

I giovani tra mercato e non mercato.

Lavoro competenze e nuove professionalità.

9 dicembre 2021

Presentazione dell'indagine biennale promossa da Unipolis e curata da Fondazione ADAPT

FONDAZIONE
Unipolis

FONDAZIONE **ADAPT**

Francesco Seghezzi

Presidente Fondazione ADAPT
francesco.seghezzi@adapt.it

 @francescoseghez



I giovani tra mercato e non mercato

La ricerca nasce con l'obiettivo di valorizzare le **tante transizioni** che un giovane compie prima di costruire una stabile identità professionale. L'attenzione è in particolare alle tante esperienze in aree grigie, svolte **fuori dal mercato del lavoro** ma che hanno valore economico e sociale:

- volontariato;
- lavoretti in nero;
- tirocini curricolari ed extracurricolari;
- lavoro su piattaforma

La ricerca: tre regioni



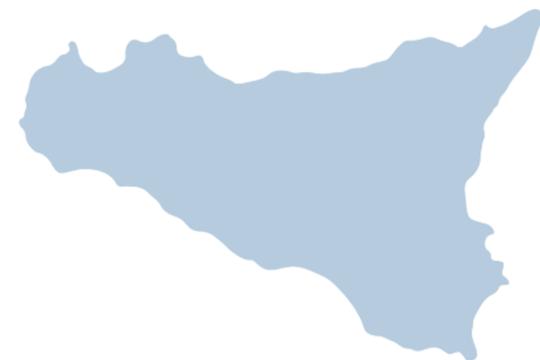
LOMBARDIA

Milano
Busto Arsizio



EMILIA ROMAGNA

Bologna
Castel San Pietro



SICILIA

Catania
Caltagirone

La ricerca: focus group e questionari

6

Focus group

1.177

Questionari

La ricerca



Chi sono i giovani?

Una premessa necessaria

Per individuare il campione di riferimento a livello anagrafico sono stati considerati:

