavoro affinché gli obiettivi di sostenibilità della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)** diventino reali opportunità di sviluppo per le istituzioni, le imprese e le persone che lavorano.

L'osservatorio è **tascabile** perché ogni mese offre a professionisti e professioniste, imprese e PA contenuti di facile fruizione per comprendere gli scenari europei in evoluzione.

È **innovativo e 4.0** perché fornisce strumenti digitali pratici per affrontare insieme a un team di esperti ed esperte le nuove sfide del mercato del lavoro.

Perché un osservatorio sui cambiamenti del mondo del lavoro e sul futuro dei lavoratori?

Perché il contesto socio-economico sta cambiando rapidamente. Mai come oggi è importante essere aggiornati sulle politiche che le **Nazioni Unite**, l'Europa e l'Italia stanno vagliando, comprendere l'impatto della pandemia sul mondo del lavoro, come il PNRR inciderà sulla transizione ecologica e digitale e sull'occupazione e come le organizzazioni possano affrontare questi cambiamenti per uno sviluppo sostenibile.

Future of Workers propone uscite periodiche per affrontare temi di rilievo a partire dalle ricerche, competenze ed esperienze della Fondazione Giacomo Brodolini.

Questo numero è dedicato a **Liberare il potenziale dei giovani NEET.**



LA VOCE DI...

*"Sento il dovere di dirvi che, in un caso come questo, il Ministro del Lavoro non pretende di collocarsi al di sopra delle parti, ma che sta con tutto il cuore da una sola parte: dalla vostra parte".*

Giacomo Brodolini  
al presidio dell'Apollon  
in Via Veneto  
(Roma, 31 dicembre 1968)



# INDICE

GLOSSARIO.....	7
TEMA.....	9
TREND.....	11
PRATICHE E STRUMENTI IN ITALIA E IN EUROPA.....	19
POLITICHE IN ITALIA E IN EUROPA.....	31
QUADRO NORMATIVO.....	38
RISORSE PER APPROFONDIRE.....	40
ALCUNI NOSTRI PROGETTI.....	42

# L'ESPERTA DELL'ARGOMENTO

Questo numero è a cura di:

**Patrizia Saroglia**

*Manager della Unit Policy Lab e Social Innovation,  
Fondazione Giacomo Brodolini*

Head of Unit *Public Policy* e *Social Innovation* della Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Patrizia è stata project manager di Open Incet, il Centro di Innovazione Aperta della Città di Torino gestito da FGB. Ha un'esperienza di lungo periodo nel campo dell'analisi delle politiche pubbliche, dello sviluppo locale, dell'innovazione aperta e sociale. Laureata in Filosofia politica, dopo aver conseguito il Master in Analisi delle politiche pubbliche (MAPP), tra gli altri incarichi, è stata coordinatrice e poi membro del Comitato di gestione del Laboratorio di Politiche dell'Università di Torino e nel 2009 è stata Fellow della German Marshall Fund, Washington, DC, nell'ambito del *Comparative Domestic Policy Program*.



In collaborazione con:

**Mario Giaccone**

*Professore a contratto di Relazioni industriali, Università  
di Torino e esperto lavoro di qualità e politiche attive*

Mario Giaccone, sociologo del lavoro e docente a contratto di relazioni industriali presso l'Università di Torino, attualmente lavora nei servizi pubblici per l'impiego. Ha collaborato a lungo con le istituzioni europee come esperto di qualità del lavoro e come valutatore. Fra le numerose pubblicazioni, *Lavorare in Aprilia* (Ediesse), *Frammenti da ricomporre* (Nerbinì) insieme a Franco Fedele, gli *Annual review of Working Conditions* per Eurofound dal 2007 al 2010, oltre a numerosi rapporti comparativi per Eurofound.



# IN SINTESI

## TEMA

### Il fenomeno NEET



NEET è un acronimo che sta per “Not in Employment, Education or Training”. Indica quei giovani nella fascia di età tra i 15 e i 29 anni che, per diverse ragioni, non lavorano, non studiano e non si aggiornano. Rispetto alla media UE, in Italia il fenomeno è sensibilmente più diffuso e si manifesta con più evidenza tra le donne, gli stranieri e nelle regioni meridionali del nostro paese.

## POLITICHE/PRATICHE/STRUMENTI

### Gli interventi in Italia



L'Italia adotta un modello sequenziale di transizione scuola lavoro, che ha dimostrato di essere meno efficace rispetto al modello duale dove la formazione teorica d'aula si alterna a momenti di formazione pratica retribuita in azienda. Il modello duale garantisce tassi di occupazione giovanile più elevati e l'Italia ha avviato un processo di ibridazione grazie all'**apprendistato professionalizzante**, al **tirocini** e agli **ITS Academy**, ma ci sono ancora criticità nel loro utilizzo da parte delle imprese.

**Politiche nazionali** per mitigare il fenomeno NEET:

- **Garanzia Giovani:** 804.868 giovani coinvolti con un tasso di occupazione totale del 66,4%.
- **GOL:** partito nel 2021, finanziato dal I PNRR per arginare la dispersione scolastica esplicita e implicita

## TREND

### I numeri del fenomeno NEET



**NEET in Europa: 11,7%** della popolazione secondo i dati Eurostat 2022, con significative differenze da paese a paese.

**Costo del fenomeno NEET per le economie UE: 142 miliardi** di euro l'anno, secondo fonti Eurofound.

#### NEET in Italia:

**19%** Il secondo paese con il più alto tasso in Europa, dietro solo alla Romania (dati ISTAT 2022).

**20,5%** la percentuale di NEET tra le giovani donne

**17,7%** la percentuale di NEET tra i giovani uomini

**37,9%** la percentuale di NEET tra le giovani donne con cittadinanza straniera

## QUADRO NORMATIVO

### Le prime norme



**Legge n. 196 del 24 giugno 1997** - art. 16 (L'Apprendistato). Norme in materia di promozione dell'occupazione (Legge Treu).



**Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998** - Regolamento sui tirocini formativi e di orientamento.



**Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 - recante:** “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”.

# GLOSSARIO

## Di cosa parliamo quando parliamo di...

**Brain drain:** emigrazione di persone altamente qualificate o con competenze particolarmente richieste dal mercato verso paesi che offrono migliori condizioni di lavoro e prospettive di carriera più gratificanti.

**Competenze STEM:** STEM è un acronimo formato con l'iniziale del nome, in inglese, di quattro diverse discipline: *Science, Technology, Engineering e Mathematics*. Con questo termine si indica l'utilizzo delle scienze, della matematica, della tecnologia e dell'ingegneria per risolvere i problemi e le sfide della nostra società, rendendo l'apprendimento di queste discipline più diffuso e contestualizzato.

**Dispersione scolastica:** espressione tipica della sociologia dell'educazione, con la quale s'intende l'incidenza delle ripetenze e degli abbandoni sul sistema scolastico di un paese.

**Economia informale:** attività economiche di persone o unità produttive che non sono assoggettate a disposizioni o accordi formali.

**EOF (Quadro europeo delle qualificazioni):** strumento per tradurre e comparare a livello europeo le qualificazioni conseguite a livello nazionale, sviluppato dall'Unione europea a partire dal 2008. È basato sui risultati dell'apprendimento ed è articolato in otto livelli.

**Garanzia giovani:** iniziativa europea nata dalla necessità di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile. Si rivolge a giovani ragazzi e ragazze tra i 15 e i 29 anni che non sono inseriti in percorsi di istruzione, formazione o impiego i NEET, proponendo un'offerta qualitativamente valida di lavoro, istruzione e formazione entro un tempo limitato dall'inizio della disoccupazione o dall'abbandono dell'istruzione formale.

**Istruzione e Formazione Professionale (leFP):** percorsi triennali o quadriennali, alternativi alla scuola secondaria superiore, volti a formare figure tecnico-operative, spendibili sul mercato del lavoro. Di competenza regionale, si chiudono con l'ottenimento di una qualifica professionale (triennio) o di un diploma professionale (quarto anno). Si svolgono presso centri di formazione accreditati dalle regioni oppure presso istituti professionali, abilitati alla formazione, in regime di sussidiarietà.

**Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS):** corsi di specializzazione tecnica post-diploma, la cui programmazione è competenza delle Regioni. Insieme agli ITS, hanno lo scopo di fornire una formazione terziaria al di fuori del sistema universitario. Vi si accede con diploma del quarto anno leFP o di scuola secondaria superiore. Hanno durata annuale tra le 800 e le 1.000 ore. Prevedono un tirocinio in azienda (pari ad almeno il 30% del totale delle

ore), docenti provenienti dal mondo produttivo e organizzazione in partenariati comprensivi di almeno una scuola, un'università, un centro formativo accreditato e un'azienda. Si concludono con un certificato di specializzazione tecnica superiore, corrispondente al quarto livello dell'EQF.

### **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy):**

scuole di eccellenza post-diploma, ad alta specializzazione tecnologica. Istituiti nel 2008 come Istituti tecnici superiori, con la riforma del 2022, che ha istituito il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, hanno preso il nome di Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy). Si pongono al vertice della cosiddetta Filiera della formazione professionale, offrendo una formazione terziaria ad alta specializzazione tecnologica. Prevedono corsi di durata biennale, con un monte ore complessivo compreso tra le 1.800 e le 2.000 ore, di cui il 30% deve svolgersi in azienda, e si prevede che la metà del personale docente provenga dal mondo del lavoro e delle professioni. Vi si accede con diploma di scuola secondaria superiore oppure con diploma professionale leFP abbinato ad un percorso IFTS annuale. I corsi biennali si concludono con un diploma di specializzazione per le tecnologie applicate (corrispondente al quinto livello dell'EQF), quelli triennali con un diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate (sesto livello EQF).

**NEET:** dall'inglese *Not in Education, Employment or Training*, l'acronimo è usato per descrivere le persone giovani in una fascia di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano.

### **PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza):**

programma di investimenti che attinge alle risorse europee del NextGenerationEU, il cui scopo è quello di promuovere una crescita economica sostenibile e duratura, rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni. L'Italia è la prima beneficiaria in Europa dei due strumenti di cui si compone: il Dispositivo per la ripresa e resilienza (RRF) e il Pacchetto di assistenza alla Ripresa per la coesione e i territori d'Europa (REACT-EU).

### **Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori):**

azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Mission 5) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro. Dispone di risorse pari a 4,4 miliardi di euro. Entro il 2025 coinvolgerà 3 milioni di beneficiari, di cui 800.000 in attività formative. È attuato dalle Regioni e dalle Province autonome sulla base dei Piani operativi regionali (POR) approvati da ANPAL. La sua attuazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e al Piano nazionale nuove competenze.

### **Programmi operativi regionali e nazionali (PO):**

sono documenti che declinano, per settori e territori, le priorità strategiche che uno Stato membro ha manifestato all'interno dell'Accordo di Partenariato. Suddivisi in Programmi operativi nazionali (PON) e regionali (POR), usufruiscono delle risorse di uno o più fondi strutturali, delineando gli obiettivi specifici all'interno di assi prioritari su base pluriennale.

### **Re-skilling:**

formazione che consente di acquisire nuove competenze per avere accesso a una nuova occupazione o a nuove attività professionali.

### **Sistema di apprendimento duale:**

modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi in aula, presso un'istituzione formativa, e di formazione pratica (apprendistato, tirocinio) in contesti lavorativi presso un'impresa o un'organizzazione, che ha lo scopo di favorire la transizione tra il mondo della scuola e quello del lavoro. All'opposto troviamo il sistema "sequenziale", in cui il momento della formazione pratica segue alla fase di apprendimento teorico.

### **Up-skilling:**

formazione mirata di breve termine finalizzata a migliorare o adeguare le conoscenze, le capacità e le competenze delle risorse coinvolte.

# TEMA

## IL FENOMENO NEET E LE SUE CAUSE, UN'EMERGENZA ITALIANA

Tra i vari fenomeni che, da ormai alcuni decenni, affliggono il mondo giovanile, uno in particolare sembra interessare il nostro paese: è quello dei NEET, acronimo inglese che sta per "Not in Education, Employment or Training", che indica quei giovani, che "non lavorano, non studiano e non si aggiornano".

I **NEET** sono identificabili nella popolazione compresa nella **fascia d'età tra i 15 e i 29 anni** che è al di fuori dal mercato del lavoro, da uno specifico percorso di studi, formale o informale, e che ha smesso di cercare un'occupazione, o non ha intenzione di farlo.

Secondo i dati **Eurostat** del 2022, in Europa i NEET sono l'11,7% del totale delle persone giovani, con significative differenze da paese a paese che variano tra il 4,2% dei Paesi Bassi e il 19,8% della Romania.

In Italia la situazione è sensibilmente peggiore, come evidenziano le statistiche dell'ultima rilevazione **ISTAT** del 2022, che però rilevano un miglioramento rispetto alla fase, particolarmente difficile, della pandemia. Sul totale delle persone tra i 15 e i 29 anni, la quota di NEET risulta pari al 19%, in calo rispetto al dato del 2021 (23,1%) e del 2020 (23,3%), anni particolarmente negativi a causa dell'impatto della pandemia sull'occupazione giovanile. Diminuisce anche la differenza di genere, anche se rimane comunque più alta la quota di NEET tra le donne (20,5%) rispetto agli uomini (17,7%). Permangono forti le differenze tra il Nord e il Sud del paese: sono tutte del Mezzogiorno le regioni con il numero più elevato di NEET, e sette di queste hanno percentuali superiori al 20% (Sicilia, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Molise, Basilicata).



