

**Leggere l'economia
dalla prospettiva dei giovani**

1 Il potenziale dei giovani e i percorsi di accesso al mercato del lavoro

1.1 Giovani, demografia e territori: la forza di oggi e il potenziale di domani

I giovani rappresentano un capitale di altissimo valore, incorporando un potenziale socio-economico di elevato spessore, tanto in termini di intensità quanto, ovviamente, di longevità; ma le difficoltà che stanno avvolgendo la nostra società, oltretutto in modo persistente, trasformano proprio i giovani in una delle più serie “questioni” da risolvere. La questione giovanile, in un Paese come l'Italia, caratterizzato da dinamiche di invecchiamento progressivo della popolazione non dissimili da quelle tipiche delle economie mature dell'Occidente, va inquadrata, in primo luogo, sul versante demografico.

Esiste una cesura netta, territoriale, fra l'Italia centro-settentrionale e quella meridionale. L'incidenza degli under 35 sul totale della popolazione residente, a fine 2011, passa dal 33,8% del Nord-Ovest (ripartizione in cui si trova la regione più ‘anziana’ del Paese, ovvero la Liguria, la cui popolazione giovane non supera il 29,2% del totale) al 34,2% del Centro, fino al 39,4% del Mezzogiorno, con punte del 42% in Campania, o del 39,8% in Sicilia. Modelli sociali di riferimento e stili di vita profondamente diversi (ad esempio, un diverso posizionamento sociale e culturale del concetto di nucleo familiare e dell'adulto “single”, un diverso approccio nei confronti della procreazione, ma anche una differenza nella speranza media di vita alla nascita, legata alle condizioni di sviluppo economico e sociale¹) che incidono sul tasso di fecondità totale e sulla composizione per fascia di età della popolazione, portano al tipico paradosso dello sviluppo: le aree territoriali in ritardo sono anche quelle che concentrano le maggiori quote di popolazione giovane, non riuscendo però a trasformare tale potenzialità, ovvero la maggiore creatività, propensione all'innovazione e produttività tipica dei giovani, in una spinta per trasformare modelli economici e sociali caratterizzati da elementi di arretratezza, e quindi per loro natura poco ‘friendly’ nei confronti dei giovani stessi.

Di conseguenza, il Mezzogiorno, che concentra il 38,1% di tutti gli under 35 del Paese (dati di fine anno 2011), a fronte di una incidenza sulla popolazione totale inferiore di oltre tre punti percentuali, è anche l'area territoriale che, ad esempio, presenta i più elevati valori del tasso di disoccupazione giovanile, o del disagio giovanile; misurabile, ad esempio, attraverso la percentuale di NEET, ovvero di giovani che non lavorano e non effettuano nemmeno attività di formazione e studio, che nel Mezzogiorno del Paese, nel 2012, raggiungono il 33,3% del totale dei giovani di età compresa fra i 15 ed i 29 anni, superiore alla media nazionale (23,9%) di oltre 9 punti percentuali. Un media nazionale che risulta comunque rispetto al livello medio dell'Ue a 27 Paesi (22,7% nel 2011) di diversi punti percentuali più elevata.

Le differenze territoriali non procedono soltanto sulla linea di frattura fra Nord e Sud, ma anche fra aree costiere ed aree interne. Nelle regioni interne della dorsale appenninica, infatti, condizioni particolari di marginalità rispetto ai grandi poli urbani e produttivi, che nella geografia del nostro Paese

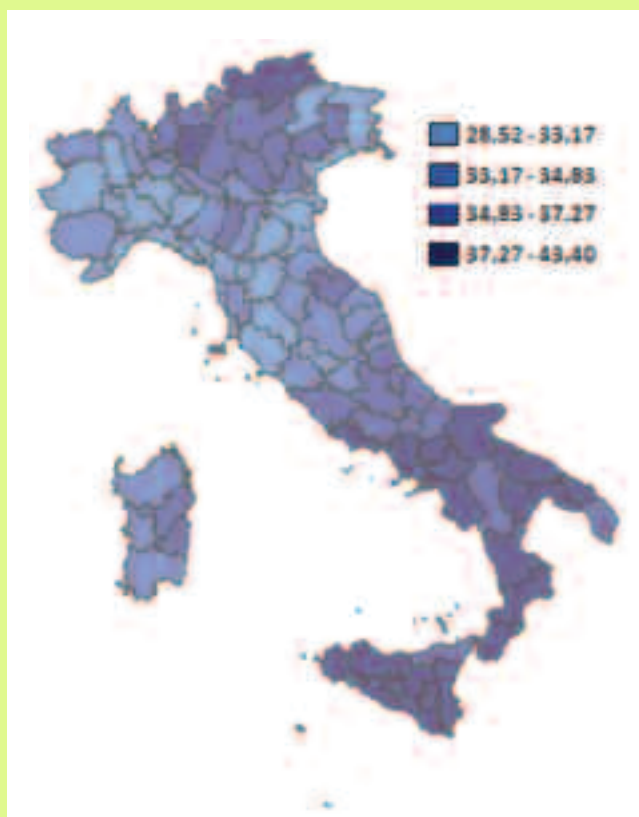
¹ Per i maschi la speranza di vita alla nascita passa infatti da 78,8 anni nel Mezzogiorno a 79,6 nel Nord, con una previsione di crescita di questo divario che nel 2065 dovrebbe sfiorare i due anni (85,5 contro 87,4).



si sono storicamente affermati nelle pianure e nelle fasce costiere, hanno provocato un effetto di fuga di giovani non legato soltanto agli specifici livelli di sviluppo raggiunti dal territorio, ma semplicemente innescato dall'attrazione esercitata da aree urbane e produttive dotate di una più elevata e differenziata gamma di servizi vari, e in grado di promettere opportunità di vita più ricche. Con la conseguenza che l'invecchiamento particolarmente rapido di tali regioni della fascia appenninica centrale del Paese ha acuito le caratteristiche statiche, tradizionali, del modello sociale e culturale locale, provocando un ulteriore allontanamento dei giovani. Si nota, quindi, come una regione come l'Umbria abbia una percentuale di giovani inferiore al 34%, ben più modesta rispetto a regioni meridionali, come ad esempio Campania e Puglia, che pure hanno un livello di sviluppo economico meno elevato. O che regioni come il Molise e la Basilicata, che presentano un Pil pro capite più alto della media del Mezzogiorno, abbiano una incidenza di under 35 sulla popolazione inferiore, rispettivamente, di circa 4 e 2 punti, rispetto alla media meridionale. Ed un discorso analogo vale per un'altra regione prevalentemente appenninica come l'Abruzzo.

Incidenza degli under 35 sul totale della popolazione, per provincia

Dati al 31 dicembre 2011 (classi di incidenze percentuali)



Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Di converso, le grandi aree urbane riescono a concentrare grandi quote di giovani, anche nel Mezzogiorno. Ad esempio, nella provincia di Napoli i giovani con meno di 35 anni arrivano al 43,4% della popolazione, la stessa percentuale della provincia di Caserta, che per la sua vicinanza con Napoli ne rappresenta, per molti versi, una sorta di *continuum* urbano e di servizi. Così come percentuali molto alte, superiori al 40%, si riscontrano in altre province con grandi aree urbane, quali Catania o Palermo.

Nell'ambito del Centro-Nord del Paese, avviene invece un fenomeno relativamente peculiare: le concentrazioni di giovani non si realizzano tanto nelle grandi aree urbane di per sé, quanto piuttosto nella cintura di piccoli e medi centri che costituiscono l'hinterland di tali aree. Ad esempio, mentre in provincia di Roma, nell'insieme, i giovani rappresentano il 35,1% della popolazione, le più alte concentrazioni di giovani si riscontrano in comuni dell'hinterland della città di Roma stessa (Fonte Nuova, con un 42% di giovani, San Cesareo, con il 41,9%). Se la provincia di Milano ha una quota del 33,6% di giovani, quelle di Lodi e di Monza e della Brianza, che costituiscono un pezzo rilevante dell'hinterland milanese, arrivano a valori, rispettivamente, del 36 e del 35,2%. Ciò è evidentemente legato a modelli insediativi che hanno progressivamente spinto fasce di popolazione dai centri urbani verso l'hinterland, alla ricerca di un costo della vita più sostenibile, provocando un invecchiamento dei centri urbani stessi. Tale fenomeno è più caratteristico del Centro-Nord, ma si verifica, in alcuni casi, anche nel Mezzogiorno (la già citata situazione di Caserta, ma anche l'elevata quota di giovani riscontrabile in una provincia come quella di Barletta-Andria-Trani, in larga misura orbitante attorno al centro urbano di Bari; non a caso, nella prima provincia la quota di under 35 è di 2,9 punti superiore rispetto al dato della provincia di Bari).

**Prime e ultime dieci posizioni della graduatoria provinciale
secondo l'incidenza percentuale degli under 35 sul totale della popolazione**

Dati al 31 dicembre 2011 (valori percentuali e assoluti)

Pos.	Province	Incid. % under 35 su totale popolazione	Popolazione under 35 (v.a)	Pos.	Province	Incid. % under 35 su totale popolazione	Popolazione under 35 (v.a)
<i>Prime dieci</i>				<i>Ultime dieci</i>			
1	Caserta	43,4	392.849	101	Grosseto	30,5	67.065
2	Napoli	43,4	1.324.286	102	Gorizia	30,1	42.100
3	Crotone	42,5	72.587	103	Imperia	30,0	64.324
4	Barletta-Andria-Trani	41,8	163.682	104	Biella	30,0	54.645
5	Catania	41,2	443.936	105	Alessandria	29,6	126.451
6	Caltanissetta	41,0	111.937	106	La Spezia	29,5	64.429
7	Reggio di Calabria	40,5	223.099	107	Genova	29,0	247.963
8	Palermo	40,5	502.864	108	Savona	28,6	80.313
9	Ragusa	40,5	124.520	109	Ferrara	28,6	100.833
10	Foggia	40,5	253.130	110	Trieste	28,5	66.255

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat



Emerge poi la primazia delle aree costiere nell'attrazione di popolazione giovane, indotta dalla migliore qualità di servizi e infrastrutture. E' così che province come Crotone, Salerno, Taranto, pur non essendo dotate di centri urbani di rilevanza metropolitana, e non essendo, se non in parte, legate a poli urbani attrattivi limitrofi, compaiono nelle prime posizioni della graduatoria nazionale delle province per quota di giovani sul totale della popolazione.

Nella parte bassa di tale graduatoria, poi, fra le dieci province italiane più 'anziane', compaiono le aree a maggior invecchiamento del Paese, in sostanza le province della fascia piemontese/ligure, con alcune peculiarità, come Grosseto, il cui modello economico a significativa caratterizzazione agricola ha indotto un effetto di allontanamento dei giovani dal territorio, oppure Ferrara, o ancora Trieste, la provincia meno 'giovane' d'Italia, in cui l'invecchiamento demografico è da legare sia a fattori di relativa perifericità geografica, sia alla prolungata e dura crisi industriale che ha 'desertificato' l'economia triestina, incentivando l'emigrazione giovanile (una spiegazione analoga vale per la provincia di Livorno, in 99esima posizione nella graduatoria).

Più in generale, la distribuzione dei giovani per fascia demografica dei Comuni privilegia certamente le aree urbane medio-grandi. Mentre nei comuni con meno di 500 abitanti i giovani rappresentano il 28,5% della popolazione, nei comuni con più di 500.000 abitanti tale quota sale al 34,2%, con una crescita grosso modo correlata all'aumento della fascia demografica. Tale fenomeno è molto più marcato nelle regioni del Mezzogiorno (dove lo scarto fra incidenza dei giovani nei comuni minori ed in quelli maggiori è di 11,4 punti) che nel resto del Paese (lo scarto su base nazionale è infatti pari a soli 5,7 punti, e scende a 3 punti nel Nord-Ovest). Ciò evidenzia un tratto caratteristico dello sviluppo urbano meridionale, ancora una volta tipico di territori in ritardo di sviluppo, ovvero la tendenza al "macrocefalismo urbano": le condizioni di grave arretratezza delle aree interne e rurali inducono infatti verso una spiccata tendenza, soprattutto da parte dei giovani, ad emigrare nelle aree urbane più grandi. Ciò è particolarmente vero in regioni come la Campania e la Sicilia, dove nei centri urbani maggiori i giovani rappresentano più del 40% della popolazione, ma anche in Puglia, ad esempio, regione in cui il più grande centro urbano non supera i 500.000 abitanti, nella fascia di città fra i 250.000 ed i 500.000 abitanti la percentuale di giovani (35%) è superiore alla corrispondente media nazionale (32,8%). Un fenomeno che rischia di accentuare nel tempo l'impoverimento delle aree più periferiche del Mezzogiorno, con il pericolo che si allarghi la forbice tra grandi centri e periferie, anche rurali. In questo senso, la rigenerazione urbana, soprattutto dei medio-piccoli centri, unita alla valorizzazione delle attività sia più artigianali sia di stampo agricolo, rappresenterebbe una grande strumento per favorire una maggiore convergenza di sviluppo all'interno del territorio del Meridione.

Nel Centro-Nord, invece, condizioni di crescita più equilibrata ed omogenea hanno permesso lo sviluppo di città "in rete", ovvero un policentrismo urbano che ha evitato una esasperata concentrazione della popolazione più produttiva (tipicamente i giovani) nelle aree metropolitane maggiori, ed una più ampia diffusione nei centri medi e medio-piccoli, facilitata anche dallo sviluppo di cinture di hinterland attorno alle grandi metropoli, di cui si è parlato in precedenza. Non a caso, infatti, nei centri compresi fra 100.000 e 250.000 abitanti, ovvero nelle medie città, nel Nord-Ovest si concentra una quota di popolazione giovanile (33,2%) più alta di quella pertinente ai centri urbani più

grandi (31,2%), e lo stesso fenomeno si verifica nel Centro del Paese. Nello specifico, regioni che hanno esaltato in modo particolare il modello del policentrismo urbano, come la Toscana e l'Emilia Romagna, e per certi versi anche il Veneto, nell'intervallo compreso fra i comuni con 5.000 e 250.000 abitanti, hanno percentuali di giovani relativamente omogenee, e il salto verso i comuni più grandi (che in tali regioni sono compresi nella fascia 250.000-500.000) è negativo, nel senso che in queste due regioni le aree urbane più grandi concentrano meno giovani rispetto a quelle medio-piccole.

Vi sono poi particolarità regionali legate all'orografia e alle caratteristiche del territorio e del modello insediativo: in regioni montane, dove storicamente la popolazione è frazionata e dispersa in micro-centri, come ad esempio il Trentino-Alto Adige o la Valle d'Aosta, troviamo percentuali di giovani inusitatamente alte, e superiori al 32-35%, anche nei micro comuni con meno di 500 residenti. In questi casi, la natura del modello insediativo ha fatto sì che non si sia imposto un effetto gerarchico di rango urbano intenso come nel resto del Paese.

**Incidenza percentuale degli under 35 sul totale della popolazione
secondo la fascia demografica dei comuni di residenza, per ripartizione geografica**

Dati al 31 dicembre 2011 (valori percentuali)

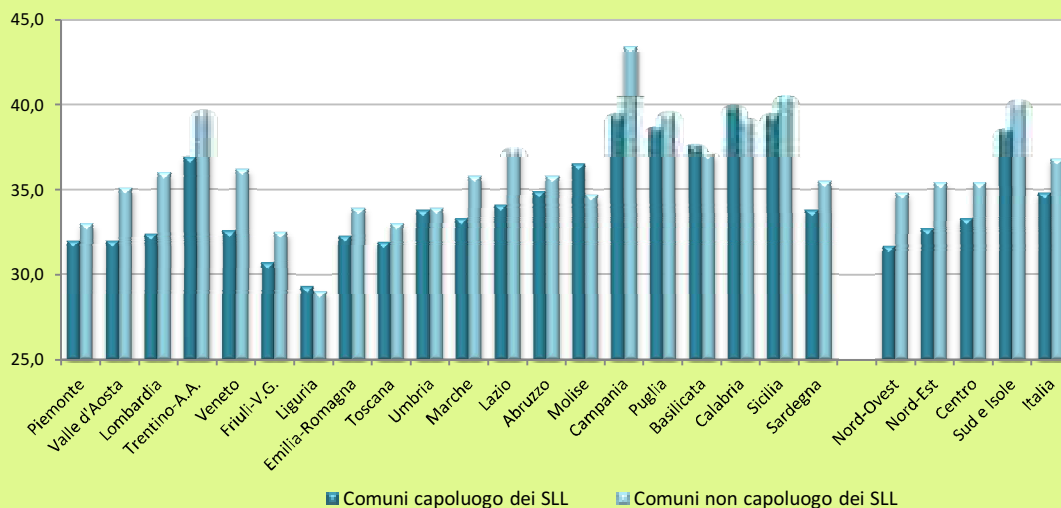
Ripartizioni geografiche	Fino a 500 abitanti	501-5.000	5.001-20.000	20.001-50.000	50.001-100.000	100.001-250.000	250.001-500.000	Oltre 500.000	Totale
Nord-Ovest	28,0	34,4	35,3	33,9	31,8	33,2	-	31,1	33,8
Nord-Est	31,8	35,1	35,8	34,0	32,4	32,5	30,9	-	34,3
Centro	27,6	33,8	35,1	34,9	34,2	34,0	30,5	33,6	34,2
Sud e Isole	28,7	36,4	40,1	41,2	40,3	37,4	36,8	40,1	39,4
Italia	28,5	35,1	36,9	37,1	36,6	34,5	32,8	34,2	35,9

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Una analisi della distribuzione dei giovani per residenza o meno nei 686 comuni capoluogo di sistema locale del lavoro evidenzia come vi sia una leggera prevalenza di concentrazione nei comuni non capoluogo dei sistemi stessi. Tale prevalenza è leggermente più evidente nei sistemi locali del lavoro dell'Italia settentrionale, e in particolare in regioni come la Lombardia, il Trentino-Alto Adige e il Veneto, ma anche, nell'Italia centro-meridionale, in regioni come il Lazio. Evidentemente, in tali realtà regionali, tale squilibrio si traduce in una particolare esigenza di predisporre sistemi di trasporto di tipo pendolare 'a corto raggio', che dalla periferia dei sistemi locali del lavoro portino verso il centro gravitazionale, che è anche quello più rilevante in termini di posti di lavoro presenti. Regioni dove invece la quota di giovani è distribuita in modo particolarmente equilibrato fra periferia e centro dei sistemi locali del lavoro, come la Liguria, l'Umbria o la Basilicata, avranno minori problemi legati a tale pendolarismo di 'breve raggio' (che ovviamente non escludono invece eventuali problematiche, anche acute, di pendolarismo di lungo raggio).

Incidenza percentuale degli under 35 sul totale della popolazione nei comuni capoluogo e non capoluogo dei sistemi locali del lavoro (SLL), per regione e ripartizione geografica

Dati al 31 dicembre 2011 (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Per il futuro, le previsioni demografiche riferite ai giovani evidenziano le tendenze tipiche di un Paese maturo, che, per l'effetto combinato di calo della fecondità e di aumento della speranza di vita alla nascita, si traducono in una riduzione progressiva della quota dei giovani sul totale, che passa dal 35,8% del 2012 al prevedibile 32% del 2060. Il calo dell'incidenza dei giovani, che appare particolarmente rapido proprio nelle regioni meridionali che ancora rappresentano il 'serbatoio' principale di giovani nel Paese, e che avranno una tendenza particolarmente rapida a convergere verso i valori tipici dell'Italia settentrionale, passando da uno scarto positivo rispetto alla media nazionale di 3,3 punti percentuali nel 2012 ad uno addirittura negativo (-2,2 punti) nel 2060, è evidentemente un problema rilevante per le prospettive dell'Italia. Un Paese sempre più vecchio è un Paese che tendenzialmente rischia di perdere dose innovativa e creativa, mentre le componenti previdenziali, sanitarie e socio-assistenziali del suo sistema di welfare diventano sempre più costose, a fronte di una quota sempre più piccola di lavoratori giovani con la produttività sufficiente per sostenere, con la ricchezza da loro prodotta, tali maggiori oneri sociali. Il problema è quindi quello di una struttura anagrafica sempre più anziana e con crescenti difficoltà, da parte degli attivi, nel mantenere una popolazione anziana inattiva in aumento. Non è nemmeno detto che la riduzione del numero di giovani ridurrà la loro pressione sul mercato del lavoro, perché le riforme previdenziali messe in atto in questi anni hanno allungato in modo considerevole il periodo di permanenza al lavoro da parte di chi è già occupato.

In altri termini, il rischio è quindi quello di un sistema economico e sociale che diviene sempre meno sostenibile, e che perde competitività su componenti strutturali come l'innovazione e la creatività, anche

se peraltro, sulla silver economy, si innestano opportunità imprenditoriali crescenti. E comunque, la futura capacità innovativa dell'Italia passerà anche dal saper mettere oggi a sistema le potenzialità e le competenze dei giovani, evitando che rimangano inesprese a causa di una disoccupazione eccessivamente elevata.

Previsioni dell'incidenza percentuale di under 35 sul totale della popolazione, per regione e per alcuni anni

Situazione al 31 dicembre, scenario centrale (valori percentuali)

Regioni	2012	2020	2030	2040	2050	2060
Piemonte	32,6	32,2	32,1	31,9	31,7	32,4
Valle d'Aosta	33,8	33,1	32,8	32,5	32,0	32,6
Lombardia	35,0	34,5	34,3	34,0	33,6	34,1
Trentino-A.A.	38,2	37,1	36,0	34,9	34,3	34,4
Veneto	35,1	34,4	33,8	33,1	32,6	33,0
Friuli-V.G.	31,6	31,4	31,3	31,0	30,7	31,3
Liguria	29,3	29,9	30,3	30,5	30,7	31,6
Emilia-Romagna	33,3	33,4	33,5	33,3	32,9	33,3
Toscana	32,5	32,2	32,0	31,7	31,4	31,9
Umbria	34,0	33,2	32,5	32,0	31,4	31,7
Marche	34,5	33,6	32,6	31,9	31,3	31,5
Lazio	35,8	34,4	33,1	32,3	31,7	31,9
Abruzzo	35,3	33,0	31,0	29,9	29,1	29,2
Molise	35,0	32,1	29,2	27,6	26,8	26,9
Campania	41,7	38,0	34,5	32,2	30,8	30,5
Puglia	38,6	35,1	32,0	30,2	29,3	29,4
Basilicata	36,7	33,0	29,6	27,6	26,8	27,0
Calabria	38,9	35,1	31,7	30,1	29,2	29,3
Sicilia	39,8	36,7	33,6	31,9	30,9	30,8
Sardegna	34,2	30,6	28,2	27,3	26,9	27,8
Nord-Ovest	33,7	33,4	33,3	33,1	32,9	33,4
Nord-Est	34,3	33,9	33,6	33,1	32,7	33,1
Centro	34,5	33,5	32,7	32,1	31,5	31,8
Sud e Isole	39,1	35,7	32,6	30,8	29,8	29,8
Italia	35,8	34,3	33,0	32,2	31,6	32,0

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Il Mezzogiorno, in particolare, rischierà di perdere rapidamente il suo potenziale di sviluppo più importante, ovvero il suo capitale umano di giovani ad alto livello di istruzione, per non averlo saputo valorizzare nella giusta misura per mezzo di opportunità di lavoro. Regioni come la Basilicata, il Molise, la Calabria, la Sardegna e la Puglia scenderanno nei prossimi 40-50 anni sotto il 30% di giovani, verso percentuali che oggi sono tipiche, se non addirittura peggiori, di una regione molto 'anziana' come la



Liguria, che paradossalmente, invece, dovrebbe vedere crescere la propria quota di giovani nel futuro, grazie all'arrivo di consistenti ondate migratorie che interesseranno tutto il Nord.

Di fatto, visto che oggi i giovani vivono in condizioni di difficilissima accessibilità ai meccanismi del mercato del lavoro e dell'economia, già ci troviamo in una situazione di scarsa sostenibilità del nostro modello economico e sociale, nella misura in cui la componente più produttiva e creativa del mondo del lavoro è caratterizzata da una diffusa criticità sul fronte dell'occupabilità. Con il risultato di avere, da un lato, uno stock di occupati di età media relativamente alta, e, dall'altro, molti giovani che sono completamente fuori dal circuito della produzione e dei consumi. Inserirli in questo circuito rappresenta un elevato dovere morale per il progresso socio-economico del nostro Paese, a salvaguardia, se non capitalizzando in modo incrementale, l'operato realizzato dalle passate generazioni.

Tassi caratteristici del mercato del lavoro

Anno 2012 (valori percentuali)

Regioni	15-34 anni			Totale		
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione*	Tasso di attività (15-64 anni)	Tasso di occupazione (15-64 anni)	Tasso di disoccupazione (15 anni e più)
Piemonte	63,0	52,6	16,5	70,3	63,8	9,2
Valle d'Aosta	63,0	55,7	11,6	71,6	66,4	7,1
Lombardia	62,0	54,0	12,9	70,0	64,7	7,5
Trentino-A.A.	62,9	57,4	8,6	72,4	68,6	5,1
Veneto	60,4	52,9	12,4	69,6	65,0	6,6
Friuli-V.G.	57,5	49,6	13,7	68,3	63,6	6,8
Liguria	57,1	48,2	15,6	67,7	62,0	8,1
Emilia-Romagna	62,8	54,9	12,6	72,8	67,6	7,1
Toscana	58,3	49,7	14,7	69,4	63,9	7,8
Umbria	61,0	49,5	18,7	68,3	61,5	9,8
Marche	59,2	49,3	16,7	69,1	62,6	9,1
Lazio	54,9	43,5	20,7	65,7	58,6	10,8
Abruzzo	55,0	44,8	18,5	63,8	56,8	10,8
Molise	46,6	34,9	25,2	57,7	50,7	12,0
Campania	40,1	26,6	33,8	49,6	40,0	19,3
Puglia	47,4	34,9	26,4	53,5	45,0	15,7
Basilicata	44,4	31,9	28,2	55,0	46,9	14,5
Calabria	43,2	28,4	34,4	51,7	41,6	19,3
Sicilia	42,2	28,0	33,5	50,8	41,2	18,6
Sardegna	53,0	37,6	29,1	61,4	51,7	15,5
Nord-Ovest	61,8	53,1	14,1	69,9	64,2	8,0
Nord-Est	61,2	53,8	12,2	70,9	66,2	6,7
Centro	56,9	46,6	18,2	67,5	61,0	9,5
Sud e Isole	44,3	30,8	30,5	53,0	43,8	17,2
Italia	54,0	43,3	19,8	63,7	56,8	10,7

* Il tasso di disoccupazione è dato dal rapporto fra persone in cerca di occupazione e la cosiddetta popolazione attiva, data dalla somma di occupati e persone in cerca di occupazione.

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Nel 2012, il tasso di occupazione della fascia di età compresa fra i 15 e i 34 anni² è infatti inferiore di oltre 13 punti percentuali rispetto a quello medio generale calcolato sulla popolazione attiva (43,3 contro 56,8%), con rilevanti differenze territoriali, che si traducono in un tasso di occupazione giovanile che, nel Mezzogiorno, scende ai minimi livelli. In certe regioni, come la Calabria, la Sicilia e la Campania, il tasso di occupazione giovanile (15-34 anni) è addirittura abbondantemente sotto il 30%, significando che meno di un giovane su tre lavora (o perlomeno, lavora legalmente, considerata l'ampiezza del bacino di lavoro irregolare in tali regioni). Solo in sei regioni, tutte quante del Nord, il tasso di occupazione giovanile supera il 50%, e solo in due di queste (Valle d'Aosta e Lombardia) lo scarto con il tasso di occupazione generale è inferiore agli 11 punti percentuali.

Tali risultati si traducono in rilevanti fasce di disoccupazione giovanile, il cui tasso oscilla fra l'8,6% (come incidenza dei giovani 15-34enni in cerca di occupazione sul totale della corrispondente popolazione attiva) del Trentino-Alto Adige (unica regione in cui si può dire che si riesca ancora a fornire opportunità occupazionali importanti per gli under 35) e il marcato 34,4% della Calabria, con il Mezzogiorno che nel suo insieme supera il 30% di disoccupati tra i giovani attivi, a fronte di una media nazionale pari al 19,8%. In questo modo, quindi, il Mezzogiorno disperde e distrugge letteralmente il suo patrimonio di giovani, fra disoccupazione, sottoccupazione precaria o addirittura in 'nero', che non genera alcuna condizione, neppure iniziale, di consolidamento esistenziale e professionale per i giovani che vi si trovano coinvolti, provocando fuga di cervelli, nemmeno più verso il Centro Nord, anch'esso alle prese con la crisi, ma addirittura verso l'estero.

Evidentemente, la demotivazione si ripercuote anche in bassi tassi di attività, che riflettono un crescente bacino di giovani che rinunciano anche solo alla semplice ricerca di un posto di lavoro, autoconfinandosi in una condizione di emarginazione personale, e quindi anche sociale, molto preoccupante. Il tasso di attività giovanile è infatti pari a solo l'85% di quello totale, e nelle regioni meridionali, dove i circuiti illegali e sommersi di utilizzazione della manodopera sono più diffusi, tale percentuale scende all'83%.

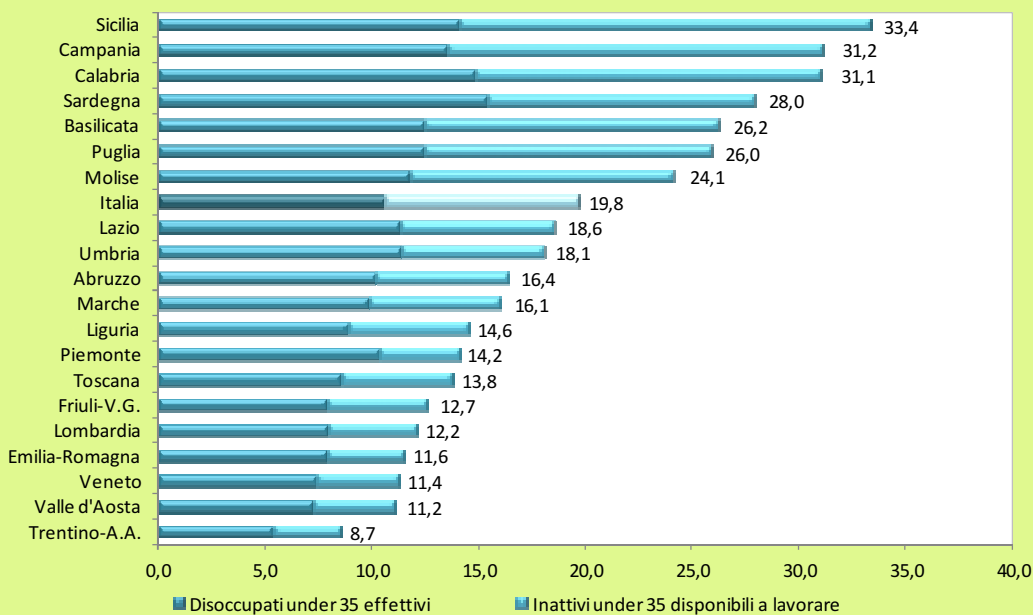
Nello specifico di una analisi degli inattivi, emerge un bacino di 1 milione e 200mila giovani tra i 15 e i 34 anni che cercano non attivamente lavoro o che non lo cercano, ma sono comunque in entrambi i casi disponibili a lavorare – definiti come “scoraggiati” –, che, se sommati al bacino dei giovani disoccupati “ufficiali” (cioè, coloro in cerca attiva di lavoro), portano ad un universo di potenzialità lavorativa inutilizzata composta da 2,6 milioni di giovani under 35, pari al 20% della corrispondente popolazione.

Un'intensità di “dispersione” molto più intensa rispetto a quella riferita al totale della popolazione (15 anni e oltre), ivi compresa quella non giovane, in cui l'incidenza fra questo bacino e la popolazione di riferimento si ferma all'11%. E lo scarto fra tasso di dispersione di potenziale lavorativo giovane e totale diviene progressivamente crescente man mano che ci si sposta verso Sud, con la Sicilia che raggiunge un potenziale di lavoro giovanile inutilizzato, fra disoccupati ufficiali e scoraggiati, del 33,4% (sempre sul totale della popolazione 15-34 anni), a fronte di un più esile 20,3% per il potenziale inutilizzato riferito all'intera popolazione; valori simili a quelli calabresi (31,1% per il potenziale inutilizzato giovanile, e 19,4% per quello totale) e campani (31,2 e 20,3%). All'estremo opposto, il Trentino-Alto Adige ha un potenziale di lavoro giovanile inutilizzato “solo” dell'8,7%, e pari al 4,8% per la popolazione totale. Relativamente buoni, perlomeno nel confronto con le altre regioni italiane, sono anche i valori del Veneto, della Valle d'Aosta e dell'Emilia Romagna.

² Si precisa che l'analisi sul mercato del lavoro giovanile in questo capitolo, frutto per larga parte delle elaborazioni dei risultati dell'indagine continua sulle forze di lavoro di fonte Istat, prende in esame la popolazione 15-34 anni.

Graduatoria regionale secondo l'incidenza del potenziale giovanile 15-34 anni non sfruttato* sulla corrispondente popolazione

Anno 2012 (valori percentuali)



* I dati riportati nel grafico corrispondono all'incidenza del complessivo potenziale under 35 non sfruttato sul totale della popolazione. Il potenziale non sfruttato è dato dalla somma degli under 35 disoccupati effettivi (in cerca attiva di lavoro) e degli under 35 inattivi ma disponibili a lavorare (formati da quelli che cercano lavoro non attivamente ma sono disponibili a lavorare e quelli che non lo cercano ma sono ugualmente disponibili a lavorare).

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

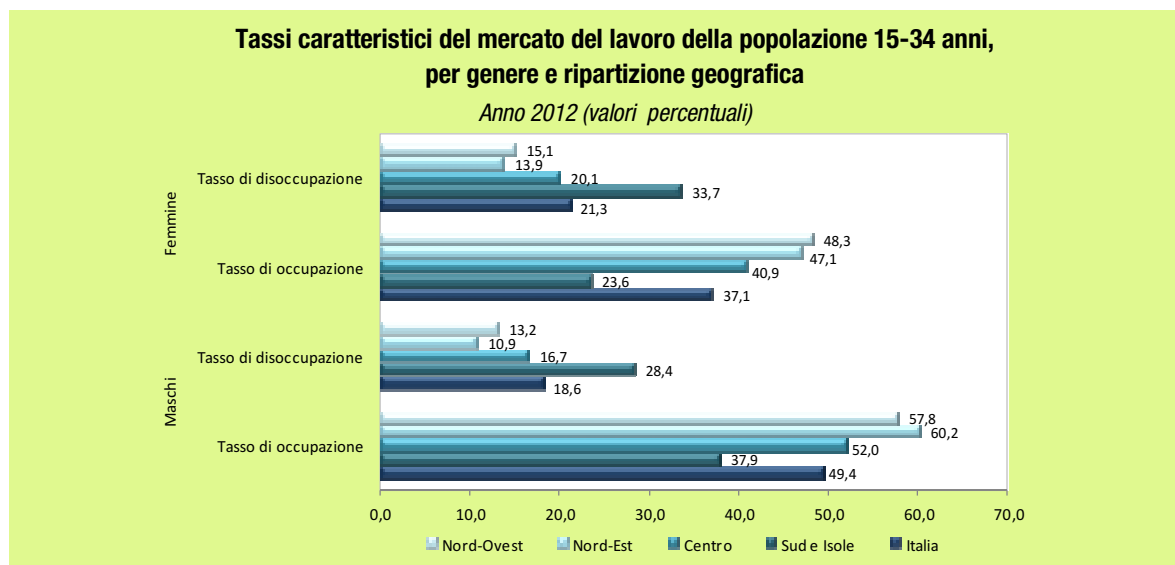
In positivo, va rimarcato come il modello altoatesino, che si distingue per elevata capacità di assorbimento occupazionale di giovani, ha saputo massimizzare i benefici occupazionali e sociali di settori come il turismo, l'agricoltura e la zootecnia di qualità, le energie verdi, i servizi telematici, informatici e ambientali, incanalandovi le energie creative e la capacità di innovazione dei suoi giovani. In larga misura, infatti, tale modello incrocia in modo soddisfacente alcuni aspetti di grande potenzialità insiti nell'industria della creatività e nel settore green, che rappresentano veri e propri assi portanti della crescita occupazionale dei giovani. Basti pensare che ben il 38,2% della domanda di lavoro programmata dalle imprese per il 2012 proviene dalle imprese che negli ultimi tempi hanno investito in tecnologie e prodotti green³, le quali, come vedremo meglio in uno dei prossimi capitoli, mostrano una maggiore propensione ad assumere giovani. Inoltre, in Italia il settore delle industrie creative e culturali – che incrocia l'artigianato artistico con i servizi più avanzati dell'Ict – assorbono quasi 1,4 milioni di occupati (5,6% del totale economia, dati 2011), dimostrando oltretutto una forte capacità anticiclica,

³ Cfr. Unioncamere, Fondazione Symbola, *GreenItaly. L'economia verde sfida la crisi. Rapporto 2012*, pag. 62 e ss.

avendo visto crescere l'occupazione ad un ritmo medio annuo dello 0,8% nel periodo 2007-2011, contro quello recessivo dello 0,4% mostrato dall'intera economia⁴.

D'altro canto, in Italia, secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2012, rilevati dal Sistema Informativo Excelsior, progetto realizzato da Unioncamere con il Ministero del Lavoro, il settore dell'Ict e dei servizi avanzati assorbirà circa il 10% dei nuovi ingressi (con riferimento ai non stagionali) di giovani under 30, peraltro in misura superiore rispetto alle altre assunzioni di coloro con età superiore o senza preferenza di età (7%); in particolare, si tratterà di giovani ad elevato livello di scolarizzazione, il che apre prospettive interessanti per molte regioni del Mezzogiorno, che investendo nella promozione dell'Ict e dei servizi avanzati possono offrire una soluzione al problema endemico del *brain drain*, tipico del nostro Sud. Riuscire ad imprimere un salto di qualità alla nostra economia in termini di innovazione, anche sul fronte dell'imprenditorialità – incentivando le start-up innovative, non solo nei settori a più elevata tecnologia ma pure in quelli a torto definiti “tradizionali” e nel mondo del terzo settore - rappresenta una possibile chiave di volta per sconfiggere il problema della disoccupazione giovanile.

Un approfondimento per genere evidenzia come il problema dell'accesso al lavoro dei giovani si complichino significativamente per le donne. Le giovani donne under 35 mostrano infatti un tasso di occupazione (37,1%) inferiore di poco più di 12 punti percentuali rispetto a quello dei maschi di pari età (49,4%), e un tasso di disoccupazione (21,3%) superiore di circa tre punti (18,6% quello dei giovani maschi). Peraltro, la distanza, in termini di occupabilità, fra giovani uomini e giovani donne aumenta nelle regioni a minor tasso di sviluppo che si trovano nel Meridione, come mostra il crescente distacco fra i tassi caratteristici per genere. Si può quasi dire che in certe regioni del nostro Sud un profilo ‘tipico’ del disoccupato sia quello della giovane donna, atteso che il tasso di disoccupazione giovanile femminile raggiunge valori pari al 38,2% in Calabria, o al 37,6% in Campania, superando i 30 punti percentuali anche in Sicilia e in Puglia (rispettivamente, 36,6 e 31,1%).



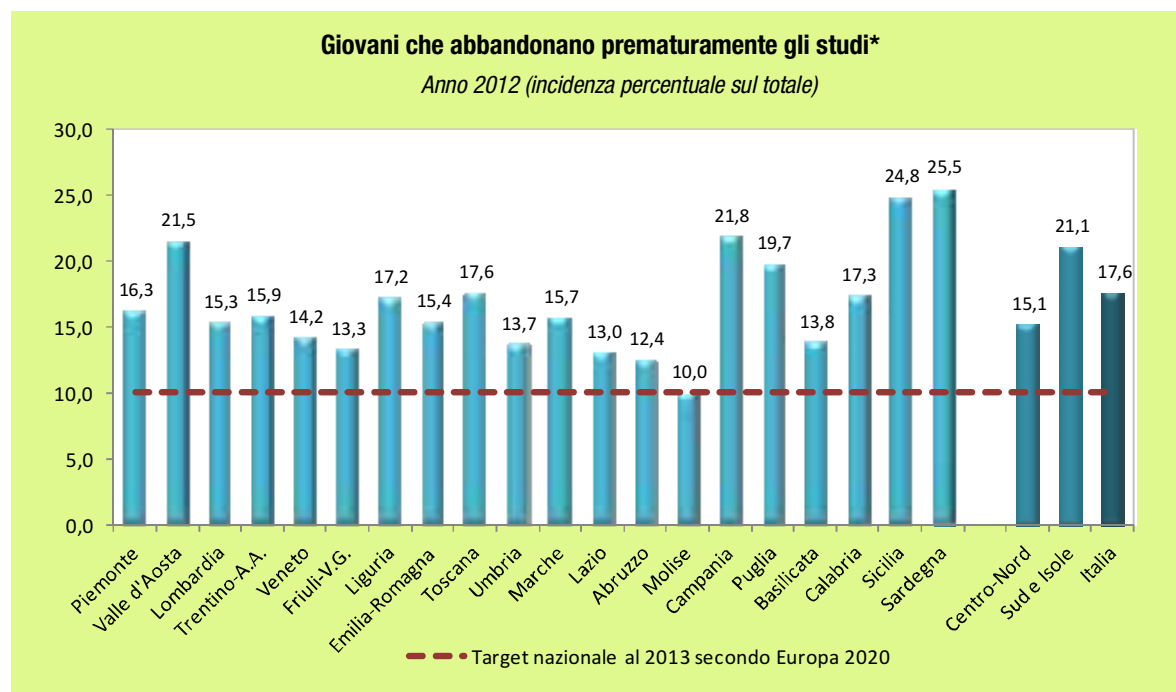
Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

⁴ Cfr. Unioncamere, Fondazione Symbola, *L'Italia che verrà. Industria culturale, made in Italy e territori, Rapporto 2012*, pag. 69 e ss.



