

**COMMISSIONE XI  
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

**INDAGINE CONOSCITIVA**

**1.**

**SEDUTA DI MARTEDÌ 17 MAGGIO 2011**

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **SILVANO MOFFA**

**INDICE**

	PAG.		PAG.
<b>Sulla pubblicità dei lavori:</b>		Roma Giuseppe, <i>Direttore del Censis</i> .	3, 11, 12
Moffa Silvano, <i>Presidente</i> .....	3	Schirru Amalia (PD) .....	9
<b>INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI AC- CESSO E FATTORI DI SVILUPPO</b>		<b>Audizione di rappresentanti dell'Eurispes:</b>	
<b>Audizione di rappresentanti del Censis:</b>		Moffa Silvano, <i>Presidente</i> .....	13, 15, 16
Moffa Silvano, <i>Presidente</i> .....	3, 8, 9 11, 12, 13	Cazzola Giuliano (PdL) .....	15
Cazzola Giuliano (PdL) .....	9, 12	Gatti Maria Grazia (PD) .....	15
Gatti Maria Grazia (PD) .....	8, 12	Fara Gian Maria, <i>Presidente dell'Eurispes</i> .	13, 15
Gnecchi Marialuisa (PD) .....	11	<b>ALLEGATI:</b>	
		<i>Allegato 1:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti del Censis .....	18
		<i>Allegato 2:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti dell'Eurispes .....	47

**N. B.** Sigle dei gruppi parlamentari: Popolo della Libertà: PdL; Partito Democratico: PD; Lega Nord Padania: LNP; Unione di Centro per il Terzo Polo: UdCpTP; Futuro e Libertà per il Terzo Polo: FLpTP; Italia dei Valori: IdV; Iniziativa Responsabile (Noi Sud-Libertà ed Autonomia, Popolari d'Italia Domani-PID, Movimento di Responsabilità Nazionale-MRN, Azione Popolare, Alleanza di Centro-AdC, La Discussione): IR; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MpA-Sud; Misto-Liberal Democratici-MAIE: Misto-LD-MAIE; Misto-Minoranze linguistiche: Misto-Min.ling.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE  
SILVANO MOFFA

**La seduta comincia alle 13,45.**

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso, la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti del Censis.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione dei rappresentanti del Censis.

Sono presenti il direttore generale, dottor Giuseppe Roma, e il responsabile del settore lavoro e rappresentanza, dottoressa Ester Dini, che ringrazio per la loro presenza.

Avverto che il dottor Roma ha messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 1*).

Nel ringraziare ancora una volta i nostri ospiti per la loro presenza, do loro la parola.

GIUSEPPE ROMA, *Direttore del Censis*. Nel testo che abbiamo consegnato troverete, in primo luogo, uno scenario sulla condizione giovanile, un po' fuori dagli schemi, realizzato anche attraverso elabo-

razioni di dati ufficiali, delle quali non si occupa nemmeno l'Istat, ma che forse possono essere utili per capire i dati obiettivi. In secondo luogo, troverete alcune proposte di risoluzione di questo problema che conosciamo essere fortemente sentito dall'opinione pubblica e che noi riteniamo una delle più gravi tra le condizioni strutturali che nel nostro Paese costituiscono, sia dal punto di vista sociale sia dal punto di vista dello sviluppo e della ripresa della crescita, un elemento molto serio.

Innanzitutto, come è noto, esiste il problema di un fattore strutturale di carattere demografico che ha già portato, negli ultimi dieci anni, a una riduzione dei giovani compresi fra i 15 e i 34 anni. Questo è un fenomeno europeo: infatti, se noi abbiamo 2 milioni di giovani in meno, in Germania sono 2,4 milioni in meno; l'effetto democratico, quindi, sta portando a considerare la risorsa giovanile come relativamente rara.

Naturalmente questo da noi si accompagna con un forte invecchiamento della popolazione, quindi nelle proiezioni a trent'anni noi avremo fondamentalmente una quota di popolazione fra i 15 e i 34 anni pari al 21 per cento nel 2030, a fronte di una popolazione sopra i 65 anni del 26 per cento. Dunque, abbiamo un difficile ricambio generazionale per questioni demografiche.

È necessario distinguere, in questa fascia di età che abbiamo individuato — tra 15 e 34 anni — due condizioni diverse. Quando parliamo di un tasso di disoccupazione del 27, 28, 29 per cento nella fascia 15-24 anni, si tratta di una fascia relativamente anomala, perché la fascia 15-19 è, ormai, quella dell'obbligo formativo o, comunque, dell'apprendistato, mentre tra 19 e 24 c'è un problema di

prolungamento del ciclo formativo. Dunque, noi abbiamo definito *young-young* i giovani tra 15 e 24 anni e *middle-young* quelli tra 25 e 34 anni.

Cosa fanno gli *young-young* (15-24 anni) italiani? Al 60 per cento sono ancora nel sistema formativo, mentre la percentuale media europea è del 54 per cento; il 20,5 per cento, invece, sono occupati, ed è la percentuale più bassa in Europa, laddove la media è del 34 per cento (ma in Germania è il 46 per cento e così via). Tuttavia, il fenomeno che voi conoscete meglio - se n'è parlato a lungo e ne abbiamo fatto oggetto di un'altra audizione - è che abbiamo la più elevata quota di popolazione giovanile fino a 24 anni che non fa nulla, cioè non studia né lavora: 11,2 per cento, a fronte di una media europea del 3 per cento.

Pensavamo che si trattasse soltanto di donne poco istruite del sud, invece questa è una condizione trasversale in tutte le circoscrizioni geografiche, quindi attiene alla condizione giovanile. Non è solo una questione di mercato del lavoro.

Nell'altra fascia, naturalmente, le proporzioni si invertono e dopo i 25 anni abbiamo, comunque, una quota di occupati (58,8 per cento) che è sempre la più bassa rispetto a quelle europee, che arrivano al 72,2 per cento. Questo aspetto fa ulteriormente innalzare la quota di soggetti che non lavorano né studiano, che arriva addirittura al 17 per cento.

Rispetto alla condizione di lavoro-non lavoro, credo che sia più utile introdurre una sorta di concetto di persone propense all'attività e persone in una condizione di non attività, anche se mi rendo conto che statisticamente questo ha altri significati. Intendo dire che se, dopo i 25 anni, come avviene in Italia, per il 35 per cento si è fuori da un circuito attivo, perché non si ha interesse né per lo studio né per il lavoro, si cerca un lavoro o si è in formazione (abbiamo ancora un 7 per cento della popolazione che dopo i 25 anni è in formazione), si crea una sorta di bolla che comprende quel 35 per cento di persone che non hanno avuto e non hanno raccordo con il lavoro.