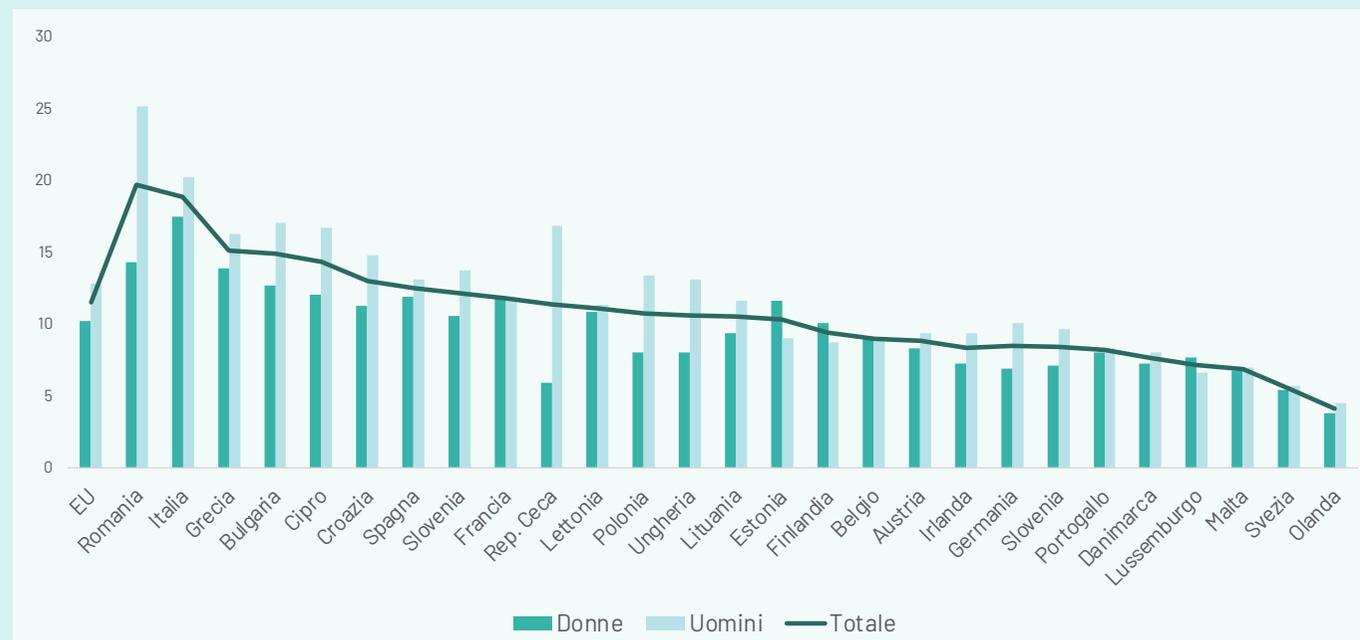
Nonostante il numero sia leggermente diminuito negli ultimi anni, una ricerca **Eurofound** stima che il costo del fenomeno NEET per le economie europee sia di circa 142 miliardi di euro l'anno, misurabili soprattutto in termini di mancati profitti e imposte non riscosse, con un impatto significativo sullo sviluppo economico e sociale dell'UE.

Le ragioni di questo fenomeno, molto diffuso in Italia, dove il numero dei NEET è più alto che negli altri paesi dell'Unione europea, sono oggetto di vari studi che ne hanno identificato le cause in fattori di ordine istituzionale, economico e socio-culturale, che generalmente riflettono il contesto specifico di riferimento.

Quali sono le azioni da mettere in campo per facilitare la transizione scuola-lavoro e ridurre il tasso dei NEET?

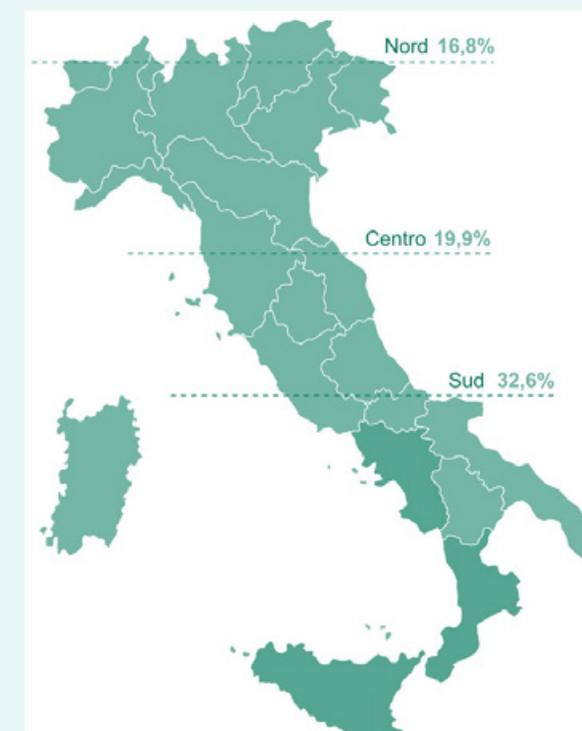
## LO SAPEVI CHE?

Secondo i dati Eurostat, l'Italia è tra i peggiori paesi UE per quanto riguarda il numero totale dei giovani che non lavorano, non studiano e non cercano un'occupazione.



Fonte: Eurostat

## GIOVANI NEET PER REGIONE (ANNO 2020 IN %)



Fonte: ISTAT

# TREND

## CHI SONO I NEET

L'acronimo NEET viene utilizzato a livello europeo come un indicatore importante del livello di marginalizzazione e di non-integrazione della forza lavoro giovanile. Sarebbe tuttavia riduttivo circoscriverne il perimetro di quei e quelle giovani che semplicemente non studiano e non lavorano, come illustra un recente studio dell'International Labour Organization ([ILO](#)), e che rappresentano solo una parte dei NEET; il fenomeno include infatti una porzione di popolazione molto più ampia e articolata, della quale fanno parte, ad esempio, persone giovani che, per varie ragioni, hanno rinunciato a cercare un lavoro perché scoraggiate, demotivate o alle prese con problemi di salute personale o del loro nucleo familiare.

Analizzando più nel dettaglio le diverse categorie incluse in questi tre sottogruppi, potremmo identificare almeno sei ulteriori tipologie di NEET, descritte in una ricerca di [Eurofound](#) del 2022:

- **“rientranti”**: NEET che hanno ricevuto offerte di assunzione o di ingaggio in percorsi di formazione e che, per questo, sono destinati a uscire in breve tempo da questa categoria (7,8% del totale a livello UE).
- **Disoccupati di breve termine**: persone giovani senza lavoro da meno di un anno, a basso rischio di esclusione sociale, che stanno cercando una qualche forma di occupazione (a livello europeo sono il 29,8% del totale).
- **Disoccupati di lungo termine**: giovani con più di un anno di disoccupazione, ad alto rischio di esclusione sociale, che cercano lavoro (22% del totale).

## NEET

- ✓ rientranti
- ✓ disoccupati di breve termine
- ✓ disoccupati di lungo termine rientranti
- ✓ malati e i disabili
- ✓ giovani con carichi di cura familiari
- ✓ scoraggiati
- ✓ altri NEET

# CHI SONO

- **Malati/disabili:** giovani che non cercano un'occupazione a causa di una malattia o di una condizione di disabilità; all'interno di questo gruppo si annoverano quei ragazzi e quelle ragazze che hanno più bisogno di supporto sociale perché non sono in grado di svolgere un lavoro retribuito (circa il 6,8% del totale).
- **Giovani con carichi di cura familiari:** quei ragazzi e quelle ragazze che non possono lavorare perché devono prendersi cura di fratelli più piccoli, di adulti invalidi o malati o che hanno altre responsabilità di cura connesse all'ambito familiare (la loro percentuale è stimata intorno al 15,4% del totale).
- **Scoraggiati/e:** quelle persone giovani convinte che non ci siano opportunità professionali adatte a loro e che, per questo, hanno smesso di cercare un'occupazione; sono considerate ad alto rischio di esclusione sociale e professionale (la loro percentuale sarebbe del 5,8%).
- **Altri NEET:** rientra in questa categoria non meglio definita un gruppo eterogeneo di giovani che include i più vulnerabili, i lavoratori sommersi e i più privilegiati a livello economico (la loro percentuale sarebbe del 12,5%).

A livello europeo, come evidenzia un recente report di [Eurofound](#), il fenomeno NEET è particolarmente evidente nei paesi dell'area mediterranea. Questo *cluster* coincide con le aree colpite più duramente dalla crisi economica o che hanno maggiori problemi e ritardi nella gestione della transizione scuola-lavoro.

In questo cluster, il gruppo dei NEET è caratterizzato da una quota maggioritaria di disoccupati di lungo termine e scoraggiati. In tutti questi paesi, la percentuale di coloro che sono NEET a causa di malattia, disabilità o carichi di cura familiari è ben al di sotto della media europea.

Sono in genere più a rischio di diventare NEET coloro che hanno una formazione secondaria. In generale, tra le condizioni che determinano un così alto numero di NEET possono essere citate **le barriere all'ingresso** nel mercato del lavoro e le sfide che ostacolano **la transizione dei giovani dal mondo della scuola a quello del lavoro**.

## L'OCCUPAZIONE GIOVANILE IN ITALIA: ALCUNI DATI

Secondo i dati del [Rapporto Annuale ISTAT 2023](#), l'occupazione giovanile in Italia ha subito una flessione progressiva tra il 2004 e il 2015, che si è accentuata nei periodi di congiuntura negativa. Nonostante una leggera inversione di tendenza nel triennio 2016-2019, questo dato è ulteriormente peggiorato nel 2020, principalmente a causa della pandemia da Covid-19 e dei suoi effetti sull'economia e sulla produzione. La ripresa degli ultimi due anni ha consentito di riguadagnare i livelli di occupazione pre-pandemia, ma non di invertire la tendenza sul lungo periodo, che continua a essere negativamente condizionata dalle dinamiche demografiche (denatalità, aumento della permanenza sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori senior, ecc.), dal progressivo allungamento dei percorsi di studio e dalle maggiori difficoltà di inserimento e permanenza nel mercato del lavoro delle persone più giovani.

Al netto delle dinamiche demografiche, il calo dei tassi di occupazione che si è registrato nel periodo 2004-2022 ha pesato in maniera differenziata su giovani e adulti. Nella fascia di età 15-34 anni, il tasso di occupazione è diminuito di 8,6 punti percentuali (dal 52,3 al 43,7%), mentre in quella di chi ha fra i 50 e i 64 anni questo stesso indicatore è aumentato di 19,2 punti (dal

42,3 al 61,5%), tanto che, a partire dal 2010, il tasso relativo al gruppo dei lavoratori anziani ha superato quello dei giovani.

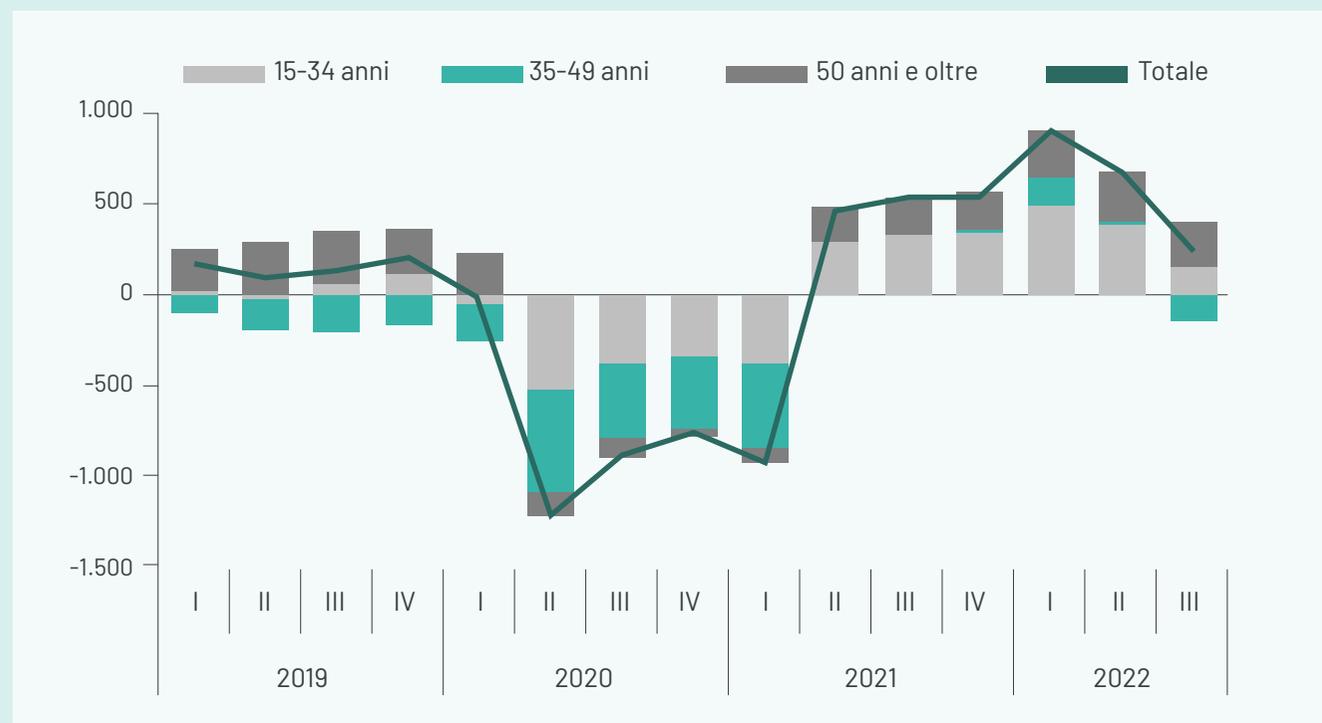
Nello stesso periodo, il tasso di occupazione delle persone fra i 35 e i 49 anni è invece rimasto stabile, poco sopra il 75%.