Il tema dell'insufficiente grado di occupabilità dei giovani è senza dubbio caratterizzato da effetti ciclici, legati alla recessione economica che stiamo vivendo, ma in qualche modo assume anche caratteri strutturali – tant'è che anche prima della crisi gli indici di mercato del lavoro dei giovani erano peggiori della media – legati in primo luogo ad una difficoltà, da parte del nostro sistema formativo ed educativo, nel rispondere alle esigenze provenienti dalla domanda di lavoro delle imprese.

Difficoltà che in primo luogo attengono alla stessa capacità di “retention” del sistema formativo, ovvero di capacità di evitare la fuga prematura dal sistema stesso, che crea giovani privi anche di competenze culturali di base fondamentali per accedere al mercato del lavoro. Sotto questo profilo, i giovani che abbandonano prematuramente gli studi, secondo Eurostat, nel 2012 sono il 17,6% del totale, il che di fatto rende impossibile il raggiungimento del target del 10% previsto per il 2013 dagli obiettivi di Europa 2020, nonostante un calo di tale parametro durante il ciclo di programmazione 2007-2013, visto che nel 2007 si attestava al 19,7%.



* Popolazione 18-24 anni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai 2 anni.

Fonte: Istat

La crisi economica, ma anche i ritardi nella spesa dei fondi del Fondo Sociale Europeo (FSE) messi a disposizione dell'Italia⁵ e una politica per la scuola ancora in parte inadeguata a fronteggiare questa emergenza, specie nelle regioni più difficili del Paese, hanno quindi reso impossibile il raggiungimento del traguardo di abbattere in misura significativa l'abbandono scolastico, traducendosi quindi nel

⁵ Al 31 dicembre 2012, infatti, la spesa del Fondo Sociale Europeo a valere sul ciclo 2007-2013 non raggiunge il 45% del totale della dotazione (fonte: Ministero Coesione Territoriale).

mantenimento di una condizione estremamente precaria per ampie quote di giovani, che, spinti dalla crisi e dall'abbandono del sistema scolastico, ricadono nel limbo dei NEET, di cui già si è accennato, producendo, per tale platea, un delicato problema di inclusione sociale. Profonde politiche che favoriscano le opportunità formative per i giovani che hanno lasciato gli studi prima del tempo garantirebbe senz'altro quella compensazione della scarsità di conoscenze strettamente teoriche con altre, magari, più tecnico-professionali, che possano comunque offrire maggiori opportunità di impiego ad una fascia di popolazione giovanile a rischio di esclusione sociale.

Viaggiando tra i territori dell'Italia, sebbene l'abbandono degli studi raggiunga livelli da allarme sociale in regioni meridionali come la Sicilia, la Sardegna e in misura minore la Campania, dove i tassi superano abbondantemente il 20%, anche regioni del Centro-Nord come la Valle d'Aosta, la Liguria e la Toscana evidenziano valori di abbandono scolastico piuttosto elevati. Solo il Molise ha un indice di abbandono prematuro degli studi (10%) coerente con il target di Europa 2020 per la fine dell'attuale ciclo di programmazione del FSE.

Tutto ciò si traduce in una percentuale di giovani fra i 15 ed i 34 anni dotata della sola scuola dell'obbligo che, benché in calo fra il 2007 e il 2012, è ancora pari al 39,6% (-0,5 punti percentuali per chi ha al più la licenza elementare, -1,6 punti per i titolari di licenza media), con punte del 47-49% in regioni molto critiche quanto a qualità formativa del capitale umano giovanile, come le due isole maggiori, e del 44% circa in Puglia e in Campania, ma con livelli preoccupanti anche in regioni del Centro-Nord come la Valle d'Aosta (43,6%) o la Toscana (41,6%).

Di converso, i laureati rappresentano nel 2012 il 13,8% della popolazione giovanile, con un dato che però cala al 10,8% per il Mezzogiorno, crescendo nella media nazionale di quasi un punto e mezzo percentuale fra il 2007 e il 2012, a testimonianza di un importante *upgrading* formativo di un capitale giovanile che non può restare inutilizzato. Anche nel Mezzogiorno cresce, tuttavia, la quota di giovane popolazione con il massimo livello di istruzione, sebbene le opportunità di assorbimento occupazionale in posti di lavoro adeguati agli studi effettuati siano carenti, alimentando una disoccupazione giovanile intellettuale particolarmente frustrante, e particolarmente inefficiente sotto il profilo dell'utilizzo del capitale umano, andando a sfociare nel fenomeno dell'*over-education*.

In particolare, regioni meridionali come la Basilicata, il Molise e l'Abruzzo presentano percentuali di giovani laureati allineate (nel caso lucano) se non addirittura superiori (nelle altre due regioni citate) alla media nazionale, a fronte di sistemi produttivi caratterizzati, in larga misura, da piccole e micro-imprese che non riescono a favorire un'adeguata immissione lavorativa di tali ampi bacini di giovani ad alta scolarizzazione.

In positivo, però, vi è che in tali regioni, ad esempio in Basilicata, fioriscono micro-iniziativa imprenditoriali, anche ad elevato tasso di innovazione tecnologica, avviate proprio da giovani laureati inoccupati. Fenomeni che pongono alla ribalta la valenza che assume il sostegno allo start-up delle imprese giovanili⁶, spesso innovative, per difendere le esperienze già avviate, cercando così di costruire attorno ad esse un contesto adeguato per renderle capostipiti di veri e propri poli o cluster innovativi locali, creando in loco le infrastrutture materiali ed immateriali ed i servizi reali idonei, le reti di fornitori o partner strategici nello sviluppo di nuovi prodotti, ecc.

⁶ Il fenomeno dello start-up giovanile sarà oggetto di approfondimento in due dei successivi capitoli del rapporto dove si analizzeranno le start-up innovative giovanili e le caratteristiche, soprattutto qualitative, dei giovani neo-imprenditori che hanno avviato un'attività nel corso del 2012.

In particolare, poi, differenze di livello formativo emergono con specifico riferimento alla popolazione giovanile occupata e in cerca di occupazione. Con riferimento al primo segmento, si evidenzia un chiaro spostamento verso l'alto del livello formativo dei giovani occupati: mentre aumenta la quota di laureati o di diplomati (fra il 2007 e il 2012, nello stock dei giovani occupati, la quota dei primi cresce di 3,6 punti e quella dei secondi di un punto e mezzo percentuale) si riduce quella di chi ha un titolo di studio basso (sempre nel medesimo periodo, la quota di occupati giovani con sola licenza media si riduce di 4,7 punti percentuali, quella di coloro con al più la licenza elementare diminuisce di mezzo punto).

**Popolazione, occupati e persone in cerca di occupazione 15-34 anni,
per titolo di studio e ripartizione geografica**

Anno 2012 (composizioni percentuali e variazioni delle quote rispetto al 2007)

Ripartizioni	Quote percentuali				Variazioni 2007-2012 in punti percentuali delle quote			
	Nessun titolo o licenza elementare	Licenza media	Diploma di scuola superiore	Laurea o titolo superiore	Nessun titolo o licenza elementare	Licenza media	Diploma di scuola superiore	Laurea o titolo superiore
<i>Popolazione</i>					<i>Popolazione</i>			
Nord-Ovest	1,9	36,1	46,4	15,6	0,1	-0,7	-0,9	1,6
Nord-Est	1,7	34,2	48,3	15,7	-0,1	-1,5	-0,3	1,8
Centro	2,3	34,0	48,2	15,5	-0,2	0,1	-0,6	0,8
Sud e Isole	2,9	40,9	45,4	10,8	-1,2	-3,0	3,0	1,3
Italia	2,3	37,2	46,7	13,8	-0,5	-1,6	0,8	1,4
<i>Occupati</i>					<i>Occupati</i>			
Nord-Ovest	1,4	23,6	53,6	21,5	0,0	-4,0	-0,4	4,4
Nord-Est	1,2	21,8	56,5	20,6	-0,2	-5,0	1,0	4,2
Centro	2,3	22,3	55,0	20,4	-0,1	-2,7	0,7	2,1
Sud e Isole	2,5	28,1	53,0	16,4	-1,0	-6,8	4,4	3,4
Italia	1,8	24,2	54,4	19,7	-0,4	-4,7	1,5	3,6
<i>Persone in cerca di occupazione</i>					<i>Persone in cerca di occupazione</i>			
Nord-Ovest	2,8	33,7	51,2	12,4	0,5	-5,4	5,5	-0,6
Nord-Est	1,5	29,6	52,5	16,5	-2,0	-4,8	6,9	-0,1
Centro	2,5	25,1	55,2	17,2	-0,4	-0,7	2,7	-1,5
Sud e Isole	2,5	35,3	49,8	12,4	-1,9	-0,7	3,2	-0,7
Italia	2,4	32,4	51,4	13,8	-1,2	-2,2	4,1	-0,6

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

I cambiamenti stessi dei sistemi economici, in direzione di un maggiore contenuto cognitivo, favoriscono tali evoluzioni: le imprese richiedono una forza lavoro giovane sempre più qualificata, quindi con un livello di istruzione di partenza più alto rispetto al passato, in grado di dare un maggiore slancio produttivo e innovativo, anche se il livello di istruzione di partenza elevato è condizione necessaria, ma non sufficiente, per l'ingresso nel mercato del lavoro, poiché si innesta la questione del matching fra competenze professionali offerte e richieste dalle imprese che, come si vedrà più avanti, presenta ancora aree di disallineamento.

Va tuttavia anche detto che tali variazioni sono probabilmente frutto, in una parte significativa, della peculiare reazione di molte imprese alla crisi: quando diviene necessario ridurre la propria forza lavoro aziendale, si cerca di trattenere gli addetti a più alto livello di scolarizzazione, più 'flessibili' tra le varie funzioni aziendali, e si sacrificano più spesso i lavoratori meno formati, meno istruiti, maggiormente ancorati alla sola fase produttiva.

I giovani in cerca di occupazione, rappresentano comunque, dal canto loro, un gruppo con un livello di istruzione spesso medio-alto (i diplomati sono il 51,4%, i laureati il 13,8%), a conferma di un capitale, quello giovanile, che rischia di restare inespresso soprattutto nella sua parte più istruita, nonostante l'aumento negli ultimi anni, come visto, della quota di occupati diplomati e laureati, con evidenti ricadute sulla crescita e sulla competitività del Paese. E' pur sempre vero, tuttavia, che negli ultimi anni, sempre tra il 2007 e il 2012, la fascia di giovani laureati disoccupati (come quota percentuale sul totale dei giovani disoccupati) è diminuita in tutte le aree geografiche del Paese, con riduzioni che vanno da un punto e mezzo del Centro a circa un decimo di punto del Nord-Est, passando per poco più di mezzo punto di flessione del Nord-Ovest (nel Piemonte e in Valle d'Aosta la quota di laureati decresce di oltre quattro punti) e del Mezzogiorno.

Anche l'incidenza dei giovani disoccupati con al massimo la sola scuola dell'obbligo, che rappresentano oltre un terzo di tutti i giovani senza lavoro, si riduce a tassi significativi fra il 2007 e il 2012, e con maggiore intensità al Nord, al netto delle regioni difficili sotto il profilo dell'abbandono scolastico (Valle d'Aosta, Toscana, ma anche Liguria, dove la contrazione della fetta dei disoccupati a basso titolo di studio è inferiore alla media nazionale). Di converso, in tale area del Paese si registra una crescita significativa del segmento di giovani disoccupati con diploma di scuola secondaria, che riflette l'incremento del bacino di chi sceglie un percorso scolastico professionalizzante, in luogo della laurea, contando di andare a ricoprire quella domanda di lavoro 'tecnico' a metà strada tra il fabbisogno di massima istruzione e quello strettamente legato a lavori dequalificati. Pur tuttavia, i diplomati, oggi, sembrano 'marcati a stretto', da una lato, dai giovani meno istruiti richiesti per le professioni di più basso profilo (con vantaggi sul piano del costo del lavoro) e, dall'altro, dai laureati, richiesti per quelle prevalentemente di medio-alto profilo, con la loro maggiore preparazione e disponibilità, dato l'attuale contesto, a lavorare anche a condizioni di eventuale sotto-inquadramento. Motivo per cui è ancor più necessario imprimere un forte sviluppo ai percorsi formativi secondari tecnico-professionali, modellandoli nel miglior modo possibile affinché dotino i giovani di quelle giuste competenze teoriche quanto pratiche, facendo leva anche sull'alternanza scuola-lavoro per rispondere al meglio alle esigenze delle imprese, sempre più attente all'esperienza e a tutti gli skill "trasversali" di tipo tecnico-attitudinale (capacità di lavorare in team, abilità di problem solving, flessibilità e adattamento, ecc.).



In alcune delle regioni del Mezzogiorno, invece, si crea un mix pericoloso fra elevata quota di giovani disoccupati ad alto titolo di studio (che in Molise sono il 20,3% dei giovani senza lavoro, in Calabria quasi il 18%, in Basilicata più del 15%) e stabilità, se non addirittura crescita (come nel caso della Puglia), di tale stock nel tempo (con l'eccezione di Molise, Calabria e Sardegna, dove invece la quota di giovani disoccupati laureati diminuisce fra il 2007 e il 2012). Ciò riflette, spesso, da un lato, un approccio all'università come 'parcheggio', in attesa di trovare un lavoro che, nel Sud, latita, e, dall'altro, un certo ritardo nello spostamento delle scelte formative dei giovani di alcune delle regioni meridionali verso percorsi di istruzione tecnico-professionale, in luogo della tradizionale laurea, che probabilmente, per le caratteristiche del tessuto produttivo del Mezzogiorno, sarebbero invece più idonei per trovare lavoro.

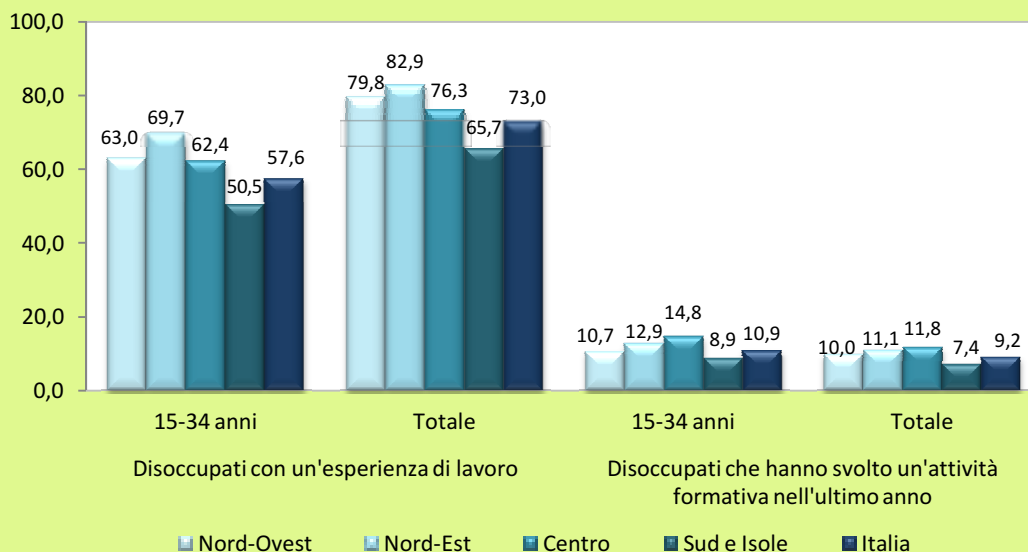
Infatti, tra i giovani disoccupati, l'incidenza di coloro con diploma di scuola superiore al Mezzogiorno (fra cui vi sono quelli muniti di un diploma tecnico-professionale) cresce solo di circa 3 punti percentuali fra il 2007 e il 2012, a fronte di tassi di crescita molto più elevati in aree dove questi fenomeni che attenuano solo in modo 'elusivo' la disoccupazione dei diplomati sono meno accentuati: ad esempio, nel Nord-Est (+6,9 punti la crescita della quota di disoccupati diplomati), dove ancora risiede gran parte del cuore industriale del Paese e dove, nonostante la gravissima crisi, vi è ancora uno spazio potenziale per le assunzioni di tecnici e di operai specializzati.

In generale, questo bacino di capitale giovanile ancora inespresso, rappresentato dagli under 35 in cerca di lavoro, incorpora delle importanti potenzialità ai fini della produttività del Paese, non solo per la semplice dotazione di importanti conoscenze teoriche, visto che per ben due terzi è costituito da diplomati e laureati, ma anche per il fatto che oltre la metà (57,6%) degli under 35 che ne fanno parte è dotato anche di un'esperienza lavorativa alle spalle (la media generale sale ovviamente al 73% se consideriamo tutte le età); anche se, tuttavia, i valori minimi si registrano in certe regioni del Mezzogiorno, rappresentate da Campania, Sicilia e Calabria, con percentuali nettamente inferiori al 50%, che come si è visto da diverse angolature, costituiscono il cuore più profondo del problema occupazionale giovanile nel nostro Paese.

Viceversa, nel Nord Est si tocca la massima quota di giovani disoccupati con almeno una esperienza lavorativa alle spalle (69,7%) da far valere in sede di reperimento di una occupazione. Un fenomeno verosimilmente spiegabile con la presenza di un tessuto manifatturiero ancora relativamente importante in quest'area, nonostante la grave crisi che lo ha scosso, e soprattutto con il fatto che tale tessuto sia costituito in larga misura da Pmi, che costituiscono una rete produttiva in grado di fornire maggiori occasioni lavorative o, quantomeno, valide esperienze di alternativa scuola-lavoro.

Disoccupati 15-34 anni e totali che hanno svolto un'attività lavorativa e di formazione, per ripartizione

Anno 2012 (incidenze percentuali sul totale dei disoccupati)



Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Tutto ciò fa sì che in regioni del Nord-Est come il Trentino-Alto Adige, l'Emilia Romagna o il Friuli-Venezia Giulia, la percentuale di giovani disoccupati con un lavoro alle spalle sia particolarmente alta insieme, sorprendentemente, ad una regione meridionale come la Sardegna, dove più del 71% dei giovani disoccupati ha lavorato almeno una volta.

La potenzialità di questo capitale giovanile inespresso trova un ulteriore supporto, seppur non particolarmente robusto, nell'accrescimento prodotto dall'aver partecipato ad un'attività formativa nell'ultimo anno (corsi di formazione professionale, seminari, conferenze, lezioni private), il quale interessa l'11% dei disoccupati under 35, e dimostrandosi, comunque, un fenomeno più intenso rispetto alla media generale (9,2%) relativa a tutti coloro che sono in cerca di lavoro a prescindere dall'età. Spesso l'ingresso in un canale formativo, per i giovani, è una scelta frutto della maggiore voglia di crescere nel campo delle conoscenze per migliorare il proprio curriculum, oppure può essere anche una scelta di ripiego per guadagnare tempo di fronte all'impossibilità di reperire un lavoro.

Anche in questo caso, però, l'Italia settentrionale, e in particolare il Nord-Est (al netto del Veneto, dove invece tale quota è particolarmente bassa, come prodotto di un modello sociale che privilegia l'ingresso al lavoro, anche di tipo operaio, piuttosto che la formazione di per sé), ha un vantaggio rispetto a quella meridionale, che poi è lo stesso vantaggio che si evidenzia in termini di bacini di NEET meno rilevanti. Ancora una volta, il cuore del problema giovanile si riscontra in Campania, in Calabria, in Sicilia, e anche in Puglia, dove la percentuale di giovani disoccupati che hanno fatto formazione è intorno al 9%. Assieme al Nord-Est, anche nel Centro Italia sono molto alte le percentuali di giovani disoccupati che hanno fatto formazione, in particolare in Umbria (24,4%) e nelle Marche (16,4%).



1.2 Education e occupazione: le vie per entrare nel mondo del lavoro

Il capitale giovanile del nostro Paese può definirsi tale a partire innanzitutto dalla formazione e dalle competenze che è in grado di mettere a disposizione dell'economia nazionale, a patto, chiaramente, che trovi pieno e adeguato impiego all'interno del sistema produttivo. Una formazione che si esplica in una serie di molteplici, quanto 'tecnicamente' diverse, sfaccettature, frutto dei diversi percorsi di studio che un giovane può intraprendere, tanto nell'indirizzo quanto nel livello di istruzione conseguito.

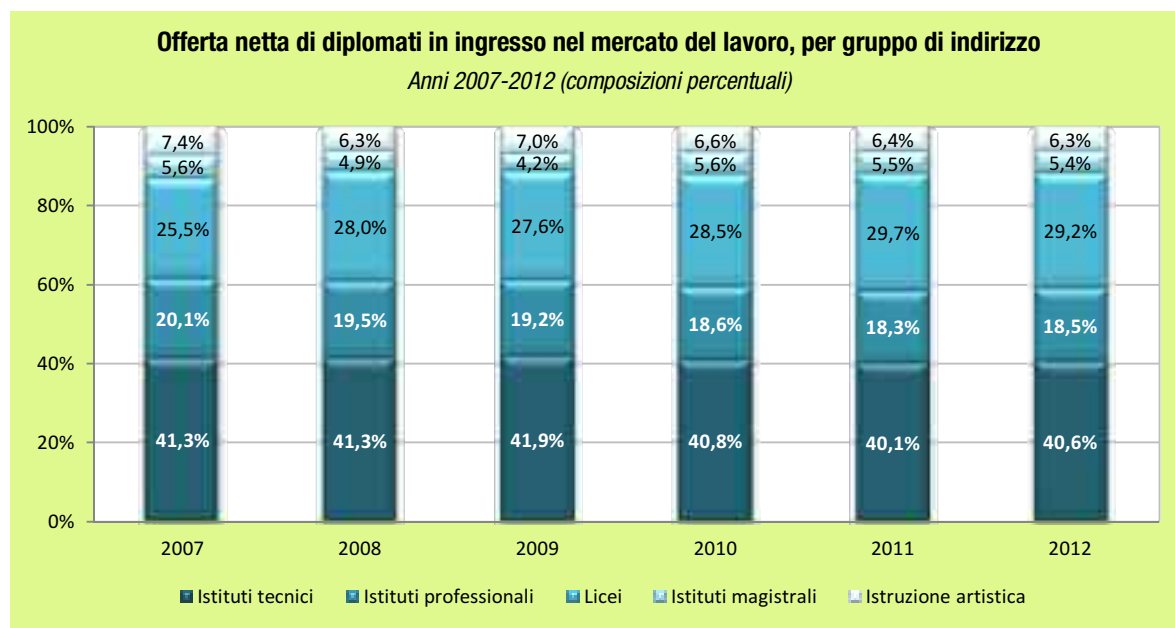
Le scelte di studio dei giovani

Lungo il percorso di studi, sono molti i bivi che un giovane incontra, quali, ad esempio, la scelta di intraprendere gli studi universitari o meno – e, quindi, se fermarsi alla laurea triennale oppure puntare anche a quella specialistica –, piuttosto che, ad esempio, scegliere di conseguire un titolo di post-diploma oppure iniziare a cercare subito lavoro. Nel contempo, oltre ai bivi, sono molte le difficoltà che si possono incontrare, a volte talmente forti da indurre all'abbandono degli studi e provare a trovare un'occupazione; altrimenti, la ricerca del posto di lavoro avverrà dopo avere conseguito il titolo posto come obiettivo.

Fatto sta che, alla luce di tutti questi movimenti, ogni anno fanno il loro ingresso sul mercato del lavoro tanti giovani con storie diverse di vita 'formativa', pronti ad applicare tutte le loro conoscenze nella realtà produttiva. Nel 2012, sono poco più di 281mila i diplomati in ingresso nel mercato nel lavoro, costituendo un'offerta netta⁷ che vede prevalere ampiamente coloro che hanno studiato negli istituti tecnici (40,6% del totale di questa offerta netta), ai quali possono affiancarsi anche coloro che hanno conseguito un titolo di istruzione secondaria in un istituto professionale (18,5%). A sorpresa appare come circa 3 su 10 dei diplomati che si affacciano nel mondo del lavoro (29,2%) abbiano conseguito una maturità classica, scientifica o linguistica, pensando che i licei rappresentano invece il sistema di educazione più mirato alla preparazione per il successivo inserimento nell'università. Meno rilevanti sono le quote dell'offerta netta di diplomati riconducibili agli istituti magistrali e a quelli artistici, che evidentemente sono percepiti come abilitanti nei confronti di professioni in cui la domanda di lavoro è piuttosto modesta.

Il quadro che appare sembra disegnare una forza lavoro che ha fatto il suo ingresso nel mercato del lavoro lo scorso anno dalla prevalente natura tecnico-professionale, immediatamente 'impiegabile' nel sistema produttivo; sempre a patto che il bagaglio di skills dei giovani diplomati sia rispondente alle esigenze delle imprese, da un lato, e il clima economico sia tale da sostenerne la domanda.

⁷ Le stime sull'offerta netta di diplomati e laureati in ingresso nel mercato del lavoro sono realizzate nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, progetto realizzato da Unioncamere di concerto con il Ministero del Lavoro, che partendo dal numero di diplomati e laureati nell'anno, arrivano al valore dell'offerta netta attraverso opportune valutazioni che prendono in considerazione, grazie anche ai dati di fonte Istat e AlmaLaurea, le scelte dei giovani dopo il diploma o la laurea (eventuale post-diploma o post-laurea, oppure ricerca immediata di lavoro), l'abbandono universitario (decidendo quindi di iniziare a cercare lavoro), la scelta di cambiare occupazione (e quindi rientrando nel mercato del lavoro come offerta) nonostante il possesso di un lavoro al momento della laurea, ecc. Quindi, l'offerta netta rappresenta il flusso di ingresso dei diplomati o laureati nel mercato del lavoro pronti a mettere a disposizione del sistema produttivo le proprie competenze. Si precisa che il flusso stimato comprende sia coloro disponibili completamente (con riferimento ai diplomati, 195mila nel 2012), cioè a tempo pieno, sia coloro con disponibilità temporanea o parziale (86mila).



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior (stime)

A tal riguardo, merita evidenziare come fra il 2007 e il 2012, cioè negli anni della crisi economica, il flusso di offerta netta (cioè in ingresso nel mercato del lavoro) di diplomati tecnico-professionali abbia subito un forte calo: mediamente, quasi 1.900 in meno all'anno per coloro con diploma professionale, e quasi 2.400 in meno con diploma tecnico. Una diminuzione che è effetto anche della flessione del numero di diplomati negli istituti tecnici e professionali, calati (secondo i dati di fonte Miur), sempre nel periodo 2007-2012, ad un ritmo medio annuo dell'0,5% nel caso degli istituti professionali e addirittura dell'1,6% in quello degli istituti tecnici.

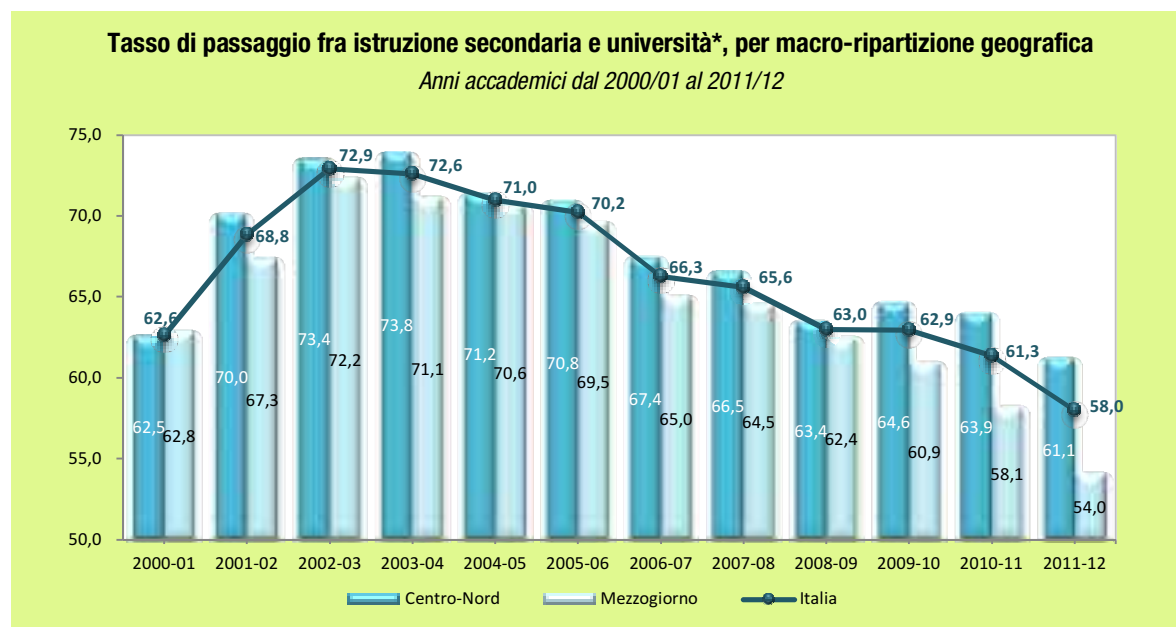
Su tale declino, che avvantaggia essenzialmente la quota in ingresso relativa ai giovani liceali (i cui diplomati sono aumentati ad un ritmo medio annuo dell'1,9%, sempre nell'ultimo quinquennio), può giocare un ruolo, seppur secondario, la crisi economica: alcuni giovani percepiscono che, con l'attuale declino del mercato del lavoro, studiare per procurarsi una professionalità immediata possa non servire troppo, se poi la domanda di lavoro non c'è. Per cui sembra esservi un ritorno di interesse verso percorsi di studio più lunghi, che contemplino il successivo inserimento nell'università, quindi orientati maggiormente ai licei, in attesa, magari, che «passi la nottata», e che la crisi economica venga superata. Va detto, come si vedrà meglio, che tale scelta è comunque minoritaria, stante la crescente difficoltà del passaggio fra scuola ed università, anche se, tuttavia, nei casi minoritari in cui ciò avviene, è innegabile che si tratti a ben vedere di una strategia difensiva, che non punta cioè a una maggiore qualificazione mirata ad ottenere un più semplice e remunerativo ingresso nel mercato del lavoro, ma soltanto a guadagnare tempo.

D'altro canto, e in termini strutturali, di fronte ai profondi mutamenti dei sistemi economici, nel modo di produrre, di vendere, ecc., anche il sistema formativo, con particolare riguardo chiaramente a



quello tecnico-professionale, dovrà essere oggetto di importanti trasformazioni e miglioramenti per dotare i giovani del giusto bagaglio di competenze, all'altezza delle esigenze del mondo economico. Portare dentro le scuole maggiore tecnologia, potenziare progetti comuni di istruzione e tirocinio scuola-impresa per formare qualificazioni professionali aderenti alla reale domanda di lavoro, sono solo degli esempi di alcuni passi in avanti che sarà necessario compiere. Perché è indispensabile ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, espresso da un 16% circa di richiesta di diplomati tecnico-professionali programmata dalle imprese per il 2012 difficile da reperire, quasi due terzi dei quali per inadeguatezza dei candidati.

In realtà, stiamo assistendo ad una presumibile sfiducia generalizzata dei giovani nei confronti dell'educazione a tutti i livelli, perché anche il passaggio fra scuola secondaria e università si riduce notevolmente, passando dal 72,9% (immatricolati per 100 maturi dell'anno precedente) dell'anno accademico 2002/2003 al 58,0% del 2011/2012: in pratica, solo poco più della metà di chi si è diplomato, si immatricola all'università nell'anno accademico successivo. La riduzione è particolarmente rapida nel Mezzogiorno, anche se riguarda tutte le macro-ripartizioni del Paese. Nel Meridione, infatti, si passa dal 72,2 al 54,0%, evidentemente perché nell'area con maggiori problemi di occupabilità dei giovani, e caratterizzata da fenomeni oramai strutturali di "brain drain", l'attrattività dello studio universitario, specie se in loco, è particolarmente bassa.



* Immatricolati per 100 maturi dell'anno precedente.

Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati su dati Istat e Miur

Tutto ciò sta a significare, da un lato, come le 'scelte difensive' mirate a guadagnare tempo, di cui si è parlato dianzi, siano in realtà decrescenti nel tempo (probabilmente, l'aumento del costo medio dell'iscrizione e della permanenza all'università scoraggia chi vi entra per 'parcheggiarsi' in attesa di

tempi migliori) e, dall'altro, una sfiducia nel rendimento dello studio universitario, presumibilmente fortemente dettata da una visione sia di breve periodo, perché nel lungo termine, come si vedrà più avanti, lo studio alla fine 'rende', sia da situazioni diffuse di over-qualification.

In effetti, lavoratori di età compresa fra i 25 ed i 34 anni affetti proprio da over-qualification, cioè che svolgono mansioni di contenuto inferiore al loro livello di preparazione e istruzione, in Italia superano il 42%, un valore abnorme, se si pensa che tale percentuale, in paesi come la Gran Bretagna o la Germania, non raggiunge nemmeno il 20%, ed è più leggera persino in paesi come la Grecia o la Spagna⁸.

Del resto, non è un caso che, tra i gli under 30 occupati, siano proprio i laureati (come si vedrà meglio più avanti) a cercare maggiormente un altro lavoro più qualificante per le proprie capacità/competenze, rispetto ai diplomati e, soprattutto, rispetto a coloro con la licenza media o con al massimo la licenza elementare (2% laureati contro l'1% dei diplomati; assenza o quasi negli altri casi⁹).

Il superamento del problema di over-qualification passa almeno da due importanti fattori fortemente interdipendenti fra di loro, che puntano entrambi al medesimo obiettivo, espresso dal binomio "occupabilità-competitività". Il primo concerne l'orientamento del sistema formativo, a tutti i livelli, coerente e in relazione con la domanda di lavoro (ad esempio, progetti concordati con i privati, carriere accademiche basate anche sul tasso di placement, perlomeno nei settori che non svolgono ricerca di base, ecc.); il secondo, riguarda invece il sostegno alla nostra imprenditoria a favore dell'innovazione, tale da far crescere la richiesta di giovani dalle elevate competenze da inserire nei posti di lavoro più adeguati ai loro skills.

D'altra parte, la particolare incidenza che, nel nostro tessuto produttivo, riveste la micro e piccola impresa, costituisce un vincolo spesso strutturale, tanto più in questo momento di difficile congiuntura, ai processi di innovazione, e quindi di domanda e impiego adeguato di laureati, ad esempio.

Se per il primo punto merita sottolineare il fatto che le imprese devono far svolgere ai laureati neo assunti periodi di formazione anche lunghi e quindi costosi per l'impresa stessa (secondo i risultati dell'indagine Excelsior, le imprese hanno previsto formazione post-entry per l'80,9% di under 30 programmati in assunzione nel 2012 e l'84,5% con riferimento ai servizi), per il secondo punto è da sottolineare come, specie in questo periodo, le imprese non investono in maniera diffusa in innovazione, visto che nel 2011, sempre secondo l'indagine Excelsior, solo il 15,3% delle imprese extra-agricole con dipendenti ha introdotto una innovazione di prodotto o servizio. Un vincolo comunque non impossibile da superare, pensando ai grandi vantaggi offerti dallo strumento del Contratto di rete, grazie al quale tante piccole imprese possono anche 'fare' innovazione mettendo a fattor comune risorse e know-how.

Tornando al passaggio scuola-università, a fare la parte del leone nell'accesso agli studi accademici, ovviamente, sono gli studenti provenienti dai licei, la cui funzione è specificamente quella di preparare all'istruzione terziaria. Peraltro, la quota degli immatricolati provenienti dai licei cresce nel tempo, passando dal 44,1% dell'anno accademico 2006/2007 al 54,5% del 2011/2012. Ciò a causa del declino di chi proviene dal sistema tecnico-professionale, che evidentemente cerca, per quanto possibile, di mettere a frutto immediatamente la professionalità acquisita, senza passare dall'università.

⁸ Dati di fonte OECD, Calculations based on the European Survey of Working Conditions, 2010.

⁹ Elaborazioni realizzate sui risultati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro (anno 2012).

Immatricolati all'università per tipologia di scuola secondaria superiore di provenienza*Anni accademici dal 2006/07 al 2011/12 (valori assoluti e percentuali)*

Scuola secondaria di provenienza	a.a. 2006/07	a.a. 2007/08	a.a. 2008/09	a.a. 2009/10	a.a. 2010/11	a.a. 2011/12
<i>Valori assoluti</i>						
Istituti tecnici	87.842	82.427	73.591	72.687	66.011	57.220
Istituti professionali	19.986	19.895	17.490	16.585	17.015	13.696
Licei	136.023	141.758	148.958	151.504	154.359	151.989
Istituti magistrali	17.334	21.476	22.443	19.726	19.510	18.983
Altre scuole	47.000	42.030	33.036	34.222	31.391	36.978
Italia	308.185	307.586	295.518	294.724	288.286	278.866
<i>Valori percentuali</i>						
Istituti tecnici	28,5	26,8	24,9	24,7	22,9	20,5
Istituti professionali	6,5	6,5	5,9	5,6	5,9	4,9
Licei	44,1	46,1	50,4	51,4	53,5	54,5
Istituti professionali	5,6	7,0	7,6	6,7	6,8	6,8
Altre scuole	15,3	13,7	11,2	11,6	10,9	13,3
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Miur

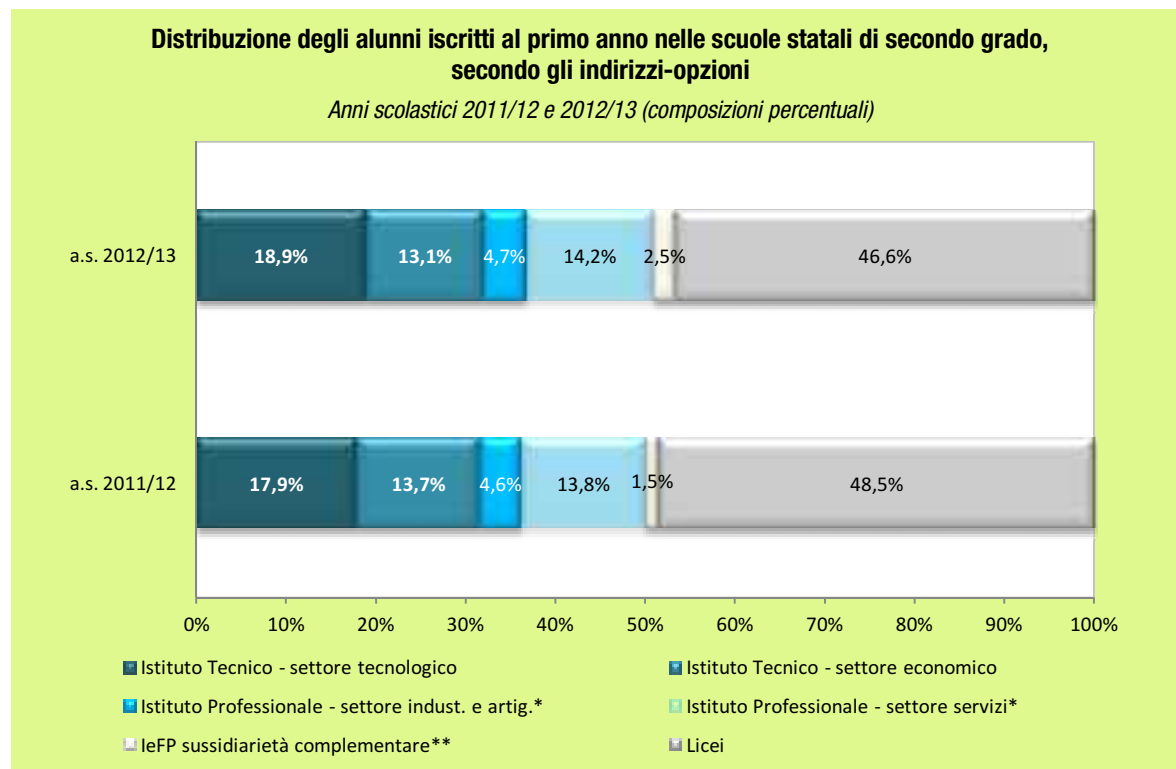
Naturalmente, però, se aumenta l'orientamento ad immettersi quanto prima nel mercato del lavoro, senza passare dall'istruzione universitaria, come dimostra il declino dei tassi di passaggio scuola-università sopra descritto, la situazione critica del mercato del lavoro indotta dalla crisi provoca un aumento dei disoccupati con titolo di studio medio-alto. Infatti, come già evidenziato nella precedente analisi sulla situazione socio-demografica giovanile, se, sul totale dei disoccupati 15-34enni, la quota di coloro senza titolo o con la sola licenza elementare, fra il 2007 e il 2012, diminuisce di 1,2 punti percentuali, come quella di coloro con licenza media di 2,2 punti, la quota dei disoccupati diplomati cresce (sempre in termini di incidenza sul totale dei giovani senza lavoro) di ben 4,1 punti, stante a rappresentare la necessità di rivedere il sistema di formazione tecnico-professionale con occhi che guardino attentamente al nuovo mondo economico-produttivo. I giovani disoccupati laureati, infine, rimangono pressoché stabili nella loro quota relativa di incidenza (-0,6 punti) sul totale di coloro alla ricerca di lavoro.