Da qui, secondo me, viene una pericolosa deriva anche di carattere culturale e comportamentale, cioè una sorta di distacco dal lavoro. Si devono considerare anche fattori di tipo culturale e antropologico: credo che sia cambiata la motivazione alla base dell'accesso al mercato del lavoro, nel senso che il concetto stesso di lavoro è stato un po' derubricato a favore di una concezione tutta utilitaristica, secondo la quale il lavoro è un posto più o meno precario o garantito, una forma per ottenere reddito. Si è insomma un po' persa, anche nei confronti delle giovani generazioni - forse di questo le istituzioni e il Parlamento dovrebbero tener conto - un'idea di lavoro che invece le generazioni precedenti hanno avuto, cioè il lavoro come realizzazione del sé, non solo come pura sopravvivenza reddituale.

È chiaro che dobbiamo tener conto di questo intreccio, che comprende un lungo ciclo formativo, opportunità di lavoro di un certo tipo e anche un'antropologia del mondo giovanile che, per varie ragioni - io sono assolutamente favorevole ai giovani e ritengo che non sia mai colpa delle generazioni che vengono se sono formate in maniera errata - è cambiata.

Il secondo tema a cui accenno rapidamente è quello del ruolo molto rilevante che in tutte queste fenomenologie ha il sistema formativo. Ebbene, il nostro sistema formativo è ritardato rispetto a quello europeo e, soprattutto, non consente una maggiore accessibilità del lavoro.

A pagina 12, la tabella 4 della documentazione che abbiamo messo a disposizione della Commissione ci dice che in Italia i tassi di occupazione dei diplomati sono superiori ai tassi di occupazione dei laureati: 70 per cento per i diplomati e 67 per cento per i laureati. In più, vediamo che questi sono i tassi più bassi esistenti in Europa e che fra il 2007 e il 2010 sono molto diminuiti, a causa della crisi o per ragioni strutturali.

Nel 2007 il 71 per cento dei giovani - parliamo sempre della fascia 25-34 anni - laureati aveva un lavoro, adesso siamo scesi al 67 per cento.

Un ultimo aspetto riguarda l'articolazione del mercato del lavoro in termini settoriali. Ad esempio, nel confronto che abbiamo effettuato con altri Paesi europei risulta evidente che, sia per i giovani di 15-24 anni sia per i giovani di 25-29 anni, l'Italia ha una relativa maggiore presenza di occupati giovani in settori come quello industriale (32 per cento), perché noi siamo un grande Paese industriale, ma pochi giovani (il 20 per cento) lavorano nell'industria (particolarmente elevato è il dato dell'industria manifatturiera, 19 per cento, contro una media del 15 per cento in Europa).

Come si può vedere, ci sono alcuni settori, ad esempio sanità e istruzione, che hanno una minore incidenza del mondo giovanile. Sanità e istruzione sono anche settori di mercato, non si tratta solo di pubblica amministrazione.

Da un lato il blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione, dall'altro è evidente che il nostro terziario, per l'assenza di dinamiche di produttività, assorbe meno. Già i nostri giovani che lavorano sono molto pochi, ma se guardate il dato relativo alla sanità vedete che abbiamo, fra i 25 e i 39 anni — quindi stiamo parlando di medici, fondamentalmente — un 6,5 per cento di occupati, contro il 12 della Francia e della Germania, il 13 del Regno Unito. Il tema dei laureati che non lavorano è anche dovuto al fatto che la domanda dei laureati è rivolta soprattutto al terziario, quindi se il terziario non si sblocca, non crea valore, non si sviluppa, è evidente che è difficile che si possa avere la domanda di giovani laureati.

Un aspetto che ci è sembrato molto interessante è che, nonostante tutto, abbiamo una buona quota di giovani che coprono posizioni di tecnici e professionisti (22 per cento contro una media europea del 18 per cento), quindi questa dimensione, anche di tipo tecnico-scientifico ma di tipo professionale, evidentemente ha più successo di una tipicamente dipendente (come ad esempio quella nella sanità).

Prima di chiudere con le proposte, cito il tema del precariato. Noi abbiamo iden-

tificato grosso modo i numeri, poiché svolgiamo da tempo un'analisi di dettaglio del precariato giovanile. Dalle nostre valutazioni emerge che fino a 35 anni il numero di occupati con contratti flessibili è pari a 1.568.000, quindi leggermente al di sotto di quella stima di 2,5 milioni di qualche tempo fa.

Questo lavoro atipico è costituito — circa il 25 per cento della fascia di età 15-34 anni — da lavoro autonomo, da 1,3 per cento di Cococo e da 19,4 per cento di lavoro dipendente a tempo determinato. Ora, se vediamo un confronto europeo, emerge abbastanza chiaramente che, per esempio, per quanto riguarda il lavoro dipendente a tempo determinato la nostra quota non è superiore a quella degli altri Paesi europei, ma è abbastanza in linea con la stessa. Ad esempio, nella fascia 25-39 anni, noi siamo al 12 per cento, la Germania è al 14, la Francia al 13, e solo il Regno Unito ha una quota molto più bassa perché lì sostanzialmente non esiste il tempo determinato o indeterminato, ma la licenziabilità, quindi il discorso cambia.

Faccio un'ultima considerazione, prima di sottoporvi alcune idee di possibile soluzione. Il mondo imprenditoriale giovanile è interessante. Ancora oggi, nel 2010, nonostante una certa diminuzione, abbiamo 260.000 imprese fondate da giovani italiani sotto i 29 anni, a cui dobbiamo aggiungere altre 51.000 fondate da stranieri. È una quantità non rilevantissima — 300.000 sui 4,5 milioni di imprese — però è una realtà che noi sostanzialmente rimuoviamo, perché il dibattito sul mondo giovanile ruota attorno a precarietà e tempo indeterminato, dunque si occupa solo del lavoro dipendente, mentre secondo me il lavoro autonomo e, per altri versi, anche il lavoro tecnico manuale, di cui in altra sede abbiamo dato conto, sono realtà che esistono e che potrebbero essere ulteriormente sviluppate.

Passo ora alle proposte o idee che tengo a sottoporvi. Naturalmente nel dettaglio troverete cose inedite, ma che il problema dei giovani esista è noto e non sarebbe stato necessario organizzare questa audizione per sancirlo. Personalmente individuo alcune questioni.

La prima questione è quella del sistema formativo e, al riguardo, la proposta è quella di anticipare i tempi della formazione e metterla in fase con le opportunità di lavoro. Come? Fondamentalmente attraverso alcuni interventi, nessuno dei quali ha un costo. Si tratta solo di intervenire pesantemente sui meccanismi di processo. Abbiamo detto che tra i 15 e i 24 anni solo il 20 per cento lavora e abbiamo parlato del lavoro tecnico svolto da diplomati, dal meccanico al tecnico di computer. Parlo, dunque, di un lavoro di qualità, in una logica di dignità complessiva del lavoro, che a dire il vero un po' abbiamo perso; infatti, si ritiene che il lavoro di meccanico sia socialmente non adeguato ai nostri figli (sebbene questo in parte sia anche vero, nelle condizioni materiali in cui talvolta quel lavoro si svolge).