- il criterio EUROSTAT;
- il criterio ISTAT;
- il dato normativo

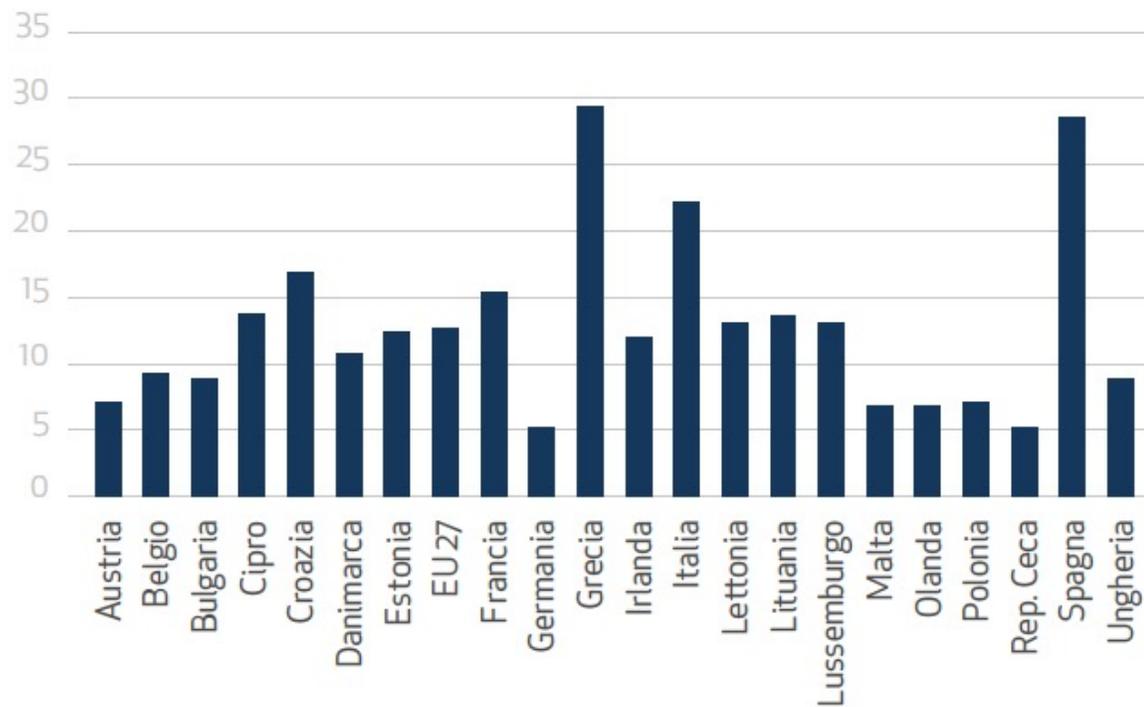
15-29
anni

Alcuni numeri

Nel 2020
il **tasso di disoccupazione** dei giovani italiani tra i 15 e i 29 anni era del **22%**.

Fonte: Eurostat

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

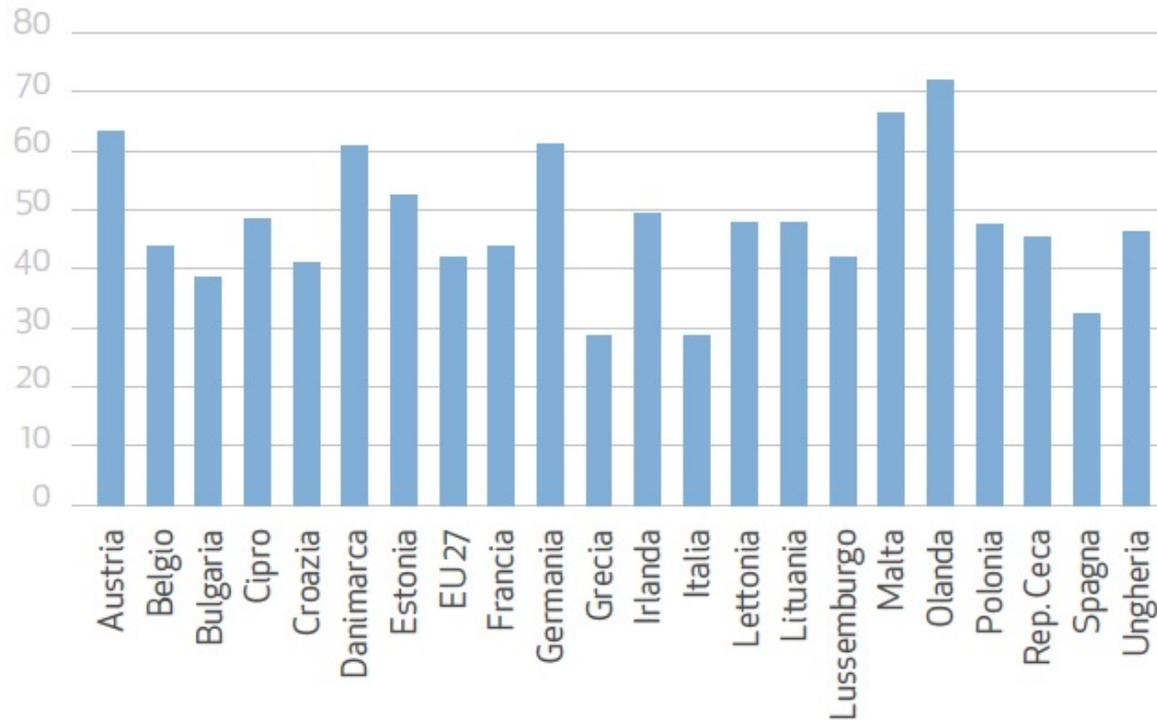


Alcuni numeri/2

Nel 2020
il **tasso di occupazione** dei giovani italiani tra i 15 e i 29 anni era del **29%**.