Ciò significa che la disoccupazione giovanile si sposta progressivamente su profili culturali sempre più alti, il che, da un lato, segnala un aumento della 'qualità' non sfruttata, e, dall'altro, produce una crescente frustrazione sociale, che rischia di ripercuotersi negativamente sulla tenuta dei livelli di coesione e di solidarietà intergenerazionale.

Anche alla luce delle crescenti criticità di inserimento lavorativo dei giovani diplomati, merita sottolineare con apprezzamento i recenti interventi nel campo dell'istruzione secondaria, volti a produrre una forza lavoro al servizio delle esigenze delle imprese, riformando corsi e introducendo importanti percorsi di specializzazione post-diploma, come gli Istituti tecnici superiori (Its) improntati sui temi del made in Italy e innovazione, coniugati per mezzo dell'alternanza scuola-lavoro (cfr. Focus 1).

Non a caso, una speranza in merito al rilancio del sistema tecnico-professionale sembra essere data dall'incremento, fra gli anni scolastici 2011/2012 e 2012/2013, della quota percentuale di iscritti agli

istituti professionali (dal 19,9 al 21,4% del totale iscritti al primo anno alle scuole statali di secondo grado), specie nel Nord-Est (in Veneto e in misura minore in Friuli-Venezia Giulia e in Emilia-Romagna), ma anche in regioni del Centro-Sud, come il Lazio, il Molise, la Basilicata e la Sicilia. Un incremento più modesto, ma comunque significativo in regioni quali l'Umbria, la Puglia e l'Abruzzo, oltre che la Calabria e l'Emilia-Romagna, si riscontra anche fra le iscrizioni agli istituti tecnici, specialmente di tipo tecnologico (nella media nazionale, dal 17,9 al 18,9% del totale), atteso che quelli economici sono invece in leggero calo (da 13,7 a 13,1%).



* Sono compresi gli iscritti che conseguono anche la qualifica di leFP al terzo anno (sussidiarietà integrativa).

** Percorsi di istruzione e formazione professionale (leFP) della durata di tre/quattro anni, di competenza regionale, svolti presso istituti professionali che, sulla base di accordi con la Regione, organizzano percorsi per il conseguimento della sola qualifica triennale e/o diploma quadriennale di leFP (offerta sussidiaria complementare).

Fonte: Miur, Ufficio di statistica

La rilevanza che l'artigianato riveste, soprattutto in termini di autoimpiego giovanile, e che sarà meglio specificata nel proseguo del rapporto, suggerisce di potenziare l'attrattività dell'istruzione a carattere manifatturiero, in quanto la quota degli iscritti agli istituti professionali del settore industriale e artigianato (sempre sul totale iscritti alle scuole statali di secondo grado), fra i due anni scolastici considerati, è rimasta sostanzialmente stabile (4,6/4,7%). In alcune regioni, specie del Meridione (Calabria, Sicilia e Sardegna), tale incidenza è addirittura diminuita (di circa 0,5-0,7 punti percentuali), così come anche in alcune regioni del Centro-Nord come l'Umbria (-1,3 punti), il Lazio (-0,7 punti) e la Lombardia (-0,6 punti); mentre è aumentata in modo significativo solo in Piemonte (+3,6 punti) e in Emilia-Romagna (+1,7 punti).



Va segnalato il calo della quota di iscrizioni ai licei, anche a quelli scientifici, a tassi peraltro rapidi nelle regioni del Nord-Est ma anche in alcune del Centro-Sud, e che potrebbe segnalare un ulteriore calo della volontà di iscriversi all'università.

Fatto sta, che una volta diplomati, i giovani, quando decidono di continuare con gli studi universitari, dimostrano di essere sempre più attratti da indirizzi scientifici o tecnici, a dimostrazione di quanto i giovani siano portatori di capacità legate a tecnologie, innovazione, ecc. Gli immatricolati del gruppo ingegneria crescono, fra gli anni accademici 2006/2007 e 2011/2012, dell'8%; quelli del gruppo scientifico diminuiscono di poco (-2,7%), ben al di sotto del generale calo degli immatricolati totali, che nel periodo considerato è di 9,5 punti percentuali. Il gruppo agrario cresce del 23,7%. Tali incrementi avvengono alle spese del gruppo politico-sociale (-26,5%), del gruppo economico-statistico (-5,7%), di quello giuridico (-10,1%), di quello letterario (-21,3%) e, infine, di quello medico (-12%).

Andamento degli immatricolati all'università, per gruppo di corso

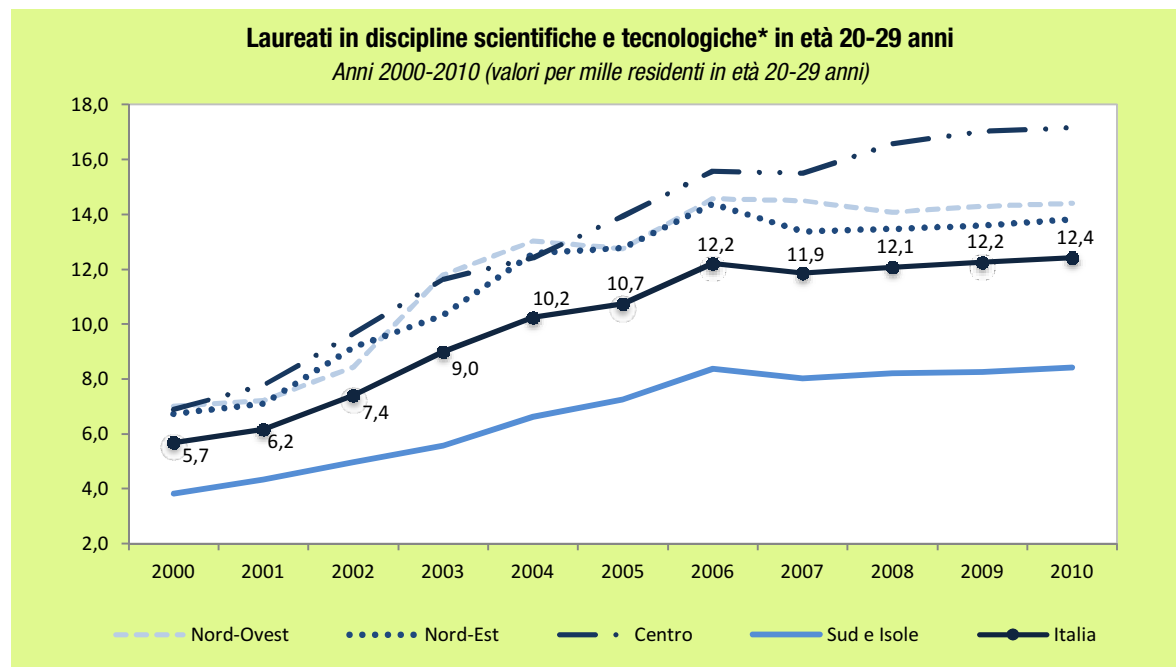
Anni accademici 2006/07 e 2011/12 (valori assoluti e percentuali)

Gruppi di corsi	Valori assoluti		Composizioni %		Variazioni %
	a.a. 2006/07	a.a. 2011/12	a.a. 2006/07	a.a. 2011/12	
Agrario	6.873	8.499	2,2	3,0	23,7
Architettura	15.209	11.292	4,9	4,0	-25,8
Chimico-Farmaceutico	13.408	12.852	4,4	4,6	-4,1
Difesa e Sicurezza	409	343	0,1	0,1	-16,1
Economico-Statistico	43.095	40.654	14,0	14,6	-5,7
Educazione Fisica	5.022	5.533	1,6	2,0	10,2
Geo-Biologico	17.204	15.747	5,6	5,6	-8,5
Giuridico	33.682	30.283	10,9	10,9	-10,1
Ingegneria	32.855	35.491	10,7	12,7	8,0
Insegnamento	15.183	11.716	4,9	4,2	-22,8
Letterario	24.412	19.208	7,9	6,9	-21,3
Linguistico	17.446	17.539	5,7	6,3	0,5
Medico	27.913	24.554	9,1	8,8	-12,0
Politico-Sociale	36.274	26.669	11,8	9,6	-26,5
Psicologico	9.256	8.809	3,0	3,2	-4,8
Scientifico	9.944	9.677	3,2	3,5	-2,7
Totale	308.185	278.866	100,0	100,0	-9,5

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Miur

Sostanzialmente, chi intraprende un percorso di studi universitari si volge sempre più verso quelle discipline dove la domanda di lavoro è più importante, e dove il nostro Paese sembra ancora scontare un gap strutturale di competenze: i laureati in scienza e tecnologia italiani, nel 2010, sono 12,4 per ogni mille abitanti di età compresa fra i 20 e i 29 anni, quando nella media europea a 27 Paesi, tale parametro è pari al 15,2 per mille. E' pur sempre vero che, a conferma della forte connessione "giovani-tecnologia", vi è il fatto che in Italia, i laureati in scienza e tecnologia sono passati dal 5,7 per mille del 2000 al già citato 12,4 per mille del 2010, con una crescita peraltro particolarmente rapida nel Centro (da 6,9 a 17,2 per mille), mentre il Mezzogiorno, pur crescendo (da 3,8 a 8,4 per mille), appare ancora molto indietro

rispetto alla media nazionale, evidenziando quindi un particolare gap di competitività, da questo punto di vista, rispetto alle competenze del capitale umano locale) Incrementi particolarmente rapidi si rilevano in regioni come il Lazio, il Friuli-Venezia Giulia, l'Emilia-Romagna, le Marche, la Liguria e la Campania.



* Sono stati considerati i diplomati (corsi di diploma del vecchio ordinamento), i laureati, i dottori di ricerca, i diplomati ai corsi di specializzazione, di perfezionamento e dei master di I e II livello (corrispondenti ai livelli Isced 5A, 5B e 6) nelle seguenti facoltà: Ingegneria, Scienze e tecnologie informatiche, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, Scienze statistiche, Chimica Industriale, Scienze nautiche, Scienze ambientali e Scienze biotecnologiche, Architettura (corrispondenti ai campi disciplinari Isced 42, 44, 46, 48, 52, 54 e 58).

Fonte: Istat

Un upgrading scientifico stimolato in parte anche dalla domanda di lavoro, pensando che, secondo l'indagine Excelsior, i laureati in ingegneria e in materie matematiche e scientifiche (poco più di 16mila assunzioni non stagionali) sono il secondo gruppo più importante di assunzioni con titolo universitario programmate per il 2012 dalle imprese dell'industria e dei servizi, appena al di sotto del gruppo di economia (poco più di 17mila).

I giovani che intraprendono un percorso universitario si stanno dunque adeguando all'evoluzione della domanda di lavoro, con gli immatricolati al gruppo ingegneria che, se nell'anno accademico 2006/2007 erano ancora in una quota minore rispetto a quelli del gruppo politico-sociale e di quello giuridico, oltre che di quello economico, cinque anni dopo (anno accademico 2011/2012) sono il secondo gruppo più importante, dopo quello economico.

Del resto, nell'ultimo quinquennio, l'offerta netta di laureati in ingresso nel mercato del lavoro (poco più di 135mila nel 2012, stime Sistema Informativo Excelsior su dati Istat e Miur) ha visto crescere la quota di coloro con formazione in studi scientifici (dall'11,2% del 2007 al 12% del 2012), con una stabilità (su 17/18%) di coloro con titolo in ingegneria e architettura, solo lievemente 'intaccata' dalla

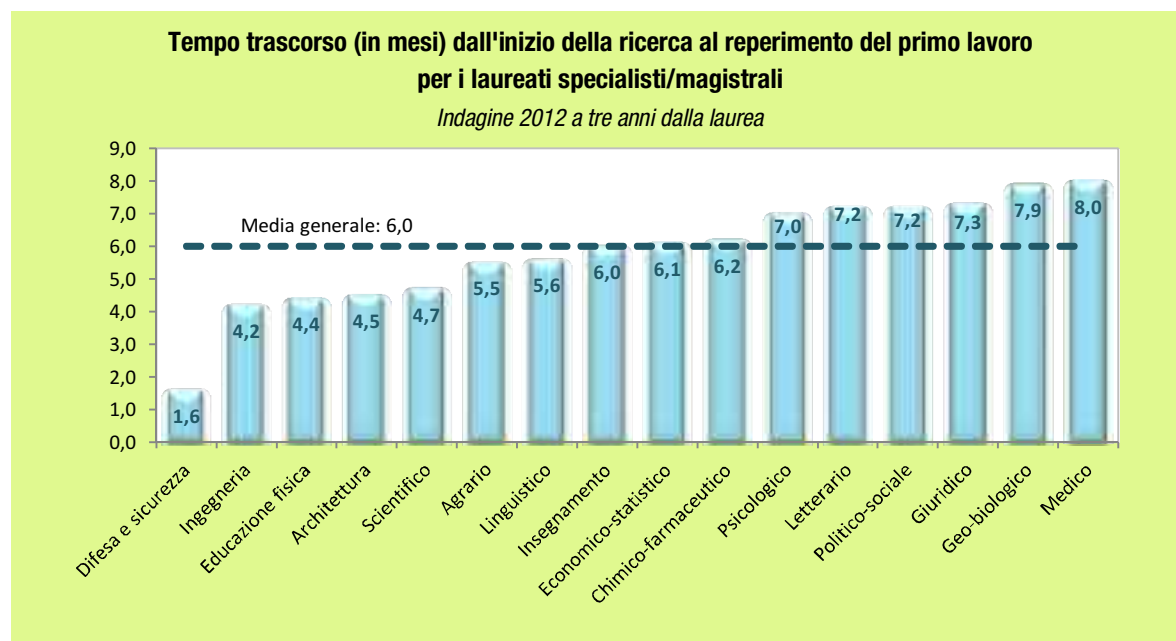


lieve flessione subita nel 2012 (dal 17,5% del 2011 al 16,1% del 2012), anche se ascrivibile maggiormente al segmento dell'indirizzo di architettura.

Il tutto però avviene in un contesto in cui l'abbandono universitario permane stabile negli anni: dai dati AlmaLaurea, infatti, si evince che i diplomati iscritti all'università, che ad un anno dal titolo hanno abbandonato gli studi terziari, fra il 2008 e il 2011, passano dal 5,6 al 5,7%. Evidentemente, potrebbero essere utili, da un lato, meccanismi di selezione più efficaci all'ingresso e, dall'altro, migliorare l'orientamento affinché si trasmetta maggiore consapevolezza e motivazione nel giovane che pensa di iscriversi all'università.

La difficile transizione scuola-lavoro

E' nel momento dell'ingresso nel mercato del lavoro che i giovani italiani incontrano le maggiori difficoltà. Secondo i dati AlmaLaurea, a tre anni dal conseguimento del titolo, i laureati (con specifico riferimento ai magistrali/specialisti) del 2009 dichiarano nel 2012 di avere impiegato in media 6 mesi per reperire il primo lavoro, in crescita rispetto ai 4,3 dichiarati nel 2010 dai laureati nel 2007. Di certo, la crisi economica può avere giocato un ruolo non indifferente, anche se restano comunque evidenti le differenze strutturali fra gli indirizzi di studio, come quello medico e quello geo-biologico, dove la ricerca dura fino a 8 mesi, ma anche nei gruppi giuridico, politico-sociale, letterario e psicologico la durata della ricerca è significativamente elevata, e quelli del gruppo scientifico, architettonico, educazione fisica ed ingegneristico, dove tale ricerca si approssima ai 4 mesi. Evidentemente, i profili tecnico-ingegneristici riescono a trovare prima lavoro, verosimilmente, per un positivo mix prodotto dalla presenza di una domanda incrociata spesso con un'offerta non eccessivamente abbondante.



Fonte: AlmaLaurea

Riguardo poi ai diplomati, il tempo di transizione, sempre a tre anni dal conseguimento del titolo, è mediamente di 3,1 mesi secondo le dichiarazioni nel 2012 dei diplomati del 2009: un lasso di tempo sostanzialmente pari alla metà del caso dei laureati. Pur tuttavia, anche per i diplomati tale periodo è in crescita rispetto ai 2,2 mesi dichiarati nel 2010 dai diplomati del 2007, verosimilmente per i medesimi motivi legati alla difficile fase economica. Entrando nello specifico, particolarmente lunga è la transizione per i diplomati delle scuole professionali (4,4 mesi) e di quelle tecniche (3,4 mesi), riflettendo parte dei ragionamenti già sostenuti in precedenza sulla necessità di raggiungere una migliore coerenza fra insegnamento e domanda di lavoro.

Senza contare, oltretutto, che al tempo 'improduttivo' che separa studio e lavoro, vanno a sommarsi anche gli effetti prodotti dalla forte precarietà lavorativa, che produce nuovi tempi 'improduttivi' di transizione, questa volta, da un lavoro all'altro, con enormi diseconomie in termini di produttività e di crescita professionale.

In generale, l'allungamento dei tempi di inserimento nel mercato del lavoro, non può essere considerato esclusivamente come dipendente dall'attuale avversa congiuntura. C'è un aspetto strutturale, che deriva da una carenza dei periodi di alternanza scuola-lavoro, dalla debolezza dei meccanismi di formazione e lavoro (non a caso l'apprendistato è stato opportunamente rilanciato dall'ultima Riforma del mercato del lavoro), e da una offerta didattica e formativa spesso lontana dalla 'realtà' pratica del lavoro e non sempre al passo con i tempi.

Oltre a tutto ciò, i tempi di transizione scuola-lavoro possono dipendere anche dalle azioni che effettivamente i giovani fanno per raggiungere l'obiettivo. All'interno della popolazione non occupata, i giovani, sia under 30 (15-29 anni) sia quelli tra i 30 e i 34 anni, hanno posto in essere azioni attive nel 2012 in misura superiore rispetto alla media del totale dei non occupati: secondo elaborazioni sui risultati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, i primi hanno fatto qualcosa di specifico (invio curriculum, inserzioni sui giornali, internet, ecc.) per cercare lavoro nel 62,5% dei casi, i secondi nel 63,2%, mentre il totale generale è del 60%. Contrariamente ad una immagine stereotipata (la cosiddetta "sindrome di Peter Pan"), i giovani hanno voglia di lavorare. Una voglia che cresce con il titolo di studio: chi ha al più la licenza elementare ha fatto una qualche azione specifica per trovare lavoro nel 51,6% dei casi; i laureati nel 68,4%. Siccome la probabilità di trovare lavoro e la durata della ricerca non migliorano molto con l'accesso al titolo universitario rispetto al diploma di istruzione secondaria, è evidente che dietro a tali dati vi sia una frustrazione sociale di tanti giovani che hanno studiato fino alla laurea, per non avere riscontri soddisfacenti sul mercato del lavoro, pur ricercandoli in modo molto attivo. Un fenomeno assolutamente da evitare, cercando di favorire l'occupabilità giovanile a tutti i livelli di istruzione, perché la frustrazione non fa altro che abbassare l'intensità motivazionale (e perché no, anche produttiva dopo aver trovato un lavoro) di un giovane che ha studiato molti anni.

Sempre con riferimento al 2012, le azioni più frequenti sono una combinazione di interventi tradizionali (fare domanda di lavoro e inviare il proprio curriculum vitae) soprattutto per chi ha meno di 30 anni (76,5% dei casi) o è laureato (82,4%), contando su un buon curriculum. Molto diffuse sono anche le azioni di tipo relazionale: si chiede ad amici, parenti, conoscenti, ecc. qualche informazione utile per lavorare. Una strategia scelta soprattutto da chi ha titoli di studio più bassi, che per trovare lavoro può affidarsi meno alle sue referenze personali, e dai meno giovani che, evidentemente, non



avendo trovato riscontro nei canali tradizionali, provano ad attivare la loro rete di relazioni, cercando quindi di sopperire al fallimento dei canali "ufficiali" di ricerca di lavoro tramite canali informali.

In effetti, i canali ufficiali non sono molto utilizzati, vista la modestissima percentuale di coloro che si rivolgono ai Centri pubblici per l'impiego (meno di un terzo dei giovani non occupati con meno di 30 anni, il 28% di quelli fra 30 e 34 anni, mentre i laureati contattano tali strutture solo nel 25,5% dei casi, evidentemente anche perché le offerte di lavoro non sono spesso adeguate a chi ha un titolo di laurea). Inoltre, emerge anche una scarsa propensione a rivolgersi ad agenzie interinali o strutture di intermediazione lavorativa privata (21% circa fra gli under 30, in lieve crescita per diplomati e laureati), perché, presumibilmente, tale canale potrebbe essere visto come fonte di lavoro più precario, almeno per il primo inserimento.

Tipologie di azioni di ricerca di lavoro, per classe di età e titolo di studio

Anno 2012 (incidenze percentuali)

Tipologie di azioni di ricerca	Media generale	Classi di età			Titoli di studio			
		15-29 anni	30-34 anni	35 anni e oltre	Nessun titolo o licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea
Esercitato un'azione concreta di ricerca di lavoro (% su totale popolazione non occupata)	60,0	62,5	63,2	57,2	51,6	56,9	62,7	68,4
<i>Azioni di ricerca di lavoro (% su totale popolazione non occupata che esercita un'azione concreta di ricerca di lavoro)</i>								
Contatto un Centro pubblico per l'impiego (Cpi)	31,3	30,5	28,3	32,8	28,2	32,1	32,6	25,5
Sostenuto un colloquio di lavoro/selezione presso privati	29,7	33,0	29,8	27,0	20,7	26,5	32,1	37,2
Sostenuto prova scritta e/o orale di un concorso pubblico	2,1	2,9	2,7	1,3	0,6	0,9	2,0	7,9
Inviata domanda per concorso pubblico	4,6	6,7	6,3	2,4	0,6	1,4	5,4	14,9
Esaminato offerte di lavoro sui giornali	53,0	54,9	54,2	51,2	39,3	50,3	56,9	56,6
Inserito inserzioni sui giornali/risposto ad annunci	24,9	27,1	25,0	23,1	15,8	22,4	27,9	27,7
Fatta una domanda di lavoro e/o invio (o consegna) curriculum a privati	68,5	76,5	70,9	61,3	45,0	61,4	75,1	82,4
Rivolto a parenti, amici, conoscenti, ecc.	81,9	79,3	81,5	84,0	89,7	85,5	80,6	69,5
Ricerca su internet	51,7	63,7	56,9	40,5	16,9	38,3	62,7	77,5
Contattata un'agenzia interinale/struttura di intermediazione diversa da Cpi	20,0	20,9	20,7	19,1	11,7	17,2	23,2	22,9
Ricerca di terreni, locali, attrezzature per avviare una attività autonoma	1,7	1,3	1,9	2,0	0,7	1,4	1,8	2,9
Richiesta di permessi, licenze, finanziamenti per avviare una attività autonoma	1,1	0,8	1,2	1,3	0,4	0,9	1,2	1,6
Altre azioni di ricerca	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,9

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Solo un terzo dei giovani under 30, nel 2012, ha sostenuto un colloquio di lavoro o una selezione presso privati (37% nel caso di laureati), a riprova della crisi generalizzata del mercato del lavoro. Mentre è interessante il dato di chi ha cercato un'occupazione su internet, perché segnala l'emergere di una modalità innovativa di ricerca di lavoro, insieme al più generale emergere della società dell'informazione, e del ruolo centrale della rete nella nostra vita. I giovani sono ovviamente più propensi ad utilizzare canali nuovi: il 63,7% degli under 30, il 56,9% di chi ha fra 30 e 34 anni, a fronte di una media generale del 51,7%, ha cercato lavoro sul web; quasi tutti esaminando offerte di lavoro ivi esposte, pochissimi collegandosi al sito web di un centro per l'impiego, a riprova degli ampi margini di sviluppo che attendono tale struttura.

L'utilizzo del web è strettamente correlato al titolo di studio posseduto: i laureati (sempre con riferimento ai non occupati) lo hanno fatto nel 77,5% dei casi, chi ha al massimo la licenza elementare nel 16,9%. Il web conferma quindi la sua natura, per certi versi 'elitaria', nel senso che, pur essendo aperto a tutti, viene scelto soprattutto da chi ha una scolarizzazione medio-alta.

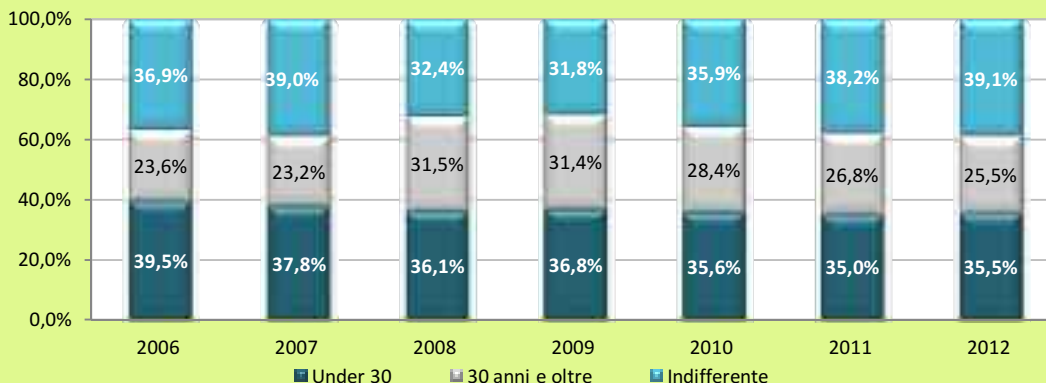
Giovani e fabbisogni formativi delle imprese

La domanda di lavoro giovanile rappresenta circa un terzo di quella complessiva. Secondo i programmi occupazionali delle imprese monitorati dal Sistema Informativo Excelsior¹⁰ (Unioncamere-Ministero del Lavoro), delle quasi 407mila assunzioni non stagionali programmate dalle imprese per il 2012, poco più di 144mila, ovvero il 35,5% del totale, sono riservate esplicitamente, con tanto di preferenza dichiarata, a giovani con meno di 30 anni. E senza contare le altre 55mila a carattere stagionale, sempre dirette ai giovani, che incidono molto meno sul corrispondente totale delle entrate stagionali (24,6%), a dimostrazione del fatto che le imprese tendono a guardare ai giovani come un investimento un po' più strutturale nel tempo rispetto a situazioni di necessità temporanea di breve periodo.

Nel corso degli ultimi sette anni, la propensione ad assumere giovani è tendenzialmente diminuita: se nel 2006 essi rappresentavano il 39,5% del totale delle assunzioni non stagionali¹¹ previste, nel 2012 tale quota scende al 35,5%, anche se proprio il 2012 è il primo anno in cui si registra un lieve risollevarimento, dopo il 35% del 2011. Comunque, gran parte di questa flessione è andata a vantaggio delle assunzioni per le quali le imprese hanno dichiarato indifferenza nei confronti dell'età (da 36,9 a 39,1%), stante a dimostrare, non solo un certo clima di incertezza crescente tra gli operatori, ma anche l'ampliamento di spazi che comunque possono essere potenzialmente occupati da giovani, a patto che possiedano un bagaglio di competenze ed esperienza adeguati rispetto alle esigenze delle imprese. Basti pensare che, se di queste circa 159mila assunzioni (sempre non stagionali) senza preferenza di età, almeno poco più di un terzo (cioè la stessa quota attinente alla preferenza esplicita di giovani) interessasse under 30, la domanda di lavoro giovanile non stagionale sfiorerebbe, nel 2012, le 240mila assunzioni.

¹⁰ Il Sistema Informativo Excelsior è un progetto realizzato da Unioncamere e Ministero del Lavoro finalizzato a monitorare i fabbisogni professionali e formativi del sistema produttivo, attraverso un'indagine condotta su un campione di circa 100mila imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente.

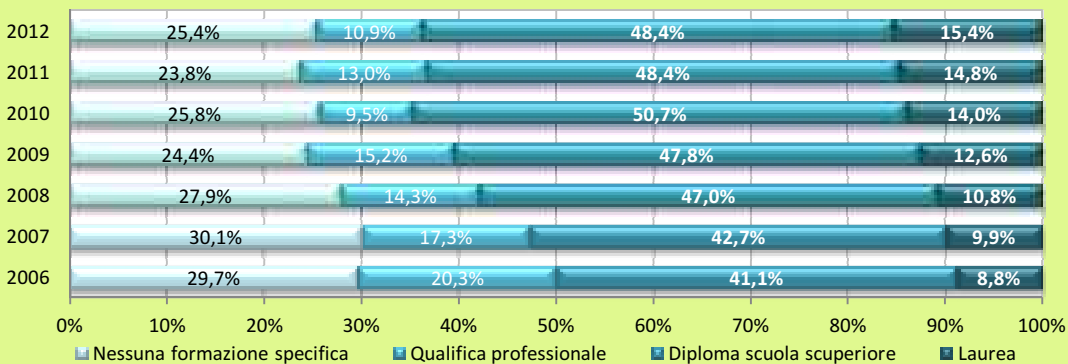
¹¹ Si precisa che da questo momento in poi l'analisi si focalizzerà sulle sole assunzioni non stagionali. Inoltre, tutti i valori assoluti riportati nelle tabelle e nei grafici sono arrotondati alle decine.

Assunzioni non stagionali programmate dalle imprese*, per classe di età*Anni 2006-2012 (composizioni percentuali)*

* Imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente. Tale precisazione vale anche per i successivi grafici e tabelle che riguardano i dati del Sistema Informativo Excelsior.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

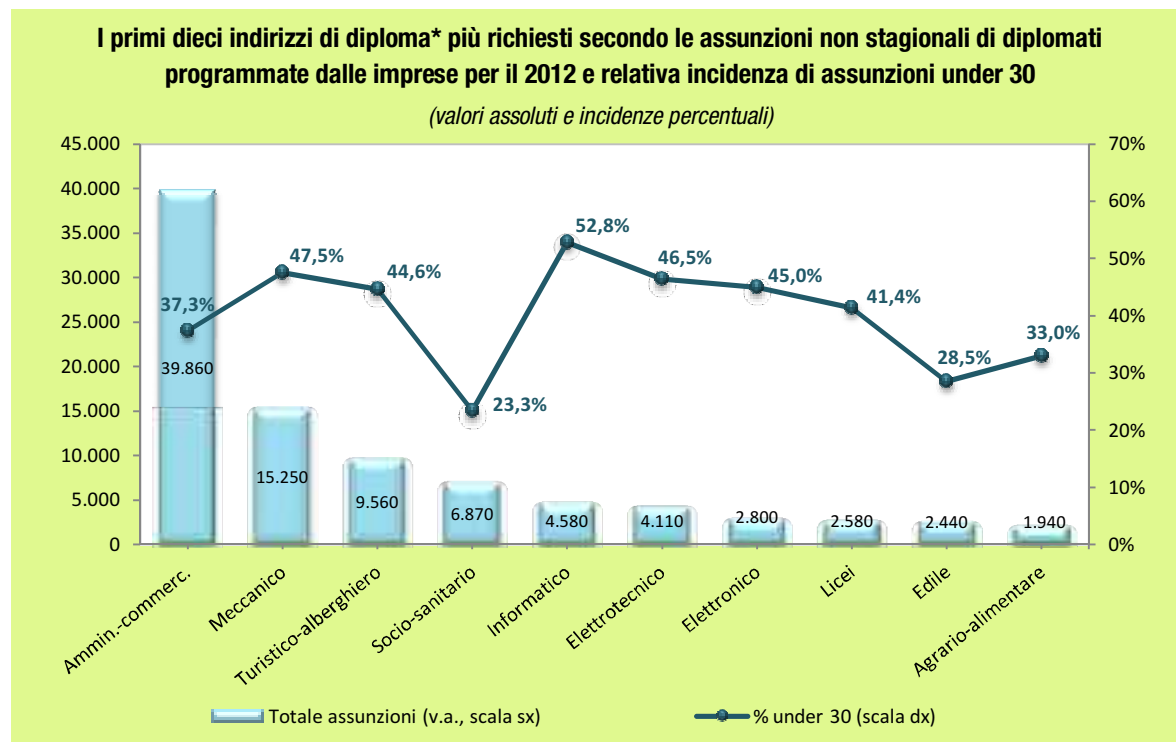
Tra le assunzioni esplicitamente riservate agli under 30, secondo il titolo di studio, cresce nel tempo la quota di diplomati (che passano, tra il 2006 e il 2012, dal 41,1 al 48,4% del totale assunzioni non stagionali programmate di under 30) come evidente riflesso della esigenza di tecnici e operai specializzati che provengono dall'istruzione tecnico-professionale, così come la quota di laureati (dall'8,8 al 15,4%), pur assestandosi su un livello nettamente inferiore a quella dei diplomati. Le criticità che sembrano avvolgere il sistema della formazione professionale, si riscontrano nel calo della quota di assunzioni previste di under 30 con qualifica di formazione o diploma professionale.

Assunzioni non stagionali di under 30 programmate dalle imprese, per titolo di studio*Anni 2006-2012 (composizioni percentuali)*

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Scendendo nel dettaglio del fabbisogno di diplomati, visto nel suo insieme a prescindere dalla preferenza di età e con specifico riferimento al 2012, si nota come la quota più importante riguardi i titolari di diplomi ad indirizzo commerciale e amministrativo (quasi 40mila assunzioni non stagionali complessivamente programmate), seguita da quella attinente ai diplomi ad indirizzo meccanico (poco più di 15mila); anche se gli indirizzi che riservano la fetta più ampia ai giovani under 30 sono quelli linguistico e informatico (dove più della metà delle assunzioni programmate per il 2012 interessano under 30), oltre che lo stesso indirizzo meccanico, seguito da quelli elettrotecnico, elettronico e turistico-alberghiero. Dimostrazione, ancora una volta, di come i giovani rappresentino l'anima più tecnologica e innovativa della forza lavoro del nostro Paese, pensando all'importante contributo che possono offrire in campo informatico, come in quello della riqualificazione turistica, anche in chiave web.

Tali numeri richiamano all'attenzione un necessario rilancio della qualità dell'istruzione tecnico-professionale che parta proprio, prioritariamente, da questi indirizzi, che sembrano essere i più forieri di opportunità lavorative per i giovani diplomati. Sul versante opposto, indirizzi tecnico-professionali come il chimico o l'agrario-alimentare sembrano meno interessanti, sia per il basso numero assoluto di nuove assunzioni previste nel 2012, sia per la poco rilevante quota di entrate riguardanti giovani. Anche le assunzioni di diplomati di liceo sono piuttosto marginali, confermando la vocazione di tale tipologia di scuola a preparare per l'università, anziché per il lavoro immediato.



* Al netto delle assunzioni per le quali non è stato specificato l'indirizzo di studi.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



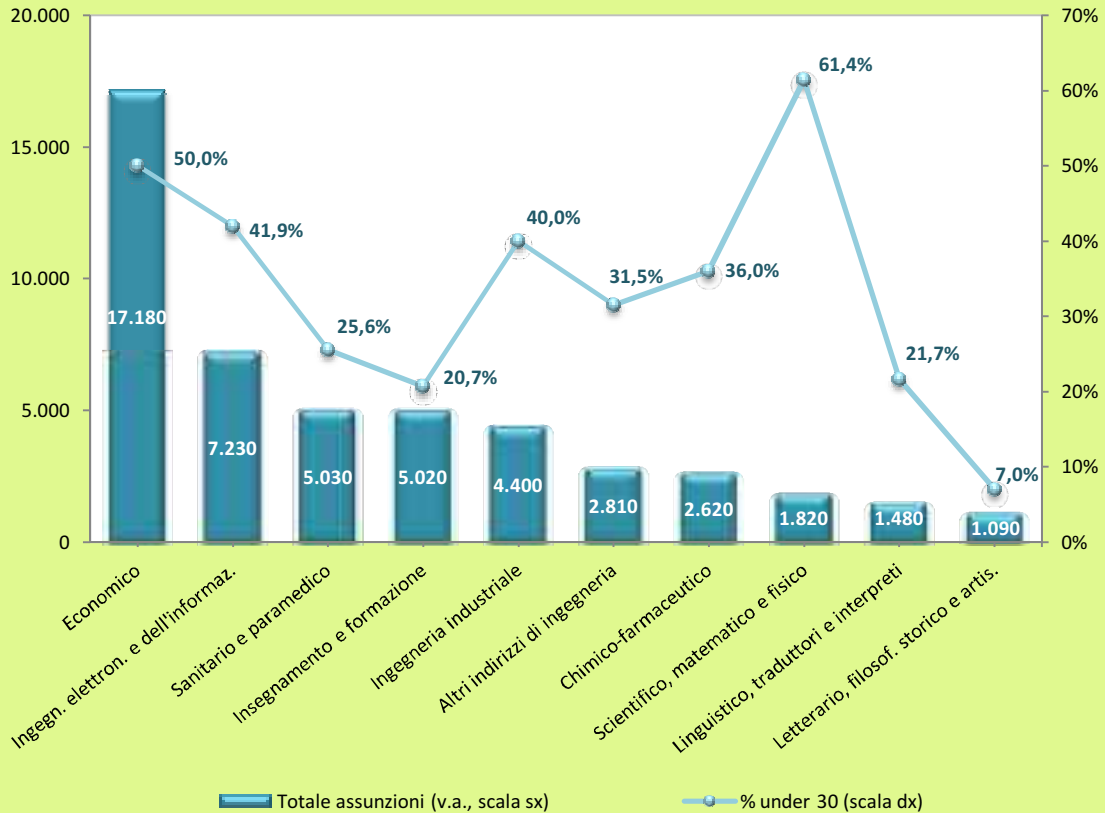
A fronte di un fabbisogno lavorativo programmato dalle imprese, esiste, ancora oggi, purtroppo, una fetta di domanda di lavoro che rischia di restare insoddisfatta per ragioni riconducibili alla difficoltà di reperimento di determinate figure, a causa di un disallineamento ascrivibile al ridotto numero di candidati o all'inadeguatezza degli stessi. In termini relativi, e con riferimento alle assunzioni non stagionali complessivamente programmate per il 2012 a prescindere dall'età¹², i diplomati in telecomunicazioni sono quelli più difficili da reperire (ben il 37,4% del totale assunzioni con questo indirizzo), a cui seguono quelli dell'indirizzo termoidraulico (25,7%), del tessile-abbigliamento (25,6%) e, infine, i diplomati in elettrotecnica (25%), che spiccano soprattutto per i valori assoluti, dal momento che sono circa mille le relative assunzioni di difficile reperimento (negli altri casi si oscilla dalle poco più di 200 alle 400 unità).

Non a caso, per tutti questi indirizzi, insieme al settore socio-sanitario (dove il tasso di difficoltà di reperimento sfiora sempre il 25%), è richiesto in maniera piuttosto diffusa – almeno nella metà, se non più dei due terzi dei candidati in assunzione – il requisito dell'esperienza (nel settore o nella professione), rimandando all'idea dell'importanza che riveste il tema della formazione on the job. Fatto sta che studiare in tali indirizzi, sia in quelli più richiesti, sia in quelli più difficili da reperire, e poi cercare di farsi una esperienza professionale può quindi risultare un ottimo investimento per il proprio futuro.

Con riferimento agli indirizzi di laurea, invece, le maggiori opportunità lavorative interessano i laureati in indirizzo economico (poco più di 17mila assunzioni non stagionali complessive programmate per il 2012), seguiti, a distanza dai laureati in ingegneria elettronica e dell'informazione, da quelli che hanno studiato nel campo sanitario e paramedico, da quelli in ingegneria industriale e, infine, dai laureati in indirizzo scientifico, matematico e fisico. Per parte di questi indirizzi è piuttosto elevata la quota di assunzioni riservata agli under 30, e ciò con particolare riguardo a quelli di natura scientifico-tecnologica. Si pensi che per le assunzioni di ingegneri elettronici e dell'informazione o industriali, circa 4 assunzioni programmate su 10 coinvolgeranno under 30, che diventano persino 6 su 10 se si tratta di laureati in campo scientifico, matematico e fisico. Un chiaro segno del fatto che le imprese vedono nei giovani il 'vento' dell'innovazione, della scienza, della tecnologia, fattori che sono alla base della competitività aziendale.

¹² Si precisa che l'elaborazione sulla graduatoria degli indirizzi di diploma più difficili da reperire nel 2012, secondo le dichiarazioni delle imprese, è stata realizzata sugli indirizzi con almeno 400 assunzioni non stagionali.

I primi dieci indirizzi di laurea* più richiesti secondo le assunzioni non stagionali di laureati programmate dalle imprese per il 2012 e relativa incidenza di assunzioni under 30
(valori assoluti e incidenze percentuali)



* Al netto delle assunzioni per le quali non è stato specificato l'indirizzo di studi.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Pur tuttavia, proprio per gli stessi laureati in ingegneria (in particolare ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria elettronica, con tassi di mismatch che oscillano attorno al 25%), che seguono quelli in indirizzo scientifico, matematico e fisico (quasi 6 assunzioni su 10 di quelle programmate per il 2012 sono difficili da reperire), le imprese incontrano le maggiori difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro, da cui si possono trarre due considerazioni: la prima, concerne la necessità di un ulteriore potenziamento dell'orientamento, nonostante la crescita, come visto, delle immatricolazioni in ingegneria e dei laureati in scienza e tecnologia, a favore di questi ambiti di studi; la seconda, riguarda il fatto di come questi laureati possano provare a spuntare condizioni lavorative migliori, alla luce di una minore intensità della concorrenza.