Comunque sia, bisogna rafforzare il diploma, con tutte le forme di miglioramento qualitativo, il cosiddetto post-diploma, cioè la specializzazione dopo il diploma. Questo funziona, ma non solo, per le professioni tecniche. Noi continuiamo a essere il sesto Paese manifatturiero del mondo, quindi abbiamo un'industria che ancora, grazie a Dio, funziona (solo la Germania, la Cina, il Giappone e gli Stati Uniti sono avanti a noi). Pertanto, tutto ciò che attiene al diploma deve essere ulteriormente valorizzato. Non mi intendo di riforme, però bisogna intervenire perché un diplomato abbia un accesso diretto al mercato del lavoro e non sia ritenuto anche socialmente di serie B. Sappiamo che ragionieri sono fior di amministratori delegati di banca, ma oggi tutto questo si è svilito.

Inoltre, si tratta di accorciare i tempi della formazione. Abbiamo introdotto la laurea breve che non serve a nulla. Bisogna trasformare la laurea breve come un obiettivo finale del percorso formativo universitario, come in tutti gli altri Paesi. Non abbiamo citato i tassi di laurea, ma vi dico che i tassi di laurea italiani sono più bassi perché l'apporto della laurea a tre anni è nullo. In Germania i diplomati ingegneri sono la maggioranza degli inge-

neri, non una minoranza, come da noi. La laurea breve deve essere messa in linea con il resto del percorso.

Tutto questo può apparire scontato, ma voglio fare un'ulteriore proposta. Anche la laurea specialistica, cioè i due anni successivi ai primi tre, deve essere messa in corsa con il resto. Ad esempio, i magistrati per poter fare il concorso devono essere laureati in giurisprudenza e avere uno studio di secondo livello, quindi devono aver frequentato la scuola dei magistrati, oppure aver ottenuto un dottorato, e così via. Se questo è, facciamo come in Francia, laddove si segue un master di primo livello, che è il quarto anno, e dal quarto anno si segue la scuola per magistrati o il tirocinio per avvocati (o per architetti eccetera) che dura un anno e mezzo. Alla fine, non si devono seguire i cinque anni della laurea a cui si devono aggiungere due anni di tirocinio, che invece viene anticipato come in Francia. Credo che questo sia possibile, se lo è in Francia. A quel punto, diventa una laurea europea.

Noi dobbiamo lavorare sulla dimensione universitaria in modo da mettere in fila il percorso formativo con quello universitario. Inoltre, dobbiamo scrollarci di dosso un complesso che abbiamo da quando eravamo poveri e ignoranti, ossia che la formazione è un fatto puramente culturale. In un Paese che negli anni Cinquanta e Sessanta si sviluppava, ma aveva ancora il 20 per cento di analfabeti, le maggiori culture politiche italiane hanno pensato che la scuola comunque dovesse essere una scuola generalista. Oggi ci sono tante forme di distribuzione delle conoscenze, agenzie formative di tutti i generi, dunque possiamo anche dire che la scuola, pur dovendo dare una formazione generalista perché gli specialisti probabilmente non servono a nulla, deve avere come obiettivo prioritario quello di far accedere il giovane alla vita attiva, non dico alla vita lavorativa, cioè dargli tutti gli strumenti per essere attivo.

Ho citato interventi abbastanza concreti, che non costano nulla e che tuttavia potrebbero aiutare ad anticipare il tempo in cui si arriva nel mercato del lavoro.

Quando nel mercato del lavoro non si trova nulla - come dice mio figlio, il laureato non sa cosa fare - ecco la seconda proposta. Non possiamo pensare che i 2,5 milioni di giovani che oggi non lavorano possano diventare tutti dipendenti. In tal caso, dovremmo avere una previsione di sviluppo del nostro PIL a livelli tedeschi, cioè del 4-5 per cento, e allora si creerebbero tante occasioni di lavoro. Se questo non è, dobbiamo considerare anche altri segmenti di potenziale domanda di lavoro o, comunque, di opportunità di lavoro. Io mi riferisco sostanzialmente al lavoro imprenditoriale, autonomo e professionale.

Ovviamente oggi abbiamo già esempi di giovani che fondano delle aziende, che magari falliscono perché non si danno le giuste opportunità. Oggi stesso (o ieri) è stata pubblicata un'indagine dell'OCSE in cui i giovani italiani, per il 21 per cento, affermano di non mettersi in proprio perché in Italia questo è impossibile, a causa ad esempio della burocrazia. È la percentuale massima in tutti i Paesi OCSE, compresa la Turchia e gli altri Paesi.

Noi dobbiamo dare la sponda certamente al tema lavoro dipendente, ma anche al lavoro autonomo. Propongo da tempo che, poiché queste aziende che nascono e muoiono non fanno base fiscale, in quanto morendo non danno nulla allo Stato, sia allora quest'ultimo a dire che per tre anni non vengono pagate imposte - bisogna verificare dal punto di vista tecnico con Bruxelles, ma è possibile perché avviene già in altri Paesi - da parte delle imprese che sono nate da almeno un anno. In tal modo, evitiamo che, in considerazione dell'incentivo, si crei la falsa impresa giovanile.

Per chi ha già messo in piedi un'azienda, si definisca un provvedimento temporaneo in base al quale quell'azienda per tre anni non deve pagare alcuna imposta. Del resto, comunque, queste aziende sono destinate a non pagarle, ma in più diamo un segnale positivo di incentivo.

Questo potrebbe anche voler dire, ad esempio, usare le risorse del PON ricerca, che sono ingenti, anche al fine di erogare

piccoli contributi (300-400 mila euro) che possono servire al giovane per creare la piccola *webfarm*, il portale sulla scuola, e così via.

Realtà come queste esistono - noi le verifichiamo quotidianamente - in tutte le parti d'Italia: i giovani mettono in piedi piccole imprese e se va bene riescono a vendere alla multinazionale americana, ma tante muoiono.

Bisogna dare al lavoro professionale, imprenditoriale e autonomo degli strumenti per dire ai giovani che il lavoro è possibile trovarlo anche in questo modo.

Infine, cito un ultimo aspetto, forse quello più strutturalmente legato anche alla regolazione del mercato del lavoro. Sostanzialmente io non credo al contratto unico come risolutivo. È una proposta che viene da lontano e tanti illustri esperti, anche recentemente, hanno proposto la forma del contratto unico, che io, lo ripeto, non penso sia assolutamente risolutiva. Il problema dell'assunzione a tempo indeterminato non è legato a una questione regolativa (se dopo tre anni lo conosco lo assumo a tempo indeterminato). Ci possono essere ragioni negative (per esempio, pagare meno, considerare la precarietà vicina alla irregolarità, cioè una forma che io ritengo molto minoritaria), ma nella gran parte dei casi ciò è dovuto a due ragioni: il tappo presente nelle aziende rispetto alle uscite e la forte variabilità del mercato, quindi del fatturato delle imprese.