Fonte: Eurostat

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

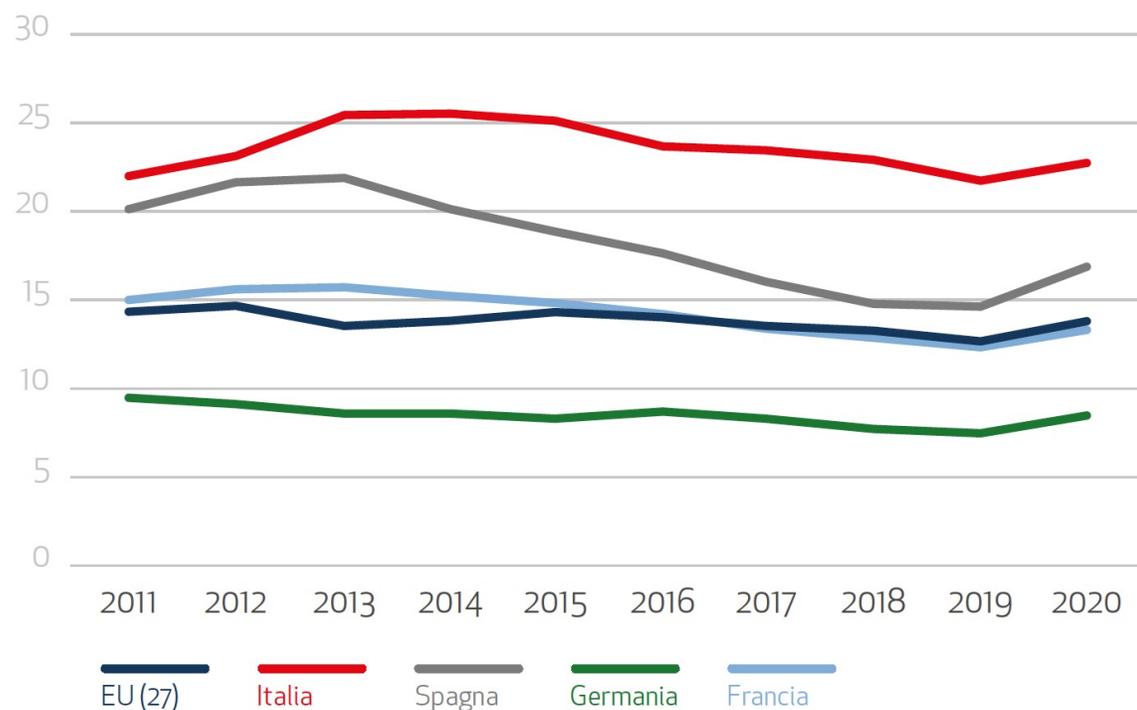


Alcuni numeri/3

Il tasso di NEET tra i 20-24enni è del 27,1%.
 Addirittura il **30,9%** tra i **25-29enni** non è impegnato in nessun percorso formativo né professionale.

Fonte: Eurostat

Grafico 4: NEET in Italia, nella media UE e nei principali Paesi comunitari



Come avviene l'ingresso nel mercato del lavoro?