Le vie contrattuali di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro dipendente

Oggi, entrare nel mondo del lavoro non significa, purtroppo, avere superato tutti gli ostacoli, perché sempre più i giovani si trovano a fare i conti con l'instabilità del mercato del lavoro: secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2012, il 67,4% delle assunzioni non stagionali di giovani con meno di 30 anni è a tempo determinato, a fronte del 46,6% per chi ha 30 anni o più. Si va configurando evidentemente, anche sulla spinta della crisi, che rende impossibile una programmazione produttiva di medio e lungo periodo, un mercato del lavoro in cui il contratto "atipico" diviene sempre più il canale di accesso al lavoro, e la quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato si riduce sempre più, e si concentra progressivamente sui lavoratori di età più avanzata¹³.

Al di là dei contratti a tempo indeterminato, il canale contrattuale privilegiato di assunzione dei giovani è quello dell'apprendistato (32,1%), che evidentemente risente sia della necessità di formare il giovane mentre lavora, al fine di fornirgli quegli skills professionalizzanti che la scuola non è in grado di dare, sia delle recenti misure normative in materia, che hanno reso più appetibile ed esteso l'utilizzo di tale strumento come canale di primo accesso al lavoro. Peraltro, l'apprendistato può rappresentare, in prospettiva per i giovani, una via d'accesso ai contratti a tempo indeterminato stipulati. Infatti, l'apprendistato è concepito come un percorso che, al suo termine, possa facilitare l'assunzione stabile in azienda dell'apprendista, sia perché stabilisce un rapporto diretto con il suo datore di lavoro, sia perché crea il vantaggio di disporre di una figura già formata e incardinata nei meccanismi dell'azienda, senza dimenticare i possibili incentivi per l'assunzione post-apprendistato.

I contratti a tempo determinato sono invece utilizzati nel caso dei giovani under 30 per coprire picchi produttivi (31,6% del totale assunzioni a tempo determinato, che diventa 21,3% sul totale delle assunzioni complessive), mentre le altre causali (per prova, sostituzione, ecc.) sono relativamente marginali.

Assunzioni non stagionali programmate dalle imprese per il 2012, per tipologia contrattuale e classe di età

(valori assoluti e percentuali)

Tipologia di contratti	Under 30	30 anni e oltre	Indifferente	Totale
Totale assunzioni (v.a.)	144.270	103.620	158.920	406.820
<i>Composizioni percentuali di colonna</i>				
Tempo indeterminato	32,6	53,4	40,4	41,0
Apprendistato*	21,6	-	4,4	9,4
Tempo determinato	45,8	46,6	55,2	49,7
- determ. per sostituzione	9,4	9,1	13,0	10,7
- determ. per picco produttivo	21,3	22,7	28,2	24,4
- determ. per prova	9,4	11,7	9,8	10,2
- altri contratti	5,7	3,0	4,1	4,4

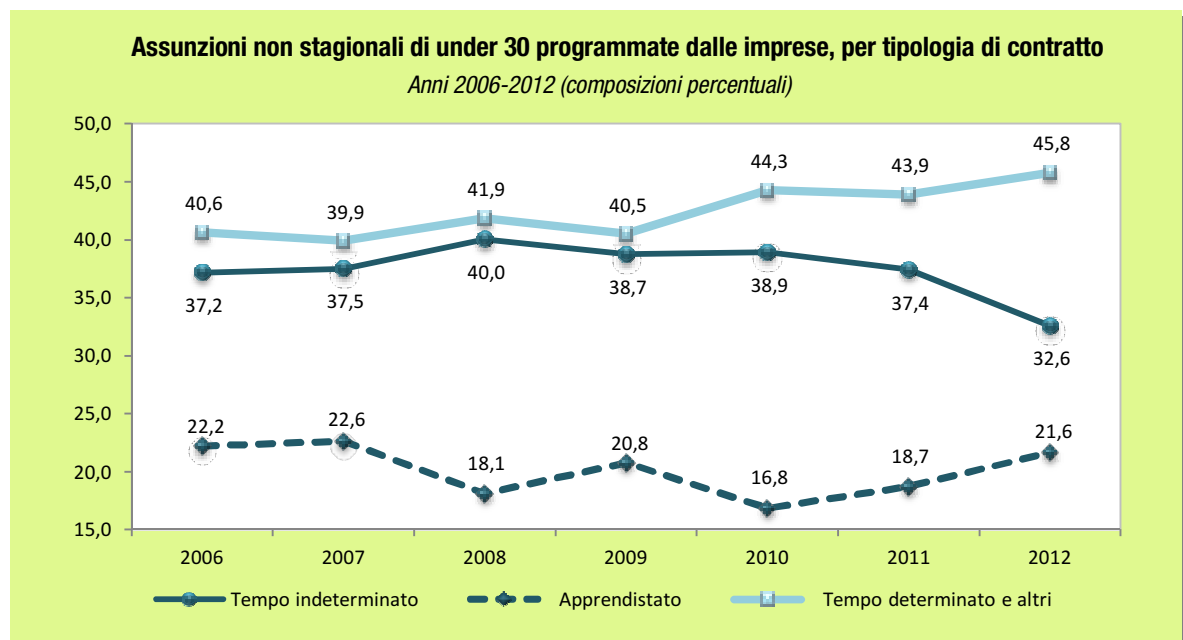
* Il valore attinente alla modalità indifferente è comunque riconducibile agli under 30.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

¹³ Oltre all'ampia fetta di assunzioni a tempo determinato che coinvolgono i giovani, non va dimenticato anche il frequente ricorso ad altre forme ancora più espressive del precariato che si pongono al di fuori del lavoro dipendente, quali, ad esempio, le collaborazioni a progetto.

L'influenza della crisi nei cambiamenti di comportamento delle imprese è pienamente riscontrabile osservando i dati in serie storica: sempre con riferimento ai giovani fino a 29 anni di età, la quota di assunzioni a tempo indeterminato cresce dal 2006 fino al 2008, quando raggiunge il 40% del totale delle entrate non stagionali, momento dal quale inizia una rapida flessione negli anni della grande crisi, fino a toccare nel 2012 il minimo (32,6%) dell'intero periodo 2006-2012. L'apprendistato, in qualche modo, è riuscito ad attenuare la pendenza decrescente di tale curva, poiché la quota di apprendisti passa dal 18,1% del 2008 al 21,6% del 2012, ed è ragionevolmente auspicabile che molti contratti di apprendistato che 'scavalcheranno' l'attuale fase recessiva potranno convertirsi in contratti a tempo indeterminato.

Quindi, il contratto di apprendistato, fatti salvi alcuni interventi mirati a semplificarne l'utilizzo, può essere la giusta via per rendere il lavoro meno vulnerabile, un trampolino di lancio per un futuro lavorativo stabile, in grado di garantire al giovane di inserirsi al meglio nell'impresa, contando su un buon livello di protezione sociale e su opportunità di crescita professionale grazie all'integrazione formazione-lavoro. Uno strumento che nel contempo aiuta, da un lato, ad evitare il rischio che i giovani restino intrappolati nella precarietà e, dall'altro, a contrastare l'abbandono scolastico e sostenere i più disagiati, grazie alla possibilità di conseguire un titolo di istruzione, compresi quelli attinenti alle specializzazioni (quale il diploma tecnico-superiore) durante il percorso lavorativo. Rappresenta, in definitiva, il punto di incontro tra formazione, specializzazione e lavoro, riuscendo a colmare le lacune sia dei giovani con qualifiche ma senza competenze, sia dei giovani con competenze ma senza qualifiche. Del resto, i maggiori successi nel campo della transizione scuola-lavoro sono stati raggiunti proprio in quei Paesi europei (ad esempio, Germania, Austria, Danimarca e Olanda) dove sono più diffusi l'apprendistato, i tirocini formativi e altre iniziative di formazione-lavoro



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Pur di fronte ad un mercato del lavoro altamente flessibile, ci sono comunque esempi in cui le possibilità di stabilità contrattuali sono superiori ad altri: è il caso dei laureati, per i quali le imprese hanno previsto un ingresso in azienda a tempo indeterminato per quasi la metà delle relative assunzioni non stagionali programmate per il 2012 (46,5% contro la media generale degli under 30 del 32,6%), a conferma del fatto che il contratto a tempo indeterminato, in un'epoca di allargamento della precarietà, è ancora considerato un contratto 'premiante', per reclutare figure di particolare importanza per l'impresa. Nello specifico, i laureati in medicina e odontoiatria sono quelli che più frequentemente sono assunti a tempo indeterminato (72,8% dei casi), seguiti da ingegneri di varie specializzazioni (68,6%), profili giuridici (68,5%), ingegneri industriali (66,6%), statistici (65,9%), ingegneri elettronici e dell'informazione (65,4%), a differenza dei profili umanistici (insegnamento, letterario, filosofico, storico e artistico), dove le percentuali di inserimento con contratto a tempo indeterminato sono molto più basse, fra il 18 ed il 20%. Ciò evidentemente, poiché come detto il contratto a tempo indeterminato mantiene il suo contenuto 'premiante', riflettendo il diverso grado di appetibilità dei diversi indirizzi di laurea rispetto alla domanda di lavoro delle imprese.

I diplomati invece hanno minori chance di stabilità contrattuale, come mostra il fatto che solo il 29,6% delle assunzioni non stagionali previste nel 2012 di coloro con questo livello di istruzione è associato ad un contratto a tempo indeterminato. Pur tuttavia, anche in questo caso, al proprio interno, esistono esempi che si distinguono da altri, rappresentati dai profili di diploma particolarmente 'rari' e specializzati, come i tecnici aeronautici e nautici (66,8% assunti con contratto a tempo indeterminato), i tecnici delle telecomunicazioni (62,1%) ed elettronici (50,4%). Viceversa, i diplomati di liceo artistico sono assunti a tempo indeterminato in pochissimi casi (8,1%), così come in generale tutti i diplomati di liceo (24,8%), evidentemente considerati troppo generalisti, nella loro preparazione, per essere interessanti per imprese alla ricerca di profili molto specifici e determinati. Basso la percentuale di assunzioni a tempo indeterminato anche per i tecnici termoidraulici (24,6%).

In generale, le assunzioni a tempo determinato si concentrano o nella fascia di scolarizzazione più bassa (72% delle assunzioni non stagionali di coloro privi di formazione specifica), cioè per profili professionali di facile sostituibilità, associando quindi precarietà e bassa qualifica professionale, oppure per i diplomati (come visto, 70,4% dei diplomati è infatti assunto con contratto a tempo determinato) e quindi per i profili tecnico-specialistici, per i quali le condizioni di difficoltà in cui versano ancora le imprese rendono impossibile un'assunzione con profilo temporale lungo.

Assunzioni non stagionali di under 30 programmate dalle imprese per il 2012, per tipologia contrattuale e titolo di studio

(valori assoluti e percentuali)

Tipologia di contratti	Nessuna formazione specificata	Qualifica professionale	Diploma scuola superiore	Laurea	Totale under 30
Totale assunzioni (v.a.)	36.670	15.660	69.760	22.180	144.270
<i>Composizioni percentuali di colonna</i>					
Tempo indeterminato	27,9	36,9	29,6	46,5	32,6
Apprendistato	16,1	29,6	24,3	16,9	21,6
Tempo determinato	56,0	33,5	46,1	36,6	45,8
- determ. per sostituzione	11,6	6,2	8,9	9,6	9,4
- determ. per picco produttivo	26,7	17,9	22,5	11,2	21,3
- determ. per prova	10,3	5,2	10,0	9,1	9,4
- altri contratti	7,4	4,2	4,8	6,8	5,7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nell'universo delle assunzioni a tempo determinato, ovviamente, come si è visto, l'apprendistato assume un peso sempre più importante, soprattutto per chi ha un diploma di maturità o una qualifica professionale, mentre i laureati assunti tramite contratto di apprendistato sono solo il 16,9%. Evidentemente, quindi, nonostante le riforme normative, che intendono ampliare verso l'alto i titoli di studio ai quali può far riferimento l'apprendistato (ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca), tale contratto rimane ancora concentrato sulle professionalità operaie qualificate e tecniche.

I contratti a tempo determinato riferiti alle causali "sostituzione" e "prova" non hanno grosse differenze di incidenza per titolo di studio, mentre i contratti stipulati per "picco produttivo" sembrano riguardare con maggior frequenza professionalità medio-basse (giovani senza titolo di studio o al più con qualifica professionale), che possono quindi essere espulse, senza eccessivo depauperamento del capitale umano aziendale, quando il picco produttivo è stato superato.

Le professioni più giovanili e di maggiore sbocco occupazionale per gli under 30

Una volta fatto l'ingresso in azienda, anche facendo leva sulla propria formazione verso la quale, come si è precedentemente visto, le imprese riservano diverse e particolari preferenze a seconda dei vari livelli di istruzione e indirizzi di studio, i giovani vanno operativamente a ricoprire determinati profili professionali, esercitando appieno la loro funzione lavorativa all'interno del processo produttivo. Diviene così interessante scoprire, grazie ai risultati del Sistema Informativo Excelsior, quali siano le figure professionali per le quali le imprese guardano con più favore ai giovani under 30 in termini relativi, come quelle che in assoluto rappresentano, sempre per questi, i maggiori sbocchi lavorativi.

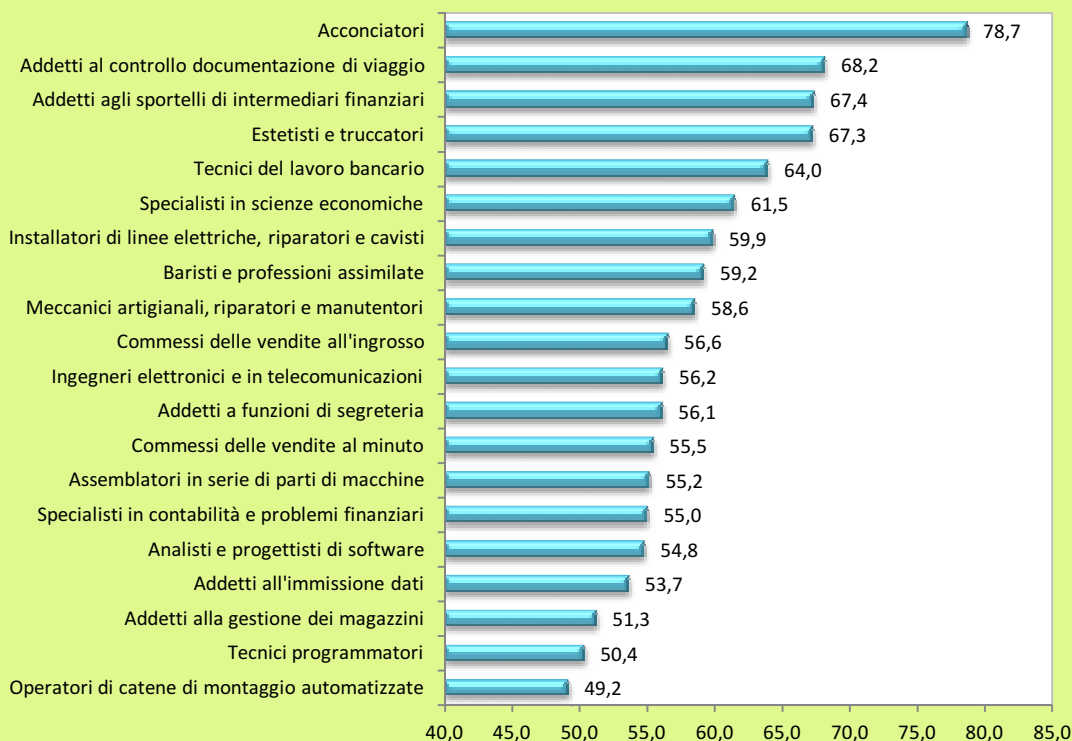
Osservando le prime venti professioni¹⁴ che riservano più spazio ai giovani, sulla base della percentuale, al proprio interno, di assunzioni non stagionali di giovani al di sotto dei 30 anni

¹⁴ Con almeno 500 assunzioni non stagionali di under 30.

programmate dalle imprese per il 2012, è possibile notare una certa eterogeneità. Infatti, spiccano figure professionali concentrate sul settore dei servizi alla persona, finanziario o ad alta tecnologia, come, ad esempio, gli acconciatori (78,7% delle assunzioni di questo profilo sono riservate a giovani under 30), gli addetti del sistema finanziario, assicurativo e bancario (67,4%), gli estetisti e truccatori (67,4%), gli specialisti in scienze economiche (61,5%), gli ingegneri elettronici e in telecomunicazioni (56,2%), gli analisti e progettisti di software (54,8%) e i tecnici programmatori (50,4%). Basti pensare che, tra le prime quattro professioni a più alta intensità di assunzioni giovanili, ce ne sono ben tre (acconciatori, addetti al controllo della documentazione di viaggio, estetisti e truccatori) per le quali non è richiesto un livello elevato di istruzione, mentre in molte altre posizioni (tecnico bancario, specialista in economia, ecc.) si richiede, quasi necessariamente, il titolo universitario.

Oltre a questa pervasività nel vedere i giovani come un'importante risorsa in termini di forza lavoro, si trovano altre conferme sulla solidità del binomio "giovani-tecnologia", pensando alla presenza di molte figure, tra quelle anzi citate, 'figlie' proprio della tecnologia.

Graduatoria delle prime venti professioni* per incidenza delle assunzioni non stagionali di under 30 sul totale delle assunzioni della professione, secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2012
(incidenze percentuali)



* Con almeno 500 assunzioni non stagionali di under 30.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Tuttavia, a prescindere dai valori relativi, per comprendere meglio dove vi siano i canali professionali più promettenti, in termini di numerosità di 'posti' previsti, occorre analizzare i valori assoluti delle 0assunzioni (non stagionali¹⁵) di under 30 programmate dalle imprese, sempre per il 2012. Il primo posto, con oltre 23mila assunzioni programmate, ovvero ben il 16,3% di tutte le assunzioni di under 30 preventivate nel 2012, riguarda una professione qualificata nelle attività commerciali e dei servizi, corrispondente ai commessi delle vendite al minuto. Un effetto, sicuramente, anche della struttura dell'economia nazionale fortemente incentrata sul terziario, in cui il settore commerciale ricopre un ruolo rilevante, anche dal punto di vista occupazionale; del resto, a questi profili potrebbero affiancarsi anche i tecnici della vendita e della distribuzione (più di 2mila assunzioni 'giovanili'; seconda professione tecnica più richiesta). Il commercio può essere visto anche come un anello della lunga filiera del turismo, che include la ristorazione, alla quale si associano quasi 9mila assunzioni under 30 tra camerieri e baristi e più di 3mila cuochi (figure tra le più richieste del gruppo di professioni qualificate del commercio e servizi). Una conferma degli ampi spazi che i giovani possono trovare nel turismo, contribuendo alla sua riqualificazione in chiave innovativa e creativa.

¹⁵ Si precisa che l'analisi sui fabbisogni professionali è interamente incentrata sulle assunzioni a carattere non stagionale.

**Principali caratteristiche delle professioni “high-skill” di maggiore sbocco occupazionale
per gli under 30, per gruppo professionale, secondo le assunzioni non stagionali
programmate dalle imprese per il 2012**

(valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni under 30 della professione)

Gruppi professionali e professioni	Assunzioni non stag. under 30 (v.a.)	Esperienza richiesta*	Molto o abbastanza importante il titolo di studio	Figura non in sostituz. e non presente in azienda	Necessità di formazione post-entry	Tipologia contrattuale		
						Indeterminato	Apprendistato	Tempo determ. e altri
Professioni dirigit, intellettuali, scientifiche e di elevata specializz.	11.860	55,1	92,9	6,7	86,9	43,4	18,4	38,2
Analisti e progettisti di software	2.890	59,7	92,1	8,9	97,3	46,6	20,5	32,9
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	1.220	25,3	97,3	1,6	90,8	28,1	57,0	14,9
Ingegneri energetici e meccanici	1.150	58,9	99,3	5,0	87,1	58,5	7,9	33,6
Specialisti nei rapporti con il mercato	860	36,7	87,7	11,8	85,0	45,2	16,1	38,7
Professori di scuola pre-primaria	830	63,7	97,1	0,8	78,2	17,0	1,3	81,7
Altre professioni	4.910	60,8	91,1	7,3	81,5	45,9	13,4	40,8
Professioni tecniche	18.320	44,8	88,1	14,5	88,0	43,1	18,5	38,4
Contabili e professioni assimilate	2.530	42,3	95,2	16,8	78,9	42,9	18,0	39,1
Tecnici della vendita e della distribuzione	2.240	39,9	83,6	10,2	86,8	51,7	17,9	30,4
Tecnici esperti in applicazioni	1.380	40,7	85,5	16,9	95,9	35,0	24,7	40,3
Disegnatori industriali e professioni assimilate	1.200	35,5	96,5	15,8	93,0	39,0	34,5	26,4
Tecnici programmatori	920	44,4	89,4	23,6	85,4	57,2	22,1	20,7
Altre professioni	10.050	48,3	86,6	13,5	89,1	41,4	15,7	42,9

* Nella professione o nel settore.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Ritornando ai valori assoluti, sopra la soglia delle 5mila assunzioni si trovano figure di natura impiegatizia, corrispondenti agli addetti alla gestione dei magazzini (quasi 6mila assunzioni under 30), agli affari generali e alle funzioni di segreteria (poco più di 5mila in ciascun caso), la cui ampia richiesta è agevolata dalla trasversalità settoriale da cui può provenire la domanda; riflesso, oltretutto, anche della marcata domanda di diplomati in indirizzo amministrativo-commerciale precedentemente messa in luce.

Sin qui, la domanda di lavoro nel 2012 per i giovani, in termini di numerosità assoluta, si concentra, dunque, su profili medium-skill, senza considerare i casi di assunzioni per figure low-skill (personale non qualificato ai servizi di pulizia: quasi 3.500; facchini: 2.500; ecc.), che vanno a confermare quanto già detto circa i problemi di over-qualification, e di un capitale umano che è indispensabile far 'fruttare' al massimo spingendo tutto il sistema produttivo verso la frontiera dell'innovazione. Un compito ancora più fondamentale pensando alla minore presenza della grande impresa, con tutte le sue funzioni di traino delle Pmi, da tutti i punti di vista, secondo le classiche logiche di filiera.

**Principali caratteristiche delle professioni "medium-skill" di maggiore sbocco occupazionale
per gli under 30, per gruppo professionale,
secondo le assunzioni non stagionali programmate dalle imprese per il 2012**
(valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni under 30 della professione)

Gruppi professionali e professioni	Assunz. non stag. under 30 (v.a.)	Esperienza richiesta*	Molto o abbast. importante il titolo di studio	Figura non in sostituz. e non presente in azienda	Necessità di formazione post-entry	Tipologia contrattuale		
						Indeterminato	Apprendistato	Tempo determ. e altri
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	26.680	30,3	72,8	19,1	85,3	36,1	27,6	36,3
Addetti alla gestione dei magazzini	5.740	11,0	42,2	41,0	74,4	44,1	34,9	21,1
Addetti agli affari generali	5.270	38,5	77,4	19,5	84,5	48,2	20,0	31,7
Addetti a funzioni di segreteria	5.150	26,2	79,2	20,0	83,5	23,3	52,2	24,5
Addetti agli sportelli di intermediari finanziari	2.350	14,1	88,1	2,7	96,6	26,4	37,4	36,2
Addetti all'immissione dati	2.180	77,5	94,9	3,1	95,9	4,6	5,5	89,9
Altre professioni	5.990	34,5	78,5	9,3	89,9	43,9	10,4	45,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi	48.060	38,3	45,5	8,6	83,6	20,3	20,1	59,5
Commessi delle vendite al minuto	23.520	40,9	51,2	8,9	91,9	19,1	15,2	65,7
Camerieri e professioni assimilate	5.560	44,2	35,8	6,0	74,7	14,5	19,0	66,4
Baristi e professioni assimilate	3.270	34,0	22,0	13,0	50,6	22,5	24,2	53,2
Cuochi in alberghi e ristoranti	3.130	50,9	38,4	14,2	57,5	26,5	32,6	41,0
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	2.860	9,3	18,8	0,1	98,7	13,2	13,9	72,9
Altre professioni	9.730	34,8	55,4	8,5	83,6	26,1	29,0	44,9

* Nella professione o nel settore.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Pur tuttavia, viaggiando tra i vari gruppi professionali e arrivando a quelli di alto profilo (high-skill), è possibile trovare figure dall'elevata domanda di giovani: si tratta di professioni legate all'Ict, ovvero analisti e progettisti di software (quasi 3mila assunzioni under 30 programmate nel 2012), che vanta il primato di essere la professione più richiesta del gruppo delle figure intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione, a cui seguono, in questo stesso gruppo, gli specialisti in contabilità e problemi finanziari, e gli ingegneri energetici e meccanici (poco più di mille assunzioni 'giovanili' in ciascun caso); quest'ultimo caso rimanda direttamente alle opportunità offerte dalla green economy ai giovani, che, come si vedrà meglio più avanti, sono di ammirevole entità, nonostante le criticità del mercato del lavoro.

In generale, una domanda che sembra riflettere, secondo una logica iterativa, la stessa scelta degli studenti, che guardano, come visto, con interesse crescente verso ambiti di studio tecnologico-scientifici. Non solo tecnologia, ma anche creatività, pensando alle oltre mille assunzioni di under 30 come designer industriali.

Giovani sì, ma con esperienza: questa è la richiesta delle imprese, perché spesso, nella metà o quasi dei casi, il possesso di un'esperienza nella professione o nel settore è un requisito indispensabile per il giovane che vuole accedere al mondo del lavoro, rimandando all'idea della necessità, più volte ricordata, di potenziare formazione on the job e alternanza scuola-lavoro, portando gli studenti dentro l'impresa e le esigenze formative e di skills dell'impresa dentro i percorsi di studi.

Del resto, competenze e cultura del lavoro sono requisiti indispensabili, considerando che a qualsiasi livello professionale, le imprese prevedono necessità di formazione post-entry quasi sempre per oltre 7-8 under 30 programmati in entrata su 10.

Inoltre, le imprese puntano sui giovani anche perché vedono in loro quel 'saper' stare al passo con i tempi indispensabile per mantenere intatta la propria competitività: basti pensare, ad esempio, che per oltre il 10% delle assunzioni di under 30 in profili, come gli specialisti nei rapporti con il mercato e i designer industriali, si tratta di figure nuove non presenti in azienda; per i tecnici programmatori si arriva quasi al 24%. Ambiti legati alla qualità, al marketing, alla tecnologia: non a caso, sul fronte imprenditoriale, come si vedrà, la principale motivazione dietro alla nascita di una 'vera' impresa giovanile è proprio la conoscenza del mercato.

**Principali caratteristiche delle professioni “low-skill” di maggiore sbocco occupazionale
per gli under 30, per gruppo professionale, secondo le assunzioni non stagionali
programmate dalle imprese per il 2012**

(valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni under 30 della professione)

Gruppi professionali e professioni	Assunz. non stag. under 30 (v.a.)	Esperienza richiesta*	Molto o abbast. importante il titolo di studio	Figura non in sostituz. e non presente in azienda	Necessità di formazione post-entry	Tipologia contrattuale		
						Indeterminato	Apprendistato	Tempo determ. e altri
Professioni artigiane, operaie specializzate e non specializzate**	28.680	34,7	35,6	12,7	78,8	30,6	27,1	42,3
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	2.620	38,8	4,6	27,0	52,8	44,8	12,6	42,6
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.970	11,9	31,4	28,4	90,4	10,8	44,0	45,3
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	1.500	44,5	58,0	17,1	82,9	23,4	27,0	49,6
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	1.460	27,4	46,3	10,6	95,6	43,5	33,6	22,9
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	1.210	69,4	60,0	12,9	50,9	37,3	20,0	42,7
Altre professioni	19.910	34,1	36,1	9,0	81,2	29,9	27,2	42,9
Professioni non qualificate	10.680	28,9	18,8	11,8	79,5	54,2	7,9	37,9
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	3.410	29,6	6,9	7,6	79,3	49,3	3,1	47,6
Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	2.500	10,7	30,7	24,3	92,9	67,5	8,4	24,1
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e assimilati	1.460	49,0	2,9	12,3	70,0	65,5	15,8	18,7
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1.230	40,5	33,1	1,9	91,4	37,8	6,3	55,9
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	560	21,5	19,0	5,2	24,0	66,1	14,2	19,7
Altre professioni	1.530	31,3	29,5	10,4	77,7	41,4	9,4	49,2

* Nella professione o nel settore.

** Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In questo, molto elevate sono anche le nuove figure operaie specializzate che entrano nell'azienda prima non presenti – e ciò vale anche per quelle più rilevanti di natura impiegatizia – stante a testimoniare come le imprese inizino a rafforzare al proprio interno funzioni di medio-basso livello magari prima esternalizzate: e per farlo, scelgono anche i giovani, contando su capacità di flessibilità più sviluppate.



Comunque, percorrendo verticalmente le professioni di maggiore sbocco occupazionale per gli under 30, pur non meravigliandosi di come, tendenzialmente, al crescere del livello professionale aumenti l'importanza che le imprese riservano al titolo di studio, merita comunque sottolineare che esistono molti casi di figure low-skill (meccanici artigianali, attrezzisti di macchine utensili, installatori di apparati elettrici ed elettromeccanici), per cui nella metà circa, o più, delle assunzioni 'giovanili', il titolo di studio è molto o abbastanza importante. Ciò non è altro che la faccia di una medaglia che vede nell'altro lato l'elevata richiesta – associata peraltro a tassi di difficoltà di reperimento piuttosto elevati – di diplomati in indirizzo meccanico ed elettrotecnico. In questo, la formazione secondaria potrà dare un grande aiuto, nuovo, diverso, più 'tarato' sulle esigenze delle imprese, che coniughi la teoria con la pratica, la tradizione con l'innovazione.

I fabbisogni professionali di giovani delle imprese artigiane e cooperative

Configurandosi come un volto della nostra economia tipico quanto originale, a confronto con economie di altri Paesi, fonte di 'saperi', tradizioni e qualità, è interessante approfondire i fabbisogni professionali di giovani del sistema produttivo artigiano.

Nel complesso, sono quasi 22mila le assunzioni non stagionali di under 30 programmate dalle imprese artigiane¹⁶ (sempre con riferimento a quelle con almeno un dipendente) per il 2012, spiegando il 15% della complessiva domanda di lavoro giovanile (sempre relativa, come già precisato, alle imprese extra-agricole con dipendenti) e il 37,6% delle assunzioni complessivamente programmate nell'artigianato.

Sul piano dei fabbisogni professionali, in termini di percentuale di giovani sul totale delle assunzioni (non stagionali) programmate dalle imprese artigiane per il 2012, spiccano professioni operaie specializzate: i pavimentatori e posatori di rivestimenti (96,6% delle assunzioni previste per questo profilo è riservato a giovani under 30), i meccanici e montatori di apparecchi industriali (68,4%), i meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili (61,5%), elettricisti e installatori di apparati elettrici, accanto a professioni qualificate del commercio, della ristorazione e dei servizi alla persona (acconciatori, estetisti e truccatori, baristi, panettieri e pastai artigianali, camerieri) e a qualche professione di carattere amministrativo (addetti alla segreteria, addetti all'immissione di dati, addetti agli affari generali). Vi sono però anche professioni low-skill, come gli operai e i manovali edili generici.

In valore assoluto, invece, la domanda più consistente di under 30 è costituita dagli acconciatori (circa 1.800 assunzioni under 30), dagli idraulici (oltre 1.400), dai muratori (1.400) e dagli addetti agli affari generali (1.300).

¹⁶ Trattandosi di informazioni del Sistema Informativo Excelsior, si tratta di imprese con almeno un dipendente.

Principali caratteristiche delle professioni di maggiore sbocco occupazionale per gli under 30, secondo le assunzioni non stagionali programmate dalle imprese artigiane per il 2012

(valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni under 30 della professione)

Professioni	Assunz. non stag. under 30 (v.a.)	Esperienza richiesta*	Molto o abbast. importante il titolo di studio	Figura non in sostituz. e non presente in azienda	Necessità di formazione post-entry	Difficoltà di reperibilità	Tipologia contrattuale		
							Indeterminato	Apprendistato	Tempo determ. e altri
Acconciatori	1.760	17,4	30,4	11,4	79,9	27,5	12,4	69,6	18,0
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.430	9,4	32,3	18,2	89,9	35,6	10,0	53,1	36,9
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.400	53,5	7,8	24,1	66,3	22,8	55,9	17,2	26,9
Addetti agli affari generali	1.310	35,2	50,0	17,6	82,0	52,4	70,5	7,6	21,8
Addetti a funzioni di segreteria	900	20,2	57,3	33,8	66,0	26,1	21,9	49,8	28,3
Addetti alla gestione dei magazzini e assimilati	900	8,5	33,1	38,9	72,2	11,1	46,6	31,7	21,7
Commessi delle vendite al minuto	850	15,6	33,1	23,4	60,3	7,0	28,6	26,4	45,0
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e assimilati	740	27,6	--	21,0	78,4	7,0	76,6	22,2	--
Camerieri e professioni assimilate	630	41,0	39,8	7,8	72,2	12,5	14,6	18,9	66,5
Elettricisti nelle costruzioni civili e assimilati	620	7,1	50,1	20,5	70,4	28,1	--	92,2	6,9
Estetisti e truccatori	610	50,5	65,3	15,6	55,7	31,8	20,0	44,1	35,8
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	520	80,8	68,2	5,0	20,5	6,9	60,5	14,2	25,3
Cuochi in alberghi e ristoranti	520	44,3	25,5	23,2	60,7	19,6	27,6	35,9	36,5
Altre professioni	9.740	33,6	40,9	16,3	76,0	23,6	33,7	32,0	34,3
Totale Under 30	21.950	30,9	37,8	18,4	73,4	24,3	34,0	35,5	30,5

* Nella professione o nel settore.

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Purtroppo, però, quando le imprese artigiane vogliono assumere un giovane incontrano difficoltà di reperimento che per alcuni profili professionali si attestano addirittura tra il 25 e il 50% dei casi (idraulici, elettricisti, meccanici artigianali, ecc.); ponendo così alla ribalta, ancora una volta, l'obiettivo di aumentare, da un lato, la sensibilizzazione fra i giovani verso professioni manuali ma dall'alto contenuto di competenze e sbocchi lavorativi, e, dall'altro, lo sviluppo di percorsi formativi, soprattutto di scuola secondaria, improntati sui temi propri del mondo artigiano. Una strada necessariamente da percorrere considerando, oltretutto, come le imprese artigiane, rispetto alla media di tutte le imprese extra-agricole, mostrino una maggiore propensione ad assumere under 30 (37,6 contro 35,5%); senza contare il fatto che per molte di queste figure professionali, pur essendo di medio e basso profilo, le stesse imprese artigiane considerano molto o abbastanza importante il titolo di studio in un terzo o nella metà circa delle assunzioni di under 30. Un'attenzione alla formazione e alle competenze che trova testimonianza anche nel fatto di come, tra le prime 10 professioni dalle maggiori entrate di giovani fino a 29 anni di età, le imprese artigiane provvederanno a svolgere una formazione post-entry a non meno di 6-7 giovani neo-assunti su dieci.

Con riferimento, invece, alle tipologie contrattuali di inserimento, nel caso specifico delle imprese artigiane prevale l'apprendistato, a dimostrazione del fatto che questo canale di formazione e lavoro è particolarmente adatto alle esigenze di tale segmento imprenditoriale. Per alcuni profili, poi, come gli elettricisti delle costruzioni civili, e in misura minore gli acconciatori, è proprio l'apprendistato il canale di gran lunga maggioritario per le assunzioni. Va tuttavia rilevato che vi sono mestieri, come quello di pavimentatore, o quello del personale non qualificato dell'edilizia civile, in cui il canale del contratto a tempo indeterminato riguarda più dei tre quarti delle assunzioni programmate (sebbene i valori assoluti non siano molto elevati). Anche gli addetti ai servizi generali vengono, in più del 70% dei casi, assunti con tale contratto. Sempre nell'ambito della domanda di lavoro giovanile, l'assunzione a tempo determinato, nel caso delle imprese artigiane, è poi la meno rilevante. Assume valori elevati in alcuni casi, come quello dei camerieri o dei baristi, nei quali è possibile utilizzare il contratto a tempo determinato per coprire picchi anomali di attività.

Un altro particolare volto della nostra economia è costituito dalla cooperazione, formato da tutte quelle imprese che, operando in forma di cooperativa, contribuiscono alla soddisfazione di bisogni collettivi o individuali, guidate sempre da principi mutualistici e a favore dell'inclusione sociale.

Un segmento produttivo che ha messo in programma nel 2012 quasi 12.700 assunzioni non stagionali di under 30, corrispondenti al 9% del totale assunzioni di giovani da parte di tutte le imprese extra-agricole.

Vista anche la finalità di questa forma imprenditoriale, non stupisce come la domanda di lavoro, in questo caso, sia spostata o su professioni a basso livello di qualifica, dove più evidente è l'obiettivo di inclusione sociale (come ad esempio i facchini, quinta figura di domanda di lavoro giovanile più richiesta, con quasi 600 assunzioni non stagionali di under 30) o a figure professionali ad elevata valenza sociale, che cioè lavorano per la comunità (specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili, ottava figura più richiesta, con oltre 500 assunzioni di giovani). Non mancano poi le richieste per alcuni settori tipici del mondo cooperativo, come quello del commercio (commessi, addetti alle attività organizzative delle vendite, addetti ai magazzini, più di 200 assunzioni per questi ultimi due profili).

Principali caratteristiche delle professioni di maggiore sbocco occupazionale per gli under 30, secondo le assunzioni non stagionali programmate dalle cooperative per il 2012

(valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni under 30 della professione)

Professioni	Assunz. non stag. under 30 (v.a.)	Esperienza richiesta*	Molto o abbast. importante il titolo di studio	Figura non in sostituz. e non presente in azienda	Necessità di formazione post-entry	Difficoltà di reper.	Tipologia contrattuale		
							Indeterminato	Apprendistato	Tempo determ. e altri
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	1.660	34,6	4,3	3,9	90,9	3,8	54,7	2,9	42,4
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	1.530	--	--	--	100,0	96,1	2,9	--	96,8
Addetti all'assistenza personale	990	93,3	63,9	--	93,7	38,8	50,6	--	48,1
Addetti agli sportelli di intermediari finanziari	730	12,4	83,7	--	98,9	--	21,9	35,7	42,4
Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	580	21,3	12,0	5,0	91,4	20,0	47,0	4,0	49,1
Commessi delle vendite al minuto	570	42,7	54,5	--	93,0	--	43,8	12,0	44,3
Addetti agli affari generali	550	26,6	90,2	11,7	92,0	9,8	66,5	12,2	21,3
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	540	91,0	100,0	--	86,9	4,2	36,3	--	63,3
Addetti a funzioni di segreteria	510	65,4	55,3	21,7	85,2	10,4	28,9	15,9	55,1
Altre professioni	5.000	47,3	62,9	6,5	82,9	15,0	34,8	11,8	53,4
Totale Under 30	12.650	41,8	48,7	4,9	89,3	23,2	36,2	9,1	54,7

* Nella professione o nel settore.

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nello specifico, le assunzioni di under 30 che prevalgono per numerosità sono quelle di personale non qualificato per servizi di pulizia (quasi 1.700 entrate under 30) e di addetti alla preparazione, cottura e distribuzione dei cibi (1.500). Seguono gli addetti all'assistenza personale (quasi 1.000) e gli addetti agli sportelli assicurativi, bancari e finanziari (circa 700).

Professioni per le quali spesso l'esperienza non è richiesta in modo particolarmente intenso, anche se ci sono casi in cui è un requisito particolarmente importante, come per gli addetti all'assistenza personale e per gli educatori di soggetti diversamente abili; cioè in professioni particolarmente delicate, nelle quali l'impatto sociale che si viene a generare è molto importante, e che quindi richiedono



soggetti non solo qualificati (il titolo di studio, ad esempio, è considerato importante nella totalità delle entrate di educatori di soggetti diversamente abili), ma anche con esperienza alle spalle.

Oltre a quest'ultimi specifici casi, in generale, per molte delle principali professioni di maggiore sbocco occupazionale per i giovani nelle imprese cooperative, è piuttosto elevata l'importanza che le imprese attribuiscono al titolo di studio, anche se si tratta di titoli di più basso livello, ma che, comunque, un giovane deve possedere. Chiaramente, formazione e competenze dei dipendenti sono fattori essenziali per supportare e coordinare al meglio i molti volontari che prestano la propria opera in queste imprese, specialmente nel caso delle cooperative sociali.

Molto più spesso che in altri settori, la domanda di lavoro di giovani si rivolge a soggetti non precedentemente presenti in azienda. Ciò evidenzia una fase di sviluppo del sistema cooperativo, probabilmente indotta dalla stessa crisi, che porta le comunità locali ad affidarsi maggiormente a sistemi produttivi di tipo mutualistico, e che induce tale sistema ad allargarsi in settori ed aree di attività non precedentemente ricoperte, munendosi quindi di profili professionali 'nuovi'.