Se assumo una persona con un contratto a termine, di uno o due anni, questo rientra nell'arco delle previsioni possibili. Assumerla, invece, a tempo indeterminato, con impossibilità di una flessibilità in uscita, è una responsabilità che spesso non posso prendere, perché non so quali possano essere le previsioni.

Avanzo, allora, un'altra proposta, da valutare naturalmente *cum grano salis*, ma in alternativa al contratto unico, che secondo me non avrà alcun effetto concreto. L'unica flessibilità che funziona è quella mobile, come avviene negli altri Paesi, dove i giovani lavorano sempre, ma non nello stesso posto, perché riescono a cambiare lavoro. I nostri figli all'estero stanno

benissimo se hanno un lavoro per tre anni, poi per altri tre, e nessuno è impressionato dal fatto di non avere un lavoro a tempo indeterminato. Ora, la mobilità si crea con la ricchezza. Tenete conto che nel decennio 2000-2010 il PIL italiano è cresciuto in termini reali dell'1 per cento, l'occupazione del 15 per cento, quindi la torta è sempre quella. Se si allarga la torta, tutti questi problemi si risolvono da sé, ma se non si allarga dobbiamo contribuire a rendere la flessibilità mobilità, quindi il lavoro dei giovani non più precario, difficile, e così via.

Ora, per far sì che i giovani entrino in azienda con maggiore stabilità bisogna togliere qualche tappo. Se in azienda, ad esempio, c'è personale con professionalità non adeguate, l'azienda può chiedere per queste persone forme simili all'*outplacement*, cioè una ricollocazione in altri contesti. Può chiedere questo se, a fronte di una persona da accompagnare in altre direzioni (naturalmente non per strada), cercando comunque di rendere meno bloccata la parte oggi protetta, si impegna ad assumere due giovani. Prendetela come una sorta di provocazione, ma intendo dire che uno dei dati fondamentali di tipo regolativo è che deve esserci una maggiore circolarità.

Può darsi che non sia questa la proposta più adeguata, ma la riferisco, ripeto, da ricercatore: quello che io considero importante è che si ricrei una condizione di mobilità, che non può essere data tramite un nuovo contratto, che non risolve il problema dell'imprenditore onesto. Gli imprenditori che vogliono sfruttare i giovani, che usano in maniera impropria i contratti a progetto e via dicendo sono da perseguire a norma di legge, ma tutti gli altri che, invece, devono utilizzare quelle forme di lavoro per la incertezza del loro mercato o anche per la impossibilità a governare complessivamente le proprie risorse di lavoro, devono trovare una forma attraverso la quale, con maggiore circolarità e mobilità, possano inserire dei giovani che magari hanno nuove competenze, voglia di lavoro eccetera.

Scusate se mi sono dilungato.

**PRESIDENTE.** La ringrazio. La sua relazione è stata estremamente interessante. Tra l'altro, ho colto nelle ultime proposte anche qualche indirizzo che stiamo cercando di inserire all'interno di qualche proposta di legge che si muove in quella direzione.

Do la parola ai deputati che intendono intervenire per porre domande o formulare osservazioni.

**MARIA GRAZIA GATTI.** Vorrei ringraziare il dottor Roma per l'esposizione e soprattutto per il materiale che ha consegnato, che leggeremo con moltissima attenzione. Mi rendo conto che bisognerebbe approfondire molto di più gli elementi riportati, mentre finora ho dato solo una scorsa velocissima.

Vorrei chiedere al dottor Roma se può commentare la tabella a pagina 13, relativamente all'incidenza, fra gli studenti nell'istruzione secondaria superiore, degli iscritti a istituti di formazione professionale nei principali Paesi europei. Sarebbe che in Italia ci fosse una buona percentuale — la più alta — di studenti iscritti alla formazione professionale. In relazione ad alcune sue riflessioni, questo mi sembra leggermente contraddittorio. Chiedo, innanzitutto, se ho letto bene la tabella.

In secondo luogo, vorrei svolgere alcune osservazioni. In relazione alla formazione tecnica e professionale, ho la sensazione che in Italia ci sia stato uno svilimento della scuola tecnica. Nella scuola professionale, in particolare, gli ultimi interventi hanno comportato un taglio delle ore di laboratorio, e questa mi è sempre sembrata la scelta peggiore in queste situazioni.

Per quel che riguarda un elemento che lei richiamava all'inizio, se si parla di giovani che devono adattarsi a fare «lavoretti», è molto difficile ridare entusiasmo anche per il lavoro manuale, tecnico, che tanto ha contato nello sviluppo del nostro Paese.

Infine, con riferimento alle sue ultime osservazioni, che considero molto interessanti, sicuramente lei ha ragione quando afferma che il punto è la crescita. Se

riattiviamo la crescita, il mercato del lavoro in qualche modo riparte. Tuttavia, sul mercato del lavoro, sul contratto unico, sul quale anche io nutro moltissime perplessità — anzi, secondo me, è un grande esercizio di stile di tipo teorico, che con il mondo reale ha poco a che fare — credo che bisognerebbe riflettere sul mercato del lavoro in relazione all'apparato produttivo che abbiamo. Se, dunque, la maggior parte delle aziende ha meno di quindici dipendenti e ne abbiamo una percentuale molto alta con meno di nove dipendenti, la riflessione che lei faceva sul blocco nelle uscite non funziona. Devo dirlo, perché continuamente viene avanzata questa proposta. Per queste aziende, infatti, l'articolo 18 non si applica e l'uscita è determinata da ragioni produttive. C'è, quindi, la possibilità assoluta per l'impresa di cambiare.

Vorrei approfondire questo punto perché, secondo me, alcune riflessioni che si fanno sul mercato del lavoro ci aiuterebbero molto nell'azione che stiamo provando a portare avanti. Penso che la sua riflessione sull'imprenditoria sia di grande interesse. Tuttavia, per quel che riguarda il circolo virtuoso da restaurare con il lavoro dipendente, mi veniva in mente che noi abbiamo una serie di ingressi al lavoro per cui viene incentivata la prima fase, quella relativa alla formazione, mentre forse bisognerebbe passare all'incentivazione alla stabilizzazione successiva.

AMALIA SCHIRRU. Intervengo per chiederle come si possa trovare una soluzione con riferimento alla fascia di giovani che non studiano e non lavorano. Tra l'altro, il dato che emerge anche dalla vostra relazione mi risulta in controtendenza rispetto a quello che si afferma.

In questi ultimi mesi, svolgendo un'indagine nella mia regione sulla dispersione scolastica negli istituti superiori, abbiamo registrato che la maggiore dispersione si registra nella fascia di età 16-17 anni, che corrispondono agli ultimi due anni della scuola superiore, e soprattutto negli istituti tecnici e professionali.