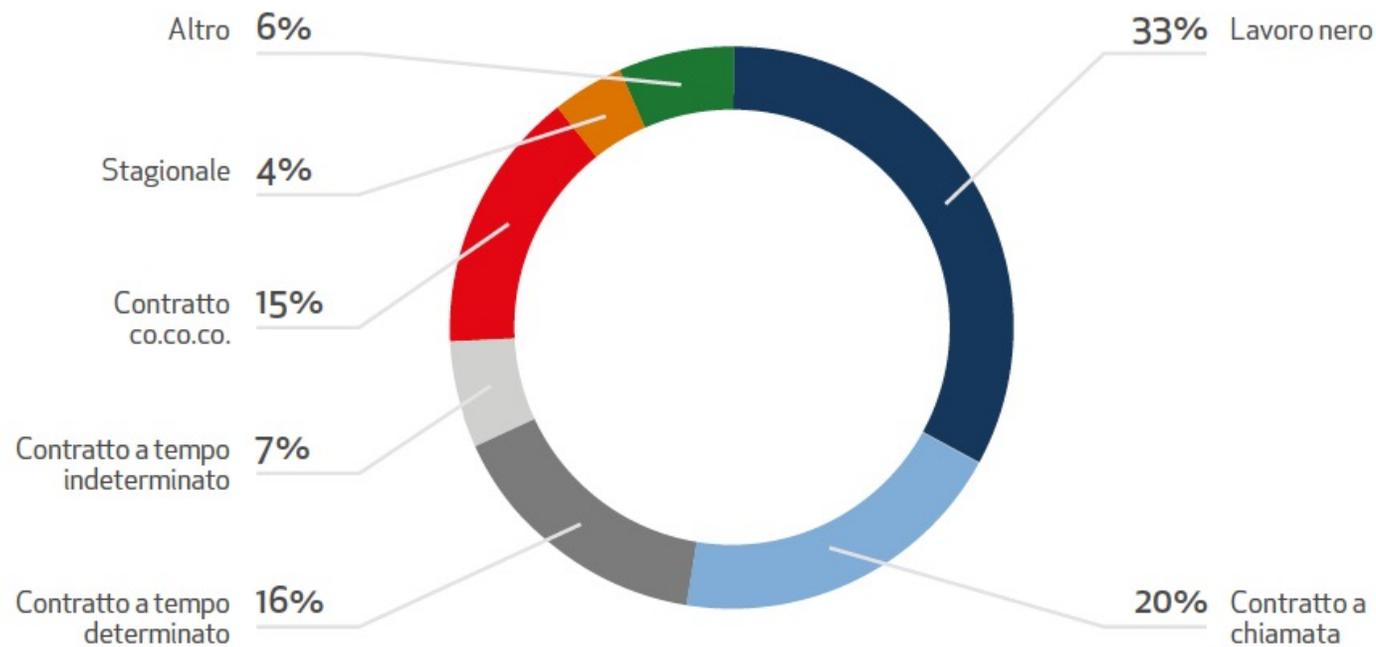
Lavoro nero

Il 35% degli intervistati lavora o ha lavorato in nero, la “forma” di lavoro più diffusa che le rilevazioni istituzionali fanno fatica a tracciare.

- Il doppio dei contratti di collaborazione. Quattro volte i contratti a tempi determinato. Sette volte i contratti a tempo indeterminato.
- La maggior parte dei lavoretti nero è svolta in aiuto compiti, in attività di babysitteraggio e nel settore della ristorazione.