I profili contrattuali di assunzione sono imperniati in modo particolarmente diffuso sui contratti a tempo determinato, e non solo per le figure professionali meno qualificate, come gli addetti alla preparazione di cibi (97% circa), ma anche per figure specialistiche e qualificate, come i professori di scuola pre-primaria (88,2%), le professioni sanitarie riabilitative (71,3%) o quelle qualificate in ambito sanitario e sociale (70,6%). Evidentemente, lo sviluppo del sistema cooperativo avviene ancora in un quadro economico di crisi, e quindi di estrema incertezza, che impone cautela nell'assunzione stabile di personale. Molto basso, di converso, risulta essere l'utilizzo dell'apprendistato, con valori significativi solo per gli addetti al sistema bancario e assicurativo (36% circa) o a funzioni di segreteria (16% circa). Particolari difficoltà di reperimento si riscontrano per gli addetti alla preparazione dei cibi, probabilmente perché si tratta di un mestiere considerato dal basso appealing, mentre grandi difficoltà per gli altri profili professionali non sembrano emergere.

Quindi, sono piuttosto buone le opportunità che il mondo cooperativo è in grado di riservare ai giovani, coinvolgendo anche coloro con un minore livello di istruzione e contribuendo, così, come è nella natura della cooperazione, all'inclusione sociale.

Le professioni più difficili da reperire

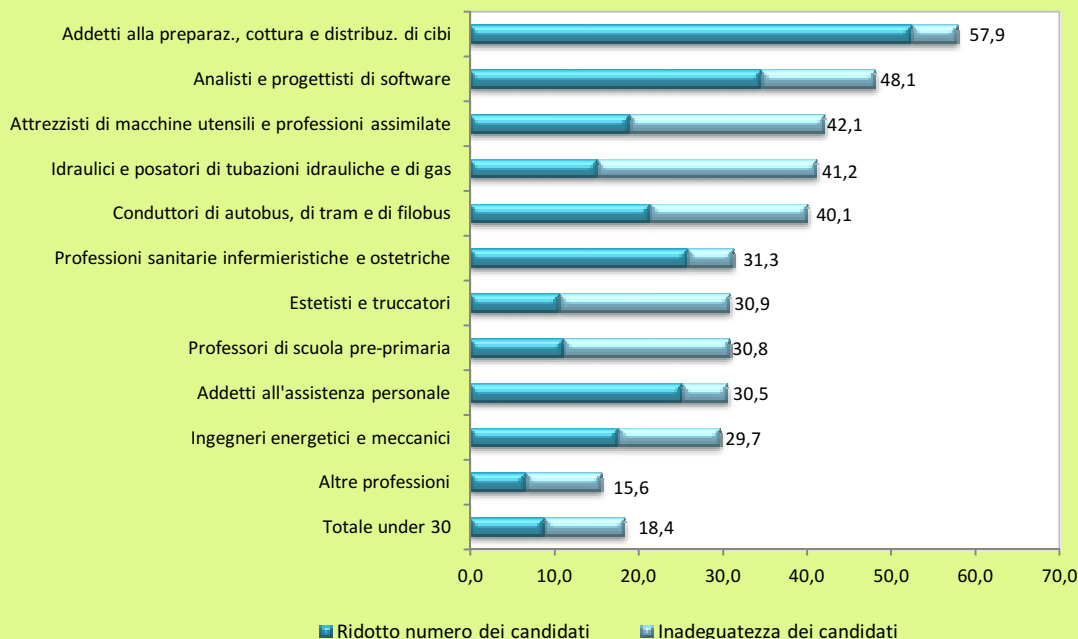
A fronte di un'offerta di lavoro giovanile piuttosto consistente, alimentata anche da tutti coloro che vedono interrompersi il proprio lavoro, esiste una quota di domanda che ogni anno rischia di restare insoddisfatta, per chiare ragioni ascrivibili al mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Nel solo 2012, ammontano a quasi 26.500 le assunzioni non stagionali di under 30 difficili da reperire secondo l'insieme di tutte le imprese industriali e dei servizi, pari al 18,4% del totale assunzioni 'giovanili', addirittura un'aliquota superiore a quella relativa alle entrate programmate di 30enni e oltre o senza preferenza di età (14,8%). Potrebbe sembrare un paradosso, ma in realtà non lo è, se si pensa alle aspettative che le imprese ripongono nei giovani, in termini di formazione, esperienza, competenze sia specifiche sia trasversali.

Tra le dieci professioni più difficili da reperire sul mercato del lavoro nel 2012, con riferimento agli under 30, spiccano gli addetti alla preparazione e distribuzione di cibi (il 57,9% delle assunzioni

‘giovanili’ non stagionali programmate per tale professione sono giudicate di difficile reperimento), gli analisti e progettisti di software (48,1%), gli attrezzisti di macchine utensili (42%) e gli idraulici (41%). Nei primi due casi, il problema risiede maggiormente nello scarso numero di persone disponibili ad accettare un posto di lavoro di quel genere. Nel caso degli attrezzisti e degli idraulici, il problema prevalente sembra essere quello dell’inadeguatezza delle competenze reperibili sul mercato.

Le prime dieci professioni* più difficili da reperire, e relativa motivazione, secondo le assunzioni non stagionali di under 30 programmate dalle imprese per il 2012
(incidenze percentuali assunzioni under 30 difficili da reperire su totale assunzioni under 30)



* Professioni con almeno 500 assunzioni non stagionali di under 30.

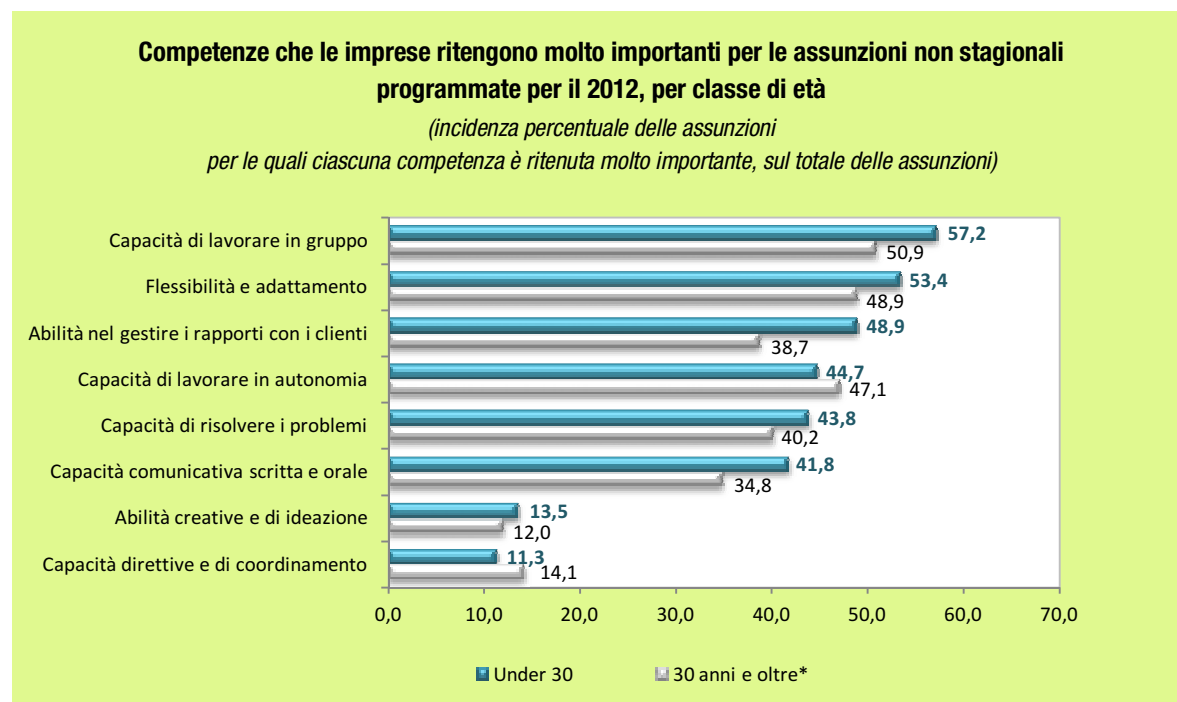
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

C'è quindi un intreccio di problemi, che genera una difficoltà di reperimento sul mercato di determinate professionalità, alcune delle quali sono peraltro fra quelle a più elevata domanda di lavoro, ma che potrebbe contribuire in modo efficace a ridurre la disoccupazione giovanile. Vi è in parte una scarsa disponibilità ad accettare posti di lavoro considerati poco ‘prestigiosi’ o poco remunerati (come nel caso degli addetti alla preparazione di cibi) e che, non a caso, sono spesso occupati da immigrati, in parte una carenza quantitativa (come nel caso degli analisti software) e qualitativa (come nel caso degli idraulici) da parte del sistema della formazione tecnico-professionale o dell'università a generare i profili richiesti dalle imprese. In altri casi, vi è un problema in fase di orientamento: non sempre i giovani vengono messi al corrente delle specifiche opportunità di lavoro esistenti.

Le competenze richieste, oltre l'istruzione

Fra le competenze professionali specificamente richieste dalle imprese ai nuovi assunti, non rientrano soltanto le conoscenze scolastiche e teoriche acquisite nel proprio percorso di studi, ma anche abilità specifiche, che in genere si formano proprio grazie al contatto con il mondo del lavoro, oppure che dipendono da caratteristiche e attitudini personali.

In particolare, secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2012, ai giovani under 30 previsti in entrata si chiede di avere capacità di lavorare in gruppo (abilità ritenuta molto importante nel 57,2% delle assunzioni di giovani) molto più diffusamente che per le assunzioni di 30enni e oltre di età (comprese anche quelle senza preferenza di età). Tale capacità viene chiesta soprattutto ai laureati, vuoi perché sono maggiormente destinati a funzioni che implicano il coordinamento con altri soggetti, e non meramente produttive standardizzate.



* Valori calcolati considerando anche le assunzioni per le quali l'età è indifferente.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nelle imprese cooperative, la capacità di lavorare in gruppo viene ritenuta molto importante nel 63,7% delle assunzioni programmate di giovani, perché è proprio l'organizzazione cooperativa, per sua natura, a privilegiare il momento della collaborazione e della condivisione.

Naturalmente, il lavoro di gruppo richiede particolari doti di flessibilità e adattamento, indispensabili infatti nel 53% dei neo-assunti al di sotto dei 30 anni, anche in considerazione della crescente instabilità dei mercati e dei moduli produttivi, acceleratasi a causa della crisi. Ancora una volta, i laureati sono

particolarmente soggetti a tale richiesta, attendendosi da essi il massimo delle conoscenze e abilità sotto tutti i punti di vista, tale per cui sicuramente è da evitare la maturazione di situazioni nel corso degli studi legati a irrigidimenti basati su una maggiore competenza teorica. Evidentemente, nel mondo cooperativo, tale esigenza è rafforzata, e riguarda il 62,7% delle assunzioni previste di under 30.

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni non stagionali di under 30 programmate per il 2012, per classe di età e titolo di studio

(incidenza percentuale delle assunzioni)

per le quali ciascuna competenza è ritenuta molto importante, sul totale delle assunzioni)

Titoli di studio	Capacità comunic. scritta e orale	Abilità nel gestire i rapporti con i clienti	Capacità di lavorare in gruppo	Capacità direttive e di coordin.	Capacità di risolvere i problemi	Capacità di lavorare in autonomia	Abilità creative e di ideazione	Flessibilità e adattam.
<i>Under 30</i>								
Laurea	53,6	58,3	69,2	18,5	62,1	49,6	25,3	58,3
Diploma scuola superiore	46,8	53,8	54,0	11,9	45,5	46,5	14,7	54,8
Qualifica professionale	29,4	26,9	44,6	11,6	38,7	31,1	10,3	46,6
Nessuna formazione specifica	30,3	43,2	61,4	5,7	31,8	44,2	5,5	50,8
Totale Under 30	41,8	48,9	57,2	11,3	43,8	44,7	13,5	53,4
<i>30 anni e oltre*</i>								
Laurea	59,2	57,9	63,7	29,3	60,1	56,1	25,5	56,5
Diploma scuola superiore	43,8	48,4	54,6	16,6	43,4	50,0	14,4	49,7
Qualifica professionale	32,5	35,9	44,8	10,9	34,1	47,2	7,7	46,9
Nessuna formazione specifica	17,1	22,4	44,4	6,9	31,4	40,5	6,0	45,7
Totale 30 anni e oltre*	34,8	38,7	50,9	14,1	40,2	47,1	12,0	48,9

* Valori calcolati considerando anche le assunzioni per le quali l'età è indifferente.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Segue, poi, l'abilità nel gestire i rapporti con i clienti, ritenuta molto importante per quasi il 49% di tutte le assunzioni programmate di under 30 per il 2012. La fase commerciale, in una situazione in cui i consumi sono in declino e la battaglia per conquistare, o mantenere, le proprie quote di mercato, diviene sempre più dura, richiede una sempre più diffusa attenzione al cliente, anche da parte di chi non viene direttamente collocato nei reparti commerciali delle imprese¹⁷.

Inoltre, creatività e intraprendenza di un giovane, sono elementi essenziali per 'entrare' dentro i mercati, studiarli, anticiparli, grazie anche a doti di capacità innovative all'avanguardia. Del resto, non è un

¹⁷ D'altra parte, l'attenzione al cliente (anche a quello interno) in tutte le fasi di attività dell'azienda, è uno dei requisiti fondamentali dei modelli di qualità totale che si diffondono sempre più fra le imprese, secondo i dettami ISO 9000.

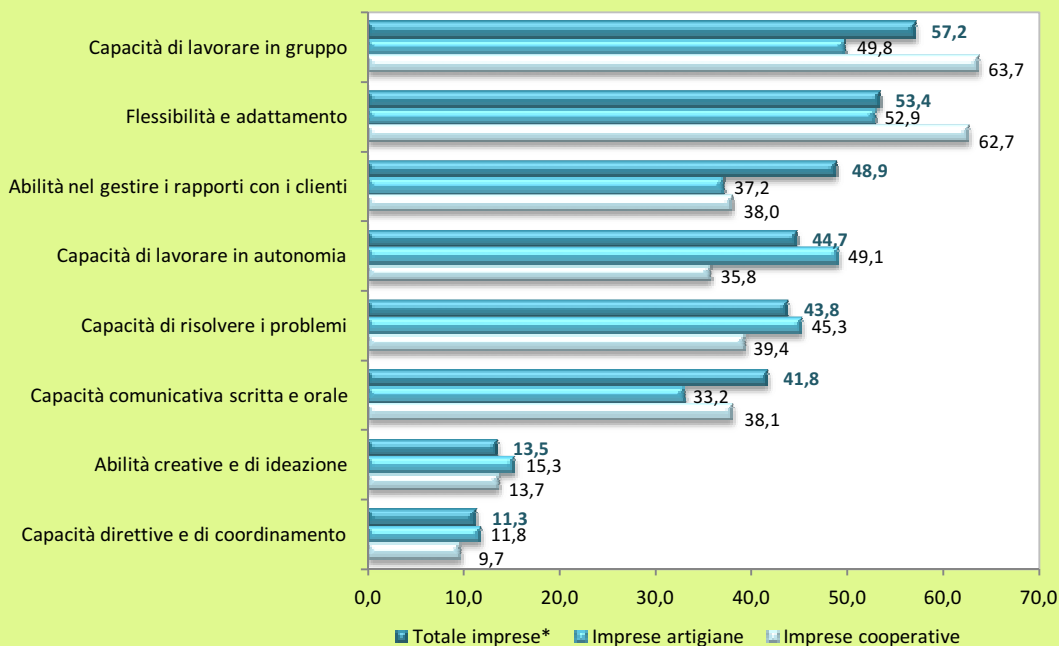
caso che, come visto precedentemente, tra le professioni a maggior richiesta di under 30 ve ne siano alcune legate al marketing (tecnici della vendita e specialisti nei rapporti con il mercato).

A proposito di doti innovative, è interessante notare come, nelle imprese artigiane, le abilità creative e di ideazione siano richieste (ovvero ritenute molto importanti) al 15,3% degli under 30 previsti in entrata nel 2012, a fronte del 13,5% generale (relativo, cioè, a tutte le imprese industriali e dei servizi); evidentemente perché il segmento artistico e tipico dell'artigianato richiede lavoratori con doti quasi 'inventive', e ciò si riverbera anche nella capacità di lavorare in autonomia, che è rilevante per il 49% delle entrate giovanili nelle imprese artigiane, a fronte di un più modesto 44,7% generale: l'inventore o il creativo ha infatti bisogno di un'ampia autonomia organizzativa e lavorativa. Meno rilevante è la capacità di lavorare in gruppo (49,8%), perché l'articolazione organizzativa interna delle imprese artigiane è ovviamente molto elementare (e spesso il 'gruppo' si limita all'artigiano e al suo unico lavorante).

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni non stagionali di under 30 programmate per il 2012, per alcuni profili di impresa

(incidenza percentuale delle assunzioni

per le quali ciascuna competenza è ritenuta molto importante, sul totale delle assunzioni)



* Imprese dell'industria e dei servizi con dipendenti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Inoltre, con riferimento alla domanda complessiva di tutte le imprese, contando sulla crescente formazione da parte dei giovani, per più di 40 assunzioni di under 30 su 100 è richiesta la capacità di *problem solving*, requisito piuttosto indispensabile in un mondo la cui velocità pone di fronte sempre

nuove sfide da vincere sul piano della competitività. Non a caso, a conferma di quanto sostenuto, si tratta di una competenza dalla necessità in ascesa salendo da un livello di istruzione all'altro.

Più in generale, l'impressione che si ricava è che le assunzioni di giovani siano più 'severe' in termini di richiesta di competenze, rispetto a quelle dei più adulti. Le competenze particolari richieste ai giovani neoassunti sono infatti quasi sempre più frequenti rispetto a quelle dei più anziani, se si eccettuano competenze di tipo direttivo o di coordinamento, che ovviamente sono più richieste ai più maturi (generalmente, i dirigenti o i quadri direttivi vengono reclutati fra chi ha più di 30 anni¹⁸) o di capacità di lavorare in autonomia, che vengono richieste maggiormente a chi è particolarmente esperienziato.

L'asticella della selezione è quindi, in genere, più alta per i giovani: ci si aspetta da loro un quid aggiuntivo che fornisca una spinta all'impresa. Anche alla luce di questa domanda di lavoro più severa, è necessario ripensare l'offerta formativa a tutti i livelli, perché accompagnare le imprese verso modelli produttivi improntati ai network, all'innovazione e alla qualità (come già accennato in tema di over education), non basta, se poi l'offerta non è in grado di stare al passo di tutte queste possibili, e augurabili, trasformazioni.

Oggi le imprese, quindi, non guardano soltanto a ciò che si apprende sui 'banchi di scuola', ma pretendono di più, competenze che sono di tipo trasversale e attitudinale, come visto: considerate importanti, peraltro, quasi nei tre quarti delle assunzioni di under 30 (73,7%) tanto quanto lo sono le competenze più strettamente tecniche e specifiche del mestiere; e addirittura, nel 16,7% dei casi, più importanti. Un fenomeno che risulta oltretutto più accentuato per i giovani rispetto ai meno giovani, visto che nel caso delle assunzioni di 30enni e oltre di età (comprese quelle per le quali l'età è indifferente), solo per il 12,2% le competenze trasversali rivestono maggiore importanza rispetto a quelle occupation-specific.

Nel caso delle imprese artigiane, sono meno frequenti le assunzioni di under 30 associate ad una maggiore importanza di questi skills trasversali, perché, verosimilmente, si è in presenza di uno spaccato produttivo che fa del 'saper fare il proprio mestiere' il fattore essenziale, se non unico, della sua distinzione e qualità.

Fatto sta, comunque, che ai giovani, per entrare nel mercato del lavoro, non servono soltanto le competenze teoriche o tecnico-specialistiche. Servono attitudini, capacità di essere flessibili, di essere 'relazionali', ma al tempo stesso autonomi, che in larga misura si sedimentano nella vita personale di ciascuno, nell'educazione familiare, in parte dipendono da vocazioni individuali, ma in parte possono essere rafforzate e formate anche dentro il sistema educativo.

Un sistema educativo che deve abbandonare un modello dove tutto si gioca sulla capacità di 'imparare' nozioni, e dove invece esercizi di lavoro di gruppo, di relazionalità con il mondo esterno, di capacità di saper modificare indirizzi e orientamenti di studio anche rapidamente, in base alle evoluzioni del mercato del lavoro, vanno estesi e introdotti in modo sempre più massiccio, in particolare, laddove ovviamente coerente e possibile, dalle scuole primarie, cioè dalla fase in cui la formazione del carattere e della personalità è ancora malleabile.

¹⁸ Come si vedrà meglio più avanti, gli under 30 rappresentano una quota davvero minima di occupati inquadrati come dirigenti e quadri (2,3% secondo elaborazioni sui dati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro).



I giovani, motore dell'innovazione

Da qualsiasi angolo si guardi la domanda di lavoro emerge sempre il fatto di quanto i giovani siano portatori di innovazione e, quindi, preferiti da chi e dove si innova: il 42% circa delle assunzioni non stagionali previste dalle imprese innovatrici per il 2012 si rivolge infatti ai giovani, a fronte del 33,2% di quelle non innovatrici. La questione dell'innovatività non deve essere vista in termini di mera innovazione tecnologica, associata ai soli settori che, in base alla codifica di Pavitt, sono a medio-alto contenuto tecnologico (chimica, servizi di informatica e Tlc, ad esempio). Per impresa innovatrice va intesa la propensione, che può riscontrarsi anche in settori produttivi tradizionali (così come può non riscontrarsi anche in imprese formalmente appartenenti a settori ad elevata innovazione tecnologica), a innovare il proprio prodotto/servizio tramite la modifica di approcci di lavoro, strategie aziendali, assetti organizzativi, aspetti legati al design del prodotto¹⁹.

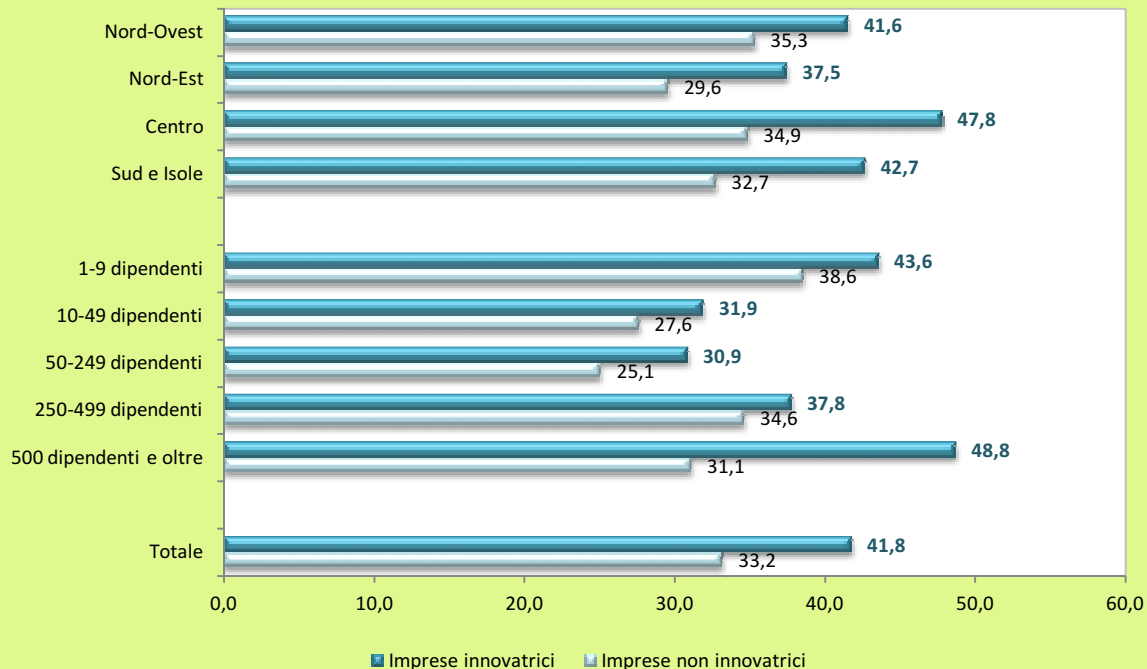
In questo senso, creatività e ideazione, espressive di quella voglia di raccogliere sfide che 'anagraficamente' e culturalmente può considerarsi tipica dei giovani (non a caso, come visto, abilità creative e di ideazione sono considerate molto importanti nel 14% delle assunzioni di under 30 contro il 12% nel caso delle altre), diviene un plus fondamentale, che giustifica una maggiore propensione ad assumere loro, anche al costo di dover sostenere oneri di formazione specifica, piuttosto che i già esperienziati (ma spesso meno propensi ad affrontare il rischio connesso intimamente al concetto di innovazione) con 30 anni e più di età.

In termini settoriali, le maggiori differenze nella propensione ad assumere giovani, fra imprese innovatrici e non innovatrici, si riscontrano in alcuni settori tipici del made in Italy (tessile, abbigliamento e calzature, industrie del legno e del mobile), dove evidentemente un gruppo più avanzato di imprese percepisce che per il rafforzamento del marchio di qualità italiana serve innovare stili, modalità di competizione, strategie produttive e commerciali. Per fare tutto ciò, la propensione a rinnovare la propria forza-lavoro immettendo giovani è particolarmente significativa. Ma tale differenza è elevata anche nella filiera dell'edilizia (industria estrattiva, lavorazione dei minerali non metalliferi, impiantistica tecnica, industria delle costruzioni) che evidentemente cerca di uscire dal profondo momento di crisi che la colpisce, investendo, nella sua parte più innovativa, su giovani che possano 'inventare' un modo diverso di fare edilizia (ad esempio puntando sulla bioedilizia, sulla ristrutturazione energy saving degli edifici, ecc.). Così come il settore delle public utilities, in grande cambiamento a causa degli importanti processi di concentrazione dimensionale, liberalizzazione e privatizzazione che lo hanno investito e lo investiranno sempre più in futuro, evidenzia un gruppo di punta di imprese che cercano di adeguarsi ad un contesto nuovo tramite una particolare propensione ad assumere giovani, per sfruttarne le doti creative, ma anche la particolare capacità di adattamento/flessibilità in contesti di mercato che stanno evolvendo molto rapidamente.

¹⁹ Nello specifico di questa analisi, per impresa innovatrice si intende quella che ha introdotto una innovazione di prodotto o servizio nel 2011.

Incidenza delle assunzioni non stagionali di under 30 sul totale, per ripartizione geografica e classe dimensionale di impresa, secondo le assunzioni programmate per il 2012 dalle imprese innovatrici e non innovatrici

(incidenze percentuali sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nel terziario, la differenza di propensione fra imprese innovatrici e non innovatrici nell'assumere giovani è particolarmente significativa nei servizi finanziari e assicurativi, in quelli logistici e nel commercio al dettaglio, oltre che, in misura minore, nei servizi avanzati di supporto alle imprese. Ancora una volta, si tratta di settori in cui l'evoluzione di mercato e di configurazione aziendale è rapida (anche nel commercio, l'evoluzione dal piccolo esercizio tradizionale alla GDO, o ai piccoli esercizi ad alta specializzazione, che erogano anche servizi aggiuntivi alla clientela, e che devono mettersi sempre più in rete fra loro, richiede competenze e sfide del tutto nuove rispetto al passato, che il gruppo più avanzato di imprese innovatrici affida in misura maggiore ai neoassunti giovani).

Il motore dell'innovazione strategica e competitiva, nel nostro Paese, è sempre stato appannaggio del tessuto delle Pmi. Infatti, le imprese innovatrici che assumono in modo più frequente i giovani sono quelle di piccola e media dimensione, evidenziando quindi come ci sia una vitalità, una reattività particolare di tale tessuto nel rispondere alla crisi innovando tramite i giovani.

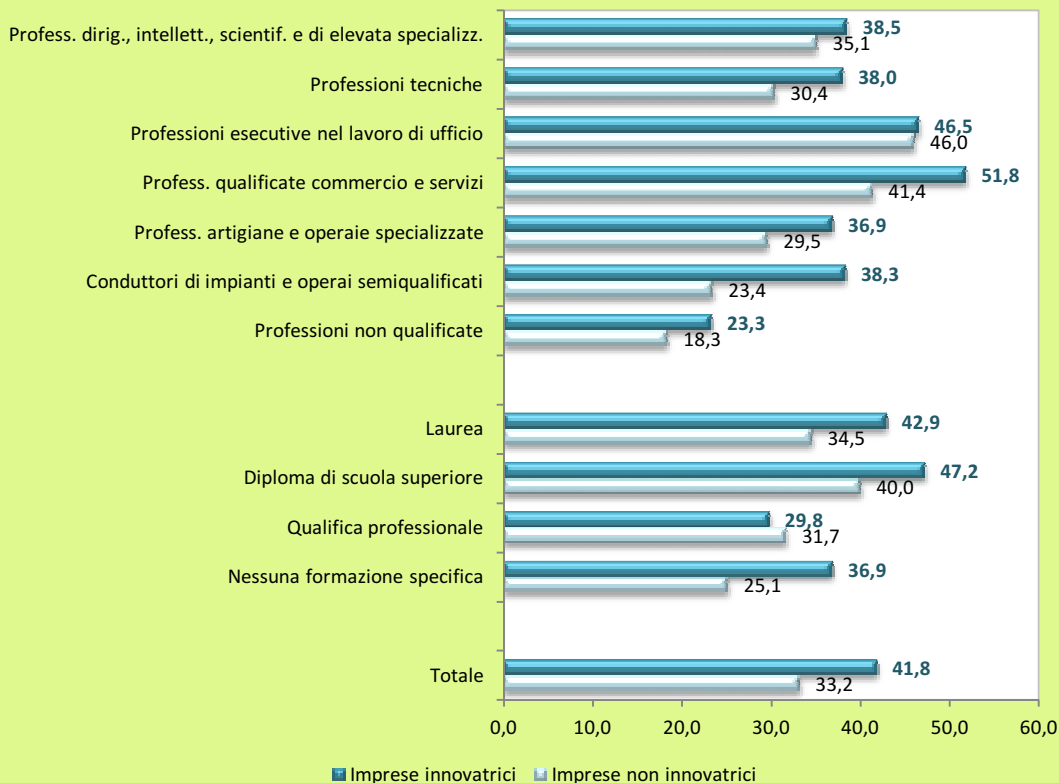
Le differenze territoriali vedono le imprese innovatrici del Centro-Sud maggiormente propense a puntare sui giovani, rispetto alle innovatrici del Nord. Anche questo è un segnale positivo: nonostante il



gap innovativo, nel Mezzogiorno (dove le imprese innovatrici sono il 14% del totale, quando nel Nord-Est sono il 16,9%) le imprese, in un contesto territoriale difficile, vogliono raccogliere la sfida dell'innovazione, puntano in misura più decisa sui giovani, andando quindi a contribuire (ovviamente per quanto loro possibile) ad alleviare quello che uno dei problemi strutturali tipici del Meridione, ovvero l'elevatissimo tasso di disoccupazione dei giovani a titolo di studio medio-alto.

Ciò che stupisce ancora di più, è la completa propensione delle imprese innovatrici a puntare con più intensità sui giovani a prescindere dal ruolo professionale che andranno a ricoprire all'interno dell'azienda. Le differenze più significative, in termini di propensione ad assumere giovani (misurata dall'incidenza percentuale delle assunzioni under 30, sul totale) fra imprese innovatrici e non innovatrici si riscontrano nelle professioni low-skill (operai specializzati e semi-qualificati, quest'ultimi costituiti dai conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili), ma anche nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (medium-skill).

**Incidenza delle assunzioni non stagionali di under 30 sul totale,
per gruppo professionale e titolo di studio, secondo le assunzioni programmate
per il 2012 dalle imprese innovatrici e non innovatrici**
(incidenze percentuali sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

E' quindi sul rapporto specifico con l'ambito operativo (produttivo/commerciale) e non su quello progettuale/direttivo che le imprese innovatrici si attendono l'apporto creativo ed inventivo dei giovani neoassunti. D'altra parte, i modelli produttivi di tipo toyotista e della qualità totale che si sono venuti sempre più affermando incentivano l'innovazione continua proprio partendo dal basso, cioè dalle linee di produzione e commercializzazione, non tanto dai 'piani alti' dell'azienda.

Del resto, il titolo di studio posseduto dal giovane neo assunto è un elemento ritenuto molto più importante per le imprese innovatrici, rispetto al caso di quelle non innovatrici, soprattutto in riferimento alle professioni operaie, più o meno specializzate.

Pur dalla minore dose di qualificazione, sono in realtà le professioni più operative che consentono al giovane di esprimere il potenziale innovativo di maggior interesse per tali imprese più 'avanzate', che stanno attente alla qualità della propria forza lavoro a tutti i livelli, perché è dal basso che si origina fattivamente il prodotto o servizio. E quindi in tale ambito (livelli professionali medium-low skill) il possesso del titolo di studio diventa un requisito molto importante, che ovviamente perde una parte del suo interesse nel comparto delle imprese non innovatrici; le quali attribuiscono molta più importanza, rispetto a quelle innovatrici, al titolo di studio nel caso delle assunzioni di professionalità intellettuali e direttive e in quelle impiegatizie.

Ciò dimostra una differenza di approccio strategico: le imprese che non innovano tendono a fare maggiore affidamento sui titoli di studio per le attività apicali o a contenuto intellettuale/immateriale, mentre le imprese che innovano applicano l'innovazione dal basso, sui compiti produttivi e commerciali core dell'attività centrale dell'impresa. Ma tali considerazioni inducono, ancora una volta, a porre il massimo della priorità verso una riqualificazione radicale del sistema dell'insegnamento tecnico-professionale in chiave tecnologica.

Le imprese innovatrici, a prescindere dai livelli professionali, puntano sui giovani soprattutto su profili formativi elevati. La differenza più elevata nella propensione ad assumere giovani fra imprese innovatrici e non si riscontra infatti fra i titoli di studio medio-alti, diplomati e laureati in primis. Viceversa, sui titolari di diplomi professionali o di qualifica di formazione, sono le imprese non innovatrici a mostrare maggiore preferenza per gli under 30. E' però interessante anche notare che vi è un ampio differenziale, favorevole alle imprese innovatrici, nell'assunzione di personale senza alcuna formazione specifica, contando, in tale caso, più le vocazioni e caratteristiche trasversali e individuali che il profilo di studi.

Del vento dell'innovazione 'soffiato' dai giovani è possibile avere prova anche osservando la loro destinazione tra le varie aree aziendali dell'impresa: prevale, rispetto agli assunti più anziani (secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2012), oltre all'area della segreteria, e di staff servizi generali, quella commerciale e della vendita, che assorbe quasi 12 assunti under 30 su 100 a fronte dei circa 8, sempre su 100, nel caso dei 30enni e oltre di età (comprendendo anche le assunzioni senza preferenza di età), la R&S (3,7 contro 2,4%), gli acquisti e movimentazione interna delle merci (4,1 contro 1,6%) e, infine, guarda caso, l'information technology.

**Assunzioni non stagionali programmate dalle imprese per il 2012,
per classe di età e area funzionale di inserimento**

(valori assoluti e percentuali)

Aree funzionali	Under 30	30 anni e oltre*	Totale
Totale assunzioni (v.a.)	144.270	262.540	406.820
<i>Composizioni percentuali di colonna</i>			
Area produzione beni ed erogaz. servizi	63,0	70,9	68,1
Aree Direzione e servizi generali	5,1	3,0	3,8
<i>Direzione e organizzazione risorse umane (1)</i>	0,3	0,4	0,3
<i>Segreteria/ staff / servizi generali</i>	3,6	2,1	2,7
<i>IT / sistemi informativi</i>	1,2	0,5	0,8
Area amministrativa (2)	5,6	5,4	5,5
Aree commerciali e della vendita	11,8	8,4	9,6
<i>Vendita</i>	2,2	1,7	1,9
<i>Commerciale e della comunicazione (3)</i>	2,1	2,3	2,2
<i>Assistenza clienti</i>	7,5	4,4	5,5
Aree tecniche e della progettazione	5,8	4,3	4,9
<i>Progettazione/ricerca e sviluppo</i>	3,7	2,4	2,8
<i>Installazione/ manutenzione</i>	1,5	1,5	1,5
<i>Certificazione e controllo qualità (4)</i>	0,6	0,5	0,5
Aree della logistica	5,1	3,3	4,0
<i>Acquisti e movimentazione interna merci</i>	4,1	1,6	2,5
<i>Trasporti e distribuzione</i>	1,1	1,7	1,5
Altre aree aziendali	3,6	4,7	4,3

* Valori calcolati considerando anche le assunzioni per le quali l'età è indifferente.

(1) Direzione generale / Personale, organizzazione risorse umane.

(2) Amministrazione, legale / Contabilità, controllo di gestione, finanza.

(3) Marketing , commerciale / Comunicazione, pubbliche relazioni.

(4) Certificazione di qualità, sicurezza e ambiente / Controllo qualità.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Si tratta in generale di aree dove la propensione creativa ed ideativa dei giovani può essere meglio valorizzata, oppure dove è possibile mettere a frutto una competenza di studi più avanzati specifica. In generale, molte di queste aree spiegano l'elevata richiesta, come visto in precedenza, agli under 30, di abilità nel gestire i rapporti con i clienti assieme alla flessibilità e adattamento e problem solving.

Osservando gli inserimenti aziendali secondo il titolo di studio, si scopre che i laureati vengono destinati soprattutto all'area della produzione, e solo secondariamente ad aree in cui il loro titolo di studio può essere più specificamente attinente (area della progettazione e R&S, area amministrativa).

Nella maggior parte dei casi, il laureato è, perlomeno nella sua prima esperienza professionale, destinato a mansioni produttive o operaie non proprio coerenti con il suo percorso di studi. Mansioni cui vengono destinati, in larga maggioranza, anche i diplomati, i titolari di qualifica professionale o addirittura quelli muniti della sola scuola dell'obbligo. Pur tuttavia, è opportuno considerare anche il fatto che in termini strutturali l'area della produzione mostra una più elevata richiesta di personale, la cui soddisfazione passa anche da coloro con titoli di istruzione più elevati.

Ciò non significa necessariamente che si tratti di over qualification, a patto che all'interno della stessa area 'produttiva', i più istruiti svolgano mansioni che incorporino anche un certo stimolo e spazio all'innovazione, in coerenza con le proprie competenze.

**Assunzioni non stagionali di under 30 programmate dalle imprese per il 2012,
per titolo di studio e area funzionale di inserimento**

(valori assoluti e percentuali)

Aree funzionali	Laurea	Diploma	Qualifica profess.	Nessuna formazione specifica	Totale under 30
Totale assunzioni (v.a.)	22.180	69.760	15.660	36.670	144.270
<i>Composizioni percentuali di colonna</i>					
Area produzione beni ed erogaz. servizi	36,9	56,5	76,0	85,7	63,0
Aree Direzione e servizi generali	8,8	7,3	0,6	0,5	5,1
<i>Direzione e organizzazione risorse umane (1)</i>	0,7	0,4	0,0	0,0	0,3
<i>Segreteria/ staff / servizi generali</i>	2,4	6,3	0,6	0,5	3,6
<i>IT / sistemi informativi</i>	5,6	0,6	0,0	0,0	1,2
Area amministrativa (2)	10,7	8,1	0,2	0,0	5,6
Aree commerciali e della vendita	18,5	14,4	5,0	5,9	11,8
<i>Vendita</i>	3,1	2,8	0,9	1,3	2,2
<i>Commerciale e della comunicazione (3)</i>	6,2	2,3	0,0	0,0	2,1
<i>Assistenza clienti</i>	9,2	9,2	4,1	4,6	7,5
Aree tecniche e della progettazione	19,1	4,3	2,3	2,0	5,8
<i>Progettazione/ricerca e sviluppo</i>	17,1	1,8	0,3	0,4	3,7
<i>Installazione/ manutenzione</i>	0,3	1,8	1,9	1,6	1,5
<i>Certificazione e controllo qualità (4)</i>	1,7	0,7	0,1	0,0	0,6
Aree della logistica	0,5	5,6	12,4	3,9	5,1
<i>Acquisti e movimentazione interna merci</i>	0,4	4,6	11,2	2,3	4,1
<i>Trasporti e distribuzione</i>	0,1	1,0	1,3	1,6	1,1
Altre aree aziendali	5,5	3,8	3,5	2,0	3,6

(1) Direzione generale / Personale, organizzazione risorse umane.

(2) Amministrazione, legale / Contabilità, controllo di gestione, finanza.

(3) Marketing , commerciale / Comunicazione, pubbliche relazioni.

(4) Certificazione di qualità, sicurezza e ambiente / Controllo qualità.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



E comunque, è pur vero che, sebbene le quote di assorbimento siano piuttosto ridotte, un laureato trova con più probabilità impiego in aree strategiche, come quella della progettazione/R&S, dell'information technology, così come in quella commerciale e della comunicazione.

Fatto sta, che, a prescindere dal livello di istruzione o dell'inquadramento professionale, i giovani possono dare slancio all'economia del Paese solo se trovano il pieno e adeguato impiego alle proprie competenze, perché la crisi sta lasciando inespresa una quota parte troppo ampia di tale patrimonio. Favorire l'occupabilità giovanile, anche attraverso politiche volte alla riduzione del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, per l'Italia, è sicuramente una grande e doverosa priorità.

Focus 1. Gli Istituti Tecnici Superiori: una risposta ai fabbisogni delle imprese

Le evoluzioni che hanno coinvolto il mondo economico in questo nuovo millennio hanno posto le imprese di fronte a nuove sfide, nel modo di produrre, di vendere, di essere più efficienti in termini ambientali come più efficaci sul piano della competitività, anche, e soprattutto, per mezzo delle tecnologie, ma sempre nel rispetto delle tradizioni e dei 'saperi' dei nostri territori. Ma per vincere queste sfide le imprese necessitano chiaramente anche di una specifica forza lavoro 'tecnicamente' preparata, all'avanguardia. Così, il sistema formativo ha iniziato in questi ultimi anni a muoversi in tal senso, di cui gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) rappresentano molto probabilmente l'esempio più importante e innovativo.