Ho sempre pensato che questo dato derivi soprattutto dal fatto che la scuola professionale, così come oggi è organiz-

zata, in quanto staccata dal mondo del lavoro e dall'impresa, crea nel giovane una scarsa motivazione a proseguire nello studio fino al quinto anno, senza avere la speranza di rapportarsi al mondo produttivo.

Si registra anche un altro elemento: soprattutto per le professioni tecniche che riguardano anche l'area del sociale, della sanità (infermieri, fisioterapisti), guarda caso il nostro Paese ormai dipende dall'estero. Se la Romania, ad esempio, ci manda tanta professionalità, probabilmente questo è legato anche al fatto che ha un sistema formativo diverso dal nostro, che invece prevede, ormai, anche per queste professioni, il passaggio attraverso le aule universitarie (e addirittura in molti casi c'è il numero chiuso).

Quello che mi interessa maggiormente è capire come costruire un processo tra scuola e lavoro, soprattutto facendo riferimento all'esigenza di rivalutare quel lavoro manuale che sembra oggi fuori dalla considerazione dei nostri giovani, in quanto dietro c'è un percorso culturale e sociale che lo mette ai margini.

PRESIDENTE. Cerchiamo di contenere la durata delle domande perché abbiamo anche altre audizioni.

GIULIANO CAZZOLA. Innanzitutto voglio ringraziare il dottor Roma e la sua collaboratrice per l'apporto di qualità che il Censis ci offre, come ha fatto in altre circostanze e come, in generale, fa con l'attività che svolge rispetto all'interpretazione della società italiana.

Parto da un dato che ho letto nell'ultimo rapporto del CNEL, laddove si afferma che da qui al 2020, vale a dire nel periodo di Europa 2020, in Italia otto milioni di lavoratori usciranno dal mercato del lavoro — per pensionamento o a vario titolo, non per perdita del posto di lavoro — e non sapranno assolutamente compensati dagli andamenti demografici. Lei ha ricordato che il numero dei giovani è dimezzato; oggi abbiamo la metà dei giovani di venti anni or sono.

Peraltro, il rapporto del CNEL dice che noi non saremo in grado di compensare

questa situazione nemmeno con gli immigrati, anche se il CNEL ritiene che in questo decennio avremo 1,2 milioni di lavoratori stranieri in più.

Con questa prospettiva demografica, lo scenario dell'occupazione, e anche dell'occupazione giovanile, non dico che è destinato a trovare una soluzione, ma dovrà pur misurarsi con questi problemi e con questi scenari.

Inoltre, ho letto in un vostro recente studio, di cui ha parlato anche la stampa, un dato sul quale sarei lieto di ricevere una spiegazione: dal 2005 al 2010 in Italia si sono persi, nel lavoro manuale, 848 mila posti di lavoratori italiani (non si tratta di licenziati, ma di persone che sono uscite dal mercato del lavoro per ragioni loro, sebbene magari possano anche esserci licenziati) e c'è stata una sostituzione di 718 mila lavoratori stranieri. C'è, dunque, un effetto sostitutivo di cui noi dobbiamo tenere conto.

Oggi non è presente nessun collega della Lega e io non voglio fare il loro mestiere. Sono assolutamente convinto che se non avessimo avuto questi 718 mila lavoratori stranieri, probabilmente avremmo avuto difficoltà a far funzionare alcune imprese. Tuttavia, questo è un problema che dobbiamo porci: c'è in Italia una dissociazione tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto in attività manifatturiere importanti come quelle che lei ha indicato. Per citare delle cifre, abbiamo l'11 per cento in meno, in questi cinque anni, di lavoratori italiani, e l'84 per cento in più di lavoratori stranieri nel lavoro manuale. È vero che in gran parte si tratta di colf e badanti, ma in un'economia che deve svilupparsi nei servizi, anche i servizi alla persona, ancorché un po' rudimentali come questi, sono importanti.

Abbiamo avuto, nel 2010, lo 0,6 per cento di posti vacanti; forse non ha molto significato, ma si tratta di 60 mila posti. Anche qui vi è una dissociazione dei servizi per l'impiego fra domanda e offerta di lavoro.

È da notare, altresì, a difesa della legislazione sulla flessibilità del lavoro, se noi facciamo un confronto fra i dati dell'occupazione dal 1997 al 2009, tro-

viamo un picco nel 2007, poi un crollo nel 2009, ma non perdiamo tutto quello che abbiamo conquistato dal 1997 al 2007. È bene dirlo. Abbiamo perso 3,5 milioni di posti di lavoro in più dal 1997 al 2007, ne abbiamo persi circa 500 mila. Tuttavia, rispetto al 1997, si registra ancora un dato di crescita.

In primo luogo, cosa pensa il Censis dello schema di decreto legislativo sull'apprendistato e, in generale, di tutto il « can-can » che si fa sull'apprendistato? Io nutro qualche perplessità rispetto alla rivitalizzazione di strade che sono fallite, come quella delle lauree brevi. Mi domandavo, invece, anche in seguito alla lettura recente di un libro di Giuseppe Bertagna su giovani e formazione, se non fosse il caso di ripensare a quella proposta che aveva fatto il Ministro Moratti a suo tempo di trovare dei passaggi tra i diversi tipi di scuola secondaria superiore e se trovare il modo di entrare e uscire tra gli istituti tecnici professionali e il liceo e viceversa non fosse un modo per valorizzare di più gli istituti tecnici professionali.

Peraltro, teniamo conto del fatto che nel 2010 abbiamo avuto 81.000 iscritti in più agli albi professionali. In realtà, oggi il lavoro professionale è un lavoro precario e peraltro abbiamo situazioni, in questo ambito, che probabilmente faticano anche a tenersi, in una prospettiva di allargamento del settore alle professioni europee. Abbiamo dati relativamente ad alcune professioni e dati che si annunciano per altre che dimostrano che anche in questo campo gli sbocchi lavorativi non sono così importanti.

Attualmente abbiamo una disoccupazione intellettuale che non trova — né troverà, se non limitatamente — più sbocco nella pubblica amministrazione e che, peraltro, non riesce nemmeno a presentarsi come offerta di lavoro nel mercato del lavoro privato. In Germania, ad esempio, vi è un'altissima percentuale di lavoratori che svolgono un lavoro manuale che hanno almeno un diploma, circostanza che noi riteniamo non congrua.

Questo è, sostanzialmente, un problema anche di valori che dobbiamo cercare di ripristinare in questa società.

MARIALUISA GNECCHI. Stupirò il presidente, poiché porrò una domanda vera, prima di fare alcune brevi considerazioni sulle pensioni.

A pagina 3 della relazione si legge che non c'è corrispondenza tra livelli occupazionali dei giovani e flessibilità nell'ingresso del mercato del lavoro. Mi piacerebbe avere una spiegazione ulteriore in merito al discorso della corrispondenza tra livelli occupazionali e flessibilità, per capire qual è la differenza tra i livelli occupazionali.