Guardando ai comparti produttivi, i giovani risultano essere più presenti nei settori dei

servizi tradizionali – come l'alberghiero e la ristorazione, che sono quelli con l'età media più bassa (circa 40 anni) – nel commercio e negli altri servizi collettivi e personali, dove è più elevata anche la presenza delle donne. Sono inoltre sovrarappresentati in alcuni comparti del settore terziario a elevata intensità di conoscenza, come quello dei servizi di informazione

e comunicazione. Questo dato conferma una tendenza ormai ben delineata fin dagli anni Novanta: la tendenza dei giovani a concentrarsi in attività legate all'erogazione di servizi privati a scapito del pubblico impiego, dove il ricambio generazionale è fortemente limitato.

### OCCUPATI PER CLASSE DI ETÀ I 2019-III 2022, VARIAZIONI TENDENZIALI ASSOLUTE IN MIGLIAIA DI UNITÀ



Fonte: **ISTAT**



## MISURE PER PREVENIRE IL FENOMENO DEI NEET E GARANTIRE L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI

### PERCORSO VERSO L'IMPIEGO

**Misure per prevenire l'abbandono prematuro della scuola**

Misure che intervengono prima che i fattori di rischio si manifestino

Offrono forme di supporto che possono essere proposte già nel contesto scolastico, a casa o attraverso misure integrate di sostegno che possono migliorare la possibilità degli studenti di permanere in un percorso di formazione.

**Misure per reintegrare coloro che abbandonano la scuola prematuramente**

Misure che mirano a riportare i giovani in formazione

Cercano di garantire un sostegno tempestivo a coloro che hanno già assunto la decisione di lasciare la scuola, incoraggiandoli e mettendoli nelle condizioni di dare continuità al percorso intrapreso o di trovarne un altro più adatto.

**Politiche per la transizione scuola-lavoro**

Misure per facilitare la transizione verso l'impiego

Intervengono in una fase successiva del percorso, dal momento che il loro scopo primario è quello di facilitare la transizione dei giovani dal mondo della formazione a quello del lavoro, assicurando la massimizzazione degli investimenti pubblici in formazione.

**Misure per promuovere l'occupabilità e per rimuovere le barriere pratiche e logistiche all'impiego delle persone giovani**

Misure (a livello formativo) che mirano a migliorare l'occupabilità dei giovani. Misure che aiutano i gruppi con specifici svantaggi ad accedere al mercato del lavoro

Si tratta di politiche che intervengono al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro e che cercano, le prime, di colmare le carenze a livello di abilità, attitudini e competenze trasversali e specifiche; le seconde, di abbattere le barriere specifiche che devono affrontare le persone più vulnerabili.

MISURE CHE HANNO LO SCOPO DI MIGLIORARE I SERVIZI PER I GIOVANI

## LA RELAZIONE TRA TITOLO DI STUDIO, COMPETENZE E PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro, e soprattutto la possibilità di accedere a un lavoro di qualità, sono influenzate dal titolo di studio e dal livello delle competenze acquisite. Dal **Rapporto Annuale ISTAT 2023** si evince che oltre tre quarti dei e delle laureate svolgono un lavoro qualificato, a fronte del 29% delle persone con diploma di scuola superiore e del 7% di chi ha titoli di studio più bassi. A livelli di istruzione più elevati corrispondono inoltre redditi più elevati, che premiano l'investimento nella formazione.

Nell'Unione europea, i lavoratori e le lavoratrici di età compresa tra i 25 e i 64 anni che sono in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore guadagnano il 42% in più di quelli con licenza media, mentre il conseguimento di un titolo d'istruzione terziaria determina un reddito due volte superiore rispetto a quello dei diplomati e addirittura tre volte superiore rispetto a quello delle persone occupate con un titolo di studio più basso. In Italia l'incremento del reddito nel passaggio dal livello di istruzione primario a quello secondario è più significativo di quello medio europeo (+53%), ma si riduce col passaggio al livello terziario, che offre comunque redditi pari a 2,5 volte quelli dei

lavoratori in possesso della sola licenza media. Analizzando le opportunità occupazionali dal punto di vista del titolo di studio conseguito, emergono anche importanti **implicazioni di genere**, principalmente riconducibili al fatto che gli uomini sono mediamente meno istruiti delle donne: il 60,3% degli uomini di età compresa tra i 25 e i 64 anni risulta infatti essere in possesso di un titolo secondario superiore, contro il 65,7% delle donne, mentre solo il 17,1% è in possesso di un titolo terziario, a fronte del 23,5% delle donne.

Il **fattore geografico** non è meno rilevante. Anche tra i più giovani, la quota dei 25-34enni che, rispetto alla media nazionale, ha raggiunto un titolo secondario superiore è più bassa del 4,7% al Sud e del 9,1% nelle Isole, mentre la percentuale di chi possiede un titolo di studio terziario è inferiore, rispettivamente, del 4,1% e del 7,8%. Tra le giovani donne, la quota di chi ha raggiunto almeno un titolo di istruzione secondaria superiore (80,8%) è di oltre 5 punti superiore a quella dei maschi. Il differenziale di genere sale al 5,9% al Sud e al 9,7% nelle Isole. Un ulteriore problema che incide sulle opportunità di accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani è quello della scelta del **tipo di istruzione**. Molti ragazzi e ragazze, soprattutto in Italia, continuano a orientarsi, fin dal momento dell'iscrizione alla scuola secondaria, verso percorsi tradizionali a scapito di quelli

più tecnici e professionali. In Italia, nella fascia di età 20-29 anni, i diplomati usciti da programmi terziari professionalizzanti non accademici, che corrispondono ai corsi ITS, erano lo 0,8 per mille nel 2020, in leggero aumento rispetto allo 0,2 per mille del 2014. Comunque troppo pochi rispetto alla domanda di queste competenze da parte del mercato del lavoro e alla media europea (6,4 per mille).



## IL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA IMPLICITA

Uno degli indicatori più efficaci per misurare le criticità nella valorizzazione del capitale umano è quello della **dispersione scolastica**, che incide sulla mancata acquisizione di competenze e abilità che possono essere spese nel mercato del lavoro.

Gli ultimi dati confrontabili a livello europeo sulle competenze di studenti e studentesse risalgono all'**Indagine PISA** del 2018 (l'acronimo sta per *Programme for International Student Assessment*) che metteva in luce come, in Italia, oltre un quarto dei e delle quindicenni non avesse competenze adeguate nelle materie scientifiche (25,9% rispetto al 22% registrato nei paesi OCSE). Più in linea con la media europea risultava invece la percentuale dei quindicenni con competenze inadeguate in matematica e nella comprensione dei testi scritti, con forti differenze di genere (rispetto ai ragazzi, le ragazze registrano performance migliori nella comprensione testuale, peggiori in matematica). La situazione più grave, ancora una volta, è stata rilevata al Sud negli indirizzi di studio professionali.

Più aggiornato rispetto all'Indagine PISA risulta essere l'indicatore della **dispersione scolasti-**

**ca implicita**, che misura la percentuale di chi, dopo 13 anni di studi, pur avendo completato il percorso scolastico, ha competenze in italiano e matematica pari o inferiori a quelle degli studenti del secondo anno dello stesso ciclo e che, per quanto riguarda la conoscenza della lingua inglese, non supera il livello previsto al termine della scuola secondaria di primo grado (B1). Questi ultimi sono ragazzi e ragazze che intraprendono gli studi terziari o si affacciano al mercato del lavoro con competenze inadeguate, che renderanno loro difficile lo svolgimento dei compiti assegnati.

Anche i recenti risultati del **Rapporto Invalsi 2023** hanno dimostrato come la didattica a distanza e la dispersione scolastica durante il periodo della pandemia abbiano influito pesantemente sul divario delle competenze e delle conoscenze. Secondo i risultati delle prove - che hanno coinvolto oltre 12.000 scuole per un totale di oltre 1 milione di allievi della scuola primaria (classe II e classe V), circa 570.000 studenti della scuola secondaria di primo grado (classe III) e oltre 1 milione di studenti della scuola secondaria di secondo grado - **uno studente su due uscirebbe dalle superiori con competenze inadeguate sia in italiano che in matematica.**

Iniziano a vedersi le prime crepe anche nella primaria, che resta comunque il fiore all'occhiello della scuola italiana, e si confermano pesanti divari territoriali, con il Sud ancora molto distante dal Nord e una dispersione implicita che penalizza le famiglie che provengono da situazioni socio-economiche meno favorevoli. Sembra necessario quindi prestare particolare attenzione non solo agli studenti che abbandonano la scuola, ma anche a quelli che terminano il ciclo di studi senza possedere le competenze di base necessarie e che rischiano di dover fare i conti con limitate prospettive di inserimento nella società, molto simili a quelle degli studenti che non hanno concluso la scuola secondaria.

Tale forma di dispersione scolastica, che viene definita "implicita" o "nascosta", si attestava al 7,5% nel 2019, per poi salire al 9,8% nel 2021, probabilmente a causa dei lunghi periodi di sospensione delle lezioni in presenza. Dal 2022 si era già osservata una leggera inversione di tendenza, che si è consolidata nel 2023, quando è stato registrato un dato dell'8,7%.

## LO YOUTH PROGRESS INDEX, UNO STRUMENTO COMPLETO PER MISURARE L'INCLUSIONE DEI GIOVANI

Lo **Youth Progress Index** (YPI) è l'indicatore più completo della qualità di vita dei giovani in 150 paesi del mondo. Attraverso l'utilizzo di dati raccolti su scala globale e la metodologia del *Social Progress Index*, lo YPI sintetizza una serie di indicatori, cercando di rispondere alle più importanti domande che riguardano il benessere delle future generazioni. Con il suo supporto, i politici, gli attivisti, le organizzazioni e il mondo del business potranno avere le informazioni necessarie per aiutare i giovani a costruire un mondo più sostenibile e inclusivo.

I giovani sono infatti i principali portatori di innovazione, sono in grado di creare ponti tra culture diverse, sono nativi digitali e, attraverso le nuove tecnologie, sono spesso i primi a identificare le soluzioni migliori per una crescita giusta e sostenibile. Il loro coinvolgimento, soprattutto da parte delle imprese e dei *policy-makers*, è dunque essenziale per far fronte alle sfide della doppia transizione, ma senza dati e statistiche aggiornate è difficile immaginarsi un loro effettivo ingaggio.

I dati che riguardano l'Italia fanno registrare punteggi nella media per quanto riguarda le tre principali aree monitorate (bisogni umani di base, benessere, opportunità), anche se permangono alcune criticità, che riguardano proprio il numero dei NEET, l'accesso alla formazione, la connettività, la libertà personale e di scelta e la percezione di corruzione.



## LE DIMENSIONI DELLO YOUTH PROGRESS INDEX

### Bisogni umani di base

#### Nutrizione e assistenza medica di base



Le persone dispongono di cibo in quantità sufficiente per alimentarsi e hanno accesso all'assistenza sanitaria di base?

#### Acqua e servizi igienico-sanitari



Le persone hanno accesso all'acqua potabile e possono vivere in condizioni accettabili senza ammalarsi?

#### Alloggio



Le persone dispongono di alloggi adeguati dotati dei servizi essenziali?

#### Sicurezza personale



Le persone si sentono sicure?

### Fondamenta del benessere

#### Accesso alla conoscenza di base



Le persone hanno accesso alla formazione di base?

#### Accesso all'informazione e agli strumenti di comunicazione



Le persone possono accedere liberamente all'informazione ovunque si trovino?

#### Salute e benessere



Le persone vivono vite lunghe e in buono stato di salute?

#### Qualità dell'ambiente



La società utilizza le risorse disponibili così da renderle disponibili anche per le future generazioni?

### Opportunità

#### Diritti personali



I diritti delle persone come individui sono tutelati?

#### Libertà personale e di scelta



Le persone sono libere di fare le loro scelte di vita?

#### Inclusività



Non c'è nessuno che sia escluso dall'opportunità di essere un membro attivo e partecipe della società?

#### Accesso alla formazione avanzata



Le persone hanno l'opportunità di accedere alle conoscenze più avanzate?