L'anno formativo 2011/2012 ha visto l'avvio dei primi corsi di istruzione tecnica superiore che, come avviene in buona parte dell'Europa, rappresentano un nuovo canale formativo di livello terziario, parallelo ai percorsi accademici. Si tratta di percorsi di formazione tecnica e tecnologica di alto livello, finalizzati all'inserimento lavorativo, della durata di un biennio (1.800-2.000 ore). Pertanto, nel periodo giugno-luglio 2013 sarà terminato il primo ciclo formativo che condurrà al diploma di *Tecnico Superiore* un primo gruppo di circa 1.000 allievi distribuiti in 16 regioni.

Gli Istituti tecnici superiori rappresentano un'importante novità nel panorama dell'offerta formativa nazionale. Anzitutto perché sono costituiti secondo la forma della Fondazione di partecipazione che comprende scuole, enti di formazione, imprese, università e centri di ricerca, enti locali. In secondo luogo perché almeno il 50% dei docenti deve provenire dal mondo del lavoro e perché almeno il 30% del monte orario complessivo deve essere svolto in tirocinio. Ciò rappresenta, quindi, la migliore risposta a quel fabbisogno di esperienza, come visto prima, avanzato dalle imprese anche quando si tratta di assumere under 30.

Senza contare, poi, la dose di 'competenze tecnologiche' che questi percorsi formativi sono in grado di trasmettere ai giovani per stare al passo con i tempi, innervando così di innovazione l'impresa dove andranno a lavorare. Non a caso, gli ITS formano tecnici superiori nelle aree tecnologiche strategiche per lo sviluppo economico e la competitività individuate nel piano di intervento "Industria 2015": efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il made in Italy (meccanica, moda, alimentare, casa, servizi alle imprese), tecnologie innovative per i beni e le attività culturali, tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

E' ovvio che l'attesa per gli esiti occupazionali dei prossimi diplomati ITS sia elevata e che si auspica che gli inserimenti lavorativi siano tempestivi e coerenti con i percorsi formativi affrontati come avviene nei modelli europei più avanzati come le SUPSI svizzere, le IUT francesi e le Fachhochschule tedesche; Paesi nei quali l'istruzione tecnica superiore rappresenta il canale formativo di accesso al lavoro per il 15-20% dei giovani e nei quali gli indici di inserimento lavorativo sono migliori rispetto a quelli delle altre tipologie di formazione.

In Italia sono state costituite, tra il 2010 e il 2012, 62 Fondazioni ITS distribuite nelle regioni come evidenziato dalla cartina di seguito riportata. Le 62 Fondazioni hanno avviato 116 corsi ITS²⁰ a cui stanno partecipando oltre 2.400 allievi, in gran parte diplomati (il 96%), anche se non mancano allievi laureati (il 4%) che per trovare occupazione puntano su questo nuovo titolo professionalizzante. I corsi sono frequentati prevalentemente da maschi (84%) con un diploma tecnico o professionale (65,5%), anche se è rilevante la quota di diplomati liceali (34,5%) presenti soprattutto nei percorsi dell'area legata alla mobilità sostenibile.

Collocazione territoriale delle Fondazioni ITS costituite fra il 2010 e il 2012, per area tecnologica

1. EFFICIENZA ENERGETICA

- ◆ 1.1 - Approvvigionamento e generazione di energia
- ◆ 1.2 - Processi e impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico

2. MOBILITÀ SOSTENIBILE

- ▶ 2.1 - Mobilità delle persone e delle merci
- ▶ 2.2 - Produzione e manutenzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture
- ▶ 2.3 - Gestione infomobilità e infrastrutture e infrastrutture logistiche

3. NUOVE TECNOLOGIE DELLA VITA

- 3.1 - Biotecnologie industriali e ambientali
- 3.2 - Produzione di apparecchi, dispositivi diagnostici e biomedicali

4. NUOVE TECNOLOGIE PER IL MADE IN ITALY

- ▲ 4.1 - Sistema agro-alimentare
- ▲ 4.2 - sistema casa
- ◆ 4.3 - Sistema meccanica
- 4.4 - Sistema moda
- 4.5 - Servizi alle imprese

5. TECNOLOGIE INNOVATIVE PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI-TURISMO

- ◀ 5.1 - Fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale
- 5.2 - Conservazione, riqualificazione e edifici e luoghi di interesse culturale

6. TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE

- 6.1 - Metodi e tecnologie per lo sviluppo di sistemi software
- 6.2 - Organizzazione e fruizione dell'informazione e della conoscenza
- 6.3 - Architetture e infrastrutture per i sistemi di comunicazione

☆ Sezioni staccate



Fonte: MIUR - INDIRE

Da sottolineare, inoltre, il buon successo in termini di attrattività di questi nuovi percorsi, benché siano ancora poco conosciuti dai giovani e dalle famiglie. Mediamente, per ogni corso, nel quale erano disponibili 25 posti, si sono iscritti alla selezione circa 60 potenziali allievi per corso e 45 hanno sostenuto la prova di

²⁰ Corsi avviati entro il 31/12/2012.



selezione. Una dimostrazione, ancora una volta, di quella voglia di conoscere, di crescere in formazione, propria dei giovani, alimentata ulteriormente anche dalla necessità di essere competitivi in un mercato del lavoro sempre più concorrenziale, dati gli elevati livelli della disoccupazione giovanile.

Le opportunità di lavoro per i diplomati ITS

In attesa degli esiti occupazionali effettivi e, soprattutto, per fornire un utile strumento per la programmazione di ulteriori corsi ITS, Unioncamere ha realizzato un primo modello sperimentale di stima delle opportunità occupazionali dei Tecnici superiori basato sui dati del Sistema Informativo Excelsior (Unioncamere-Ministero del Lavoro). La stima si basa sul numero di assunzioni programmate dalle imprese nelle regioni in cui sono presenti gli ITS, tenendo conto dei settori economici in cui operano le imprese che prevedono assunzioni, dei profili professionali richiesti da queste imprese, dei livelli di istruzione e dell'età "ottimale" che le stesse considerano necessari per esercitare le professioni richieste. Si sottolinea inoltre che le opportunità di lavoro stimate riguardano esclusivamente le assunzioni (contratto di lavoro dipendente) previste dalle imprese private dell'industria e dei servizi con dipendenti.

Secondo questa prima sperimentazione, le assunzioni di giovani post-diplomati ITS sono state stimate, sull'intero territorio nazionale e con riferimento alle previsioni delle imprese per il 2011 (ossia, all'avvio dei primi corsi) fra un minimo di circa 8.400 e un massimo di quasi 21.000 unità. Per una maggiore attinenza alla realtà, si è ritenuto opportuno stimare anche i concorrenti dei post-diplomati ITS quando affronteranno la ricerca di un lavoro²¹.

Comunque, fatto sta che la domanda stimata si dimostra ben al di sopra dei flussi in uscita previsti per il 2013 e per il 2014, anni nei quali l'offerta di diplomati ITS si attesterà sulle 1.000-1.300 unità.

Opportunità di lavoro potenziali* in Italia per i giovani in uscita dagli ITS, per area tecnologica

(assunzioni non stagionali)*

Area tecnologica ITS	Giovani in uscita da ITS		Concorrenti
	Minimo	Massimo	
Efficienza energetica	200	700	330
Mobilità sostenibile	950	1.480	2.210
Nuove tecnologie della vita	190	810	810
Nuove tecnologie per il made in Italy: sistema meccanica	1.440	3.480	5.470
Nuove tecnologie per il made in Italy: sistema moda	370	750	1.070
Nuove tecnologie per il made in Italy: sistema alimentare	150	570	580
Nuove tecnologie per il made in Italy: sistema casa	960	1.750	2.500
Nuove tecnologie per il made in Italy: servizi alle imprese	n.d.	n.d.	n.d.
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali (turismo)	1.190	1.460	2.100
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	2.990	9.870	6.450
Totale	8.420	20.870	21.500

* Stime basate sulle assunzioni previste dalle imprese per il 2011.

N.B. Non sono state stimate le opportunità di lavoro nell'area dei servizi alle imprese perché le figure professionali di riferimento sono i "tecnici del marketing/vendita", che essendo figure trasversali sono in parte compresi fra le assunzioni nelle altre aree tecnologiche.

Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati del Sistema Informativo Excelsior

²¹ I concorrenti potenziali dei giovani post-diplomati ITS sono, sempre per le professioni e nei settori di riferimento, i diplomati della scuola secondaria di secondo grado che hanno 25 o più anni e i laureati che hanno 30 o più anni.

Risultano decisamente numerose le opportunità di lavoro nel campo delle tecnologie dell'informazione della comunicazione (ICT), che possono raggiungere quasi 10.000 unità. Questo perché le principali professioni di riferimento di quest'area tecnologica sono gli specialisti e i tecnici dell'informatica, figure che possono trovare lavoro in tutti i settori economici e in tutti i tipi di impresa.

Seguono a certa distanza le assunzioni nell'ambito del sistema meccanica (un massimo di quasi 3.500 unità). In questo, le figure specifiche sono soprattutto i tecnici meccanici ed elettronici, che sono richiesti, oltre che dalle industrie meccaniche ed elettroniche, anche da altre tipologie di industrie, per attività legate all'installazione e manutenzione di macchinari.

Le aree tecnologiche che sembrano offrire le minori opportunità ai giovani in uscita dagli ITS sono quelle del sistema alimentare, del sistema moda, dell'efficienza energetica e delle nuove tecnologie per la vita: in ognuna di esse le assunzioni massime previste non superano le 1.000 unità.

La bassa entità delle assunzioni di tali tecnici (rispetto a quanto registrato per altri settori) può essere spiegata innanzitutto dal fatto che questi vengono assunti pressoché esclusivamente in imprese che operano nel settore di riferimento (per esempio, un tecnico del sistema moda difficilmente sarà assunto in altri tipi di industria), tale per cui, la ridotta diversificazione settoriale ovviamente restringe le possibilità occupazionali.

E' da sottolineare, infine, che anche una scarsa conoscenza delle imprese circa l'esistenza di questa tipologia di offerta di lavoro ne limita chiaramente la richiesta. Ad esempio, si può ipotizzare che nel caso delle industrie alimentari e del sistema moda, settori nei quali prevalgono le piccole imprese, queste ultime siano poco propense all'inserimento di profili high skill di formazione universitaria, ma che possano essere più interessate ad un tecnico specializzato con un profilo più operativo, che possa anche svolgere più funzioni nell'azienda.

Questo modello di stima sperimentale è stato adottato non solo a livello nazionale, ma ha conosciuto anche una specifica applicazione a livello territoriale con particolare riferimento ai potenziali sbocchi occupazionali degli studenti degli ITS presenti in Veneto. Gli esiti di queste stime sono disponibili nel sito web del Sistema Informativo Excelsior (excelsior.unioncamere.net) che presenta una serie di schede che illustrano, oltre alle opportunità di lavoro minime e massime (e livello di concorrenza), secondo i diversi gruppi professionali, anche le difficoltà che le imprese segnalano nel trovare i profili "post-diplomati ITS", le modalità contrattuali prevalenti e le competenze richieste con maggior frequenza. In ogni scheda viene inoltre realizzata una breve analisi dei fabbisogni professionali totali espressi, sempre a livello regionale, dalle imprese del settore economico collegato all'ITS. Questa analisi consente di avere un quadro generale della dimensione del settore, delle tendenze delle assunzioni, dei tipi di profili richiesti e delle difficoltà di reperimento.

Il sostegno del Sistema camerale ai percorsi ITS

Il sistema camerale, nell'ambito delle proprie azioni finalizzate a promuovere una formazione adeguata alle esigenze delle imprese, ha partecipato concretamente alla nascita e allo sviluppo delle Fondazioni ITS, aderendo direttamente come soggetto promotore a 15 Fondazioni distribuite in diverse regioni e, in modo indiretto, attraverso altri soggetti partecipati dalla Camere di commercio, ad ulteriori 3 Fondazioni. Un impegno mosso dalla convinzione che tale tipologia di formazione possa costituire un importante tassello per lo sviluppo delle imprese; le quali manifestano, come già visto nel precedente capitolo sui fabbisogni formativi e professionali messi in luce dai risultati dell'indagine Excelsior, l'esigenza di un capitale umano qualificato e competente, soprattutto sugli aspetti tecnici e tecnologici, e con esperienza sul campo alle spalle.



Questa azione di partecipazione diretta alle Fondazioni sul territorio è uno degli aspetti principali dell'accordo di programma stipulato tra Unioncamere e MIUR nel gennaio 2013, finalizzato alla promozione e allo sviluppo di iniziative di cooperazione in materia di alternanza scuola-lavoro, orientamento e collegamento tra i sistemi formativi e il mondo delle imprese.

I percorsi ITS potranno pertanto beneficiare delle iniziative previste dall'accordo. In particolare, sono previste iniziative volte a favorire i tirocini in contesti lavorativi all'estero o sul territorio italiano in imprese di respiro internazionale, allo scopo di rispondere alle esigenze del sistema produttivo di avere figure professionali adeguatamente preparate per conoscenze linguistiche, flessibilità e adattabilità ai diversi ambienti di lavoro, in contesti aperti alla dimensione internazionale. Un modo per dotare i giovani anche di quelle competenze trasversali (flessibilità e adattamento, capacità di lavorare in gruppo, ecc.) che le imprese, come visto nel precedente capitolo, richiedono ai giovani con particolare intensità.

A questa iniziativa si affiancheranno quelle dirette all'orientamento dei giovani al lavoro tramite la diffusione della cultura tecnico-professionale e d'impresa, attraverso eventi e progetti (come il Job Day) che potranno vedere tra i soggetti protagonisti le Fondazioni ITS. La giusta via per portare i giovani dentro l'impresa a favore di quella trasmissione della cultura del lavoro indispensabile per avere maggiori chance di trovare un'occupazione e crescere professionalmente.

E' attraverso questo supporto concreto che le Camere di commercio intendono sostenere la crescita del sistema dell'Istruzione Tecnica Superiore, con la convinzione che la competitività delle nostre imprese cresca solo attraverso l'impiego di una forza lavoro altamente preparata, ricca di know-how, anche tecnologico, capace di affrontare e vincere le sfide imposte da questo nuovo mondo economico.

Sarà indispensabile che le Fondazioni ITS crescano non solo in numero, ma soprattutto in dimensione e diffusione sul territorio, diventando una opportunità fortemente appetibile dai giovani in quanto erogatori di formazione innovativa e di eccellenza. Le recenti *"Linee guida dell'articolo 52 sulle misure di semplificazione e di promozione dell'istruzione tecnico professionale e degli Istituti Tecnici Superiori"* definiscono un ulteriore importante caposaldo normativo, cui devono seguire concrete azioni di sostegno. In particolare, si ritiene necessaria un'azione di accompagnamento a questa crescita da parte dei policy maker, anzitutto garantendo la certezza delle risorse pubbliche disponibili con una prospettiva pluriennale. Merita infatti sottolineare e riconoscere come le risorse pubbliche si siano rivelate un reale volano di attrazione di risorse private, che hanno contribuito in modo rilevante al finanziamento dei percorsi formativi della prima programmazione triennale. Fondamentale infine sarà l'applicazione di un adeguato sistema di monitoraggio e valutazione, che consenta di premiare gli ITS più efficaci ed efficienti.

1.3 Il rendimento dell'investimento in formazione dei giovani

Leggere correttamente il valore dell'istruzione

Il progresso socio-economico di un Paese passa, tra i vari fattori, anche dall'innalzamento del livello di istruzione della popolazione, tanto più, come visto precedentemente, nel momento in cui il sistema produttivo richiede sempre più formazione e competenze di varia natura ai giovani che prevedono di assumere. Nonostante ciò, ancora oggi ci si chiede se veramente, nel rapporto tra istruzione e mondo del lavoro, studiare paghi o meno.

In verità, sono molti i benefici dell'istruzione, pensando alle retribuzioni più elevate, migliori percorsi di carriera, maggiore facilità di trovare un'occupazione, minore probabilità di perderla e più elevata

convenienza ad effettuare investimenti successivi in formazione. La produttività della formazione cresce, infatti, al crescere del livello di istruzione.

Se questo in teoria è sicuramente vero, è altrettanto vero che il rendimento di mercato dell'istruzione dipende dalla qualità e dalla quantità dello stock di competenze generate dal sistema formativo, così come dalla bontà dei meccanismi di valorizzazione delle risorse umane: una data consistenza di capitale umano avrà un diverso rendimento a seconda dell'efficienza del mercato del lavoro nell'allocarlo e delle imprese nell'utilizzarlo.

Una misura della convenienza per le famiglie ad investire in istruzione è il suo tasso di rendimento. Sebbene tale indicatore interno privato dell'istruzione secondaria e terziaria in Italia sia inferiore a quello medio dei Paesi Ocse come a quello medio dell'Unione europea (a 21 Paesi²²), in realtà, studiare e laurearsi è tuttora un buon investimento anche nel nostro Paese, per motivi che vanno oltre i benefici che ne derivano in termini di opportunità occupazionali. E lo è sia dal punto di vista privato, cioè degli individui e delle famiglie che effettuano l'investimento, sia da quello collettivo o sociale.

A più elevati livelli di istruzione si associano, infatti, migliori performance macroeconomiche, una riduzione dei comportamenti socialmente devianti, migliori condizioni di salute, più elevati livelli di benessere soggettivo (felicità, soddisfazione) e, generalmente, un migliore funzionamento delle istituzioni; quest'ultimo, un beneficio, forse, sinora sottovalutato.

Comunque, spesso, la valutazione sulla maggiore o minore convenienza a studiare e a laurearsi è frutto anche di considerazioni di 'corto' raggio, con scarsa visione prospettica: ci si limita ad osservare le fasi di primo inserimento lavorativo dei giovani, e ciò non è del tutto corretto, in quanto i benefici degli investimenti in istruzione vanno misurati nell'arco della vita (lavorativa e non), anche se, come vedremo, non è molto elevata la mobilità nel corso della vita attiva.

Il profilo retributivo tipico, nell'arco della vita lavorativa, presenta, infatti, un'inclinazione crescente al crescere del livello di istruzione. E, soprattutto per il titolo di laurea, i benefici sono spostati in avanti nella vita delle persone e, per quanto riguarda quelli non pecuniari, anche dopo il pensionamento (ad esempio, le condizioni di salute).

Questa considerazione ha maggiore rilevanza per l'Italia, caratterizzata da tempi lunghi di inserimento e di stabilizzazione occupazionale. Per i laureati, secondo i dati Ocse²³, ciò si traduce in un differenziale retributivo coi diplomati che, a partire da un valore pari al 9% per la fascia d'età 25-34 (contro una media Ocse del 37%), cresce, fino quasi a raddoppiare (96%), in quella 55-64 anni (contro una media Ocse del 67%).

Ma vi è un secondo, meno giustificabile, errore, che si potrebbe compiere nel sottovalutare il rendimento dell'istruzione: è quello di confrontare, nel caso dei laureati, le retribuzioni medie di un diplomato venticinquenne, che si trova sul mercato del lavoro da circa 6 anni, con quelle di un neolaureato della stessa età, che si trova sul mercato del lavoro al massimo da 2 anni, perché risulta influenzata dall'asimmetria di anni di esperienza lavorativa, i quali possono spiegare parte di un naturale differenziale retributivo a favore del neolaureato sfavorevole.

Dietro al valore medio del tasso di rendimento dell'istruzione si nascondono, soprattutto in Italia, forti differenze. Quali le cause?

²² Sono considerati tutti i Paesi dell'Unione Europea ad eccezione di Bulgaria, Cipro, Lettonia, Lituania, Malta e Romania.

²³ Cfr. OECD, *Education at a Glance: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2012, pag. 150. Per l'Italia i dati si riferiscono al 2008.



Il tasso di rendimento effettivo dell'istruzione per il singolo individuo dipende da diversi fattori, la cui azione può ritenersi, a seconda dei casi, 'fisiologica' o 'patologica'. Questi fattori sono il percorso di studi, le competenze effettivamente acquisite attraverso l'istruzione, i tratti non cognitivi e motivazionali, il genere, il territorio in cui si opera, le origini sociali e il (dis)allineamento tra le competenze conseguite dal lavoratore e quelle richieste e utilizzate sul posto di lavoro. Come si è già accennato, e visto nelle analisi dei risultati del Sistema Informativo Excelsior, quest'ultimo fenomeno (cioè il *mismatch* tra domanda e offerta) dipende, a sua volta, da diversi fattori: dalle caratteristiche/qualità del capitale umano prodotto dal sistema scolastico e universitario in funzione delle scelte formative operate dalle famiglie; dalla bontà dei meccanismi di transizione scuola/università e mercato del lavoro; dall'efficacia degli strumenti di reclutamento e dalle politiche di gestione delle risorse umane adottati dai datori di lavoro.

Il rendimento dell'istruzione

Cosa ci dicono i confronti internazionali in merito al rendimento dell'istruzione? Sulla base dei dati di fonte Ocse è possibile avere una valutazione delle stime del valore attuale netto dei benefici e del tasso di rendimento interno dell'istruzione secondaria superiore e terziaria²⁴. Il flusso netto di benefici è calcolato tenendo conto: dal lato dei costi, il costo diretto dell'istruzione e quello relativo al mancato reddito al netto delle imposte; dal lato dei benefici, i flussi retributivi al netto della tassazione, inclusi i trasferimenti. Sono esclusi i benefici non pecuniari prima segnalati. Entrambi i flussi di 'segno opposto', sono aggiustati per la probabilità di trovare un lavoro utilizzando il tasso di disoccupazione.

I dati mostrano un'elevata variabilità del rendimento tra i vari Paesi, in base allo stadio di sviluppo economico e con particolari differenze di genere. In generale, tutte queste differenze possono essere ricondotte o a fattori istituzionali, cioè a differenze nei sistemi di regolazione sociale, come, ad esempio, nel grado di progressività della tassazione, nelle modalità di finanziamento dell'istruzione, nel grado di regolamentazione del mercato del lavoro, nei meccanismi di contrattazione collettiva, o a fattori socioculturali.

Il tasso di rendimento interno dell'istruzione – sia secondaria sia universitaria – è in Italia inferiore alla media Ocse e quella dell'Unione europea a 21 Paesi sia per gli uomini, sia per le donne. Il rendimento dell'istruzione universitaria è per gli uomini in linea con quello della scuola secondaria, mentre per le donne quest'ultimo è maggiore (+1,5 punti percentuali). Il differenziale di genere è leggermente favorevole alle donne per la scuola secondaria (+0,3 punti) e agli uomini per l'università (+1,2 punti), così come accade, in media, nei Paesi dell'Unione europea a 21 (rispettivamente +0,7 punti a favore delle donne e +2,1 punti a favore degli uomini).

²⁴ Cfr. OECD (2012), op. cit., pag. 174 e ss. Si precisa che il tasso di rendimento interno (TIR) è il tasso di attualizzazione del flusso di benefici in corrispondenza del quale costi e benefici si eguagliano.

I benefici netti attualizzati (BNA) dell'istruzione e il relativo tasso di rendimento interno (TIR) in alcuni Paesi Ocse, per livello di istruzione e genere

Anno 2008 salvo diversamente indicato (valori assoluti e percentuali)

Paesi	BNA (dollari a parità di potere di acquisto)				Tasso interno di rendimento			
	Scuola secondaria superiore		Università		Scuola secondaria superiore		Università	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Australia ^(a)	40.079	77.092	115.132	115.287	11,3%	14,2%	11,8%	9,8%
Austria	76.010	131.372	118.179	225.048	9,3%	12,4%	8,6%	10,6%
Canada	59.572	90.208	111.487	153.520	8,8%	13,6%	11,0%	10,8%
Danimarca	49.458	58.768	46.432	56.369	9,6%	11,2%	8,7%	7,9%
Finlandia	11.972	33.540	83.518	145.608	4,9%	8,4%	9,0%	10,9%
Francia	59.285	70.129	110.430	159.950	9,4%	10,7%	9,4%	9,9%
Germania	23.651	31.825	85.314	144.682	5,8%	6,7%	8,2%	9,6%
Italia	74.010	72.302	77.652	155.346	8,4%	8,1%	6,9%	8,1%
Norvegia	44.492	124.206	77.046	82.076	6,3%	11,9%	7,3%	6,1%
Polonia	47.335	36.764	145.920	230.630	10,5%	10,3%	19,9%	23,4%
Portogallo ^(b)	91.153	109.618	210.968	373.851	11,7%	11,5%	18,4%	18,5%
Slovenia ^(c)	60.879	61.921	167.020	225.663	11,3%	12,1%	17,7%	19,1%
Spagna	109.467	77.020	139.293	102.975	20,4%	11,4%	11,3%	9,3%
Svezia	63.868	96.659	39.616	61.454	10,6%	14,9%	5,7%	6,4%
Turchia ^(e)	33.223	35.082	80.466	64.177	9,2%	9,5%	19,2%	19,3%
Regno Unito	33.414	139.877	132.044	143.394	6,6%	12,5%	7,3%	7,4%
Stati Uniti	151.561	206.461	168.264	329.552	17,8%	20,2%	8,8%	11,5%
Media OCSE	67.264	90.049	109.553	161.625	13,0%	13,4%	11,4%	12,4%
Media UE21 ^(d)	68.662	83.846	102.892	175.879	14,3%	13,6%	10,8%	13,9%

(a) Dati riferiti all'anno 2005.

(b) Dati riferiti all'anno 2006.

(c) Dati riferiti all'anno 2007.

(d) Vedi nota 22.

Fonte: OECD, *Education at a Glance 2012*

Oltre all'Ocse, anche la Banca d'Italia ha prodotto una stima del tasso di rendimento interno dell'istruzione²⁵, che suggerisce come vi siano significativi benefici prodotti dall'istruzione, legati, oltre che alle più elevate retribuzioni, alla maggiore stabilità occupazionale in termini di tasso di attività e di occupazione, associate alla presenza di ampi differenziali territoriali a favore del Mezzogiorno, dove il tasso è spinto in alto, soprattutto, per effetto della capacità della scolarizzazione nel ridurre la probabilità di non occupazione.

Un chiaro segnale di come l'abbandono scolastico debba essere un fenomeno da combattere proprio in quest'area del Paese, ricca di tante potenzialità inesprese. Basti pensare che proprio nel Meridione, la probabilità di occupazione cresce per ogni anni di istruzione in misura superiore a quanto accade nelle altre ripartizioni geografiche del Paese.

²⁵ Stime basate sui dati dell'indagine sui bilanci delle famiglie della Banca d'Italia per il periodo 1987-2000 (cfr. Cingano F. Cipollone P., *I Rendimenti dell'istruzione*, QEF n. 53, Banca d'Italia, 2009).



Il rendimento interno dell'istruzione in Italia e gli effetti dell'istruzione sull'occupazione* (valori percentuali)

Ripartizioni	Rendimento interno dell'istruzione			Effetto sull'occupazione		
	Totale	Scuola secondaria	Università	Effetto medio	Scuola secondaria	Università
Nord-Ovest	8,6	9,2	8,3	0,8	1,0	0,5
Nord-Est	8,5	8,8	9,0	0,3	0,6	0,0
Centro	8,4	8,7	9,8	1,1	1,2	0,9
Sud e Isole	9,0	10,2	12,3	3,0	2,7	3,2
Italia	8,9	9,7	10,3	1,6	1,9	1,4

* Aumento della probabilità di occupazione per ogni anno di istruzione.

Fonte: Cingano F. Cipollone P., *I Rendimenti dell'istruzione*, QEF n. 53, Banca d'Italia, 2009

Una emblematica prova che l'istruzione alla fine 'paga' è fornita dal confronto tra il rendimento dell'istruzione (8,9% secondo questo studio della Banca d'Italia) e quello di lungo termine di portafogli finanziari caratterizzati da varia rischiosità²⁶, dal quale si scopre come risulti più conveniente quello in istruzione, sia rispetto alle obbligazioni (1,9%), sia alle azioni (5,2%) piuttosto che ad un portafoglio (3,6%). Da notare che, anche in questo caso, nel tasso di rendimento in istruzione non sono inclusi i benefici non pecuniari.

La questione di genere

Il differenziale di genere, sia per quanto riguarda i benefici netti attualizzati sia il tasso interno di rendimento, testimonia le difficoltà che le donne incontrano tuttora, nel mercato del lavoro italiano, nell'accedere a posizioni apicali. Ciò si verifica nonostante i migliori risultati fatti segnare nell'ambito dei processi formativi: ad esempio, la documentazione AlmaLaurea²⁷ relativa al profilo dei laureati testimonia che le donne sono sistematicamente più regolari negli studi universitari e conseguono votazioni più elevate degli uomini.

Il minore tasso di rendimento dell'istruzione per le laureate è il frutto sia di meccanismi di segregazione, che vedono prevalere il genere femminile in occupazioni caratterizzate da retribuzioni più basse – si pensi, ad esempio, all'insegnamento –, sia delle difficoltà che le donne incontrano nel vedere riconosciuti i loro meriti e i loro talenti attraverso adeguati percorsi di carriera. Le motivazioni alla base del *gender pay gap* sono diverse e spesso articolate: fattori culturali e stereotipi di genere possono causare, appunto, la segregazione orizzontale e verticale, divaricare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, senza contare come spesso le donne, in assenza di protezioni e

²⁶ I dati sui rendimenti di portafogli finanziari, calcolati per l'Italia, fanno riferimento al periodo 1950-2000 (cfr. Dimson, E., Marsh, P. e Staunton, M. *Triumph of the Optimists. 101 Years of Global Investment Returns*, Princeton, Princeton University Press, 2002).

²⁷ Un dato sistematicamente confermato dai rapporti sul profilo dei laureati prodotti con cadenza annuale da AlmaLaurea.

garanzie²⁸, si trovino nella scelta di uscire dal mercato del lavoro o quanto meno fare i conti con problemi di continuità lavorativa, vedendo limitate le opportunità di carriera.

E' questo un tratto del nostro Paese, che si riflette nella ridotta presenza femminile nell'ambito della classe dirigente, e che si traduce in una mancata valorizzazione del capitale umano generato dal sistema formativo. Ciò preoccupa, in particolare, perché la quota di laureati sulla popolazione, nella fascia d'età 15-34 anni, nel 2012 è pari a 17,1% per il genere femminile contro il 10,5% per quello maschile. I progressi fatti registrare dall'Italia nei tassi di conseguimento della laurea hanno riguardato soprattutto le donne che, però, sono la componente della forza lavoro meno valorizzata, così come mostrato, sia dal tasso di rendimento dell'istruzione, che dai valori decisamente alti del tasso di disoccupazione giovanile 15-34 anni (21,3 contro il 18,6% dei maschi), a cui si affianca un più basso tasso di occupazione, sempre giovanile under 35 (37,1 contro 49,4%).

Quindi, è quanto mai necessario sostenere l'occupazione femminile, non solo con le tutele, ma anche attraverso la piena valorizzazione delle proprie conoscenze e competenze, incoraggiandole, ad esempio, a 'fare' impresa, sostenerle nella fase di start-up – tanto in termini economici quanto in quelli formativi associabili alla cultura d'impresa e alla managerialità –, perché quelle 184mila circa imprese giovanili femminili presenti in Italia, come si vedrà meglio nel proseguo del rapporto, possono rappresentare un'iniezione di fiducia a tutte coloro che oggi vorrebbero "mettersi in proprio".

La questione delle origini sociali

Le origini sociali continuano ad esercitare in Italia un peso elevato tanto sulle decisioni di istruzione quanto sugli esiti di queste ultime in termini sia formativi sia di opportunità occupazionali: i livelli e i percorsi di scolarizzazione, nonché i benefici dell'istruzione, non sono, infatti, indipendenti dalle famiglie di origine degli studenti, soprattutto per i laureati.

La ridotta mobilità sociale presente nel mercato del lavoro, soprattutto nel corso della vita attiva, come si vedrà nel dettaglio più avanti nel rapporto, che si traduce in minori aspettative di rendimento del titolo di studio, retroagisce sulle decisioni di investimento in istruzione, condizionandole negativamente. Si tratta di un meccanismo che spiega in parte sia i fenomeni di dispersione scolastica sia il legame tra performance scolastica, misurata attraverso i test di apprendimento (Pisa, Invalsi), e origini sociale degli studenti²⁹. Nel caso specifico dell'istruzione universitaria, questo meccanismo spiega anche l'ancora bassa propensione dei figli di non laureati a conseguire il titolo universitario e la tuttora elevata quota di giovani, a confronto con gli altri Paesi, che si ferma alla scuola dell'obbligo.

L'agire di questi fattori è responsabile anche della forte selezione sociale che avviene nel passaggio dalle lauree di primo livello a quelle di secondo, testimoniata dalle indagini AlmaLaurea sul profilo dei laureati, lauree che danno accesso ai percorsi di carriera a più elevato rendimento.

La questione della mobilità sociale si intreccia con quella dei canali di inserimento occupazionale. La bassa mobilità dipende e si riflette nell'ampio utilizzo di strumenti di reclutamento informali, come

²⁸ La recente riforma del lavoro ha voluto toccare anche il tema della conciliazione lavoro-famiglia (garanzia dei servizi, forme organizzative del lavoro per consentire una migliore assistenza ai figli, contrasto alle dimissioni in bianco, ecc.), nella consapevolezza che la conciliazione è fondamentale non solo per mantenere al lavoro già chi lavora ma anche chi vorrebbe lavorare solo se vi fossero le condizioni.

²⁹ Montanaro P., *I divari territoriali nella preparazione degli studenti italiani: evidenze dalle indagini nazionali e internazionali*, Banca d'Italia, «Questioni di Economia e Finanza», n. 14, 2008.



già visto, basati prevalentemente sui network sociali (l'81,9% dei non occupati nel 2012 si è rivolto a parenti, amici, conoscenti, ecc. per cercare lavoro), rispetto a quelli formali (ad esempio, solo il 31,3% è ricorso ad un centro pubblico per l'impiego); strumenti, i primi, che privilegiano l'appartenenza e la conoscenza personale, garanzia di affidabilità, rispetto alla verifica del possesso delle competenze necessarie nello svolgimento del lavoro al quale si è destinati.

Per certi versi, il prevalere dei canali informali può costituire un freno alla piena valorizzazione di quei talenti che, per origine sociale, si trovano in posizione svantaggiata nel mercato del lavoro: assetti di controllo e di gestione delle imprese di tipo familiare, da elemento di forza si traducono in fattori di debolezza se portati all'exasperazione nel condizionare la selezione dei soci e, soprattutto, delle competenze manageriali.

La questione del (dis)allineamento

Come già visto nell'analisi dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese monitorati dal Sistema Informativo Excelsior, esiste ancora nel mercato del lavoro quell'area 'grigia' rappresentata dal disallineamento tra domanda e offerta di lavoro³⁰, nonostante quest'ultima, almeno in quantità, sembri certamente non mancare, visto ad esempio l'ampio bacino del "potenziale non sfruttato" messo in evidenza nel primo capitolo del rapporto (si ricorda che nel 2012 sono oltre 2milioni e mezzo gli under 35 disoccupati e inattivi ma disponibili a lavorare).

La mancata corrispondenza fra le competenze possedute da diplomati e laureati e quelle richieste dal mondo del lavoro (*educational/skill mismatch*) è al centro del dibattito sulle riforme dei sistemi di istruzione terziaria e del contributo del capitale umano alla crescita economica. Il disallineamento tra offerta e domanda di capitale umano è un fenomeno, in realtà, di difficile demarcazione e misurazione³¹, riconducibile a cause non sempre classificabili nell'ambito delle 'patologie'.

La presenza del *mismatch* si accompagna, in genere, a perdite di efficienza da parte del sistema economico, dovute ad un'inadeguata valorizzazione del capitale umano dei lavoratori interessati, e di benessere da parte di questi ultimi. L'evidenza empirica mostra, in particolare, che la sovra-qualificazione produce effetti negativi sulle retribuzioni, quindi anche sul tasso di rendimento dell'istruzione e sulla soddisfazione dei lavoratori.

E' opportuno sottolineare che l'approccio tradizionale allo studio e all'interpretazione del fenomeno del disallineamento, che fa da sfondo a questi risultati, presenta alcuni limiti di impostazione. In primo luogo, vi è da considerare che l'istruzione non è finalizzata unicamente a migliorare le *chances* occupazionali, ma produce benefici, anche di natura non pecuniaria, fungibili in altri ambiti della vita individuale. Ciò implica che una corretta valutazione dell'impatto complessivo del disallineamento e della sua eventuale natura 'patologica' andrebbe effettuata utilizzando indicatori soggettivi in grado di

³⁰ La terminologia per indicare il fenomeno del disallineamento è molto varia e include sia forme di eccesso/difetto di qualificazione/formazione sia la mancata corrispondenza tra tipo di qualificazione/formazione richiesta dalle imprese e posseduta dai lavoratori. Per disallineamento verticale si intende la mancata corrispondenza, in eccesso o in difetto, tra il livello di istruzione/qualificazione del lavoratore e quello richiesto in una specifica occupazione; per disallineamento orizzontale, (*over-qualification* e *under-qualification*) la mancata coincidenza tra il tipo di istruzione/competenze possedute dal lavoratore e quelle richieste nelle mansioni svolte.

³¹ Ferrante F. McGuinness and Sloane, *Esiste «overeducation»? Un'analisi comparata*. Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura del), *XII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Investimenti in capitale umano nel futuro di Italia ed Europa*, Il Mulino, 2010, pagg.75-115.

catturare tutti gli effetti, diretti e indiretti, dell'istruzione, quali, ad esempio, la *life satisfaction* o *l'happiness*³². Inoltre, per quanto ciò comporti indubbie difficoltà, sarebbe auspicabile puntare a misurazioni riferite all'intero ciclo di vita individuale, che tengano cioè conto della possibilità che il contributo dell'istruzione al benessere individuale e collettivo possa cambiare nelle diverse fasi della vita in funzione del tipo delle competenze di volta in volta richieste.

A questo proposito, alcuni autori mostrano che vi è un *trade-off* tra occupabilità in entrata e occupabilità lungo l'arco della vita in funzione del tipo di formazione: modelli di formazione di tipo professionalizzante, che riducono il disallineamento in entrata, ridurrebbero anche l'occupabilità nella fase avanzata della vita lavorativa e la mobilità tra occupazioni nelle fasi cicliche negative³³.

In secondo luogo, più elevati livelli di istruzione producono comunque "esternalità" positive nel sistema, sia dal lato della produzione, favorendo le attività innovative³⁴, sia dal lato del consumo, migliorando la capacità di scelta dei consumatori, anche in assenza di una sua diretta e piena fungibilità nelle diverse occupazioni.

Infine, la valorizzazione effettiva del capitale umano sul mercato del lavoro è fortemente condizionata sia dall'efficacia dei meccanismi istituzionali che regolano l'incontro tra domanda e offerta, sia dalla qualità delle politiche di reclutamento e di gestione delle risorse umane attuate dai datori di lavoro.

Ciò che viene misurato attraverso gli indicatori di disallineamento, quindi, è il risultato dell'interazione di numerosi fattori che operano sia dal lato della domanda sia dal lato dell'offerta. In merito a ciò, le valutazioni che è possibile dare sulle cause e sulle conseguenze di questo fenomeno, connesse alla scelta dei rimedi da adottare, non possono che essere ancorate ad una rigorosa analisi delle sue origini. Terreno prediletto per tutte queste valutazioni è sicuramente quello relativo a coloro in possesso del titolo universitario, tenuto conto che quest'ultimo costituisce uno degli ultimi anelli di una lunga catena formativa.

Il fenomeno del disallineamento va collocato in uno scenario che vede l'Italia in fondo alle classifiche Ocse per quanto riguarda la dotazione di laureati³⁵. Nello specifico, il *mismatch* è il riflesso, oltre che di una non completa adeguatezza delle competenze – anche di natura trasversale – possedute dai neolaureati e neodiplomati, della mancanza di diplomati e laureati negli indirizzi tecnico-professionali³⁶ e, paradossalmente, in un eccesso di offerta di istruzione/laureati³⁷, soprattutto nel settore umanistico.

³² Ferrante F., *Education, Aspirations and Life Satisfaction*, Kyklos, Vol. 62, n. 4, 2009, pp. 542-562.

³³ Hanushek E. A., Woessmann and Zhang L., *General education, vocational education, and the labor-market outcomes over the life cycle*, «NBER Working Paper», n. 17504, 2011.

³⁴ La presenza di un gap positivo tra livelli di istruzione e competenze possedute dai lavoratori e richieste dai datori di lavoro nello svolgimento delle mansioni potrebbe generare spinte favorevoli alla realizzazione di attività di innovazione tecnologica e organizzativa.

³⁵ Il dato più preoccupante è che il deficit di laureati non si traduce in una quota più elevata di diplomati ma di individui con al più la scuola dell'obbligo (nel 2012 e sul totale della popolazione 15-64 anni, 44,2% in Italia, contro il 29% della media dell'Unione Europea a 27 Paesi e il 20,3% della Germania).

³⁶ Come già messo in evidenza, si pensi che, secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior, le assunzioni di laureati under 30 più difficili da reperire, nel 2012, sono quelli relativi all'indirizzo scientifico, matematico e fisico, ingegneria civile/ambientale e ingegneria industriale. Per i diplomati, spiccano tra le prime posizioni gli indirizzi in telecomunicazioni, elettrotecnico e informatico.