Nella parte relativa alle proposte, laddove si parla non solo di lavoro dipendente, ma soprattutto di iniziativa imprenditoriale, professionale e autonoma, viene sottolineato il fatto che l'Italia comunque si è caratterizzata normalmente per una presenza significativa nel lavoro autonomo. Quello che noi pensiamo di fare e che abbiamo cercato di portare avanti in questa legislatura, ma ancora non ce l'abbiamo fatta, è riuscire a varare una legge sulle professioni non regolamentate, che è all'attenzione della Commissione attività produttive e, per quanto riguarda la nostra Commissione, sulla previdenza per le professioni non regolamentate.

Dobbiamo considerare che il lavoro autonomo e le partite IVA in generale hanno un carico del 27 per cento solo per il contributo previdenziale, ed è tutto a carico loro, mentre per il lavoro dipendente la quota a carico del lavoratore è l'8,9 per cento, per le collaborazioni coordinate e continuative è di un terzo, mentre due terzi sono a carico del committente. Il fatto che sul lavoro autonomo ci sia un carico previdenziale così forte a carico del soggetto imprenditore costituisce evidentemente un disincentivo significativo.

Nell'analisi del Censis mi sembrerebbe importante, proprio perché il famoso legislatore dovrebbe anche cercare di seguire i suggerimenti, che si valutasse questo diverso carico previdenziale nei diversi lavori, perché questo è chiaramente un disincentivo, dal momento che il carico per il lavoro autonomo è tre volte quello che paga un lavoratore dipendente o comunque un collaboratore a progetto e nel lavoro parasubordinato in generale.

Pertanto, su tutte le professioni non regolamentate o si riesce a fare un lavoro legislativo serio in termini di garanzia, oppure è evidente che per i giovani non è uno sbocco reale, a parte la costrizione all'apertura della partita IVA quando non c'è la possibilità di un lavoro di tipo dipendente. Diventa veramente una seconda scelta, e molto onerosa, solo se si è realmente obbligati.

PRESIDENTE. Do la parola al direttore Roma per la replica.

GIUSEPPE ROMA, *Direttore del Censis*. Innanzitutto ringrazio i presenti per gli interventi e le domande che mi hanno rivolto. Fa piacere stare in una sede istituzionale con persone che hanno a cuore gli interessi del Paese e che, peraltro, aiutano il relatore. Devo ringraziare, infatti, l'onorevole Schirru per aver risposto all'onorevole Gatti. È chiaro che noi parliamo di iscritti agli istituti professionali, ma questi istituti sono anche quelli in cui c'è la maggiore dispersione, quindi questi iscritti non si tramutano in diplomati.

Sul tema dei tecnici professionali, di cui ha parlato anche l'onorevole Cazzola, penso che questi siano stati il nerbo dell'imprenditorialità italiana. Per la gran parte quei piccoli imprenditori vengono da istituti tecnici professionali. Con questo rispondo anche a tutti i discorsi sul lavoro manuale: diciamolo francamente, se il lavoro manuale è una cosa abbruttente, faticosa, difficile e vale poco, è difficile che un giovane lo prenda come obiettivo della sua vita, ma è diverso se il lavoro manuale è un lavoro in camice o un lavoro agricolo in tuta. Io giro l'Europa e vedo tanti giovani diplomati che lavorano nelle officine meccaniche, fanno gli idraulici e via dicendo.

Secondo me, non basta dire ai giovani di lavorare anche con fatica, perché questo è un messaggio che finisce per essere debole. Dobbiamo intervenire con programmi che non sono legislativi, ma sono anche programmi di accompagnamento.

Voglio dire all'onorevole Gatti che è vero che le piccole e medie imprese sono la maggioranza, ma l'occupazione non si

distribuisce in funzione di questo (*Commenti del deputato Gatti*). L'occupazione si trova nella media-grande impresa. Non dobbiamo confondere le piccole imprese con le imprese individuali. Noi diciamo che abbiamo 4,5 milioni di imprese, ma circa un milione e mezzo è fatto di una persona, che non solo non assume nessuno ma non è neanche un'impresa. Il problema, secondo noi, un po' esiste. Ha ragione lei a dire che le piccole imprese si arrangiano, ma sono anche quelle che poi utilizzano regolarmente o irregolarmente anche questi strumenti.

Onorevole Cazzola, sono d'accordo che misure come l'apprendistato aiutano il processo che dicevamo prima, quindi l'inserimento immediato nel lavoro. Terrei, onestamente, a fare una riflessione sull'università che, in queste condizioni, non ci aiuta. Siccome la laurea breve esiste — se non esistesse potremmo farne a meno — io la riconsidererei con attenzione, altrimenti oggi costringiamo a perdere un anno per la laurea breve, un anno per la laurea vera e via dicendo. Questa è un'aberrazione che non ha nulla a che vedere né con la qualità del capitale umano né con la qualità dell'istruzione.

Per quanto riguarda l'intervento dell'onorevole Gnechi, richiamo la figura 8 di pagina 21, dove abbiamo messo insieme non tutta la flessibilità, ma solo il lavoro a termine e i tassi di occupazione. Sembrerebbe che in Europa la flessibilità non necessariamente aiuta l'incremento dell'occupazione perché ci sono Paesi, ad esempio la Germania, nei quali c'è un'alta incidenza di lavoro temporaneo e un alto tasso di occupazione giovanile, ma anche Paesi come l'Italia nei quali invece c'è un'alta percentuale di lavoro temporaneo (40 per cento) e un tasso di occupazione relativamente basso. In questo senso si invitava a riflettere sulla non immediatezza dell'assunto che la flessibilità in entrata produce più occupazione. Magari produrrebbe più occupazione la flessibilità in uscita, non lo sappiamo.

In merito a quello che diceva l'onorevole Cazzola, da un lato è vero e l'ho detto subito, ma dobbiamo fare attenzione perché noi continuiamo a essere un Paese che

ha il 59 per cento di tasso di occupazione. Abbiamo fatto uno studio al 2020, anche noi per la mostra «Stazione Futuro» in occasione dei 150 anni dell'Unità, da cui derivava che se non portiamo nel 2020 il tasso di occupazione al 65 per cento rischiamo di non mantenere i livelli di benessere attuali. Questo significa che, da qui al 2020 dobbiamo creare ulteriori 2,5 milioni di occasioni di lavoro. Se cristallizziamo la situazione a oggi, noi siamo un Paese che, secondo Lisbona nel 2010, secondo Europa 2020 tra dieci anni, dobbiamo raggiungere il 70 per cento, ma siamo ancora al 59 per cento.

GIULIANO CAZZOLA. Sì, però abbiamo un divario, un dualismo economico che non ci consente di fare una media.