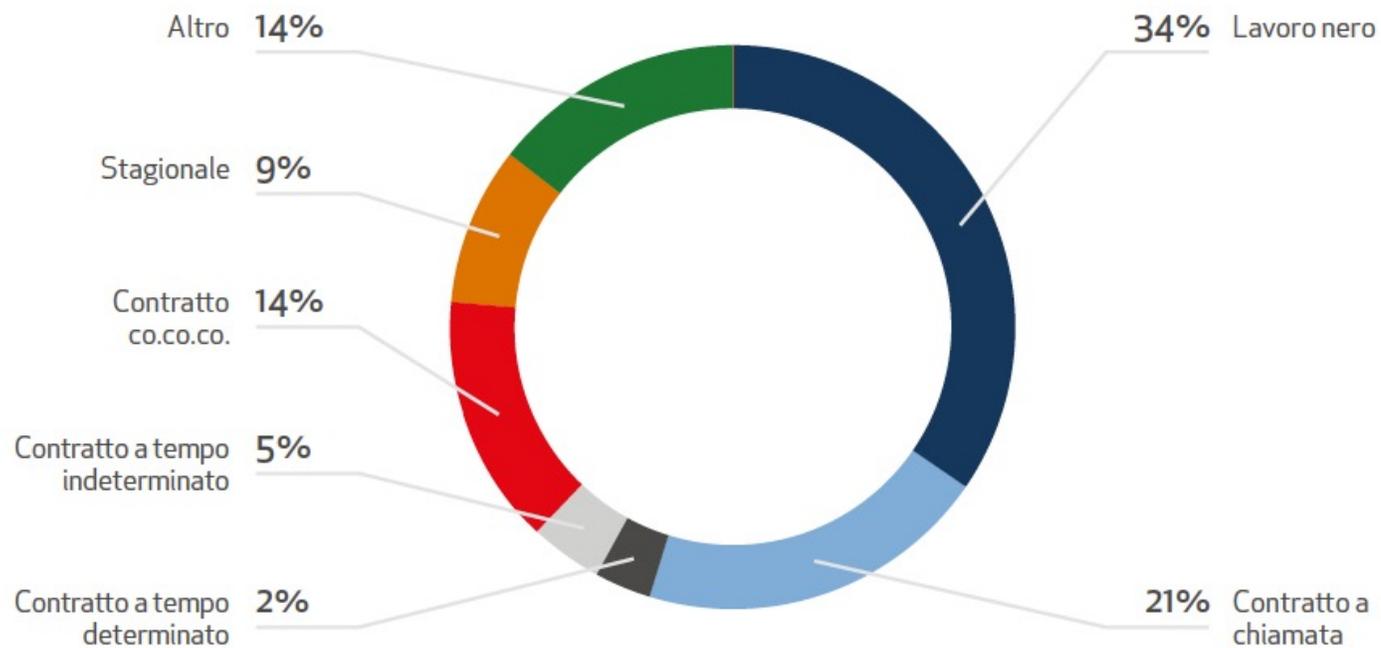
Lavoro nero/2

Grafico 25.
Distribuzione tipologie contrattuali in Lombardia



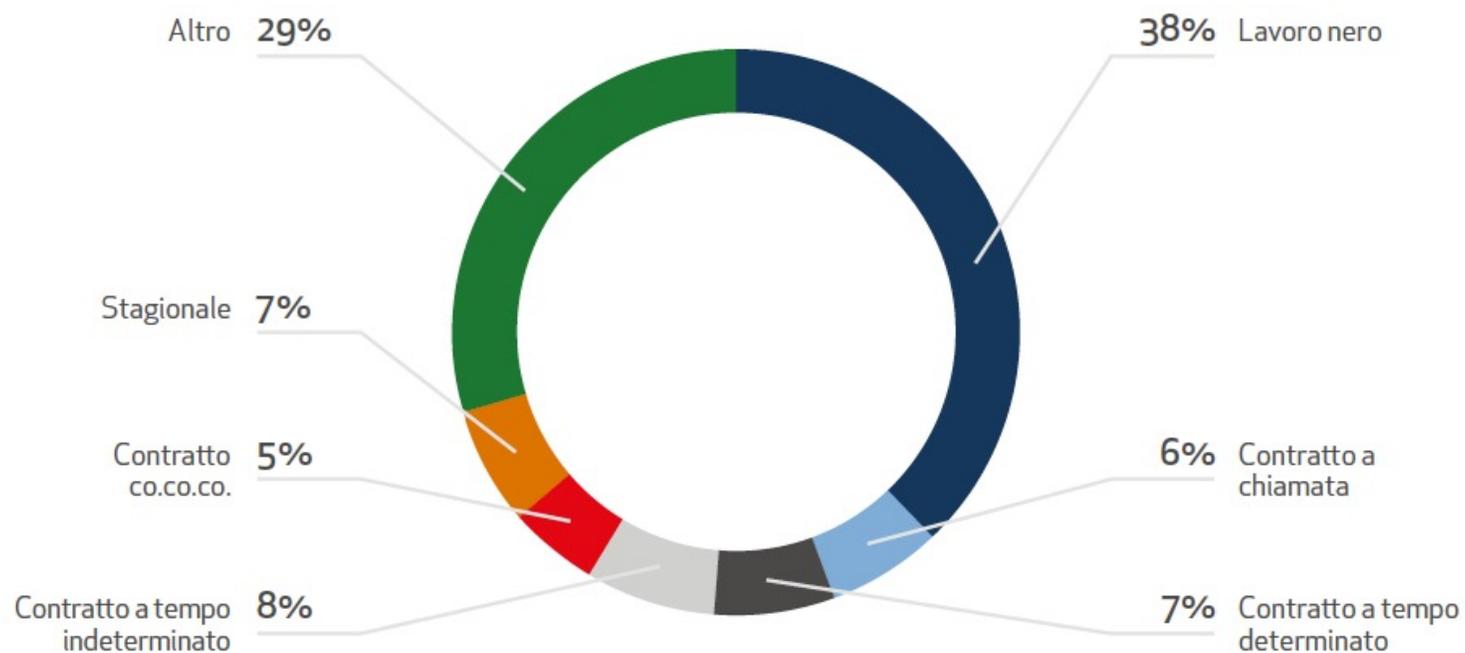
Lavoro nero/3

Grafico 26.
Distribuzione tipologie contrattuali in Emilia-Romagna



Lavoro nero/4

Grafico 27.
Distribuzione tipologie contrattuali in Sicilia



I contratti d'ingresso

I dati occupazionali non tengono conto di uno degli schemi giuridici più frequenti per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: **i tirocini extracurricolari.**

354mila

I tirocini attivati nel 2019

59%

I tirocinanti con un rapporto di lavoro dodici mesi dopo

14%

I tirocinanti assunti dalla azienda ospitante

I contratti d'ingresso/2

Sono quasi assenti i contratti che più potrebbero accompagnare le transizioni dei giovani: il contratto di **apprendistato** e di **somministrazione**.