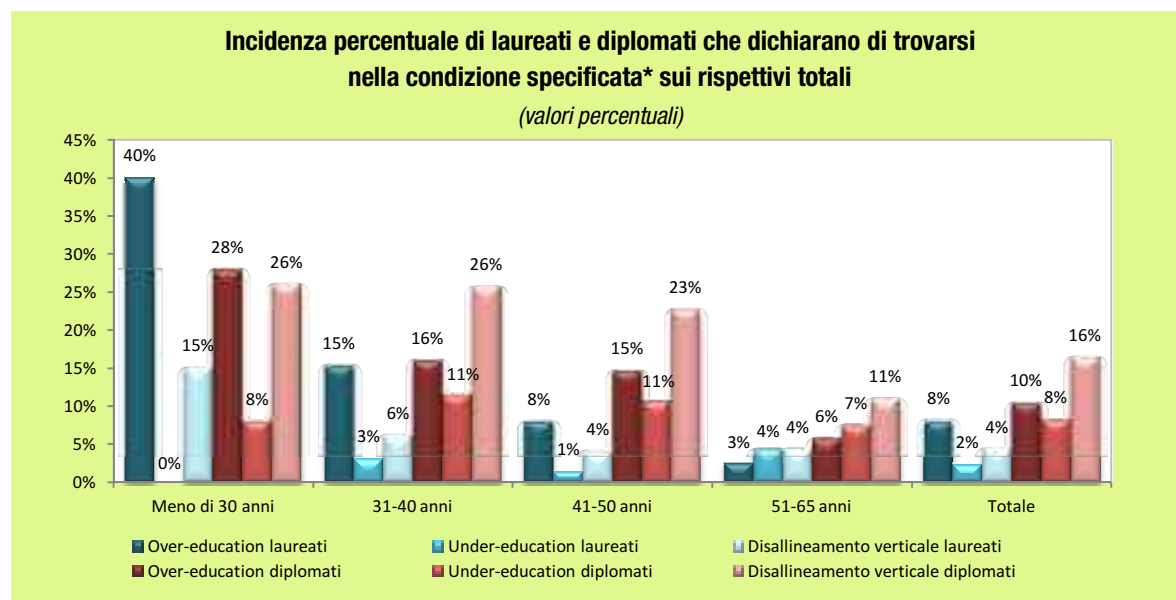
³⁷ Secondo alcuni osservatori, in particolare, i laureati italiani sarebbero troppi e mal distribuiti tra diversi percorsi, a favore del settore umanistico e sociale e a sfavore di quello tecnico-scientifico. Ciò non fa altro che apprezzare ancora più favorevolmente, quella tendenza messa in evidenza nel precedente capitolo, sull'inizio di un orientamento dei giovani a guardare con un po' più di favore verso gli studi scientifico-tecnologici.

Questa presunta distribuzione distorta dei laureati italiani per indirizzo di studio non trova tuttavia immediato riscontro nei confronti internazionali, in quanto essa risulta essere del tutto in linea con la media europea per tutti gli indirizzi, inclusi quelli tecnico-scientifici: ad esempio, la Germania, caratterizzata da una struttura produttiva simile a quella italiana, ha una quota di studenti iscritti all'indirizzo umanistico, arte ed educazione superiore al nostro Paese.

Ciò non significa tanto che il confronto internazionale e quello con la Germania debbano costituire il termine unico di paragone, ma quanto il fatto che le scelte delle famiglie e le strategie sino ad ora seguite dalle università non si discostano da ciò che accade nei Paesi più avanzati nostri concorrenti sui mercati internazionali.

Per quanto riguarda il disallineamento delle competenze, diverse indagini ne mostrano l'esistenza, ma non consentono di sostenere che la situazione italiana si discosti sensibilmente da quella degli altri paesi. La documentazione Ocse testimonia, al contrario, che l'Italia presenta un'incidenza inferiore alla media delle due principali forme di disallineamento, la sovra e la sottoqualificazione dei lavoratori rispetto alle mansioni assegnate³⁸.

Andando oltre il confronto internazionale a noi non sfavorevole, i dati dell'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie confermano che il disallineamento sia più elevato nelle prime, lunghe, fasi, di inserimento lavorativo e suggeriscono che l'incidenza delle diverse forme di disallineamento per i laureati, nell'arco della vita lavorativa, non è molto elevata ed è inferiore a quello dei diplomati³⁹.



* Per le definizioni di *over-qualification*, *under-qualification* e disallineamento verticale, si veda nota 30.

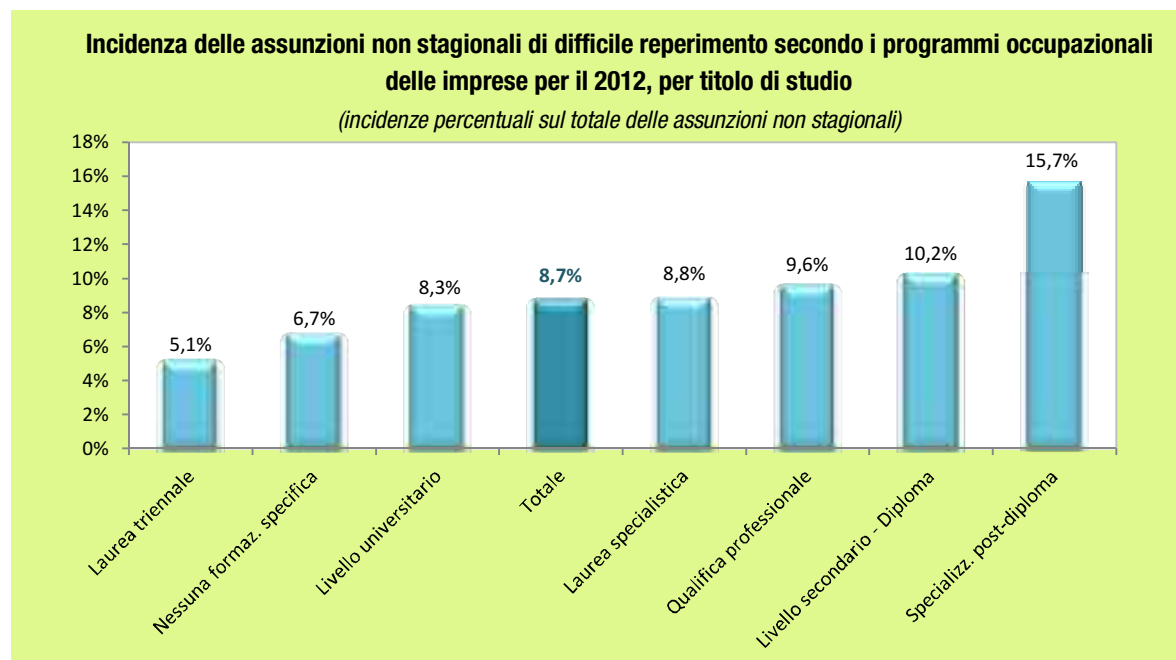
Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, indagine sui bilanci delle famiglie 2006

³⁸ In Italia l'incidenza di occupati legati a posizioni di *over-qualification* è del 23,5% contro una media Ocse superiore di qualche punto (25,3%); così come, la quota di occupati in condizione di *under-qualification* è del 16,4%, laddove, sempre la media Ocse, si attesta al 22,2% (cfr. OECD, *Employment Outlook*, 2011, cap. 4).

³⁹ L'incidenza del disallineamento non supera il 10% per le diverse forme tranne nel caso del disallineamento orizzontale dei diplomati, vicino al 15%.

Un'ulteriore conferma che la questione del disallineamento non riguarda solo i laureati è fornita dai risultati dell'indagine Excelsior riguardo alle previsioni di assunzione per il 2012: la quota di assunzioni di difficile reperimento a causa di candidati inadeguati, risulta inferiore alla media nel caso dei laureati (qualunque sia la tipologia di laurea, triennale o specialistica) rispetto ai diplomati (vale anche rispetto a coloro in possesso del titolo di post-diploma).

In effetti, il disallineamento tra domanda e offerta di capitale umano è un tratto comune, per taluni versi fisiologico, della dialettica tra sistemi educativi e mercato del lavoro. Un fenomeno la cui gravità cresce, ovviamente, nelle fasi congiunturali negative, come quella attuale: ne è conferma l'attenzione ad esso riservata di recente dagli organismi internazionali che si occupano di formazione, quali il CEDEFOP⁴⁰.



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Tutto ciò non deve indurre in atteggiamenti passivi, ma, semmai, essere da stimolo per incentivare ulteriormente gli sforzi, tanto sul fronte dell'offerta quanto su quello della domanda, per combattere questa area 'grigia' che frena non poco le opportunità occupazionali dei giovani. Come noto, la dialettica scuola-università e mercato del lavoro è più o meno armoniosa a seconda dell'efficacia dei canali di collegamento tra i due mondi. Oltre che dalla qualità della scuola, dell'università e dei servizi di orientamento, ciò dipende anche dal grado di avanzamento tecnologico-organizzativo del mondo

⁴⁰ European Centre for the Development of Vocational Training. La questione del *mismatch* è un tema di grande attualità, soprattutto in questo periodo di forti difficoltà in cui versa il mercato del lavoro, perché la creazione di posti di lavoro deve partire innanzitutto proprio da quella domanda che esiste ma che non riesce a produrre effetti in termini di crescita occupazionale (l'Economist dell'8 dicembre 2012 titolava "The great mismatch. Skills shortages are getting worse even as youth unemployment reaches record highs").



dell'impresa e, quindi, dalla possibilità di dialogo tra i due poli. Ciò rappresenta una ulteriore conferma dei molteplici effetti positivi che sarebbero prodotti da politiche che accompagnino le nostre imprese verso la frontiera dell'innovazione, innervandole di quel giusto know-how tecnologico che è alla base della competitività, passando per il rafforzamento 'qualitativo' della propria forza lavoro.

Nell'ambito del dibattito sul disallineamento, particolare rilievo ha assunto di recente, la presunta mancanza di ingegneri ad indirizzo informatico. Un eccesso strutturale di fabbisogno di tale gruppo di laureati dovrebbe tradursi in un aumento delle loro retribuzioni medie, fatto che però non si riscontra nei dati che mostrano invece come, tra il 2008 e il 2012, ad un anno dalla laurea, le retribuzioni reali registrate dalle indagini AlmaLaurea per questo gruppo di laureati si siano ridotte del 9%. Gli stessi dati mettono in luce che sono gli ingegneri informatici a mostrare una maggiore propensione ad emigrare rispetto agli altri ingegneri e al complesso dei laureati. Questa propensione si spiega anche in virtù degli elevati differenziali retributivi di cui godono gli ingegneri espatriati rispetto ai colleghi rimasti in 'patria' (a tre anni dalla laurea, superiore all'80%).

In sintesi, la presenza di figure professionali di difficile reperimento appare il frutto di più fattori che operano sia dal lato della domanda, sia da quello dell'offerta, con al centro la vischiosità del mercato del lavoro e meccanismi di incontro poco efficienti.

Le strade da seguire per valorizzare il rendimento dell'investimento in formazione

In Italia, tuttora, come si è cercato di dimostrare, studiare e laurearsi paga, anche se benefici e rendimento dell'investimento in istruzione sono inferiori a quelli medi dei paesi europei e variano in funzione del percorso di studi, dei fattori sociodemografici e del grado di allineamento tra competenze possedute e richieste nel posto di lavoro.

Il 'genere', in particolare, e le origini sociali giocano un ruolo significativo e testimoniano, nel contempo, le difficoltà del nostro mercato del lavoro a valorizzare i talenti. Non si tratta, dunque, solo di una questione di equità, ma anche di efficienza, indispensabile per dare opportunità occupazionali ai giovani che escono dal sistema formativo, in termini non solo di quantità, ma soprattutto di qualità, dalla quale si origina il processo moltiplicativo dei benefici dell'investimento in istruzione.

Parte del problema risiede nel comportamento delle famiglie, della scuola e dell'Università. I percorsi formativi andrebbero costruiti in maniera coerente, a partire da talenti e motivazioni individuali, e sulla base di un utilizzo corretto delle informazioni disponibili sulle prospettive occupazionali. Scelte basate su scarsa informazione, o dettate da motivazioni diverse da quelle evidenziate, potrebbero tradursi, oltre che in insuccessi formativi, in difficoltà di inserimento lavorativo, con scarsi ritorni, quindi, sul rendimento dell'investimento in formazione.

A queste scelte dovrebbero concorrere anche le scuole, aiutando le famiglie a decodificare e potenziare talenti e motivazioni dei propri figli e fornendo loro le informazioni necessarie. La scuola dell'obbligo è il primo e più indicato soggetto a svolgere questo delicato compito in maniera efficace, cercando di migliorare sempre più la dialettica, che non è sempre virtuosa per la verità, con le famiglie.

Per quanto riguarda gli indirizzi tecnico-professionali di livello secondario, di cui si lamenta spesso l'inadeguatezza dell'offerta sul piano sia qualitativo sia quantitativo, le indagini PISA segnalano che

occorre intervenire per migliorare la qualità dei processi e degli esiti formativi, curando maggiormente anche i legami col mondo dell'impresa, perché abbiamo visto, nel precedente capitolo, quanto sia determinante il possesso di un'esperienza, piuttosto che di quelle competenze trasversali (lavorare in team, problem solving, abilità nel gestire i rapporti con i clienti, ecc.) che si possono apprendere quasi esclusivamente vivendo momenti all'interno dell'azienda (che per uno studente potrebbero essere costituiti da stage, tirocini, ecc.).

D'altro canto, la presenza di un ampio stock di disoccupati con diploma tecnico-professionale sotto i 35 anni induce a ritenere che, a rigore, non si possa parlare di un deficit strutturale. Il problema è semmai quello della loro (ri)qualificazione e, soprattutto, di chi debba sostenerne il costo.

Per quanto riguarda le università, l'offerta formativa andrebbe definita secondo logiche più condivise sempre con il mondo del sistema produttivo. Peraltro, l'idea secondo la quale l'istruzione terziaria debba adattarsi ai bisogni di brevissimo termine dei territori appare sbagliata, soprattutto in un contesto come quello italiano, ove la domanda di capitale umano proveniente dalle imprese è di più basso profilo rispetto agli standard dei nostri concorrenti internazionali: questa scelta implicherebbe, nel concreto, l'accettazione di un destino di declino economico⁴¹. Per questi motivi, la riqualificazione dell'offerta didattica, soprattutto in alcuni ambiti, andrebbe rivista sulla base sia dei segnali provenienti dal mercato del lavoro, sia delle valutazioni che tengano conto dell'evoluzione attesa, a medio-lungo termine, degli scenari tecnologici e di mercato e dei correlati fabbisogni professionali. La riqualificazione dell'offerta di capitale umano deve però essere accompagnata da interventi dal lato della domanda. In alternativa, il rischio è che il capitale umano generato dal sistema formativo venga drenato dall'estero, così come sta avvenendo da alcuni anni, complice anche la crisi.

Serve un'azione ad ampio raggio di politica industriale, volta a riposizionare il tessuto produttivo del Paese verso i settori a più elevato valore aggiunto; compresi i settori più tradizionali, che stanno incorporando nel tempo una dose crescente di innovazione tecnologica. Nel contempo, mentre la ristrutturazione si applica a ciò che già esiste (per definizione), è determinante anche operare sul fronte dello start-up, cercando di favorire le condizioni affinché le imprese nascano già con l'anima innovativa, pronte a richiedere profili di elevata qualificazione in grado di consentire ai tanti giovani, usciti da lunghi percorsi di studi, di mettere a frutto le proprie competenze con gli adeguati 'ritorni' in termini di benefici. Il sostegno alle start-up innovative, previsto da una recente misura governativa, come vedremo meglio nel proseguo del rapporto, rappresenta un primo passo in questa direzione anche se non può essere l'unico.

In definitiva, oltre ai temi che i percorsi di formazione dovrebbero curare maggiormente (tra cui rientra quello della proficua acquisizione, da parte dello studente, delle competenze trasversali), è necessario porre attenzione anche ai servizi erogati a favore degli studenti: un settore di intervento storicamente debole, che le università sono chiamate a potenziare per mezzo delle attività di orientamento e di *job placement*. Una nota a parte merita, nell'ambito delle attività di *job placement*, quella di sostegno all'auto-imprenditorialità dei laureati e agli spin off accademici, quest'ultimi, veri incubatori di nuovi startupper innovativi.

⁴¹ Faini R. e Sapir A. (2005) *Un Modello Obsoleto? Crescita e Specializzazione dell'Economia Italiana* in T. Boeri, R. Faini, A. Ichino, G. Pisauro and C. Scarpa (eds.), *Oltre il Declino*, Società editrice Il Mulino, Bologna, 2005.



La qualità del capitale umano generato dal sistema formativo e il potenziamento dei servizi di orientamento e di *placement* dipende anche dall'entità delle risorse messe in campo. E' indubbio che, per quanto riguarda la formazione universitaria, il sistema appare sotto finanziato rispetto agli standard internazionali, indipendentemente dalla misura utilizzata. I dati Ocse, in particolare, segnalano che un laureato italiano costa (al netto delle attività di R&S), a parità di potere d'acquisto, il 38% in meno di un laureato tedesco e il 28% in meno della media dei Paesi dell'Unione europea a 21⁴². E' come se le imprese italiane fossero chiamate a produrre beni paragonabili per qualità a quelli tedeschi ma a metà del costo. Questo dato preoccupa maggiormente se si considera che, per rispettare gli obiettivi di Europa 2020⁴³, che fissa nel 40% la quota di laureati nella fascia d'età 30-34 anni, dovremmo espandere di quasi il doppio il numero di laureati.

Focus 2. L'approccio alla vita dei giovani italiani rispetto ai coetanei europei: lavoro e socialità

Il tessuto sociale di un Paese è contraddistinto da una serie di tratti al proprio interno che vanno da quelli più materiali legati, ad esempio, alle condizioni economiche, ad altri immateriali attinenti al 'pensiero' dei soggetti rispetto ai tanti aspetti che contornano la propria vita (famiglia, lavoro, ecc.).

Cercare di disegnare al meglio il futuro, nel nome della coesione e del benessere, soprattutto per le nuove generazioni, richiede un'attenta e propedeutica analisi del presente, un terreno sotto il quale risiedono i 'semi' del pensiero dei giovani posti di fronte alla vita e alla società.

L'Unione europea, con cadenza decennale, attiva uno studio sui comportamenti della società e sull'evoluzione del sistema di valori della popolazione comunitaria (con almeno 15 anni), al fine di valutare l'emersione di particolarità e sostenere eventuali politiche di intervento sul tessuto sociale. L'ultima rilevazione, conclusasi nel 2009 e riferita a oltre quaranta Paesi, tra cui anche i 27 aderenti, indaga circa alcune questioni di rilievo, tra le quali rientrano il lavoro e le prospettive di funzionamento dell'economia, in collegamento con le aspirazioni di vita degli individui. Due questioni, che proprio in Italia sono oggetto di grandi attenzioni per via della spesso citata segmentazione sociale che, nel giro di qualche anno, ha determinato ampie fasce di precarietà, vista anche la crescente disoccupazione giovanile. L'incidenza percentuale di coloro che si reputano infelici, nella media dei 27 Paesi comunitari è progressivamente scesa (dal 16,6% del 1989 all'8,8% nel 2009), in Italia, invece, tale quota è rimasta nell'arco di vent'anni pressoché stabile (dal 12 all'11,7%).

La felicità è certamente un aspetto che non deriva solo dal funzionamento dell'economia e dal rapporto che la società prefigura con la popolazione, perché coglie tutto lo spettro dei campi in cui la vita si esplica. Diversamente, molto più connotabile al funzionamento della società e dell'economia è il grado di soddisfazione percepito dalla popolazione, maggiormente ancorato, rispetto alla felicità, alle capacità espresse di direzionare la propria vita verso i sentieri di affermazione personale. Anche in tal senso, si evidenzia una divergenza tra giovani italiani e giovani comunitari. Il punteggio medio (in una scala da uno a dieci) di soddisfazione dei giovani italiani è infatti pari a 7,2 (7,5 nel 1989); nell'Unione europea, da 7,1 si è invece passati, nel giro di vent'anni, fino a 7,5.

⁴² OECD (2012), op. cit., pag.228.

⁴³ European Commission, *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels, 2010.

Verosimilmente, è la maggiore perdita di controllo del proprio futuro a preoccupare maggiormente i giovani italiani. Infatti, il punteggio medio (sempre in una scala che va da 1 a 10) relativo alla capacità di controllo degli under 35 del nostro Paese è sceso fino a 6,3 nel 2009 dal 7 di vent'anni prima; ovvero pari al valore medio comunitario, rimasto invece sostanzialmente stabile.

Tralasciando lo stato di soddisfazione, è altrettanto utile, al fine di comprendere le principali determinanti del sistema valoriale dei giovani, analizzare il rapporto che li lega con i principali aspetti della vita. Prendendo in considerazione i sei ambiti che racchiudono sinteticamente gran parte delle attività di un individuo durante la vita (famiglia, amicizia, tempo libero, politica, lavoro e religione), è interessante osservare come il tessuto giovanile italiano si caratterizzi, rispetto alla media comunitaria, per alcune particolarità di rilievo. L'importanza attribuita⁴⁴ ad alcuni ambiti, infatti, sembra prevalere notevolmente, per motivi storici e culturali; valori tradizionali quali la famiglia e la religione, assumono un ruolo decisivo nel determinare il profilo sociologico della popolazione. Basti pensare che l'88,3% della popolazione giovanile italiana che dichiara molto importante la famiglia nell'arco della propria vita, risulta superiore di oltre sei punti percentuali alla media europea, già peraltro plebiscitaria nel considerare tale ambito come centrale. Parimenti, anche la spiritualità assume un ruolo relativamente più importante nel tessuto giovanile italiano. Oltre un quarto della popolazione giovanile attribuisce alla religione una notevole importanza (25,9%); si tratta di un valore in riduzione nel tempo, certo, ma che ancora caratterizza con rilevanza l'Italia, soprattutto alla luce della minore percentuale riferibile alla media comunitaria (15,1%).

⁴⁴ Per ognuno dei sei ambiti, è stato chiesto di indicare il grado di importanza (molto importante, importante, poco importante o non importante). Le percentuali riportate in tabella si riferiscono alla popolazione giovanile che ha indicato come molto importante l'ambito di riferimento.



Importanza attribuita dai giovani ad alcuni ambiti di vita nei Paesi dell'Unione europea

Anno 2009 (incidenze percentuali degli under 35 che dichiarano "molto importante")

Paesi	Famiglia	Amicizia	Tempo libero	Politica	Lavoro	Religione
Austria	71,4	65,2	54,7	10,3	49,3	12,7
Belgio	84,3	60,0	44,9	4,6	58,0	7,7
Bulgaria	81,4	45,1	32,3	6,5	61,9	16,9
Cipro	91,0	56,7	53,9	15,8	77,2	49,6
Danimarca	83,3	67,7	49,1	8,7	50,7	8,0
Estonia	71,6	42,3	41,7	1,6	46,6	2,5
Finlandia	80,8	56,9	60,4	1,5	24,7	3,8
Francia	87,6	63,1	40,7	10,9	66,1	9,0
Germania	71,6	56,8	46,7	4,7	54,1	4,7
Grecia	81,2	46,8	51,0	8,7	69,8	27,5
Irlanda	89,5	75,7	57,5	7,6	52,1	13,6
Italia	88,3	54,5	34,3	7,2	60,3	25,9
Lettonia	67,0	37,7	34,5	2,7	48,9	3,8
Lituania	59,9	28,0	32,4	2,2	39,9	3,7
Lussemburgo	90,7	58,2	41,0	6,1	65,7	7,9
Malta	92,3	51,4	52,1	9,4	73,4	42,6
Paesi Bassi	84,4	65,4	56,2	8,0	38,5	18,0
Polonia	85,7	50,3	47,5	5,2	56,7	19,0
Portogallo	80,0	45,2	33,3	5,5	58,9	12,8
Regno Unito	92,2	71,6	51,7	6,2	53,3	16,0
Repubblica Ceca	75,7	44,5	40,6	3,2	37,0	4,6
Romania	83,5	34,5	43,9	3,9	52,9	43,3
Slovacchia	93,2	51,8	36,7	2,2	59,5	13,9
Slovenia	80,7	52,9	47,6	0,9	41,9	6,9
Spagna	77,9	53,1	53,5	6,1	62,8	8,2
Svezia	89,4	67,0	61,4	7,4	45,4	8,0
Ungheria	87,4	49,5	48,0	2,9	52,2	6,3
Unione Europea	82,2	53,0	45,6	5,9	54,6	15,1

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati EVS - European Values Study

Dopo la famiglia, è il lavoro ad assumere un ruolo centrale nelle aspettative dei giovani. Nella media comunitaria, il 54,6% della popolazione sotto i 35 anni dichiara molto importante questo aspetto, il che introduce questioni rilevanti sulla delicatezza dell'attuale momento storico, caratterizzato da un'elevata e crescente disoccupazione giovanile. In Italia, il problema, caratterizzato da maggiori complessità, assume un ruolo ancora più centrale (60,3%), in considerazione della più diffusa importanza attribuita al lavoro. Probabilmente, i due aspetti sono tra loro reiterativi, in quanto al crescere della disoccupazione cresce l'importanza di ottenere un lavoro, anche perché proprio il lavoro è colonna portante dell'architettura familiare.

All'interno del lavoro, però, si aprono una serie di sfumature sul significato che esso assume; comprendere cosa significhi per la popolazione più giovane lavorare, è un prerequisito informativo necessario per modellare, laddove possibile, il funzionamento degli ambienti di lavoro e dell'architettura sociale.

Nel giro di vent'anni, nell'ambito lavorativo, sono senz'altro due gli aspetti ai quali i giovani italiani riservano un'elevata e crescente importanza: recepire una buona paga (così definita nel questionario), percepito come molto importante per l'81,7% degli under 35, a fronte del 72,8% del 1989; allo stesso tempo, occuparsi di aspetti di proprio interesse (dal 60,6 al 73,7%) e acquisire nuove abilità (dal 60,3 al 74,9%). Quest'ultimo punto rimanda direttamente alla voglia dei giovani di ampliare il proprio bagaglio di competenze, spinti anche dalle capacità innovative e creative per le quali tipicamente si distinguono.

Scorgendo tutti i vari ambiti, si evidenzia una crescita diffusa per tutti gli aspetti indagati, a dimostrazione di come la complessità con cui gli individui approcciano alla vita lavorativa induca una serie di considerazioni di cui tener conto. E' interessante notare, ad esempio, come la sicurezza del posto sia un fattore sempre più caratterizzante: nel 1989, tale problema era più diffusamente sentito dalla popolazione comunitaria mentre oggi le parti si sono invertite, con una maggiore diffusione di giovani italiani che lo indicano come importante (74,2 contro 67,3%).

Importanza attribuita ai vari aspetti che caratterizzano il lavoro da parte dei giovani under 35 e non

Anni 1989 e 2009 (incidenze percentuali di coloro che dichiarano "molto importante")

	Giovani under 35				35 anni e oltre			
	Italia		Unione europea		Italia		Unione europea	
	1989	2009	1989	2009	1989	2009	1989	2009
Buona paga	72,8	81,7	77,1	87,7	73,1	75,4	71,2	80,2
Non essere troppo sotto pressione	35,0	54,2	32,6	44,3	29,4	51,3	30,6	39,7
Sicurezza del posto	50,0	74,2	53,3	67,3	65,9	75,4	57,0	68,3
Buoni orari	42,0	57,0	46,6	58,6	38,2	52,5	41,6	52,0
Possibilità di predenre iniziative	53,4	57,1	48,3	50,9	41,4	50,0	40,8	46,8
Vacanze lunghe	20,6	24,9	31,2	36,0	18,8	21,0	26,5	29,7
Acquisire nuove abilità	60,3	74,9	55,4	63,5	46,6	65,1	49,8	57,5
Responsabilizzazione	34,1	46,9	39,8	48,7	31,2	42,8	40,0	47,8
Fare cose interessanti	60,6	73,7	66,4	73,2	54,4	64,7	56,0	67,0
Utilizzare proprie abilità	52,2	72,9	57,5	61,1	55,4	67,9	55,4	60,1
Lavorare con persone simpatiche	57,9	62,2	73,9	79,0	46,3	55,9	64,8	72,6
Essere utili alla società	45,9	48,6	37,4	40,0	47,1	51,1	41,2	41,6
Incontrare persone	50,7	59,4	49,2	50,4	39,6	52,2	42,3	47,2

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati EVS - European Values Study

I giovani del nostro Paese percepiscono un modello di lavoro un po' diverso rispetto alla media dei giovani europei: ad una più intensa diffusione di soggetti che non sono disponibili a lavorare sotto carichi elevati di pressione (54,2% in Italia contro il 44,3% medio europeo), si associa una maggiore attenzione ad alcuni aspetti qualitativi, quali l'impiego delle proprie abilità (72,9 contro 61,1%) e l'utilità del proprio lavoro alla società (48,6 contro 40%).



Richiamando l'attenzione al funzionamento economico della società e alle sue possibili evoluzioni, è interessante analizzare il giudizio dei giovani rispetto ad alcuni dei suoi trade-off.

Tra i vari aspetti, sia i giovani italiani sia i coetanei comunitari preferiscono, sebbene solo lievemente (sulla base di una analisi più approfondita dei risultati dell'indagine) il controllo dello Stato rispetto alla libertà di impresa, anche se, paradossalmente, preferiscono più privato nell'economia rispetto alla presenza dello stesso Stato. Ciò è da intendersi, semmai, come i giovani preferiscano un intervento pubblico selettivo e più incisivo nei momenti più difficili (tra cui rientra ovviamente lo start-up) che, in un'economia di mercato flessibile e competitiva, è naturale incontrare. In pratica, si tratta di uno dei precetti delle teorie della flexicurity, in cui la 'mano pubblica' lascia spazio all'intraprendenza dell'individuo, sostenendolo però nei momenti più determinanti per la sua sopravvivenza o affermazione (crisi congiunturale o sostegno all'internazionalizzazione, ad esempio), favorendo un 'sano' sviluppo lungo il ciclo di vita aziendale.

**Preferenze di alcuni target demografici rispetto ad alcuni trade-off
riguardanti il funzionamento della società e dell'economia**

Anno 2009

Trade-off	Giovani under 35 europei	Giovani under 35 italiani	35 anni e oltre italiani
Uguaglianza redditi vs incentivi individuali	Incentivi individuali	Incentivi individuali	Incentivi individuali
Più privato nell'economia vs più presenza dello Stato	Più privato nell'economia	Più privato nell'economia	Più privato nell'economia
Responsabilizzazione degli individui vs sostegno dello Stato	Responsabilizzazione degli individui	Sostegno dello Stato	Sostegno dello Stato
Perdita sussidi per rifiuto lavoro vs scelta prossimo impiego	Perdita sussidi per rifiuto lavoro	Perdita sussidi per rifiuto lavoro	Perdita sussidi per rifiuto lavoro
La competizione è positiva vs è negativa	Positiva	Positiva	Positiva
Più libertà alle imprese vs controllo dello Stato	Controllo dello Stato	Controllo dello Stato	Controllo dello Stato

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati EVS - European Values Study

E sembra proprio questo il modello che i giovani italiani immaginano nell'Unione europea di domani. Non a caso, la responsabilizzazione dell'individuo rispetto alle proprie scelte e azioni prevale sul sostegno pubblico, che deve entrare in gioco in determinati contesti a salvaguardia dell'armonia sociale nel nome di uno sviluppo sostenibile e coeso. In altre parole, i giovani italiani puntano sulla libertà di incidere sui propri destini, sulla valorizzazione del proprio potenziale e delle proprie competenze, ma con la sicurezza di non sentirsi abbandonati a sé stessi.

1.4 La classe dirigente di oggi e domani: mobilità sociale e aspettative

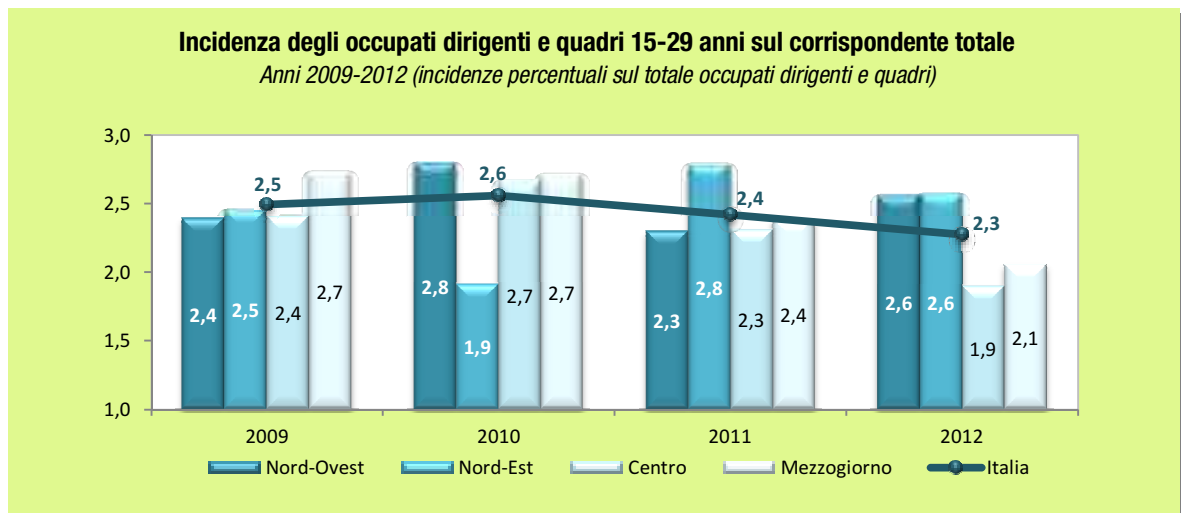
Il lavoro può essere visto come un comune denominatore delle tante espressioni rappresentative del benessere, sia attuale che futuro, soprattutto pensando all'occupazione giovanile e alle svariate caratteristiche dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese, da cui passano le aspettative del giovane che vuole crescere, professionalmente, come nella vita, chiamando in causa, quindi, il tema della mobilità sociale.

Un tema, questo, che declinato per i giovani che si apprestano ad entrare nel mercato del lavoro appare particolarmente delicato, riflettendo sul fatto che la crisi economica ci consegna un quadro di alta disoccupazione giovanile e di una domanda di lavoro, sia in flessione, che non perfettamente soddisfatta dall'offerta. Si tratta, cioè, di un tema che va affrontato in termini di prospettiva, andando ad verificare quali siano le considerazioni che i giovani formulano circa il loro futuro lavorativo.

Inquadramento dei giovani nei ruoli più alti: tra aspettative e soddisfazione del proprio lavoro

Prima di addentrarci nel tema delle prospettive lavorative dei giovani, è necessario, secondo la logica dettata dalla cronologia, comprendere anzitutto quale è la situazione attuale del mercato del lavoro per i giovani 'nei piani alti' delle aziende.

Oggi, l'inquadramento di under 30 in mansioni direttive è piuttosto modesto: nell'ambito dell'occupazione alle dipendenze, secondo elaborazioni sui dati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, i quadri e dirigenti con meno di 30 anni, nel 2012, sono una quota di poco superiore al 2% (poco più di 35mila unità) del totale dipendenti in questi ruoli; peraltro in calo, seppur lieve, fra il 2009 e il 2012 (dal 2,5 al 2,3%). Nel Nord si rileva una presenza leggermente più alta di under 30 come quadri o dirigenti (2,6%), sostanzialmente in linea con quanto rilevato nel 2009, a cui si contrappone il Centro con il valore più basso (1,9%), mentre il Meridione registra una quota solo lievemente più alta (2,1%).



Fonte: elaborazioni Unioncamere-Camcom su dati Istat



In realtà, la modesta percentuale di dirigenti (e quadri) giovani è una specificità italiana, perché se si guarda ad esempio ai Paesi anglosassoni, si scopre che la parte ascendente più rapida della propria carriera la si compie fino ai 30-35 anni. E tale specificità, peraltro, potrebbe non favorire la competitività del nostro Paese: chi arriva in ruoli dirigenziali, da noi, spesso ci arriva tardi, con una buona parte di energie lavorative e creative ‘bruciate’ durate il lungo periodo precedente.

Il calo della già modestissima quota di dirigenti e quadri under 30 avviene mentre aumenta in complesso l'incidenza di occupati dipendenti con l'incarico di coordinare il lavoro degli altri, dal 22 al 24,6% fra il 2009 e il 2012, con un incremento particolarmente rapido proprio per i più giovani (dall'11,4 al 15,2%). Evidentemente, esiste una strategia di *downsizing* organizzativo, tipica di un tessuto produttivo fatto, in primo luogo, di piccole e piccolissime imprese, dove non vi sono gli spazi organizzativi per avere ruoli dirigenziali e semi-dirigenziali di tipo formale, e dove quindi si affidano ruoli di coordinamento anche a figure inquadrare in mansioni impiegatizie o tecnico/operaie.

Verosimilmente, la crisi economica potrebbe acuire questo fenomeno di *downsizing*, riducendo ulteriormente gli spazi per dotarsi, in azienda, di dirigenti o quadri “formalizzati”. Ci si affida sempre più ai giovani, per svolgere questi ruoli, specie nel Mezzogiorno, dove la crescita di dipendenti under 30 con funzioni di coordinamento è particolarmente rapida (da 9,9 a 15,4%); e ciò rappresenta un riconoscimento sempre più diffuso della capacità dei giovani, anche con poca esperienza professionale, di svolgere un ruolo così delicato. Certamente, però, la mancanza di un riconoscimento formale di carriera di tali competenze rappresenta una fonte potenziale di scoraggiamento, con rischi legati al calo della qualità del proprio apporto, in prospettiva.

In presenza di un mancato riconoscimento o di un disallineamento tra competenze e lavoro svolto, può capitare che i soggetti inizino a pensare di cercare altri posti di lavoro dove trovare il giusto riconoscimento e inquadramento professionale.

A tal riguardo, gli occupati che cercano un lavoro più qualificante per le proprie capacità rispetto al lavoro attuale sono una percentuale pressoché minimale, anche fra i giovani, che tradizionalmente sono considerati più mobili, più propensi alle sfide e più motivati a cercare di migliorare la propria posizione personale e professionale, perché sono ancora nella fase di costruzione della loro vita e del loro futuro. Nel 2012, appena l'1% dei lavoratori under 30, senza nessuna particolare differenza per macro-ripartizione territoriale, cerca un altro lavoro che sia in grado di apportare miglioramenti alla propria posizione. E' una percentuale molto bassa, che probabilmente è lo specchio di una sorta di rassegnazione rispetto ad uno scenario sociale di bassissima mobilità ascendente, che naturalmente la crisi economica peggiora ulteriormente (nel 2009 i giovani alla ricerca di un lavoro migliore o più appagante erano l'1,4%), perché induce sempre più a riflettere sulla ‘fortuna’ di avere un lavoro, percepita in modo talmente intenso da far venire decisamente meno qualsiasi aspirazione a migliorare la propria posizione lavorativa ricercandola altrove. E' evidentemente il segnale di una società che rischia di imboccare la via del declino strutturale, incapace di dare ai figli più opportunità di quante ne avessero i padri. Un rischio che è possibile scongiurare solo garantendo speranza alle nuove generazioni, attraverso le opportunità di lavoro, di crescita professionale, di benessere.

**Incidenza degli occupati che cercano un altro lavoro più qualificante
per le proprie capacità/competenze e con maggiori prospettive di carriera,
sul totale occupati, per classe di età**

Anni 2009-2012 (incidenze percentuali sul totale occupati)

Ripartizioni geografiche e titoli di studio	Anno 2012			15-29 anni			
	15-29 anni	30 anni e oltre	Totale	2009	2010	2011	2012
Totale	1,0	0,3	0,4	1,4	1,2	0,9	1,0
<i>Ripartizioni geografiche</i>							
Nord-Ovest	0,9	0,4	0,5	1,0	1,2	1,0	0,9
Nord-Est	0,9	0,3	0,4	1,2	0,9	0,6	0,9
Centro	1,4	0,3	0,4	1,6	1,0	0,9	1,4
Sud e Isole	1,0	0,3	0,4	2,0	1,7	1,0	1,0
<i>Titoli di studio</i>							
Laurea	2,4	0,8	1,0	2,4	2,3	2,2	2,4
Diploma superiore	1,0	0,3	0,4	1,6	1,3	0,9	1,0
Licenza media	0,2	0,1	0,2	0,6	0,5	0,3	0,2
Nessun titolo o scuola elementare	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0

Fonte: elaborazioni Unioncamere-Camcom su dati Istat

Entrando più nello specifico, comunque, si scopre che i giovani lavoratori laureati, che hanno il curriculum per poter avere maggiori chance di ascesa lavorativa e sociale, e che quindi, in linea di principio, sono più incentivati a 'provarci', cercano un lavoro migliore in una percentuale più che doppia rispetto alla media; anche se, alla fine, si tratta comunque ancora di una quota (2,4% nel 2012) assolutamente marginale.