GIUSEPPE ROMA, *Direttore del Censis*. È chiaro che, se entriamo nel merito, è giusto il discorso che si faceva prima, anche a proposito delle tassazioni, della fiscalità e via dicendo, ma io ho voluto concentrare l'attenzione sul tema della Commissione: scuola, università, lavoro, tipologie di lavori. Non facciamoci prendere dagli *slogan* sulla precarietà, del tipo «stabilizziamo tutti», che finora purtroppo non hanno portato a nulla.

PRESIDENTE. Ha ragione anche sulla laurea breve: il problema non è la laurea breve, ma come la si organizza. Se, infatti, viene collegata ai processi produttivi e si fa in modo che almeno nell'ultima parte possa essere direttamente connessa all'impresa, costituisce uno sbocco immediato. Così, invece, a volte non accade.

MARIA GRAZIA GATTI. Vorrei fare soltanto un'ultima annotazione. Nella presentazione è mancato ogni riferimento — a dire il vero, non ho letto tutto il documento, quindi non so se c'è — al dato, secondo me estremamente preoccupante, del livello occupazionale femminile, che è quello che ci fa sprofondare e che forse avrebbe bisogno di interventi specifici e mirati.

GIUSEPPE ROMA, *Direttore del Censis*. È vero, ma c'è anche una ragione. Noi

pensavamo a una specificità, come c'è sempre stata, delle donne e persino del territorio (le donne e il sud). Abbiamo notato, invece (lo dico in punta di piedi perché è un'intuizione) che sembrano esserci dei fattori strutturali, forse di tipo persino culturale — il lavoro manuale, l'università, la laurea breve, i giovani scoraggiati — che fanno pensare che non si tratti più di una questione ad esempio solo di lavoro femminile, ma che si stia creando nel Paese una sorta di bolla che comprende quel 25-30 per cento di persone che finiscono per stare fuori dal tutto.

Noi abbiamo — oggi, nel 2011 — una quantità enorme di giovani venticinquenni (circa il 30 per cento) che hanno solo il titolo di studio della scuola media inferiore. Magari in questo caso si tratta di uomini più che di donne, quindi alla fine i dati si compensano. Per questo il lavoro che è stato svolto insieme alla dottoressa Dini è stato quello di disegnare — forse non ci siamo riusciti totalmente — un quadro completo.

Consiglierei, in definitiva, di guardare i dati con estrema cautela perché, come ho detto, si compensano. È chiaro che il tasso di occupazione femminile è più basso, ma magari oggi abbiamo donne diplomate e laureate che accedono meglio al lavoro rispetto a giovani che hanno frequentato per un periodo un istituto professionale e poi girano sbandati per Napoli.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Roma e i suoi collaboratori e dichiaro conclusa l'audizione.

#### **Audizione di rappresentanti dell'Eurispes.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti dell'Eurispes.

Sono presenti, e li ringrazio, Gian Maria Fara, presidente dell'Eurispes, e il dottor Carlo Romagnoli.

Avverto che è stata messa a disposizione della Commissione una documenta-

zione presentata dai rappresentanti dell'Eurispes, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 2*).

Nel ringraziarlo ancora una volta per la presenza, do la parola al dottor Fara, presidente dell'Eurispes.

GIAN MARIA FARA, *Presidente dell'Eurispes*. Grazie per l'accoglienza. Ringrazio tutti i membri della Commissione per la pazienza che dimostreranno nell'ascoltarmi.

Noi abbiamo preparato un piccolo documento — tre pagine, ma abbastanza dense — nel quale si riportano una serie di dati e di informazioni che penso possano essere utili. Non vi annoierò, quindi, con l'esposizione del documento, né con disquisizioni più o meno dotte. Vorrei limitarmi ad alcune brevi riflessioni che sono integrative del documento e che lo precedono (o lo seguono, come preferite). Abbiamo letto il programma dell'indagine conoscitiva, un documento molto puntuale, che rappresenta in maniera seria ed efficace le problematiche, le difficoltà e gli ostacoli del mondo del lavoro.

Vorrei soffermarmi, in sostanza, su quattro questioni che ritengo decisive se si vogliono affrontare seriamente i temi posti dal lavoro e dalle politiche del lavoro.

La prima questione è di carattere culturale. Questo è un Paese nel quale si è affermata, nel corso degli anni, una cultura del posto e si è, invece, progressivamente indebolita una cultura del lavoro. Tutti i nostri giovani cercano e ambiscono a un posto, molti meno puntano al lavoro. Penso alla differenza, per esempio, tra la mia generazione e le generazioni attuali: noi cercavamo un lavoro perché pensavamo che attraverso il lavoro si potesse anche trovare il posto; oggi i ragazzi escono dall'università e pensano di aver diritto a un posto più che a un lavoro. Naturalmente, il fatto che il numero dei nostri laureati aumenti progressivamente porta con sé, evidentemente, l'aspettativa di trovare il posto e non il lavoro.

Noi siamo diventati, per certi aspetti, anche una fabbrica di titoli di studio. Alla fine accade quello che diceva Carlo V, cioè

« *todos caballeros* », ma i cavalli disponibili non ci sono, quindi bisogna adeguarsi. Il problema è che i nostri giovani non hanno la voglia e spesso neanche la capacità di adeguarsi perché preferiscono, magari, restare disoccupati piuttosto che assoggettarsi a lavori o a mansioni che non sono corrispondenti al titolo di studio che hanno, anche faticosamente in alcuni casi, conquistato. Questo è un primo problema di carattere culturale che in qualche maniera va superato: il passaggio dalla cultura del posto alla cultura del lavoro.

L'altra grande questione che ha animato il dibattito nel corso di questi ultimi anni è legata al problema del rapporto tra flessibilità e precarietà. Noi sappiamo perfettamente che il mercato del lavoro, per molti aspetti, presentava una eccessiva rigidità; eravamo tutti consapevoli del fatto che questo mercato dovesse essere reso più flessibile e che, all'interno dello stesso posto di lavoro, vi dovesse essere la possibilità di utilizzare la prestazione d'opera in forme diverse, con modalità diverse, in occasioni diverse. Purtroppo, però, ci siamo trovati di fronte all'affermazione di un grande equivoco. La flessibilità è stata interpretata in chiave di precarietà, dunque flessibile oggi vuol dire precario. Evidentemente sono due concetti completamente diversi: un conto è la flessibilità, un conto è la precarietà.

La precarizzazione del lavoro ha portato con sé i disagi che tutti conosciamo, l'impossibilità per i giovani di costruire o di immaginare un progetto di vita, a contrarre matrimonio e via dicendo, ma ha portato, secondo me, un altro grave risultato. Attraverso la precarizzazione, abbiamo sempre più aziende senza lavoratori e lavoratori senza aziende. È saltato il rapporto che legava il prestatore d'opera all'azienda, nel senso che il lavoratore non si riconosce più nell'azienda, che ha con lui evidentemente un rapporto di carattere fortemente strumentale e spesso occasionale, e l'azienda sa di non poter contare sulla lealtà, sulla fedeltà, sulla partecipazione del dipendente ai processi e ai programmi di crescita.