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

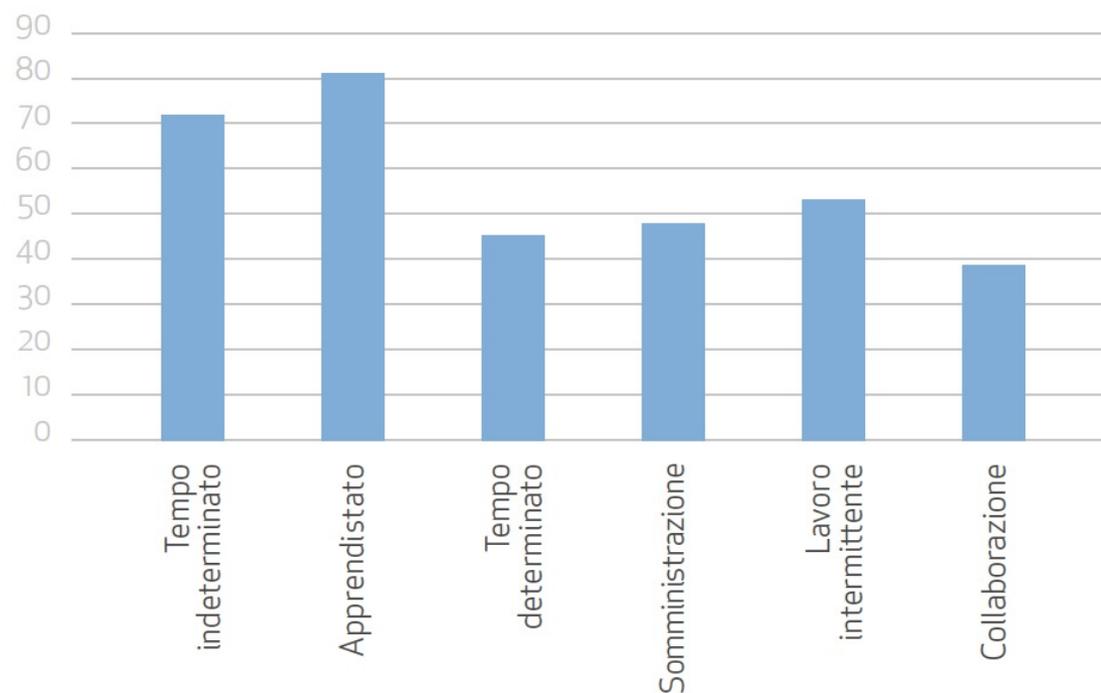


Fonte: INPS, ISTAT, ANPAL, INAILA (2019)

I contratti d'ingresso/3

Eppure
l'apprendistato ha il tasso di permanenza più alto: l'80% degli apprendisti 12 mesi dopo l'ingresso è ancora occupato.

Grafico 9: Il tasso di permanenza per tipologia contrattuale



Fonte: INPS, ISTAT, ANPAL, INAILA (2019)

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

Due contesti separati sia in termini «spazio» che di «tempo»: prima si studia e poi si lavora, non c'è alcuna integrazione né di **metodo** né di **contenuto**.

- Gli iscritti agli **ITS** sono solo il **2% del totale** degli iscritti ai percorsi di istruzione terziaria.
- I percorsi di “**Alternanza Scuola Lavoro**” (ora P.C.T.O) hanno durata brevi (in media **30 giorni**, spesso anche solo 14 giorni), un elevato **tasso di incoerenza** con il percorso di studi e gli studenti sono assegnati a **mansioni ripetitive** e **bagatellari**.
- Praticamente inesistente l'**apprendistato duale**: appena 10mila apprendisti di primo livello e **meno di mille apprendisti di alta formazione e ricerca**.