Se è vero che la crisi può attenuare questa voglia di ascesa sociale basata sulla ricerca di un nuovo lavoro più gratificante, è altrettanto vero che su questo fenomeno comportamentale veramente poco diffuso, plana un livello di soddisfazione per il proprio lavoro attuale piuttosto alto, identificabile nel 74,3% di lavoratori under 35 "molto" o "abbastanza" soddisfatti, nel 2012, del loro impiego attuale. Livello di soddisfazione che è sempre elevato e crescente con l'età (ed evidentemente con quella parte di carriera e di progressione retributiva che, con l'età e quindi l'anzianità, si riesce a fare): i giovani fra 15 e 19 anni sono molto o abbastanza soddisfatti nel 62,1% dei casi, i loro colleghi della fascia di età fra 25 e 34 anni nel 75,2%.

In una fase storica in cui la mobilità sociale ristagna, e le retribuzioni pure⁴⁵, tali dati possono solo interpretarsi alla luce della difficoltà estrema a trovare un lavoro, per cui l'obiettivo esistenziale dei giovani dei nostri tempi non è più quello di salire nella piramide sociale, tramite lavori sempre più gratificanti, remunerati e prestigiosi, ma è semplicemente quello di trovare un lavoro che consenta un sufficiente margine di autonomia.

Il livello di soddisfazione, in generale, cresce ovviamente con il titolo di studio, che almeno in teoria dovrebbe essere correlato ad un lavoro più soddisfacente e meglio pagato. Questo però non sembra

⁴⁵ Secondo l'Istat, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie cresce del 3,9% fra dicembre 2010 e aprile 2013, un valore al di sotto dell'incremento dell'inflazione (+7% nel periodo considerato), che segnala quindi un calo della retribuzione reale e, quindi, del potere di acquisto.



valere per i 15-24enni, la cui scala della soddisfazione è invertita: i giovani di questa fascia di età laureati soddisfatti (molto o abbastanza) del proprio lavoro sono il 68,7%, mentre i coetanei con diploma lo sono per il 69,1%, quelli con sola licenza media addirittura per il 72,7%. Solo chi non ha un titolo di studio specifico mostra livelli di soddisfazione (50,4%) inferiori rispetto ai laureati, ma in questo caso, ovviamente, si tratta evidentemente di lavoratori molto marginali, per via dell'assenza di qualsiasi qualificazione scolastica. Per i laureati, invece, vista la fascia di età molto giovanile, è verosimile ritenere che la minore soddisfazione sia riconducibile al fatto che spesso il primo lavoro è quello della cosiddetta 'gavetta' e, quindi, meno gratificante.

Incidenza delle persone occupate molto o abbastanza soddisfatte del loro lavoro, sul totale, per titolo di studio e classe di età

Anno 2012 (incidenze percentuali sul totale)

Titoli di studio	15-24	25-44	45-64	65 anni e oltre	Totale
Laurea	68,7	79,0	79,3	92,8	79,3
Diploma superiore	69,1	78,0	76,7	76,6	76,9
Licenza media	72,7	71,7	73,6	70,4	72,6
Licenza elementare	50,4	59,5	62,5	63,9	61,4
Totale	69,8	75,6	74,9	75,7	75,1

Fonte: Istat

Più in generale, la relativa insoddisfazione dei giovani laureati (se paragonati ai loro coetanei con titoli di studio più bassi) si spiega anche con tematiche già ampiamente affrontate in questo rapporto: l'*over-qualification* della laurea rispetto alla domanda di lavoro reale, incentrata su profili tecnici, specialistici o operai che sono più idonei per diplomati o anche per chi ha la sola scuola dell'obbligo; l'insoddisfazione per un lavoro che, più cresce il titolo di studio, più è percepito come inadeguato.

E in effetti, professioni difficili da reperire sul mercato perché considerate "appetibili" sono esercitate da poche persone, come gli addetti alla preparazione e distribuzione del cibo (secondo i risultati dell'indagine Excelsior sui programmi occupazionali per il 2012, il 52,4% di assunzioni non stagionali di under 30 è difficile da reperire perché poche persone esercitano la professione), i montatori di carpenteria metallica (20,9%), i muratori (20,1%) e le professioni infermieristiche (18,2%), sono indicative del fatto che molti giovani, specie chi ha un titolo di studio più elevato, potrebbero rifiutare di esercitare professioni anche molto richieste, perché non considerate 'culturalmente' al proprio livello, o perché non interessanti sotto il profilo retributivo o di prospettive di carriera.

La mobilità sociale intergenerazionale

Una volta osservato il rapporto dei giovani con il lavoro e visto che quest'ultimo svolge, tra le varie funzioni, anche quella di 'ascensore' sociale, in un'ottica chiaramente di medio-lungo periodo, diviene quindi interessante entrare dentro il tema della mobilità sociale.

I dati dell'indagine Istat su questo argomento evidenziano, innanzitutto, che quasi i due terzi (62,6%) degli attuali occupati ha cambiato classe rispetto a quella che occupava il padre. Tale movimento ha riguardato soprattutto la classe operaia agricola (il 91% dei figli di operai agricoli ha cambiato status), che con l'industrializzazione del Paese si è ritrovata in massima parte ad urbanizzarsi come classe operaia industriale (il 47%, sempre dei figli di operai agricoli, è operaio industriale) senza quindi una vera e propria ascesa sociale, e nel 16-17% dei casi è andata ad alimentare la classe media impiegatizia e la piccola borghesia. Stesso discorso per la piccola borghesia agricola: l'industrializzazione del Paese ha portato quasi la totalità (85%) dei figli di padri borghesi agricoli a cambiare, spesso scendendo un gradino e finendo fra la classe operaia urbana (30,2%), e alimentando il ceto medio, sia impiegatizio sia di piccola borghesia urbana di una quota appena superiore (40,3%); evidenziando di fatto una sostanziale staticità del proprio livello nella gerarchia della società italiana. Solo il 10,8% riesce ad entrare nella medio-grande borghesia.

I figli provenienti dalla piccola borghesia urbana hanno cambiato classe sociale in 7 casi su 10 (72,4%), soprattutto per alimentare il ceto impiegatizio (31,4%), perdendo quindi il requisito di autonomia professionale (passando cioè dall'essere piccoli imprenditori o commercianti, oppure liberi professionisti, a lavoratori dipendenti di medio livello), e nel 24% dei casi sono scesi, in termini di retribuzione e di status sociale complessivo, andando ad alimentare la classe operaia urbana. Solo nel 15,8% dei casi, i figli della piccola borghesia urbana sono riusciti a fare il salto in avanti verso la classe borghese più elevata.

Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale e classe occupazionale del padre

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale del padre*	Classe occupazionale attuale							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Borghesia	38,1	33,3	12,1	0,8	15,4	0,3	100,0	61,9
Classe media impiegatizia	20,8	49,9	11,6	0,6	16,7	0,4	100,0	50,1
Piccola borghesia urbana	15,8	31,4	27,6	0,5	24,0	0,7	100,0	72,4
Piccola borghesia agricola	10,8	21,4	18,9	14,6	30,2	4,1	100,0	85,4
Classe operaia urbana	8,5	31,4	13,8	0,5	44,7	1,0	100,0	55,3
Classe operaia agricola	7,0	17,3	16,3	3,8	46,6	9,0	100,0	91,0
Totale	15,3	33,3	16,0	1,8	32,0	1,6	100,0	62,6

* Si fa riferimento alla condizione del padre quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

Fonte: Istat



La classe media impiegatizia è quella che sperimenta cambiamenti di status sociale nella minore percentuale di casi, poiché ben la metà (49,9%) di chi proviene da un padre impiegato rimane impiegato. Ciò è il risultato della creazione di un ceto medio magmatico, molto ampio e dai profili non sempre definibili con precisione, che ha finito per incorporare la maggior parte degli effetti sociali della terziarizzazione del sistema economico italiano, a partire dagli anni Settanta.

Gli operai urbani sono poi la seconda classe meno mobile: solo il 55,3% di essi ha cambiato classe rispetto al padre, nella maggior parte dei casi (31,4%) per alimentare il ceto medio impiegatizio, ma anche, in misura più circoscritta (13,8%), per accedere alla piccola borghesia urbana.

Riguardo ai borghesi, invece, il 61,9% di quelli che cambiano classe, evidentemente per fenomeni di perdita di status sociale con conseguente impoverimento, finiscono soprattutto nel ceto medio impiegatizio (33,3%), se non nella classe operaia (15,4% dei casi).

Tali andamenti non subiscono rilevanti modifiche se li si analizza su scala territoriale: le poche specificità degne di nota riguardano ad esempio gli operai agricoli, la cui mobilità sociale nel Mezzogiorno (83,2%), pur sempre elevata, è comunque significativamente inferiore alla media nazionale (91%), verosimilmente per via del permanere di una vocazione produttiva agricola ancora intensa. Anche la borghesia, nel Meridione, mostra una tendenza al cambiamento (55%) meno intensa rispetto alla media nazionale (61,9%), come conseguenza del fatto che il ritardo di sviluppo socio-economico ha prodotto una inerzia sociale, con il mantenimento e la riproduzione intergenerazionale dei ceti di più alto livello.

In termini generali, la fotografia che emerge è quella di una dinamica sociale guidata non tanto da fenomeni ascensionali (la maggior parte di chi cambia classe sociale rimane su livelli retributivi e di status sociale non dissimili da quelli del padre, e non di rado scivola verso il basso), ma da cambiamenti di assetto produttivo (per cui l'operaio agricolo diventa industriale, il piccolo borghese agricolo diventa piccolo borghese urbano) e da una certa stagnazione, soprattutto di chi si trova alla base della piramide (operai, siano essi rurali o urbani), al suo centro (impiegati) e ai suoi vertici (borghesia).

Vista invece secondo il titolo di studio, la mobilità sociale mostra una maggiore vivacità, soprattutto a favore dei laureati e dei diplomati: essi, rispetto allo status del padre, hanno cambiato classe sociale nel 66,7% dei casi, a fronte del 62,6% medio generale, che scende al 56,3% di chi ha la sola licenza media.

Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale, titolo di studio e classe occupazionale del padre

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale del padre*	Classe occupazionale attuale							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesi a agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Laurea e diploma superiore								
Borghesia	43,5	36,6	10,5	0,7	8,7	0,1	100,0	56,5
Classe media impiegatizia	24,8	54,4	10,3	0,4	9,7	0,3	100,0	45,6
Piccola borghesia urbana	21,9	41,1	21,4	0,5	14,9	0,2	100,0	78,6
Piccola borghesia agricola	22,1	38,7	12,5	8,4	15,9	2,4	100,0	91,6
Classe operaia urbana	15,0	48,6	11,0	0,3	24,7	0,5	100,0	75,3
Classe operaia agricola	16,5	38,8	12,0	1,6	27,8	3,4	100,0	96,6
Totale	23,7	46,0	12,7	0,9	16,2	0,5	100,0	66,7
Licenza media								
Borghesia	10,8	17,0	19,2	1,7	49,8	1,4	100,0	89,2
Classe media impiegatizia	4,7	33,3	16,1	1,0	44,4	0,6	100,0	66,7
Piccola borghesia urbana	5,7	15,7	37,4	0,5	39,2	1,4	100,0	62,6
Piccola borghesia agricola	3,1	12,0	20,8	18,3	40,4	5,4	100,0	81,7
Classe operaia urbana	2,7	17,5	15,9	0,5	61,8	1,5	100,0	38,2
Classe operaia agricola	3,2	10,0	18,4	3,5	54,5	10,5	100,0	89,5
Totale	3,8	17,4	20,0	2,5	53,5	2,7	100,0	56,3
Licenza elementare o nessun titolo								
Borghesia	5,1	0,0	40,5	0,0	54,4	0,0	100,0	94,9
Classe media impiegatizia	2,9	5,2	28,0	3,0	57,5	3,4	100,0	94,8
Piccola borghesia urbana	4,2	7,7	44,0	0,0	41,0	3,1	100,0	56,0
Piccola borghesia agricola	3,4	0,9	32,4	20,3	38,1	4,9	100,0	79,7
Classe operaia urbana	2,9	4,3	21,0	2,4	67,6	1,8	100,0	32,4
Classe operaia agricola	1,8	1,3	17,9	8,3	56,2	14,5	100,0	85,5
Totale	2,9	3,2	25,0	6,7	56,4	5,9	100,0	61,3

* Si fa riferimento alla condizione del padre quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

Fonte: Istat

In particolare, chi proviene da un padre operaio agricolo e si è laureato o diplomato, in oltre un terzo dei casi (38,8%) ha potuto accedere al ceto medio impiegatizio, addirittura nel 16,5% dei casi è riuscito ad entrare nella borghesia, e solo nel 27,8% dei casi è andato a finire nella classe operaia urbana. Il figlio di piccoli borghesi rurali laureato o diplomato ha potuto accedere alla medio-grande borghesia addirittura in oltre un quinto dei casi (22,1%). I borghesi laureati o diplomati hanno ridotto la discesa verso status sociali meno prestigiosi al 56,5% dei casi, a fronte del 61,9% generale.



E' quindi evidente che, perlomeno nel passato, il canale dello studio ha avuto rilevanti effetti di mobilità sociale ascendente, pur nel quadro sostanzialmente stazionario sopra descritto. E' però altresì evidente che, oggi, i fenomeni di *over-qualification* tipici della laurea, e la modestissima percentuale anche di laureati che cercano di ottenere lavori più prestigiosi potrebbe bloccare, in larga misura, l'effetto ascensionale che il titolo di studio superiore ha avuto sulla nostra società in passato.

La mobilità sociale al primo lavoro

Per una completa visione della mobilità sociale, è opportuno comprendere non solo l'intensità, ma anche il momento in cui avviene il passaggio, se appena si entra nel mondo del lavoro, oppure più avanti nel tempo.

A tal riguardo, il cambiamento della classe occupazionale del padre al primo impiego è quindi un'informazione di estrema importanza, perché riguarda esattamente la mobilità sociale dei giovani all'entrata nel mercato del lavoro (o di chi è stato giovane al momento in cui ha fatto ingresso nel mercato del lavoro stesso).

Da questo punto di vista, la mobilità maggiore riguarda gli operai, urbani e agricoli considerati congiuntamente, che nel maggior numero di casi al primo impiego conseguono un lavoro impiegatizio alle dipendenze, e solo in seconda battuta danno avvio ad una attività di tipo piccolo-borghese (da commercianti, artigiani, liberi professionisti o piccoli imprenditori), passando quindi, in entrambi i casi, al ceto medio definito in senso lato.

Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale al primo lavoro e classe occupazionale del padre

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale del padre*	Classe occupazionale al primo lavoro							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia a agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Borghesia	23,7	36,4	13,7	0,9	24,7	0,6	100,0	76,3
Classe media impiegatizia	12,2	50,5	9,4	0,5	26,4	0,8	100,0	49,5
Piccola borghesia urbana	9,0	29,7	24,2	0,6	35,7	0,8	100,0	75,8
Piccola borghesia agricola	6,3	20,1	8,3	15,5	43,3	6,4	100,0	84,5
Classe operaia urbana	4,3	27,4	7,2	0,3	59,0	1,8	100,0	41,0
Classe operaia agricola	4,3	15,2	6,9	3,3	57,0	13,3	100,0	86,7
Totale	8,8	31,7	11,1	1,7	44,0	2,6	100,0	58,7

* Si fa riferimento alla condizione del padre quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

Fonte: Istat

Dopo gli operai (agricoli), i piccoli borghesi sono quelli che cambiano maggiormente classe occupazionale al loro primo impiego, ma spesso per passare verso la classe operaia, quindi in direzione di una perdita di autonomia professionale e sociale. Solo in misura minore i piccoli borghesi passano, sempre con la prima occupazione, ad un lavoro di tipo impiegatizio, rimanendo quindi nell'ambito del ceto medio inteso in senso lato, mentre in parte più elevata c'è un passaggio al lavoro operaio (che ovviamente, specie in passato, quando la mobilità sociale era superiore, non preclude la possibilità di un nuovo passaggio ad altre classi occupazionali, dopo il primo impiego).

Borghesi e impiegati (soprattutto questi ultimi) sono invece i ceti sociali che tendono maggiormente ad 'autoriprodursi', rimanendo nell'ambito della stessa classe fin dal primo impiego, condizionando, in parte, anche l'entrata in questi status di coloro che provengono dai ceti più bassi.

Con riferimento al titolo di studio, i laureati o diplomati che sono riusciti a cambiare classe al primo impiego sono in percentuale più alta (64,7%) rispetto a coloro che sono meno istruiti, che cambiano classe al primo impiego solo nel 50% dei casi.

In particolare, i figli di piccoli borghesi, sia urbani sia agricoli, che hanno conseguito un titolo di studio superiore (diploma o laurea), in pratica, hanno sfruttato tale upgrading formativo per cambiare di classe sin dal primo impiego, accedendo nella maggior parte dei casi al 'lavoro di concetto', cioè alla classe impiegatizia; così come, per chi proveniva da una famiglia di operai agricoli, ha fatto leva sul titolo di istruzione più elevato per inurbarsi come operaio urbano (spesso nel caso dei titolari di diploma tecnico/professionale) o come impiegato.

Pur tuttavia, solo in una quota modesta i figli di piccoli borghesi e di operai, pur se laureati o diplomati, hanno avuto accesso sin da subito (ma lo stesso discorso vale anche dopo il primo impiego, in genere) alla borghesia, cioè alle classi dirigenti. Quindi anche lo sforzo prodotto nello studio non genera, se non in pochi casi, un accesso al vertice sociale; anche se, in fin dei conti, lo studio vale comunque, perché permette di raggiungere condizioni lavorative migliori (da operaio agricolo ad opera urbano o impiegato), producendo una serie di 'rendimenti', come visto in uno dei precedenti capitoli, sotto diversi punti di vista.

Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale al primo lavoro, titolo di studio e classe occupazionale del padre

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale del padre*	Classe occupazionale al primo lavoro							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Laurea e diploma superiore								
Borghesia	27,3	41,4	13,1	0,6	17,1	0,5	100,0	72,7
Classe media impiegatizia	14,9	56,2	9,6	0,4	18,2	0,7	100,0	43,8
Piccola borghesia urbana	13,2	41,3	20,3	0,4	24,2	0,6	100,0	79,7
Piccola borghesia agricola	13,8	42,6	5,5	8,0	25,8	4,3	100,0	92,0
Classe operaia urbana	7,8	45,0	8,0	0,3	37,9	1,0	100,0	62,1
Classe operaia agricola	11,6	37,0	5,7	2,0	35,4	8,3	100,0	91,7
Totale	14,2	46,3	11,2	0,8	26,4	1,2	100,0	64,7
Licenza media								
Borghesia	5,5	11,8	15,5	2,1	63,4	1,7	100,0	94,5
Classe media impiegatizia	1,5	29,3	8,3	0,9	58,7	1,3	100,0	70,7
Piccola borghesia urbana	2,0	10,9	30,5	0,8	54,8	1,0	100,0	69,5
Piccola borghesia agricola	1,2	5,8	9,3	19,1	56,3	8,3	100,0	80,9
Classe operaia urbana	1,2	13,0	6,2	0,3	76,9	2,5	100,0	23,1
Classe operaia agricola	1,6	7,2	6,8	2,7	69,1	12,6	100,0	87,4
Totale	1,6	12,9	10,8	2,4	68,6	3,7	100,0	50,0
Licenza elementare o nessun titolo								
Borghesia	0,0	0,0	27,3	0,0	72,7	0,0	100,0	100,0
Classe media impiegatizia	0,0	3,5	18,5	3,0	72,5	2,6	100,0	96,5
Piccola borghesia urbana	2,3	3,6	34,3	0,0	57,4	2,4	100,0	65,7
Piccola borghesia agricola	1,9	1,8	13,3	26,4	51,2	5,4	100,0	73,6
Classe operaia urbana	1,3	3,1	8,0	1,2	82,9	3,5	100,0	17,1
Classe operaia agricola	0,0	1,3	9,3	6,8	59,1	23,5	100,0	76,5
Totale	1,0	2,4	12,6	6,8	68,2	9,0	100,0	52,8

* Si fa riferimento alla condizione del padre quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

Fonte: Istat

Del resto, per coloro con più bassi livelli di istruzione, l'accesso al primo impiego rappresenta, spesso, un regresso nella scala sociale: è così che i figli della borghesia con la sola licenza media, nel 63,4% dei casi, si impiegano per la prima volta come operai urbani, percentuale che sale al 72,7% per i figli della borghesia con al più la licenza elementare; destino che, in una percentuale analoga, tocca anche ai figli di impiegati con licenza elementare o privi di titolo. Evidentemente, il titolo di studio garantisce la tenuta delle posizioni sociali acquisite in precedenza, ma non è molto efficiente nel

promuovere, almeno per i giovani al primo impiego, l'ascesa al vertice, come già confermato dalla bassa percentuale di giovani under 30 tra i dirigenti e i quadri.

La mobilità sociale nel corso della vita

Quanto poi alla dinamica sociale dopo il primo impiego, il passaggio dalla classe occupazionale al momento del primo impiego a quella attualmente rivestita è complessivamente piuttosto fiacco: riguarda, in generale, circa 3 casi su 10 (29%), senza grosse differenze per titolo di studio. Sembra di poter dire che la categoria sociale acquisita in sede di primo impiego, in più di due terzi dei casi, determini interamente il percorso sociale di tutta la vita. Solo nel caso di coloro che hanno svolto il primo impiego come operai (specie se agricoltori), con diploma o laurea, si riscontra una certa mobilità sociale, salvo il caso in cui non abbiano avuto accesso con il primo impiego alla piccola borghesia urbana; in prevalenza verso la classe operaia urbana o verso il ceto impiegatizio, quindi rimanendo nell'ambito, sostanzialmente, dello stesso strato sociale di partenza inteso in senso lato. Alla fine dei conti, non sembrano essere particolarmente numerosi i casi di percorsi di carriera che abbiano consentito mobilità sociale dopo il primo ingresso nel mondo del lavoro, che diviene quindi una determinante fondamentale per tutto il futuro personale e sociale dell'individuo.

Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale e classe occupazionale al primo lavoro

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale al primo lavoro	Classe occupazionale attuale							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Borghesia	89,5	5,5	2,6	0,3	2,1	-	100,0	10,5
Classe media impiegatizia	12,3	77,4	5,9	0,3	4,0	0,1	100,0	22,6
Piccola borghesia urbana	9,5	13,3	67,6	0,4	9,0	0,3	100,0	32,4
Piccola borghesia agricola	4,0	5,8	9,8	64,8	13,3	2,3	100,0	35,2
Classe operaia urbana	5,1	14,6	13,6	0,8	64,8	1,0	100,0	35,2
Classe operaia agricola	4,0	9,8	9,8	6,2	30,1	40,2	100,0	59,8
Totale	15,3	33,3	16,0	1,8	32,0	1,6	100,0	29,3

Fonte: Istat

Se si pensa al fatto che la domanda di lavoro per i giovani che cercano un primo impiego si rivolge, anche in termini abbastanza ampi, a profili di medio-bassa qualificazione (operai, più o meno specializzati, ecc.), associati spesso a bassi status sociali, in un contesto di dinamica sociale molto modesta, specie verso l'alto, è ragionevole scorgere il rischio di un futuro per la generazione dei giovani di oggi di un sostanziale ristagno sociale. Anche per questi motivi, è quanto mai indispensabile,

come più volte ricordato, da un lato, accompagnare le nostre imprese verso l'innovazione, innalzando il livello di qualificazione della domanda, e, dall'altro, valorizzare attraverso percorsi formativi specifici, tutte le competenze insite nelle professioni di più basso livello ma tradizionalmente ricche di 'saperi'.

**Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale,
titolo di studio e classe occupazionale al primo lavoro**

Anno 2009 (valori percentuali)

Classe occupazionale al primo lavoro	Classe occupazionale attuale							Occupati che hanno cambiato classe
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesi a agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola	Totale	
Laurea e diploma superiore								
Borghesia	90,6	5,4	2,4	0,3	1,4	0,0	100,0	9,4
Classe media impiegatizia	13,7	77,8	5,5	0,4	2,5	0,1	100,0	22,2
Piccola borghesia urbana	14,1	20,2	58,9	0,3	6,3	0,2	100,0	41,1
Piccola borghesia agricola	10,4	14,0	6,0	63,2	5,7	0,7	100,0	36,8
Classe operaia urbana	10,1	25,2	11,6	0,2	52,4	0,4	100,0	47,6
Classe operaia agricola	13,9	21,8	8,0	1,8	26,1	28,5	100,0	71,5
Totale	23,7	46,0	12,7	0,9	16,2	0,5	100,0	29,9
Licenza media								
Borghesia	76,2	8,5	5,0	0,3	10,0	0,0	100,0	23,8
Classe media impiegatizia	4,3	75,1	7,5	0,1	12,6	0,4	100,0	24,9
Piccola borghesia urbana	2,9	3,8	79,6	0,5	12,9	0,3	100,0	20,4
Piccola borghesia agricola	1,1	2,6	10,1	65,5	18,4	2,3	100,0	34,5
Classe operaia urbana	2,5	10,0	14,2	0,8	71,1	1,4	100,0	28,9
Classe operaia agricola	0,2	6,6	9,7	8,6	31,3	43,6	100,0	56,4
Totale	3,8	17,4	20,0	2,5	53,5	2,7	100,0	28,5
Licenza elementare o nessun titolo								
Borghesia	70,1	0,0	0,0	0,0	29,9	0,0	100,0	29,9
Classe media impiegatizia	1,2	62,9	26,0	6,6	0,3	3,2	100,0	37,1
Piccola borghesia urbana	2,4	2,7	80,5	0,0	13,2	1,1	100,0	19,5
Piccola borghesia agricola	2,3	2,0	15,1	65,3	10,6	4,7	100,0	34,7
Classe operaia urbana	2,4	1,7	17,8	2,8	73,7	1,6	100,0	26,3
Classe operaia agricola	0,0	0,9	12,7	5,5	32,9	47,9	100,0	52,1
Totale	2,9	3,2	25,0	6,7	56,4	5,9	100,0	28,6

Fonte: Istat

Un'analisi più generale della tipologia di mobilità sociale (immobilità, mobilità con ritorno alle origini, mobilità all'entrata nella vita attiva, mobilità solo nel corso della vita attiva, mobilità all'inizio ed anche nel corso della vita attiva) per età e per sesso conferma quanto detto sinora: in genere, gli occupati di 18 anni e più, fotografati oggi, o sono immobili (quasi il 30%), cioè rimangono nello stesso alveo sociale di provenienza della loro famiglia, oppure sono mobili soltanto al primo ingresso nella vita attiva (40,4%) che ne determina, nella maggioranza dei casi, lo status sociale di tutta la vita. Solo l'11,5%, infatti, riesce ad attivare meccanismi di mobilità nel corso della sua vita attiva, dopo il primo inserimento lavorativo.

I maschi sono più spesso immobili (31,5% contro il 29,8% medio generale) ma riescono ad attivare meccanismi di mobilità dentro il proprio percorso di vita lavorativa in una percentuale di casi leggermente superiore alla media generale (12,7 contro 11,5%); le donne riescono invece maggiormente ad attivare meccanismi di mobilità solo al primo impiego (46,8% contro il 36,4% dei maschi), mentre molto più raramente riescono a 'fare carriera' e quindi ascendere socialmente durante il proprio percorso di vita attiva (9,5% contro il già citato 12,7% dei maschi). Ciò riflette, evidentemente, condizioni di pari opportunità penalizzanti, tipiche del nostro Paese.

Occupati di 18 anni e più per tipologia di mobilità sociale nel corso della vita, sesso e classe di età

Anno 2009 (valori percentuali)

Classi di età	Tipologia di mobilità sociale					
	Immobili	Mobili con ritorno alle origini	Mobili all'entrata nella vita attiva	Mobili nel corso della vita attiva	Mobili all'inizio e nel corso della vita attiva	Totale
	Maschi					
18-34	37,5	6,5	40,0	9,1	6,8	100,0
35-44	31,8	9,0	35,7	12,2	11,3	100,0
45-54	28,9	7,5	34,9	13,9	14,8	100,0
55 e più	25,1	7,5	34,7	17,3	15,4	100,0
Totale	31,5	7,7	36,4	12,7	11,7	100,0
	Femmine					
18-34	30,4	6,0	46,9	7,9	8,9	100,0
35-44	28,3	6,2	47,0	9,2	9,4	100,0
45-54	24,9	6,5	46,7	10,2	11,7	100,0
55 e più	20,5	9,1	46,2	13,3	10,9	100,0
Totale	27,2	6,5	46,8	9,5	10,0	100,0
	Media generale					
18-34	34,6	6,3	42,9	8,6	7,7	100,0
35-44	30,4	7,9	40,2	11,0	10,5	100,0
45-54	27,4	7,1	39,4	12,5	13,6	100,0
55 e più	23,7	8,0	38,2	16,1	14,0	100,0
Totale	29,8	7,2	40,4	11,5	11,1	100,0

Fonte: Istat



I giovani tra i 18 e i 34 anni, invece, soffrono una condizione di mercato del lavoro e di congiuntura che li penalizza: quasi il 35% di loro è infatti “immobile”, non riuscendo quindi ad attivare alcun percorso di mobilità sociale, non di rado ristagnando nella disoccupazione o nella sottoccupazione/precariato che impedisce di attivare percorsi di vita autonomi rispetto alla famiglia dei genitori; mentre il 42,9%, ancora una volta più della media generale (40,4%), ha una forma di mobilità solo all'entrata nella vita attiva, mentre le opportunità di carriera ulteriori, dopo l'ingresso, sono ridotte 'al lumicino' di quel modestissimo 8,6% che è “mobile” nel corso della vita attiva. Percentuale che per le giovani donne si riduce ulteriormente ad un più modesto 7,9%.

Un quadro di un futuro prevalentemente negato alle giovani generazioni che il nostro Paese non può permettersi che si realizzi, perché significherebbe non mettere a frutto quel ricco potenziale che vantano le giovani generazioni di oggi, fatto di formazione, di competenze, di voglia di fare, anche impresa (come si vedrà nei prossimi capitoli). Proprio quest'ultima, la voglia di 'fare' impresa, non è altro che la fonte di alimentazione per la crescita della nostra economia, perché solo grazie all'impresa si crea lavoro, e quindi benessere, ovvero futuro. Quindi, sostenere questa voglia di fare, sotto tutti i punti di vista, significa anche garantire al giovane prospettive di crescita professionale, nel lavoro indipendente come in quello dipendente.

Focus 3. L'adattabilità dei giovani al lavoro: condizioni contrattuali e mobilità territoriale

La presenza di un mercato del lavoro caratterizzato da debole domanda, diffusa precarietà, talvolta accompagnata anche da alcuni tratti di sotto-inquadramento, pone i giovani di fronte a scelte che potrebbero allontanarsi dai loro obiettivi di partenza, adattandosi alla fine alle condizioni che maggiormente impone il mercato. Qui interviene chiaramente il carattere del giovane, la sua attitudine ad adattarsi, pur di lavorare, rispetto a comportamenti più rigidi.

Una lente con la quale osservare il comportamento dei giovani particolarmente interessante, perché consente di comprendere la loro flessibilità nei confronti del lavoro, o più precisamente, il loro spirito di adattabilità nel mercato del lavoro.

Volendo misurare questo particolare 'spirito', Unioncamere si è cimentata nella costruzione di un "indice di adattabilità dei giovani" attraverso specifiche elaborazioni sui dati elementari dell'indagine Istat sulle forze di lavoro. Nello specifico, si tratta di un indice che vuole fornire un primo tentativo di misurazione a livello territoriale regionale dell'adattabilità dei giovani fino a 35 anni che stanno cercando un'alternativa all'attuale soluzione lavorativa oppure alla non occupazione, ripiegando su soluzioni lavorative alternative rispetto a quelle auspiccate in termini di caratteristiche contrattuali del rapporto di lavoro piuttosto che di collocazione geografica rispetto alla propria residenza.

A tale scopo sono stati presi in considerazione i seguenti due quesiti della sezione F del questionario di indagine riservati agli occupati e ai non occupati che sono alla ricerca di una occupazione alle dipendenze o che non hanno preferenze fra una occupazione in proprio o alla dipendenza:

- se non trovasse un lavoro a tempo pieno accetterebbe un lavoro part time (a tempo parziale)? (domanda che prevede le modalità di risposta Sì o No e che è rivolta a tutti coloro che cercano un lavoro alle dipendenze a tempo pieno);
- sarebbe disposto ad accettare un lavoro a termine (con una specifica durata)? (domanda che prevede le modalità di risposta Sì o No e che è rivolta a tutti coloro che cercano un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato).

Ai due quesiti sopra menzionati è stata aggiunta una domanda più attinente a un concetto di mobilità geografica sottoposto a tutti coloro che stanno cercando una nuova occupazione alle dipendenze, in proprio o senza preferenze, che è la seguente:

- sarebbe disposto a lavorare soltanto nel comune di residenza, in altro comune raggiungibile giornalmente, ovunque in Italia, ovunque anche all'estero?

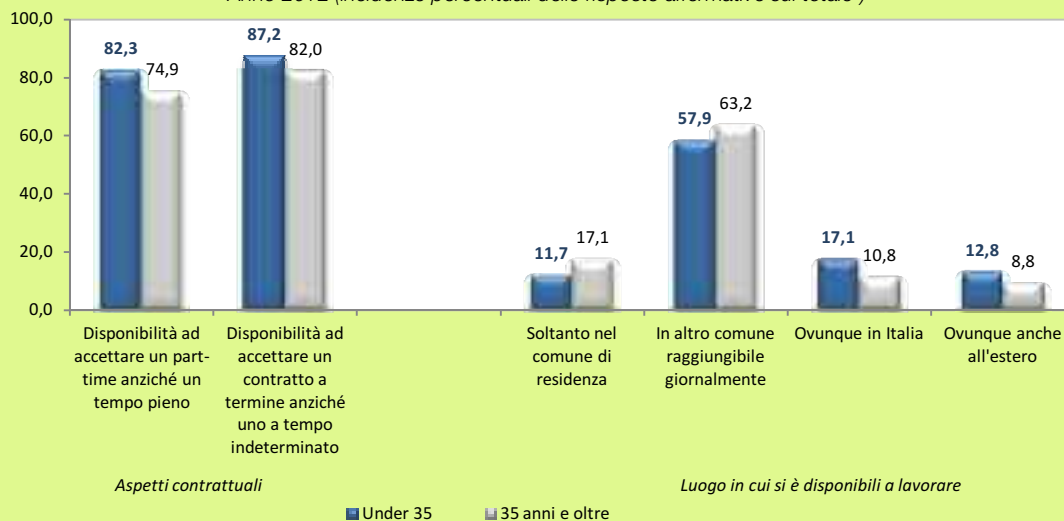
Per ciascuno di questi quesiti è stato costruito un indicatore, a livello regionale, sulla base delle quote percentuali dei giovani che mostrano flessibilità nell'accettare condizioni contrattuali più sfavorevoli (part-time anziché a tempo pieno, a termine anziché a tempo indeterminato) e riguardo alla mobilità territoriale⁴⁶.

Questi tre indici (calcolati per gli anni 2009 e 2012) sono stati poi opportunamente standardizzati ponendo il valore massimo pari a 100 e sintetizzati attraverso una media aritmetica semplice per pervenire a un indice sintetico complessivo (avente valore massimo pari a 100 e valore minimo teorico pari a zero), i cui risultati, in termini di graduatoria regionale, sono riportati nella tabella successiva.

Ma prima di entrare nel dettaglio regionale, merita sottolineare come i giovani under 35 mostrino una particolare propensione all'adattamento superiore rispetto ai più adulti. Infatti, nel 2012, ben l'82,3% del totale giovani occupati e non occupati ha dichiarato di essere disposto ad accettare un contratto part-time rispetto ad uno a tempo pieno, contro il 74,9% nel caso dei 35enni e oltre di età; così come l'87,2%, sempre degli under 35, accetterebbe un contratto a termine al posto di uno a tempo indeterminato, quando per i più adulti la quota si ferma all'82%. Ancora più evidenti sono le differenze in tema di mobilità territoriale, dal momento che i giovani under 35 sono disponibili a spostarsi per lavoro ovunque in Italia o all'estero, ammontano rispettivamente, al 17,1 e al 12,8% dei casi, laddove tra coloro con 35 anni e più di età le corrispondenti quote si limitano al 10,8 e all'8,8%.

Adattabilità a lavorare in tema di aspetti contrattuali e mobilità territoriale, per classe di età

Anno 2012 (incidenza percentuale delle risposte affermative sul totale*)



* Valori calcolati sul totale della popolazione occupata e non occupata.

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

⁴⁶ L'indice sintetico di mobilità territoriale è stato calcolato come media aritmetica (ponderata con coefficienti crescenti a seconda dell'area fino alla quale si è disposti a spostarsi: soltanto nel comune di residenza; in altro comune raggiungibile giornalmente; ovunque, in Italia; ovunque, anche all'estero).



A prescindere dalle varie differenze strutturali, spiegabili in parte anche con i minori 'legami' che un giovane under 35 ha rispetto ad un adulto di età più avanzata (famiglia, figli, ecc.), è comunque emblematico il fatto di come la crisi abbia influenzato non poco l'adattabilità delle persone che, a prescindere dall'età, hanno innalzato il loro spirito di adattamento, sotto tutti i punti di vista, da quello contrattuale a quello della mobilità territoriale. Basti pensare che nel 2009 la quota di under 35 disponibili ad accettare un part-time rispetto ad un lavoro a tempo pieno era del 75,9% (-6,3 punti percentuali rispetto al 2012) e per i meno giovani del 66,3% (-8,6 punti percentuali). Stesso discorso vale per la disponibilità a lavorare a termine anziché in modo 'stabile', le cui quote di entrambi le fasce di età erano, dell'85,7% per gli under 35 (-1,5 punti percentuali) e del'80,2% per i più adulti (-1,8 punti percentuali). Un fenomeno che vale anche per la mobilità territoriale, visto che gli under 35 nel 2009 erano disponibili a muoversi ovunque in Italia nel 13,6% dei casi (-3,5 punti percentuali rispetto al 2012) e all'estero nel 9,2% (-3,6 punti). Tra i 35enni e oltre, le rispettive quote erano nel 2009 dell'8,6% (-2,2 punti percentuali sempre rispetto al 2012) e del 5,6% (-3,2 punti).

Scendendo poi ai dati regionali e con specifico riferimento ai soli giovani, sia la graduatoria del 2012 che quella del 2009 evidenziano una maggiore capacità di adattamento da parte dei giovani meridionali. La prova di questa affermazione risiede nel fatto che in entrambi i casi le prime cinque posizioni della classifica sono monopolizzate da regioni del Mezzogiorno e anzi nell'ultimo anno anche il sesto rango è appannaggio di una regione di questa area. Più in particolare in ambedue le annualità si evidenzia come le maggiori caratteristiche di adattamento siano riscontrabili nelle regioni demograficamente più piccole e che quindi vengono viste come 'strette' da parte dei residenti.

Graduatoria regionale decrescente secondo l'indice di adattabilità dei giovani under 35

Anni 2009 e 2012

Anno 2009		Anno 2012	
Pos.	Regioni	Pos.	Regioni
1	Basilicata	1	Basilicata
2	Calabria	2	Sardegna
3	Molise	3	Calabria
4	Abruzzo	4	Campania
5	Sardegna	5	Molise
6	Marche	6	Abruzzo
7	Sicilia	7	Lazio
8	Piemonte	8	Sicilia
9	Valle d'Aosta	9	Valle d'Aosta
10	Puglia	10	Liguria
11	Umbria	11	Friuli-Venezia Giulia
12	Friuli-Venezia Giulia	12	Puglia
13	Campania	13	Piemonte
14	Lazio	14	Veneto
15	Toscana	15	Umbria
16	Emilia-Romagna	16	Marche
17	Veneto	17	Toscana
18	Trentino-Alto Adige	18	Trentino-Alto Adige
19	Lombardia	19	Emilia-Romagna
20	Liguria	20	Lombardia

Fonte: elaborazioni Unioncamere-CamCom su dati Istat

Entrando maggiormente nel dettaglio, la prima posizione è sempre ad appannaggio della Basilicata, che nel 2009 precede la Calabria e l'altra 'micro' regione meridionale, costituita dal Molise, mentre nel 2012 dietro la Lucania si collocano Sardegna e Calabria, con il Molise che si attesta nella quarta piazza. E la considerazione di una maggiore adattabilità negli ambiti demografici più ristretti sembra evidenziarsi anche nel resto del Paese. Nel 2012 infatti la regione del Nord con maggiore adattabilità è quella della Valle d'Aosta, che nel 2009 si trovava di pochissimo al di sotto del Piemonte. E non è tutto. La seconda e la terza area con maggiore adattabilità sono la Liguria e il Friuli-Venezia Giulia, anche esse da annoverare nell'ambito delle regioni a minore dimensione demografica.

Sul fronte degli spostamenti più significativi fra il 2009 e il 2012, ci sono da evidenziare i netti balzi in avanti della Campania (che recupera nove posizioni) e, rimanendo sempre nell'ambito del Meridione, della Sardegna. Regioni su cui la crisi occupazionale si è fatta maggiormente sentire: la Sardegna, infatti, è l'isola in cui il numero di occupati di genere maschile è maggiormente diminuito nel periodo preso in considerazione (-18,5%); e, in ogni caso, è l'area con la seconda maggiore caduta occupazionale complessiva dopo il Friuli-Venezia Giulia. Per la Campania il problema è essenzialmente l'occupazione maschile, crollata del 14,2% a fronte di una sostanziale tenuta della componente femminile. Nel resto del territorio nazionale cresce fortemente l'adattabilità di Lazio e Liguria che recuperano rispettivamente dieci e sette posizioni.