# PRATICHE E STRUMENTI IN ITALIA E IN EUROPA

## LE CRITICITÀ SISTEMICHE SU CUI INTERVENIRE

Il nostro paese si distingue per l'elevato numero di NEET e per la sua inerzia nel contrastare il fenomeno.. Nel 2013 il tasso di NEET dell'Italia è stato secondo soltanto a quello della Grecia. Nel successivo quinquennio ha registrato una moderata flessione, che tuttavia è stata nettamente inferiore a quella dell'UE-28 e, in misura meno marcata, alla flessione media nei quattro paesi europei di riferimento (Francia, Spagna, Germania e Paesi Bassi).

Nel confronto, un recente studio della **Fondazione Bruno Kessler** ha evidenziato due ordini di fattori che determinano il fenomeno:

- **istituzionali**: in primo luogo le caratteristiche del sistema scolastico, in particolare del sistema **leFP** (cioè dell'Istruzione e della

Formazione Professionale); i paesi con **sistema sequenziale** (nell'ordine, Italia, Spagna e Francia ) presentano tassi di NEET nettamente più elevati rispetto ai paesi con **sistema duale** (Germania, con alternanza scuola-lavoro) oppure con forme più fluide di alternanza scuola-lavoro, come i Paesi Bassi, con un altissimo tasso di studenti lavoratori;

- **strutturali**: legati all'arretratezza delle economie locali e delle società, soprattutto nelle regioni meridionali dei tre paesi mediterranei considerati. Nel caso italiano, si aggiungono il ruolo della famiglia come istituzione di welfare e la rilevanza dell'**economia informale**, soprattutto nelle aree più arretrate.

In Italia, la partecipazione giovanile al sistema dell'istruzione e della formazione è inferiore del 15% rispetto ai Paesi Bassi e del 6-8% rispetto agli altri paesi esaminati, con tassi di istruzione secondaria e terziaria ben lontani dagli obiettivi UE: la distanza dalla media europea è cresciuta dal 9% del 2008 al 13% del 2021, con dati molto preoccupanti soprattutto sul fronte dell'occupazione.

A questi si deve aggiungere il blocco - a tratti parziale, a tratti totale - delle assunzioni nella pubblica amministrazione nel corso dell'ultimo quarto di secolo, allentatosi solo negli ultimi 2-3 anni, mentre il picco del 2013-2014 ha coinciso con gli effetti della ricaduta depressiva del 2012, dopo la grande crisi finanziaria del 2008 e della drastica contrazione dei pensionamenti seguita alla "riforma Fornero" del 2011.

Alla radice di questi esiti si colloca l'**evoluzione dei tassi di formazione e di occupazione dei e delle giovani 15-29enni**: nel 2013 in Italia erano comparativamente molto bassi, mentre nel successivo quinquennio sono cresciuti, anche se di poco; di conseguenza, il già pesante scarico del nostro paese nella partecipazione delle persone giovani alla formazione e al lavoro si è dilatato.

Si tratta di processi in atto da tempo: la disoccupazione giovanile era un'emergenza nazionale già dalla metà degli anni '70, per via della coincidenza della crisi petrolifera del 1973 con l'ingresso nel mercato del lavoro delle generazioni del boom demografico (le persone nate nella prima metà degli anni '60), affrontata per la prima volta con la legge 285/1978, e fortemente concentrata nelle regioni meridionali. Tutto questo nonostante il continuo calo della natalità, che influisce sulla partecipazione al mercato del lavoro da venticinque anni. Il trend di decelerazione e ristagno dell'economia ha dato, in questo senso, un ulteriore contributo. In sostanza, si è progressivamente consolidato **un eccesso strutturale dell'offerta di lavoro**, al quale si accompagnano un disallineamento **tra domanda e offerta interna** e un consistente **flusso di emigrazione tra le persone** con formazione medio-alta. Nonostante il calo delle retribuzioni in entrata dai primi anni '90, presto diventato sistemico, descritto da un impor-

tante contributo della **Banca d'Italia**, l'ingresso delle giovani generazioni sul mercato del lavoro è diventato più problematico: con la crescente scolarizzazione, le aziende non avevano infatti più la necessità di mantenere le proprie scuole aziendali per lo sviluppo di competenze specialistiche; tutto ciò al prezzo di un aumento della distanza dal sistema scolastico, che per lungo tempo non si è adeguato all'evoluzione tecnologica, specie nella formazione tecnico-professionale. In tutti i paesi europei, la **cittadinanza** appare un fattore in grado di fare una forte differenza. Il fenomeno NEET riguarda maggiormente i giovani con cittadinanza straniera (nel nostro caso, la loro percentuale è stabilmente superiore dell'11-12% rispetto a quella di ragazze e ragazzi italiani). In generale, nei paesi UE i divari colpiscono in larga misura la **componente femminile**, mentre in quella maschile sono abbastanza contenuti: nel caso italiano, il 37,9% delle giovani con cittadinanza straniera è NEET, mentre fra le cittadine italiane tale percentuale si attesta al 20,5% e fra i giovani stranieri al 19%. Mancano tuttavia informazioni sulle persone giovani con background straniero (le cosiddette "seconde generazioni"), tanto in Italia quanto negli altri paesi europei. In questo divario ha una grande rilevanza la separazione dei ruoli fra i generi, che, in molte culture, prevede per le donne un ruolo principalmente domestico.



## GLI STRUMENTI USATI IN ITALIA: ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E APPRENDISTATO

Dai dati **Eurostat**, emerge con chiarezza che i paesi con i tassi di NEET più bassi adottano un **modello di transizione scuola-lavoro di tipo duale**, che integra percorsi di istruzione e formazione in ambienti didatticamente strutturati con un percorso di apprendimento in situazioni di lavoro retribuito: è il caso della Germania, dove il sistema in alternanza rappresenta il cuore della “German skills machine”, ma anche di Austria, Svizzera e, con una propria variante, dei Paesi Bassi.

Il sistema duale tedesco riguarda studenti e studentesse che hanno scelto un’istruzione professionale, sia di livello secondario che terziario (le *Fachhochschulen*): il suo punto di forza è lo sviluppo in parallelo di competenze generali, soft skills e competenze tecniche specifiche per le aziende. Contribuisce al prestigio e al successo dei percorsi in alternanza lo stretto legame con le Camere dell’Artigianato, istituzioni in cui tutti gli stakeholder territoriali sono presenti e certificano le competenze delle e degli apprendisti, attribuendo loro il titolo di *Meister* una volta superato l’esame finale (la “prova capolavoro” che permetteva, fin dal Medioevo, l’iscrizione alle corporazioni e alle gilde in età pre-industriale).

## L’EVOLUZIONE DEL MODELLO DUALE TEDESCO

Il modello tedesco ha attraversato una fase di difficoltà negli anni ‘90, a causa della relativa lentezza nell’aggiornare i propri contenuti formativi alla rapida evoluzione della tecnologia e della sua applicazione ai processi produttivi. Queste dinamiche, dovute a una gestione consensuale del processo fra le parti sociali, unitamente ai processi di terziarizzazione dell’economia e di delocalizzazione di parte della produzione manifatturiera nei paesi dell’Est Europa, hanno messo in crisi il modello dell’apprendistato incentrato sulla piccola e media impresa. Sono, piuttosto, le medie e grandi imprese esportatrici a sostenere infatti quel modello, in quanto hanno saputo controllare le dinamiche del mercato mantenendo un orizzonte decisionale di lungo periodo. Tuttavia, la stessa grande impresa ricorre in modo selettivo all’apprendistato per fronteggiare la competizione sui costi e la crescente variabilità del mercato. Ad esempio: l’industria dell’auto, nell’adottare modelli organizzativi ispirati ai principi della *lean production*, ricorre in misura crescente a lavoratori interinali sulle linee di montaggio, stabilizzandoli dopo diversi anni senza necessariamente passare per l’istituto dell’apprendistato.

La contrazione della domanda di apprendisti ha costretto le istituzioni pubbliche a offrire corsi annuali e programmi di stage ai giovani rimasti senza lavoro, in attesa di una migliore collocazione. I programmi di apprendistato sono stati quindi semplificati e modularizzati, ad esempio reintroducendo un apprendistato a stadi (2 anni+1) e aumentando la differenziazione dei percorsi, ma anche la discrezionalità aziendale. La modularizzazione dei percorsi ha favorito l’integrazione fra apprendistato e sistema professionale scolastico e universitario, con reciproco riconoscimento delle qualifiche: l’esito di questo processo è stata la diffusione dei “*duale Studien*”, programmi di apprendistato di livello universitario basati su accordi tra aziende e scuole, che creano percorsi con tutte le caratteristiche degli apprendisti di livello terziario. Le aziende assumono studenti e studentesse, che, negli anni successivi, alternano periodi di lavoro a periodi di frequenza accademica. Alla laurea triennale è spesso associato il conseguimento del titolo di *Meister* con apposito esame presso le *Kammern*.

L'Italia, a sua volta, è un esempio di **sistema sequenziale**, in cui il percorso di apprendimento lavorativo inizia al termine di quello scolastico. Fra i vari paesi a modello sequenziale, si caratterizza per la maggiore distanza, in termini di status, fra percorso liceale-accademico e percorso professionale e per il basso investimento nella formazione sistematica di competenze professionali, sia da parte del sistema scolastico che da parte delle aziende.

In questo scorcio iniziale di secolo, i due modelli, duale e sequenziale, hanno perso la loro "purezza" per molteplici ragioni, portando a un processo di convergenza verso un modello misto, dove percorsi in alternanza e in sequenza di inserimento lavorativo coesistono, rispondendo ciascuno a fabbisogni professionali diversi. Nel caso italiano osserviamo tendenze contrapposte. In Italia abbiamo assistito, da un lato, all'elevamento a 18 anni dell'età lavorativa, che ha contribuito ad accrescere la distanza fra studenti e lavoro, accentuando dinamiche sociali in atto e precludendo esperienze regolari di alternanza scuola-lavoro; dall'altro, queste ultime sono state reintrodotte dall'obbligo di **tirocini curricolari**<sup>1</sup> per l'istruzione tecnico-professionale, poi esteso a tutte le scuole secondarie superiori<sup>2</sup>, con reazioni contrastanti e ridimensionamenti negli anni successivi.

## TIPOLOGIE DI TIROCINI E APPRENDISTATI ATTUALMENTE PREVISTI IN ITALIA

Tipologie di tirocinio	Tipologie di apprendistato
<p><b>Curricolare:</b> esperienze previste all'interno di percorsi formali di istruzione o formazione finalizzate al conseguimento di un titolo di studio e/o di una qualificazione. Non rappresenta un rapporto di lavoro e non prevede una retribuzione</p> <p><b>Extracurricolare:</b> esperienze formative e di orientamento, finalizzate ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità delle persone giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro, o indirizzate all'inserimento/reinserimento professionale. Pur non rappresentando un rapporto di lavoro, prevede una retribuzione minima di 300 euro lordi mensili, valore che in alcune regioni è più elevato.</p>	<p><b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:</b> per chi ha dai 15 ai 25 anni compiuti, è finalizzato a conseguire una delle suddette qualificazioni in un contesto di lavoro.</p> <p><b>Apprendistato professionalizzante:</b> per chi ha dai 18 ai 29 anni compiuti, è finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale. È la forma di apprendistato di gran lunga prevalente.</p> <p><b>Apprendistato di alta formazione e ricerca:</b> per chi ha dai 18 ai 29 anni compiuti, è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, le attività di ricerca e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.</p> <p>Gli apprendisti hanno diritto a un salario che va dal 50% al 75% della retribuzione minima prevista per la categoria professionale alla quale appartiene il loro contratto, con incrementi ogni 6 mesi. I contratti nazionali possono inoltre prevedere delle percentuali minime più elevate.</p>

Fonti: [Arpal Umbria](#) e [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

Per le sue caratteristiche di durata ed economicità, e per un uso non di rado improprio, **il tirocinio extracurricolare ha sostituito buona parte della domanda di apprendisti delle imprese.**

Inoltre, la contrattazione nel turismo ha introdotto l'opportunità di interruzione dell'apprendistato per far fronte alla stagionalità del settore. Si è pertanto lasciata alle aziende la scelta fra lo strumento del tirocinio e l'apprendistato nell'alternanza scuola-lavoro: i rapporti **INAPP** sull'apprendistato non lasciano alcun dubbio circa il fatto che la **scelta si sia orientata verso il tirocinio**, meno impegnativo per la minore durata e che si può prestare a un uso improprio, soprattutto nelle imprese meno strutturate, sostituendosi all'apprendistato come esperienza lavorativa nell'istruzione in alternanza.

Le imprese infatti hanno un orizzonte di mercato sempre più breve, specie quelle più piccole, con margini ridotti: assumere una o un apprendista comporta un investimento di medio-lungo termine che solo le imprese con un certo controllo del loro mercato, anche se piccole, possono permettersi.