La persistente separazione tra sistema della formazione iniziale e mercato del lavoro/2

Eppure l'Alternanza Scuola Lavoro / PCTO è piuttosto diffusa (come numero di esperienze) tra i giovani. Quello che la penalizza è una **resistenza culturale** e una **carenza di progettazione**.

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



Fonte: Fondazione di Vittorio (2018)

Il lavoro fuori dal contratto e l'acquisizione di competenze.

Tirocini

I tirocini sono ampiamente riconosciuti come un'occasione per maturare competenze, seppur con una netta prevalenza della **competenze soft**. Hanno dichiarato di aver maturato competenze tecniche:

il **23,6%** dei lombardi

il **20,0%** degli emiliano-romagnoli

il **25,3%** dei siciliani

Tirocini/2

Un potenziale ancora inespresso. Interrogati **sull'incidenza dei tutor formativi** nello sviluppo di competenze, la maggior parte ha riconosciuto un ruolo non importante a questa figura: per esempio **solo il 27,9%** degli emiliani ha ritenuto "abbastanza importante" la funzione del tutor.

Solo un terzo dei giovani (dato cumulativo) ha inoltre dichiarato di non essere stato impiegato in "**attività routinarie a scarso contenuto formativo**".

Volontariato

Tra gli intervistati svolgono o hanno svolto attività di volontariato:

il **63,4%** in Lombardia

il **69,3%** in Emilia-Romagna

il **55,8%** in Sicilia

L'**89,6%** degli intervistati ritiene che il volontariato sia un'**occasione per sviluppare competenze** di vario tipo, soprattutto la "capacità di pianificare e organizzare" e la "flessibilità".

Volontariato/2

Si tratta di competenze che, nella percezione dei ragazzi, appaiono utili per il percorso di studio (**43%**), per la ricerca di un'occupazione (**34%**) e per lo svolgimento di un lavoro (**23%**).

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



Che fare?

PREVENIRE.

(1)

L'importanza strategica dell'orientamento professionale e di una corretta e puntuale informazione rispetto alla domanda presente sui mercati del lavoro locale.

1.1

Messa in rete **osservatori del mercato del lavoro** (enti locali, bilateralità, privati, ecc.);

1.2

Attività di **orientamento** presso scuole, enti di formazione e istituti educativi;

1.3

Costruzione di un **Osservatorio Territoriale sulle Competenze presso i Centri per l'Impiego.**

(2)

**Individuazione, validazione e
certificazione delle competenze.**

CONTRASTARE.

(3)

Evitare gli abusi nell'utilizzo dei tirocini finanziati da Garanzia Giovani, con una responsabilizzazione degli enti promotori (scuole, università, agenzie per il lavoro, centri per l'impiego).

(4)

Utilizzare l'apprendistato duale come strumento per la costruzione sociale dei mestieri, attraverso il protagonismo di scuole, università e parti sociali.

COSTRUIRE.

(5)

Costruire in ciascun istituto scolastico e formativo uffici di placement con progettisti che interloquiscano con il sistema imprenditoriale, per attivare percorsi di alterna formativa di qualità.

(6)

Tessere reti tra sistemi formativi ed enti del terzo settore per strutturare forme di collaborazione per la presa in carico di giovani fragili per evitare i fenomeni di drop-out e dei NEET.

(7)

Sfruttare adeguatamente i finanziamenti per gli ITS, costruendo vere filiali professionali che partono dalla leFP e dai percorsi IFTS.

(8)

Organizzazioni sindacali e associazioni datoriali aggiungano la transizione scuola lavoro nella loro attività sindacale e agenda contrattuale.

8.1

Le parti sociali possono accreditarsi come soggetti abilitati all'erogazione diretta di politiche attive (orientamento e intermediazione su tutte).

8.2

Regolamentare l'apprendistato duale, disciplinato soltanto in un terzo dei CCNL esistenti.

8.3

Realizzare un maggiore protagonismo della contrattazione aziendale che può regolare nel concreto i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento.

Grazie

www.adapt.it
www.bollettinoadapt.it
www.adaptuniversitypress.it
 [@adaptland](https://twitter.com/adaptland)