## RIFORME DELL'ISTITUTO DEL TIROCINIO E DELL'APPRENDISTATO E RELATIVI OBBLIGHI INTRODOTTI

Riforma	Obblighi introdotti
L.196/97 "Pacchetto Treu"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione e regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento, meglio noto come "tirocinio extra-curricolare", definito come esperienza in contesti lavorativi della durata massima di sei mesi (in origine senza previsione di compenso).</li> </ul>
L.30/03	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione degli obblighi formativi d'aula.</li> <li>Inclusione della formazione <i>on the job</i>, certificata e supportata da un tutor aziendale.</li> <li>Regionalizzazione del sistema.</li> <li>Differenziazione fra tre tipologie di apprendistato: apprendistato di primo livello, professionalizzante e di alta formazione e ricerca.</li> </ul>
L. 53/03	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione dell'alternanza scuola-lavoro in forma di tirocini curricolari per l'istruzione secondaria tecnico-professionale.</li> <li>Estensione dei tirocini curricolari ai percorsi di studio universitari (L. 240/10).</li> <li>Estensione dei tirocini curricolari ai licei (L.107/15).</li> <li>Introduzione dell'alternanza rafforzata e dell'impresa formativa simulata (L. 107/15)'. </li> </ul>

Fonte: **INAPP**



Questa scelta diventa un problema innanzitutto per i giovani, che non riescono a maturare un'esperienza lavorativa sotto la guida di persone esperte che diano loro un'identità professionale riconosciuta, spendibile sul mercato del lavoro, come avviene con l'apprendistato; di riflesso, diventa un problema per le imprese stesse, che non trovano le professionalità ricercate.

In parallelo, sono stati introdotti negli stessi anni gli IFTS, corsi annuali di 900-1.000 ore (di cui un terzo consiste in un tirocinio in azienda) per creare profili professionali, che tuttavia non sono mai realmente decollati a causa del fatto di essere gestiti da consorzi temporanei fra istituti secondari superiori, agenzie formative, aziende e parti sociali.

Miglior sorte hanno avuto gli **ITS** decollati nel 2011, dove i partenariati sono strutturati in fondazioni di scopo. I tassi di occupazione dei diplomati ITS hanno superato l'80%, ma sono uno strumento in via di consolidamento, visti i numeri ancora contenuti dei corsi e delle iscrizioni.

#### DISTRIBUZIONE REGIONALE DEI CORSI IFTS, 2020

	N. corsi IFTS	N. corsisti IFTS	N. specializzati IFTS
<b>Totale</b>	<b>120</b>	<b>2576</b>	<b>1780</b>
Piemonte	11	263	205
Lombardia	38	924	670
Veneto	6	96	-
Friuli Venezia Giulia	16	231	158
Liguria	-	-	-
Emilia-Romagna	42	907	650
Toscana	1	24	18
Umbria	-	-	-
Marche	4	93	54
Lazio	-	-	-
Abruzzo	-	-	-
Molise	-	-	-
Campania	2	38	25
Puglia	-	-	-
Basilicata	-	-	-
Calabria	-	-	-
Sicilia	-	-	-



## GLI ITS: LA RISPOSTA ITALIANA PER FORMARE E FACILITARE LA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEL PERSONALE TECNICO SPECIALIZZATO

Gli **ITS Academy** (Istituti Tecnologici Superiori) sono considerati un'esperienza di successo nella transizione scuola-lavoro. Il livello di preparazione delle figure in uscita è sufficientemente elevato, con percorsi flessibili e con un alto grado di adattamento alle esigenze delle imprese e titoli di studio riconosciuti che garantiscono un certo numero di crediti in caso di iscrizione all'Università. Questo insieme di fattori ne ha favorito la diffusione, partendo dai 61 corsi del 2013 con 1.500 diplomati per arrivare a oltre 200 corsi nel 2020, con 5.100 diplomati e un tasso di occupazione a 12 mesi superiore all'80%. Sono numeri piccoli che non modificano gli squilibri del sistema paese, che penalizza soprattutto le persone giovani, né l'egemonia delle università nell'istruzione terziaria, ma sono comunque in grado di far riconoscere la validità di questa sperimentazione diffusa di una "via italiana" all'istruzione tecnica terziaria.

I corsi biennali sono di 1.800-2.000 ore, di cui almeno il 35% in azienda sotto forma di tirocinio, e la maggioranza del personale docente proviene dal mondo della produzione, incluso il personale delle imprese socie che ospiteranno studenti e studentesse e che, in larga misura, procederà all'assunzione.

Gli ITS Academy prestano particolare attenzione alle cosiddette tecnologie digitali abilitanti nei settori strategici per lo sviluppo del paese. I corsi sono progettati congiuntamente dalla fondazione ITS e dalle imprese socie, interessate alla definizione e all'inserimento al loro interno di adeguati profili professionali.

Nonostante l'alto livello di personalizzazione sulle esigenze delle imprese, le figure formate fanno riferimento agli standard professionali INAPP. Le fonti di finanziamento sono sia regionali, via FSE, sia nazionali. Il monitoraggio annuale da parte di INDIRE ha la funzione di premiare, anche economicamente, i percorsi di maggior successo e portare alla chiusura, in assenza di adeguati correttivi, i corsi meno performanti.

Fra i punti di forza degli ITS, c'è la costruzione di un rapporto stretto fra imprese e Fondazione, che permette di allineare i profili professionali in uscita alle esigenze del mercato del lavoro di un dato territorio.

Fra i punti deboli, invece, il fatto che il canale di finanziamento non sia ancora stabilizzato - messo a bando annualmente dalle regioni, non permette di allineare le tempistiche con i percorsi universitari - oltre a una modesta copertura del fabbisogno di figure nell'area ICT, dove le aziende sono meno orientate alla collaborazione e dove l'evoluzione della frontiera è molto rapida. Infine, è da notare che, mentre nel modello tedesco ciascun giovane opera in azienda con un contratto di apprendistato, in Italia lo fa con un tirocinio curricolare, quindi non retribuito.



## QUANDO L'APPRENDISTATO FUNZIONA: IL CASO EBA BERGAMO

EBA (Ente Bilaterale dell'Artigianato) Bergamo è un ente bilaterale focalizzato sull'offerta di servizi reali alle imprese socie e ai suoi dipendenti nel campo della formazione, della salute e della sicurezza sul lavoro. Ai suoi esordi, l'azione di EBA nella formazione professionale si concentrava sull'assolvimento dell'obbligo formativo per i CFL (Contratti di Formazione e Lavoro) e, in seguito, per chi svolgeva un apprendistato. Viene messo a punto un "modello leggero", svolgendo in aula la formazione trasversale e in azienda quella specialistica, specifica della mansione, per valorizzare la dimensione formativa nell'impresa artigiana. L'attività di progettazione, in particolare il piano formativo individuale (PFI), che copre l'intera durata dell'apprendistato, e il Piano individuale di dettaglio, è svolta congiuntamente dall'esperto di EBA, detto "tutor esterno", e dal tutor aziendale, di solito uno dei titolari dell'azienda.

Il tutor esterno copre una molteplicità di ruoli. Innanzitutto, nel redigere il PFI, svolge attività di *coaching* nei confronti dell'artigiano-tutor, facendo emergere il patrimonio di competenze accumulato in decenni di lavoro ("rubare con gli occhi ed elaborare con l'intelligenza" è forse la sintesi più felice fatta da un imprenditore artigiano).

Inoltre – ed è il nodo più delicato – agisce da mediatore e garante per entrambi. Supporta l'artigiano-tutor nel gestire la doppia relazione con l'apprendista, di docenza e di comando, fra loro

strettamente intrecciate, dove l'esigenza di apprendere con i giusti tempi entra in conflitto con l'urgenza della produzione e della consegna, e lo aiuta a gestire le inevitabili tensioni che possono portare all'interruzione dell'apprendistato, con le dimissioni o il licenziamento.

Dal canto suo, l'apprendista può contattare liberamente il tutor esterno per fargli presente le sue difficoltà, affinché ne parli con l'imprenditore. Giovani apprendisti e apprendiste presentano, nei confronti del lavoro, un quadro cognitivo e motivazionale molto diverso rispetto al passato: non accettano una comunicazione non rispettosa, fondata sulla pretesa, da parte del titolare dell'azienda, che, in poco tempo, venga compreso e appreso il funzionamento delle dinamiche aziendali. Per gestire queste situazioni di conflitto, il tutor esterno deve mettere in gioco capacità di ascolto e abilità negoziali, per avere la fiducia di entrambe le parti. In seguito, acquisita la fiducia, propone ai titolari – specie quelli con più apprendisti e più oberati – di delegare il ruolo di tutor a dipendenti già qualificati. Il PFI facilita la gestione di questi conflitti perché è uno strumento che incanala nei binari giusti la relazione fra artigiano-tutor e apprendista, ed è un progetto condiviso e partecipato dall'artigiano stesso, che governa i tempi di apprendimento in modo bilanciato ed equo.

La crescita degli apprendistati professionalizzanti

in provincia, passati dai 60 del 2009 ai 663 del 2018, con un picco di 753 nel 2016, in netta controtendenza rispetto alle dinamiche nazionali, dà una misura del successo di questo modello. La messa a punto di questo processo è stata accompagnata da una miriade di accordi fra le parti sociali che hanno aggiustato il tiro, fino a introdurre la possibilità di svolgere 16 ore di formazione specialistica in aula per rispondere alle sfide tecnologiche della manifattura digitale, superando la dicotomia iniziale del "modello leggero".

Nel modello EBA Bergamo prevale la dimensione pedagogica, che promuove una cultura diffusa della formazione e dell'investimento sui giovani, intesa come percorso strutturato adeguato ai cambiamenti tecnologici in atto.

Il caso EBA Bergamo ci fornisce alcune indicazioni importanti sulle caratteristiche di una strategia di successo, perché si rivolge a un tessuto di piccole e piccolissime imprese, anche ad alto livello di sofisticazione, che è il tratto distintivo del tessuto produttivo italiano. Sono imprese che evidenziano una mancanza di risorse, in termini di competenze specialistiche, in numerosi ambiti, inclusa la formazione, per le quali necessitano di un supporto esterno a un costo contenuto, con una forte impronta "pedagogica" e di mediazione con la pubblica amministrazione e i giovani che si affacciano sul mondo del lavoro, ciascuno con le proprie esigenze.

## IL SISTEMA DUALE IN DUCATI PER L'INTEGRAZIONE DEI GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO

Con nota pervenuta il 17 febbraio 2014, la Ducati Motor Holding S.p.A proponeva all'Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia Romagna la realizzazione di un percorso formativo sperimentale ispirato al modello del sistema duale tedesco, da realizzarsi in collaborazione con Ducati Motor Holding S.p.A. e Automobili Lamborghini S.p.A. per il conseguimento del diploma quinquennale di istruzione professionale a indirizzo manutenzione e assistenza tecnica e per la formazione di professionalità della filiera meccanica, particolarmente ricercate nel settore dell'*automotive*.

Il progetto nasce dalla richiesta delle imprese promotrici di far acquisire ai giovani specifiche competenze tecnico-professionali nel settore, per poi garantire loro un miglior impiego e un'occupazione qualificata. Il percorso si rivolge a un'utenza specifica: giovani privi di un diploma d'istruzione secondaria di secondo grado che hanno abbandonato i percorsi formativi, con l'obiettivo di far conseguire loro, insieme a competenze specifiche utili per un collocamento nel mondo lavorativo delle industrie dell'*automotive*, un più alto livello di istruzione, fino al conseguimento di un diploma quinquennale.

Il percorso è stato realizzato a valere sugli strumenti di flessibilità previsti dal DPR 263/2012, che promuovono la realizzazione di un'alternanza di periodi di formazione presso gli istituti scolastici e periodi di *training on the job*, con attività laboratoriali o prototipali presso i Training Center di Ducati e Lamborghini.

Per il periodo 2016-2018 e 2017-2019 sono state siglate nuove edizioni del percorso biennale di alternanza scuola-lavoro, con il lancio del progetto "Dual Education System Italy" (Desi II), frutto della cooperazione tra Regione Emilia-Romagna, Ufficio scolastico regionale, Automobili Lamborghini e Ducati Motor Holding. L'intesa, in coerenza con l'accordo aziendale firmato, ha dato il via a una nuova progettualità che valorizza l'apprendimento in azienda e che ha permesso agli studenti di alcuni istituti bolognesi di vivere un'esperienza di alternanza scuola-lavoro altamente qualificata, conseguendo un diploma d'istruzione professionale. "Nel Patto per il Lavoro ci siamo impegnati a promuovere una maggiore integrazione tra i soggetti formativi e le imprese, per intercettare, anticipare e implementare competenze innovative per lo sviluppo - ha sottolineato il presidente della Regione Stefano Bonaccini.

Il progetto che abbiamo siglato va esattamente in quella direzione, confermandosi un punto di riferimento a livello nazionale per il sistema duale".

L'avvio di questo progetto costituisce un ulteriore passo in avanti nella qualificazione dei percorsi di istruzione professionale, che si realizza sia in termini di nuove metodologie di apprendimento, sia in termini di arricchimento di saperi e competenze che possano migliorare l'occupabilità degli studenti dopo il diploma. L'obiettivo è costruire un sistema duale, cioè un'esperienza di alternanza scuola-lavoro rafforzata, con una presenza degli studenti nell'ambiente aziendale più ampia di quella prevista dall'ordinamento scolastico degli istituti professionali, sulla base di un progetto formativo unitario, articolato all'interno dell'orario curricolare e attraverso attività extra-curricolari.



## IL CASO DISTRETTO ITALIA

Il Consorzio di aziende ELIS (CONSEL) promuove la collaborazione tra grandi gruppi, PMI, start-up e università per disegnare percorsi di formazione e favorire l'ingresso di ragazze e ragazzi nel mondo del lavoro.

Tra i progetti più recenti c'è "**Distretto Italia**", a cui aderiscono oltre 50 aziende di diversi settori, insieme a fondazioni e altri enti.

Il progetto vede anche il coinvolgimento del Ministero del Lavoro, che ha siglato un accordo sperimentale di collaborazione pubblico-privato a livello nazionale per indirizzare verso i percorsi di formazione del progetto i fruitori di misure di sostegno sociale nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

"Ci occupiamo della qualità del lavoro, che sia manuale o di concetto, per far conoscere ai nostri giovani dove si genera il valore e la ricchezza per il sistema Paese, e promuoviamo un indirizzamento verso i corretti percorsi di studio, seguendo ognuno i propri talenti", spiega Roberto Tomasi, Amministratore Delegato Autostrade per l'Italia.

"Distretto Italia" mira a far riscoprire ai giovani le professioni tecnico-specialistiche attraverso attività di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

Tre sono, in particolare, gli obiettivi principali:

- coinvolgere i NEET, anche grazie alla presenza di 14 agenzie per il lavoro che dovrebbero promuoverne l'identificazione e l'ingaggio in sinergia con le università aderenti;
- colmare il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro;
- rivalutare i mestieri manuali e le professioni tecniche, fornendo ai giovani le competenze richieste per operare con successo nel mercato del lavoro.

L'attività didattica e di orientamento si focalizza su tre linee di intervento:

- Centro Studi e Scuole dei Mestieri, che propongono corsi di formazione e inserimento al lavoro la cui offerta è tarata sui bisogni professionali delle aziende (Placement: 97%). I percorsi al momento attivi sono: posatori e giuntisti di fibra ottica, site manager, tecnici programmatori software, impiantisti elettrici, tecnici di segnalamento ferroviario, store manager (percorso ITS), e offrono tutti un'alternanza tra momenti di formazione e attività laboratoriali;
- Scuola per la Scuola (6 scuole e 6 università in 3 regioni: Lombardia, Lazio, Campania, con 400 studenti ciascuna), che propone percorsi di orientamento attraverso trai-

ning digitale ed esperienze in azienda, nate dalla sinergia tra scuole, università e imprese;

- Officine Futuro, che offre una piattaforma di orientamento per giovani e famiglie per aiutare a riscoprire i mestieri e il proprio talento attraverso metodologie innovative basate sulla *gamification*, cioè su quiz, game e video esplicativi che raccontano i nuovi mestieri.

Fa parte della *governance* un Comitato Comunicazione Marketing, che si occupa di raccontare i nuovi mestieri in accordo con il centro studi per l'identificazione dei profili professionali più richiesti dal mercato.



## TRA LAVORO REALE ED ESPERIENZA LABORATORIALE: I RISTORANTI DIDATTICI IN FRANCIA

I ristoranti didattici costituiscono imprese formative reali nell'ambito del percorso professionale dei *Lycées Hôtellerie* (assimilabili agli Istituti professionali per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera italiani che si sono ampiamente ispirati all'esperienza francese). Sono parte integrante della formazione tecnico-professionale di questo indirizzo di studio, in cui la componente di applicazione pratica costituisce un requisito di qualità.

Secondo la normativa, questi particolari ristoranti si configurano come dei laboratori didattici incardinati nel contesto dell'autonomia scolastica degli enti pubblici d'istruzione prevista dal *Code de l'éducation*, che autorizza gli istituti a gestire ricavi e spese derivanti dalla vendita a terzi di prodotti e servizi realizzati nell'ambito di attività didattiche. Un quadro regolatorio specifico disciplina l'operatività di queste strutture, identificandole come luoghi a finalità prettamente formativa, distinti e non assimilabili agli esercizi commerciali della ristorazione o alberghieri, prevedendo per essi un regime di contabilità separata e di esenzione fiscale ai fini dell'IVA.

La responsabilità didattica di queste strutture ricade sul *Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques* (DDFPT), figura interna ai *Lycées Hôtellerie*, cui spetta l'organizzazione e il coordinamento, in relazione con i docenti, delle lezioni professionali e tecnologiche sul piano didattico e operativo; il controllo della qualità e sicurezza delle attrezzature messe a disposizione di studenti e studentesse; le scelte legate al rinnovo e alla manutenzione degli impianti; l'assicurazione delle buone pratiche durante i laboratori; la possibilità di istituire reti a valenza settoriale e territoriale tra fornitori di servizi formativi pubblici e privati, e di costruire relazioni esterne e rapporti di partenariato, in particolare con le aziende, ecc. Nell'esperienza francese è degna di nota la dimensione di rete su scala settoriale e locale, che fa da complemento alla regolamentazione nazionale. Più in generale la possibilità per gli istituti scolastici di collegarsi in rete è prevista dalla normativa, ad esempio a livello di bacino formativo o di indirizzo di studi.

Nel comparto della ristorazione e del turismo, a livello territoriale, si stanno sviluppando reti tra soggetti impegnati nell'offerta formativa settoriale - *lycées hôtellerie*, centri di formazione in apprendistato, centri per la formazione degli adulti, corsi municipali - che operano in un determinato territorio, il cui scopo è quello di migliorare e aggiornare la formazione alle professioni del settore, consentire un'offerta formativa coerente, creare sinergie e attuare progetti comuni e approcci partenariali, in relazione con la realtà locale e il tessuto economico e sociale.



## IL DUALE BASATO SULL'IMPRENDITORIALITÀ: LE MINI-IMPRESE IN DANIMARCA

Il caso danese rappresenta un modello consolidato di impresa formativa reale applicata alla formazione per l'imprenditorialità.

Dal punto di vista della didattica, i punti principali di questa buona pratica sono:

- un modello duale di formazione all'imprenditorialità incardinato nel sistema educativo, basato su metodologie di apprendimento esperienziale e di *learning by doing* attraverso esperienze di impresa reale in un ambiente protetto, con il supporto di mentori dal mondo dell'impresa;
- un modello formativo multidimensionale che sviluppa, accanto a competenze tecnico-professionali attinenti agli aspetti *core* della formazione all'imprenditorialità, competenze trasversali relative a dimensioni di carattere personale che abilitano alla gestione di futuri percorsi professionali e di carriera, non necessariamente collegati alla scelta imprenditoriale.

Per quanto riguarda gli aspetti di *policy*, *governance*, organizzazione e gestione, il caso danese offre la possibilità di discutere alcune condizioni abilitanti per la diffusione del modello e l'incremento del tasso di partecipazione al programma, quali, ad esempio:

- l'esistenza di una cornice strategica e di *policy* ben definita a livello nazionale (strategia nazionale per l'educazione all'imprenditorialità e all'innovazione);
- un ruolo attivo del soggetto pubblico nella *governance* e nel finanziamento delle attività (partenariato interministeriale);
- un regime fiscale derogatorio alla normativa di settore;
- un approccio di forte impronta partenariale e di valorizzazione della dimensione locale;
- un contesto culturale in cui la responsabilità sociale d'impresa sostiene attività a finalità formative;
- l'esistenza di una struttura pubblico-privata (Fondazione per l'Imprenditorialità - *Young Enterprise*) deputata allo sviluppo e alla diffusione del modello e al monitoraggio delle esperienze, che opera come centro nazionale di conoscenza e punto focale per lo sviluppo dell'insegnamento dell'imprenditorialità a tutti i livelli;
- una forte presa in carico del programma da parte del sistema educativo.



# POLITICHE IN ITALIA E IN EUROPA

## GARANZIA GIOVANI

Le politiche europee a supporto dell'occupazione giovanile trovano la loro espressione nella **"Raccomandazione sull'istituzione di una garanzia per i giovani"**, da cui il nome della politica, presentata dalla Commissione europea nel dicembre del 2013. Nel suo spirito originario, la Raccomandazione si proponeva di garantire che tutti e tutte le giovani dai 15 ai 24 anni potessero ricevere, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale, un'offerta qualitativamente valida tra: un posto lavoro, il proseguimento degli studi o un periodo di apprendistato/tirocinio. In Italia, la Garanzia è stata implementata attraverso il "Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani" (PON IOG), un insieme di misure di politica attiva del lavoro, a cui si sono aggiunte azioni di orientamento generale. Grazie a questa iniziativa, a decorrere dal primo maggio del 2014 tutte le persone giovani sotto i 30 anni che si trovavano nella condizione di

NEET hanno avuto la possibilità di accedere alla Garanzia, registrandosi sul sito nazionale o su quelli regionali dedicati, oppure recandosi presso i centri di assistenza e avviamento al lavoro.

Alla data del 31 dicembre del 2022, vale a dire a 8 anni e mezzo dall'avvio del programma, secondo i dati **Anpal**, i NEET che si erano registrati erano complessivamente 1.717.038. Di questi, il 79,4% era stato preso in carico dai servizi competenti attraverso la sottoscrizione del Patto di servizio presso un Centro per l'impiego (CPI) o un'Agenzia per il lavoro (APL) e la definizione di un percorso personalizzato per l'inserimento lavorativo o per il rientro in un percorso di formazione o istruzione. I giovani indirizzati verso le misure di politica attiva erano quasi 879.000 e, di questi, oltre 804.000 (il 91,6%) avevano concluso almeno uno tra gli interventi previsti.



In prevalenza si trattava di persone nella fascia di età compresa tra i 19 e i 24 anni (56,1%) in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore (58,3%), che presentavano quindi un profilo medio-alto e alto. Nella maggior parte dei casi provenivano dalle regioni meridionali del paese. Tra il 2014 e il 2021, le misure di politica attiva effettivamente erogate sono state oltre 1.940.000 – il periodo considerato include la lunga fase della pandemia, nel corso della quale la condizione dei giovani sul mercato del lavoro è significativamente peggiorata – come dimostra il fatto che i servizi competenti si sono trovati a prendere in carico NEET sempre più “svantaggiati”. Di queste, il 42,2% ha riguardato misure di attivazione tra orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro, mentre il 43,1% politiche attive riconducibili all’obiettivo specifico dell’“occupabilità”. Nell’ambito di questo obiettivo, gli interventi offerti dalla rete dei servizi per il lavoro hanno riguardato prevalentemente i tirocini, che da sempre rappresentano la quota più rilevante delle misure erogate, seguiti dalla formazione e dal servizio civile, mentre l’apprendistato è risultato, nel suo complesso, un’opzione residuale. Nel loro insieme, gli interventi finalizzati all’occupazione hanno rappresentato il 14,7% del totale delle misure erogate, concentrandosi principalmente nel settore degli incentivi all’occupazione per le imprese che assumono giovani NEET.

### Tabella Statistiche impatti Garanzia giovani al 31 dicembre 2022

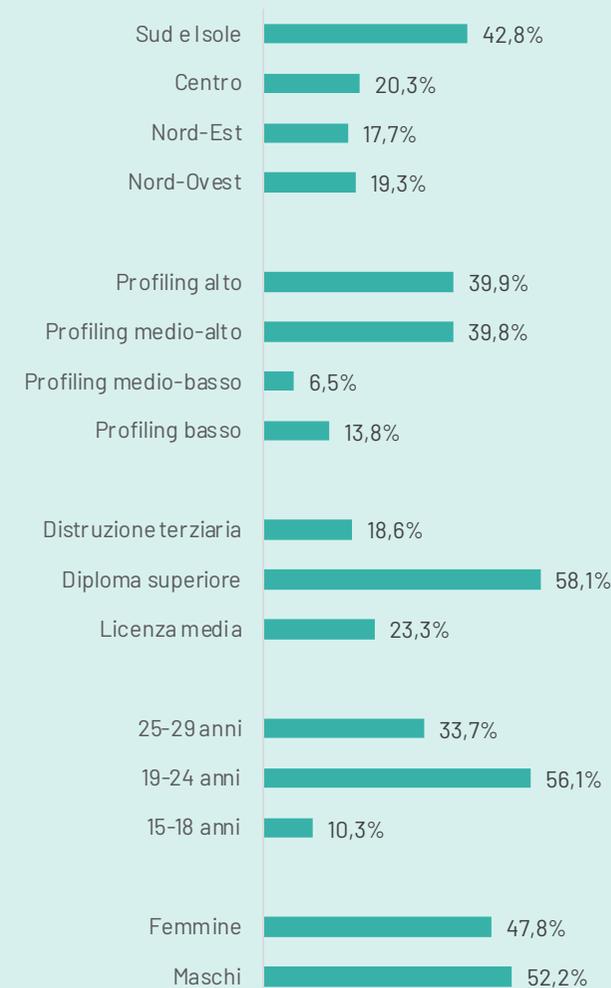
Giovani che a avevano beneficiato di politiche attive nel quadro del Programma	804.868
Giovani assunti come dipendenti	534.474
Tasso di occupazione/totale	66,4%
Giovani assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato	75,8%
Giovani assunti con contratto a tempo determinato	21,1%

Fonte: **ANPAL**

La percentuale di contratti sottoscritti nella forma del tempo indeterminato o dell’apprendistato risultava essere più alta tra gli uomini (77,9%) che tra le donne (73,25%).

Rispetto a queste ultime, risultava essere più diffusa la formula del *part-time*, ricorrente nel 41,9% dei casi a fronte del 21,8% tra gli uomini. Complessivamente, il 31% degli occupati era ingaggiato in forme di lavoro *part-time*.

### GIOVANI PRESI IN CARICO PER GENERE, ETÀ, TITOLO DI STUDIO E PROFILING (V.%)



Fonte: Anpal

## GARANZIA GIOVANI: ANALISI DEI RISULTATI E NODI CRITICI

Per il volume di persone coinvolte, il programma Garanzia giovani ha avuto un successo notevole. In questo senso, sono state soddisfatte le aspettative dell'Unione europea, che voleva un programma in grado di far percepire chiaramente l'impegno comunitario nel combattere la disoccupazione giovanile. Un altro obiettivo era quello di rafforzare le istituzioni presenti nel mercato del lavoro, in particolare quelle adatte al processo di ricerca del lavoro. Tuttavia, finora l'impatto complessivo sull'occupazione a livello aggregato è stato modesto e si è concentrato soprattutto nelle regioni settentrionali, dove anche la crescita economica è più marcata. Il problema principale è stato proprio la **diffusione scarsa e a macchia di leopardo**, almeno all'inizio. Tra i fattori di ritardo e di inefficacia va innanzitutto considerato il quadro macroeconomico non favorevole, caratterizzato da una bassa crescita del reddito e dell'occupazione, che di certo non ha agevolato il pieno successo dell'iniziativa. Inoltre, dal punto di vista istituzionale, la competenza in materia di servizi per l'impiego e politiche di formazione professionale è rimasta alle Regioni, rendendo ambiguo il ruolo di coordinamento da parte dell'ANPAL. Ciò ne ha rallentato l'attuazione, soprattutto in alcune regioni meridionali.

Una delle soluzioni agli ostacoli attuativi riscontrati dalla Garanzia giovani nel nostro paese potrebbe consistere nella correzione del modello sequenziale delle transizioni scuola-lavoro adottato dall'Italia, con l'introduzione di elementi forti di dualità. Non va infatti dimenticato che i paesi europei che hanno ottenuto i risultati migliori in termini di riduzione del tasso di disoccupazione giovanile sono quelli dell'Europa centrale, nei quali il sistema di transizione scuola-lavoro si fonda sull'apprendistato. Nel caso italiano, anche le buone pratiche – come Crescere in Digitale – scontano uno scarso investimento sui giovani per due ragioni principali:

- la fortissima selezione nei primi stadi non permette di accrescere in modo diffuso le competenze digitali dei giovani, che potrebbero spenderle in altre opportunità lavorative;
- l'offerta di un tirocinio con un tasso di conferma in un rapporto di lavoro – solitamente a tempo determinato – non pare indicare una diffusa propensione a fare delle competenze digitali un'effettiva leva di crescita e riposizionamento competitivo delle aziende.



## IL PROGRAMMA GOL PER LA RIQUALIFICAZIONE DEI SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Un'altra politica attiva che si propone di ridisegnare i servizi per il lavoro al fine di migliorare l'inserimento professionale delle persone, con una particolare attenzione proprio alla categoria NEET, è la **"Garanzia di occupabilità dei lavoratori"** (GOL) che si inserisce nel quadro del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il programma dispone di risorse per un ammontare di 4,4 miliardi di euro e si prevede che, da qui al 2025, potrà raggiungere circa 3 milioni di potenziali beneficiari attraverso percorsi, anche personalizzati, di accompagnamento al lavoro, aggiornamento e riqualificazione personale che integreranno, a livello territoriale, servizi erogati dal settore pubblico e privato. Per accedere non è prevista alcuna iscrizione, in quanto il programma viene gestito direttamente dai servizi regionali per il lavoro. Il programma prevede l'erogazione di una serie di servizi integrati che si articolano in percorsi specifici, destinati a persone singole e a gruppi di lavoratori di aziende in crisi. Questi includono attività trasversali, analisi delle competenze digitali e i cosiddetti interventi di conciliazione, che si focalizzano su cinque linee principali:

- reinserimento lavorativo: si rivolge alle persone che sono più vicine al mercato del lavoro, offrendo servizi di orientamento e in-

termediazione;

- aggiornamento (*upskilling*): è destinato alle lavoratrici e ai lavoratori che sono più lontani dal mercato occupazionale, ma che dispongono di competenze comunque "spendibili"; prevede interventi formativi di breve durata, con un focus sullo sviluppo della professionalità;
- riqualificazione (*reskilling*): si rivolge a lavoratrici e lavoratori che sono lontani dal mercato del lavoro e che dispongono di competenze non adeguate alle esigenze delle aziende; prevede percorsi approfonditi di formazione professionalizzante che, generalmente, si propongono di innalzare i livelli di qualificazione (EQF);
- lavoro e inclusione: è destinato a coloro che sono portatori di bisogni "complessi", che vanno cioè oltre la dimensione lavorativa; prevede l'attivazione delle reti territoriali dei servizi a livello educativo, sociale e socio-sanitario in base ai bisogni specifici identificati;
- ricollocazione collettiva: si rivolge a gruppi di persone, tipicamente coinvolti in processi di fallimento o crisi aziendale, e prevede una valutazione delle loro opportunità di impiego sulla base della professionalità espressa e del contesto territoriale di riferimento, al fine di identificare soluzioni occupazionali idonee.

Il **Programma GOL** è partito nel 2021, dopo che le Regioni e le Province Autonome hanno predisposto i relativi Piani per l'impiego dei primi 880 milioni di euro da utilizzare nel 2022 - in 5 anni dovrebbe finanziare più di 4 miliardi di euro. Ha obiettivi molto ambiziosi, dato che dovrà raggiungere almeno 3 milioni i beneficiari entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, under 30, over 55; inoltre, almeno 800 mila dei 3 milioni totali dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali. Considerata la pluralità dei percorsi che saranno offerti alle diverse tipologie di destinatari/e, GOL possiede - almeno sulla carta - **l'impianto necessario per rappresentare il modello delle politiche attive del lavoro di riferimento per i prossimi anni**. Restano tuttavia **incertezze sulla sua implementazione completa ed efficace**. Da un lato, **l'integrazione** necessaria tra i vari servizi e le competenze amministrative delle pubbliche amministrazioni (tipicamente più Assessorati tra lavoro, Formazione professionale, oltre a Province e Comuni) non è sempre facile; dall'altro, il **coinvolgimento** degli operatori privati, sia come attuatori accreditati, sia come partner dei Patti territoriali (parti sociali, imprese, ecc.), rappresenta un'operazione complessa da realizzare, che rischia di essere poco compatibile, almeno nella maggioranza delle Regioni, con le tempistiche del Programma.

## IL BANDO ONLIFE DEL FONDO PER LA REPUBBLICA DIGITALE PER L'ACCRESIMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI DEI NEET

Il Fondo per la Repubblica Digitale ha promosso un bando con l'obiettivo di selezionare e sostenere progetti di formazione validi e innovativi per accrescere le competenze digitali dei NEET tra i 15 e i 34 anni in Italia e garantire loro migliori opportunità di lavoro. Prevede lo stanziamento di circa 8 milioni di euro, che verranno erogati secondo il principio *pay for performance* in base ai risultati ottenuti, con un focus particolare sulla creazione di nuova occupazione. I giovani potranno partecipare ai corsi gratuitamente. L'iscrizione avverrà con le modalità stabilite dai singoli progetti, la cui durata massima è di 15 mesi. Il bando sostiene 12 progetti per circa 3.000 NEET che potranno partecipare ai corsi.

Il Fondo può essere definito come un "cantiere di sperimentazione" che, fino al 2026, stanzierà circa 350 milioni di euro che verranno erogati dalle Fondazioni di origine bancaria. Attraverso la valutazione d'impatto, il Fondo selezionerà le proposte più efficaci - estendendone l'azione sul territorio nazionale - proponendole al Governo centrale come politiche strutturali e permanenti. Il bando promuove la partnership tra soggetti *for* e *no profit*, che collaborano per la creazione e l'attuazione dei progetti al fine di migliorare la condizione professionale dei e delle partecipanti ai corsi.

Secondo Francesco Profumo, Presidente di Acri, Associazione delle Fondazioni di origine bancaria, "la transizione digitale costituisce un tassello importantissimo della modernizzazione del paese, e il Fondo per la Repubblica Digitale permetterà l'attivazione di progetti volti a fare in modo che questa rivoluzione si realizzi senza lasciare indietro nessuno. Il Fondo sta iniziando a chiamare a raccolta le migliori energie dei territori, per attivare un processo diffuso di crescita delle competenze digitali; una strada importantissima per far ripartire il paese, mitigando disuguaglianze che rischiano di acuirsi".



## IL PROGETTO “CRESCERE IN DIGITALE”

Il progetto “**Crescere in digitale**” è il risultato della collaborazione tra ANPAL, Unioncamere e Google. Mira a promuovere la cultura e le competenze ICT tra le piccole e micro-imprese italiane, aumentando le competenze digitali che i giovani NEET in qualche misura detengono, con un programma formativo online in MOOC di 50 ore messo a punto da Google, al termine del quale è previsto un test di validazione delle competenze. Dopo una fase di formazione specialistica a livello locale, incentrata su laboratori tarati sulle caratteristiche delle aziende e dei candidati, si attiva un tirocinio di 6 mesi, finanziato dal progetto, per abilitare processi di digitalizzazione agili nelle piccole e micro-imprese e consolidare le competenze dei tirocinanti. Infine, è previsto un incentivo, fino a un massimo di 8.060 euro, per le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato. Il corso di formazione online affronta le seguenti tematiche: comprendere l'economia di Internet; acquisire competenze digitali di base; utilizzare le principali piattaforme digitali; gestire la presenza online dell'azienda. Il test di validazione delle competenze non è riconosciuto dal sistema leFP italiano, ma è comunque una credenziale qualificante per il curriculum, al fine di migliorare l'occupabilità.

La prima edizione del progetto è stata lanciata nel settembre 2015 e si è conclusa nel 2018,

immediatamente seguita dalla seconda, che è terminata a giugno 2023. Se la prima edizione aveva avuto un numero di iscrizioni quasi doppio del previsto (110.000 contro i 60.000 attesi), con valori di superamento del test finale e tirocini leggermente superiori alle previsioni iniziali (rispettivamente 10.000 e 3.000), la seconda edizione ha incontrato grosse difficoltà a causa della pandemia e la sua durata è stata prorogata di 18 mesi. Nel complesso, a marzo 2022 si contavano circa 145.000 NEET aderenti, e, dei circa 16.000 che avevano superato il test finale, 7.059 erano stati coinvolti nelle attività della seconda fase, e di questi 4.336 avevano avuto accesso al tirocinio.

Il progetto prevedeva una forte selezione dei partecipanti per assicurare alle aziende giovani con una preparazione di alto livello: a marzo 2022, solo l'11% degli iscritti aveva completato la formazione generale e di questi circa l'80% aveva superato la prova selettiva finale. Gli esiti occupazionali a fine 2021 evidenziavano che il 31% dei tirocinanti era stato assunto, con valori positivamente correlati con il titolo di studio – e quindi con l'età – e coi tassi di occupazione regionale, mentre le differenze per genere erano del tutto trascurabili. Il 35% era stato assunto con contratto a tempo indeterminato.

Tra le cause della dispersione figurano numerosi fattori: molti giovani, spinti dai CPI che avevano l'obiettivo di “raggiungere i numeri”, avevano una motivazione debole e hanno ab-

bandonato il percorso alle prime difficoltà. D'altro canto, alcuni datori di lavoro erano risultati non più idonei, oppure le loro prospettive erano di colpo mutate, come spesso avviene nelle imprese più piccole. Infine, la maggior parte delle persone partecipanti era concentrata nelle regioni meridionali, dove la propensione all'innovazione delle piccole e micro-imprese è inferiore.

Il progetto affronta due problemi chiave del mercato del lavoro italiano: l'elevata disoccupazione giovanile e le scarse competenze digitali nelle PMI. In particolare, supporta queste ultime nell'affrontare il divario tecnologico, facendo leva sul bisogno diffuso delle giovani generazioni di esprimere la loro creatività, trasformando la loro dimestichezza con i dispositivi ICT in opportunità di lavoro, dopo un'adeguata formazione. Sembra tuttavia che tanti si siano trovati in difficoltà con la metodologia MOOC, incentrata sull'auto-apprendimento attraverso la sperimentazione – un approccio agli antipodi rispetto a quelli adottati in molte scuole italiane – che presuppone un livello di attivazione che contrasta con la caratteristica distintiva dei NEET, cioè lo scoraggiamento. Questo ha portato a un massiccio livello di autoselezione, che avrebbe richiesto un'assistenza online, attraverso attività di *coaching* e tutoraggio, in modo da rendere le competenze digitali acquisite più spendibili, facendole validare anche da chi non arrivava fino alla fine del corso.

## SFIDE APERTE E RACCOMANDAZIONI

Il problema della transizione verso il lavoro giovanile in Italia presenta due nodi strutturali che vanno oltre le politiche per il lavoro: la **questione meridionale**, che caratterizza la storia dell'Italia fin dalla sua unificazione, e un **sistema macroeconomico** di insufficienti investimenti, pubblici e privati, che non offre prospettive stabili alle imprese italiane, tali da rendere conveniente l'investimento nella formazione e nell'inserimento a lungo termine delle persone giovani, specie quelli con elevato livello di qualificazione.

Le principali criticità che sono emerse nell'ultimo decennio sono:

- il problema delle competenze in entrata, determinato tanto dalla **dispersione scolastica esplicita**, cioè il mancato completamento dei percorsi di studio intrapresi, quanto da quella **implicita**, vale a dire il completamento dei percorsi di studio senza il possesso delle conoscenze e delle competenze previste;
- l'emigrazione tra i giovani italiani (oltre 100.000 l'anno da oltre un decennio), soprattutto tra quelli con elevati titoli di studio (**brain drain**), che evidenzia insufficienti opportunità di lavoro a media e alta qualificazione in Italia, a cui si aggiunge un massiccio afflusso di immigrati per coprire i vuoti

demografici e la domanda di lavoro nei ruoli che richiedono qualifiche medio-basse e nei *3D-jobs* (dall'inglese *dirty, dangerous and demeaning*, "sporchi, pericolosi e umilianti");

- **minori opportunità occupazionali per le giovani donne** e, fra le giovani immigrate, una scarsa propensione al lavoro femminile, specie tra quelle che provengono da alcune nazionalità e culture.

Le politiche del lavoro indirizzate alle giovani generazioni si sono da tempo focalizzate nell'offrire opportunità di lavoro "di qualunque genere", da considerare, cioè, come occasioni per fare esperienza e prendere confidenza con le regole di ingaggio al lavoro, prestando, al contrario, una limitata attenzione ai crescenti squilibri tra le figure a medio-alta qualificazione, in particolare quelle artigianali e neo-artigianali, per le quali l'esperienza deve integrarsi con livelli di istruzione tecnica elevata.

Solo nell'ultimo decennio gli ITS si sono dimostrati una risposta efficace in questo senso, benché ancora circoscritta nei numeri e nelle aree di specializzazione. Essi costituiscono, in Italia, la misura più strutturata di introduzione di un modello di formazione in alternanza.

Anche l'istruzione professionale secondaria e leFP richiederebbe alcune innovazioni, come:

- l'introduzione sistematica di **personale**

**docente dal mondo della produzione** – sia pure in misura meno estesa rispetto agli ITS;

- una più stretta compenetrazione fra **didattica in aula/laboratorio e sul luogo di lavoro**, affidata a un tutor aziendale e gestita da un tutor esterno che agisca come soggetto terzo, garante di entrambe le parti, come nel caso di [EBA Bergamo](#) – in questa direzione [l'esperienza di Ducati e Lamborghini](#) potrà fornire preziose indicazioni;
- la **revisione contrattuale del tirocinio**: mentre in Germania l'alternanza è imperniata sul contratto di apprendistato, che è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in Italia prevale il tirocinio, che non è un rapporto di lavoro e, quando è di tipo curricolare, non è retribuito. Si tratta di uno status giuridico poco congruo con la sua enorme diffusione e con il vissuto lavorativo, al punto che le offerte di tirocini vengono sempre più spesso ignorate, a meno che il datore di lavoro non integri l'indennità a un livello comparabile a quello dell'apprendistato. Diventa pertanto urgente rendere il tirocinio un rapporto di lavoro a tutti gli effetti, identificandolo come un contratto di apprendistato a termine, adatto ai profili professionali con qualificazione medio-bassa.

# QUADRO NORMATIVO

## APPRENDISTATO E SISTEMA DUALE

**Legge n. 25 del 19 gennaio 1955** - Disciplina dell'apprendistato.

**Legge n. 196 del 24 giugno 1997** - art. 16 (L'Apprendistato). Norme in materia di promozione dell'occupazione (Legge Treu).

**Legge n. 30 del 14 febbraio 2003** - G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003 recante: "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

**Legge n. 53 del 28 marzo 2003** - G.U. n. 77 del 2 aprile 2003, recante: "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale".

**D.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003** artt. da 47 a 53 - G.U. n. 235 S.O. del 9 ottobre 2003 recante: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla Legge n. 30 del 14 febbraio 2003" e ss.mm.ii.

**D.lgs. n. 76 del 15 aprile 2005** e ss.mm.ii. - G.U. n. 103 del 5 maggio 2005 recante: "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera C della Legge 28 marzo 2003, n. 53".

**D.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011** - G.U. n. 236 del 10 ottobre 2010 recante "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30 della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007".

**D.lgs. 81/2015** recante "disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183".

**D.lgs. 150/2015** "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

**Accordo Stato Regioni 25 settembre 2015** recante: azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale.

**Decreto interministeriale 12 ottobre 2015** "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, co. 1 del D.lgs 81/2015".

**Legge 107/2015** "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti".



## **TIROCINI**

**Legge n. 196 del 24 giugno 1997** - Norme in materia di promozione dell'occupazione.

**Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998** - Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n.196, sui tirocini formativi e di orientamento.

**Legge n. 92 del 28 giugno 2012** - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

**Raccomandazione del Consiglio dell'UE su un Quadro di Qualità** (file pdf) per i Tirocini del 10 marzo 2014.

**Accordo del 24 gennaio 2013** tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini".

**Accordo del 25 maggio 2017** tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento".



# RISORSE PER APPROFONDIRE

## BIBLIOGRAFIA

Alfieri S., Sironi E., *Una generazione in panchina. Da Neet a risorsa per il paese* in "Quaderni Rapporto Giovani" 6, Vita&Pensiero, Milano, 2018.

Baccaro L., Benassi C., *Throwing out the ballast: growth models and the liberalization of German industrial relations* in *Socio-Economic Review*, vol. 15, No. 1, 2017.

Culpepper P.D., Finegold D. (a cura di), *The German Skills Machine: Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy*, Berghahn Books, Oxford-New York, 1999.

Diaz del Hoyo J.L., E. Dorrucchi, F.F. Heinze S. Muzikarova, *Real convergence in The Euro area: A long-term perspective* in ECB Occasional Paper Series No. 203, 2017.

Fullin G. e E., Reyneri, *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani in Stato e mercato*, vol. 35, n. 3, pp. 419-468, 2015.

Giorgi F., A. Rosolia, R. Turrini e U. Trivellato, *Mutamenti tra generazioni nelle condizioni lavorative giovanili*, in A. Schizzerotto, U. Trivellato e N. Sartor (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.

Pastore F., *La garanzia giovani nel regime di transizione scuola-lavoro italiano. Opportunità ed elementi di criticità* in *Economia & Lavoro*. Vol. 3, 2022.



## SITOGRAFIA

AA.VV., *Al via il bando "LINK! Connettiamo i giovani al futuro", interventi locali sui giovani NEET* su [www.anci.it](http://www.anci.it), 2023.

AA.VV., *Garanzia di occupabilità dei lavoratori - GOL* su [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it), 2022.

AA.VV., *I Risultati delle Prove INVALSI 2021* su [www.invalsiopen.it](http://www.invalsiopen.it), 2021.

AA.VV., *La piattaforma edutech che trasforma i Neet in professionisti digitali* su [www.nuvola.corriere.it](http://www.nuvola.corriere.it), 2022.

AA.VV., *Parte Progetto Link, Pella: "Anci in campo per contrastare e prevenire fenomeno NEET* su [www.anci.it](http://www.anci.it), 2023.

AA.VV., *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine* su [www.excelsior.unioncamere.net](http://www.excelsior.unioncamere.net), 2022.

AA.VV., *Verso la nuova garanzia giovani. Una revisione narrativa delle valutazioni sulle politiche attive del lavoro rivolte ai giovani* su [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it), 2022.

AA.VV., *Youth Guarantee - Knowledge centre* su [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu), s.d.

AA.VV., *XXIV rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva* su [www.corteconti.it](http://www.corteconti.it), 2022.

Anpal, *L'attuazione della Garanzia Giovani in Italia. un bilancio del periodo maggio 2014-dicembre 2022* su [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it), 2023.

Bazzoli et al., *Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota* su [www.rivisteweb.it](http://www.rivisteweb.it), 2018.

Giaccone M., *Dall'adempimento all'innovazione. I 25 anni di attività dell'Ente Bilaterale Artigiano di Bergamo* su [www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it), 2020.

ISTAT, *NEET* su [www.dati.istat.it](http://www.dati.istat.it), 2019.

Rosina A., Marta E., Marzana D., Ellena A., Ceruti G., *Intercettare i NEET: strategie di prossimità* su [www.rapportogiovani.it](http://www.rapportogiovani.it), 2021.

Vettorato G., *Generazione NEET: giovani italiani che non studiano, non lavorano e non lo cercano* su [www.giovaniecomunitalocali.it](http://www.giovaniecomunitalocali.it), 2022.



# ALCUNI NOSTRI PROGETTI

## **DISOCCUPAZIONE GIOVANILE DI LUNGO PERIODO: CARATTERISTICHE E RISPOSTE DI POLICY**

Periodo: 2016 - 2017

Cliente: Eurofound (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro)

La ricerca commissionata da Eurofound è finalizzata a:

- raccogliere, analizzare e sistematizzare le politiche recenti finalizzate al reinserimento lavorativo di giovani disoccupati di lungo periodo, realizzate a livello locale, regionale e nazionale in diversi stati membri;
- identificare tra queste politiche le migliori pratiche;
- sintetizzare i risultati in un rapporto che offra una panoramica della casistica europea, le migliori pratiche, la loro trasferibilità e che proponga delle linee guida per la progettazione e attuazione di politiche per il reinserimento lavorativo di giovani disoccupati da lungo tempo.

## **YES. COMPETENZE PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE NEL DISTACCO**

Periodo: 2020 - 2021

Cliente: Commissione europea - DG Occupazione Affari Sociali e Inclusione

Il progetto mira a rafforzare la conoscenza delle sfide e delle opportunità riguardanti il distacco di lavoratori in riferimento alle competenze e al riconoscimento delle competenze nel settore delle costruzioni, al contempo identificando soluzioni per garantire un movimento equo dei lavoratori, ad esempio assicurando che i lavoratori distaccati conoscano le norme locali in materia di salute e sicurezza sul lavoro o semplificando il riconoscimento dei titoli acquisiti per svolgere determinate professioni del settore delle costruzioni.

In particolare dopo una prima fase di analisi del contesto mirata a produrre un *EU Background paper* su distacco e competenze, i partner propongono una dettagliata analisi sulle interazioni tra competenze e distacco, anche tramite dei casi studio a livello aziendale e locale.

Nella fase conclusiva il progetto identifica delle sfide politiche riguardanti le attività di formazione e il riconoscimento delle competenze nel contesto del distacco ed elabora delle coerenti raccomandazioni di policy a livello transnazionale ed europeo.

Oltre a garantire il coordinamento scientifico, la FGB supporta il coordinamento del progetto e realizza le attività di ricerca riguardanti l'Italia.

## **SVILUPPO DELLE COMPETENZE IMPRENDITORIALI E DELL'OCCUPABILITÀ DEI GIOVANI (YEPP)**

Periodo: 2018 - 2021

Cliente: Commissione Nazionale della Gioventù della Sierra Leone

L'obiettivo del progetto YEPP in Sierra Leone, parte del progetto della Banca Africana di Sviluppo Imprenditorialità giovanile e occupabilità, è rafforzare l'imprenditorialità e creare occupazione dei giovani, supportando la creazione di un sistema integrato che congiunga l'istruzione e la formazione professionale con i settori produttivi del mercato nel paese.

Il progetto è stato formulato per contribuire allo sviluppo di un'economia resiliente nel paese, attraverso lo sviluppo di capacità e competenze nei giovani e la creazione di modelli di lavoro efficienti che possano essere adottati anche negli altri interventi finanziati dalla Banca in Sierra Leone.

Il progetto si struttura in tre componenti principali:

- Sviluppo delle competenze per l'occupabilità
- Orientamento professionale
- Programmi di istruzione superiore in imprenditorialità



# NOTE AL TESTO

- 1 *Introdotta dalla l.53/2003.*
- 2 *Con la l. 107/2014, detta della "buona scuola".*
- 3 *L'alternanza scuola-lavoro e l'alternanza rafforzata rappresentano una vera e propria metodologia formativa. Nella pratica, in un programma di alternanza scuola-lavoro è possibile svolgere uno o più tirocini curricolari, che diventano quindi parti integranti di un progetto didattico più ampio. Il tirocinio curricolare include anche un'altra metodologia didattica: l'impresa formativa simulata, attuata mediante la realizzazione di un'azienda virtuale, animata dagli allievi di una classe, che svolge un'attività di mercato e fa riferimento a un'azienda reale (azienda tutor o madrina) che costituisce il modello di riferimento da simulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale.*



CREDITS:

La foto di Giacomo Brodolini a pag. 3  
è rilasciata sotto licenza [Creative Commons Attribution 3.0 Italy License](#)  
Fonte: [Wikipedia](#) via [senato.it](#)





***Future of  
Workers***