La terza grande questione, a nostro parere, è legata al tema della eccessiva

tutela. L'eccessiva tutela dei lavoratori dipendenti - in realtà, sono fenomeni anche contraddittori - ha portato a un progressivo appiattimento e a una mortificazione del merito. Se all'interno dell'azienda siamo tutti uguali, indipendentemente dalle nostre capacità, dal nostro impegno, dalla nostra volontà, si finisce per mortificare il merito e premiare spesso anche il demerito. Questo è ancora più vero - ho vicino a me un ex grande esponente del mondo sindacale - nel settore della pubblica amministrazione. Io credo che si debba ritornare a valorizzare e ad esaltare il merito. Certamente le tutele devono essere di carattere generale, ma non possono mortificare chi fa di più, chi fa meglio, chi si impegna di più.

L'ultimo tema che vorrei segnalare alla vostra attenzione - ho finito, spero di non avervi annoiato - è quello del costo del lavoro. Il nostro Paese ha un costo del lavoro altissimo, oserei dire insopportabile, al di sopra di ogni media europea. È un costo del lavoro che scoraggia la creazione di nuovi posti di lavoro, che mortifica anche la proiezione delle stesse imprese. Si tratta, peraltro, di un costo del lavoro alto che, tuttavia, non va direttamente a beneficio del lavoratore, in quanto il dipendente deve comunque cercare faticosamente di arrivare a fine mese, pur nella consapevolezza di pesare sull'azienda per cifre abbastanza ragguardevoli.

Penso, per esempio, al nostro settore, quello della ricerca. Un ricercatore bravo troverà in busta 1.300, 1.400, 1.500 euro, sapendo però di costare all'azienda almeno 3.000-3.200 euro. Questo è un onere evidentemente eccessivo. Forse occorrerebbe lavorare in direzione - mi rendo conto che forse è una chimera - di un riequilibrio tra ciò che finisce nelle tasche del lavoratore e ciò che evidentemente va considerato in contributi e oneri sociali. Il problema vero del datore di lavoro è che ha un costo altissimo per singolo addetto e un livello altissimo di scontentezza per singolo addetto. Il dipendente o il collaboratore costa molto ma è scarsamente soddisfatto e spesso mortificato nelle sue aspettative.

Questi sono i punti che mi sembrano centrali. Per il resto, vi affido la nota di riflessione che è stata distribuita e vi ringrazio per l'attenzione e per la cortesia che avete voluto dimostrare ascoltandomi.

**PRESIDENTE.** Nel ringraziare il professor Fara, do la parola ai deputati che intendano porre domande o formulare osservazioni.

**MARIA GRAZIA GATTI.** Intervengo per ringraziare il professor Fara per la relazione che ha esposto e per la documentazione che ci ha consegnato. Inoltre, vorrei fare insieme a lui una riflessione, prendendo in esame l'ultima parte del documento che ho rapidamente scorso. Mi riferisco alla parte relativa alla precarietà e al rapporto tra flessibilità e precarietà, che ha rappresentato un degrado del mercato del lavoro, in questo momento.

Affrontando la crisi degli ultimi anni, abbiamo avuto una sorta di rappresentazione plastica di quello che lei ci ha riferito allorché ci siamo resi conto, ad esempio, del fatto che i lavoratori temporanei o con contratti atipici erano i primi a scomparire dal mercato del lavoro, a perdere il lavoro, e avevano poche o nulle protezioni.

È chiaro che ogni forza politica ha la sua idea e noi avevamo ipotizzato, proprio per evitare che la flessibilità si trasformasse immediatamente in precarietà, che un'ora di lavoro flessibile dovesse costare di più di un'ora di lavoro a tempo indeterminato. Questo perché il rischio insito di perdere l'occupazione per un lavoratore flessibile è molto più alto che per un lavoratore a tempo indeterminato e per poter permettere anche un'organizzazione minima di un sistema di supporto.

Riflettendo anche sulle questioni che lei ha posto relative al costo del lavoro, alla differenza fra salario netto e quanto invece viene corrisposto, forse andrebbero affrontate anche le questioni relative alla fiscalità generale, agli interventi di questa in termini di protezione e interventi più specifici legati alla tipologia del rapporto di lavoro.

Ringraziandola ancora per le sue osservazioni, mi piacerebbe conoscere il suo

parere rispetto all'ipotesi che un'ora di lavoro flessibile costi più di un'ora di lavoro stabile, proprio per le caratteristiche che lei richiama.

**GIULIANO CAZZOLA.** Ringrazio il professor Fara per la relazione esauriente e per l'appunto che ci ha lasciato e che leggeremo con più calma.

Secondo lei, professore, le prospettive demografiche che si annunciano non contribuiranno non dico a risolvere, ma in qualche modo a compensare gli attuali squilibri del mercato del lavoro? Ho davanti una tabella relativa alla stima dell'offerta di lavoro nello scenario strutturale per età e area geografica, nel periodo 2010-2020. Lasciando stare il 2020, che è troppo lontano, i dati che mettono a confronto il 2015 e il 2010 dicono che l'offerta di lavoro nella fascia compresa fra 15 e 24 anni calerà del 13,3 per cento, nella fascia tra 25 e 34 anni calerà del 3,3 per cento, mentre aumenterà del 20,7 per cento nella fascia tra 54 e 64 anni. Le chiedo se questi dati non debbano essere presi in considerazione, ovviamente a fronte di una ripresa dell'economia che sia un pochino più sostenuta di quella odierna o, comunque, che non abbia un segno negativo davanti. Non dobbiamo introdurre anche questa variabile nel considerare i problemi dell'occupazione negli anni a venire?

**PRESIDENTE.** Do la parola al professor Fara per la replica.

**GIAN MARIA FARA, Presidente dell'Eurispes.** Per quanto riguarda la prima domanda, sono abbastanza d'accordo sull'ipotesi che un'ora di lavoro flessibile debba essere remunerata diversamente da un'ora di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato. Spesso le aziende si trovano nella necessità di dover rispondere in maniera rapida alle esigenze e alle richieste del mercato e questo le porta a cooptare la manodopera - chiamiamola così, anche se spesso si tratta di manodopera intellettuale - o i lavoratori dall'esterno. Si tratta di lavoratori, evidente-

mente, che non hanno un posto di lavoro fisso, sono certamente più esposti e andrebbero tutelati meglio.

Tuttavia, se potessi aggiungere qualcosa all'idea, direi che una delle chiavi vere del mondo del lavoro sia il tema dell'accesso allo stesso. Bisognerebbe individuare forme — non penso al vecchio apprendistato, sebbene avesse una sua logica e una sua razionalità — di accesso *soft* al mondo del lavoro che diano all'azienda la possibilità di investire sul soggetto, sulla sua formazione, di aiutarlo a consolidare una professionalità per poi poterlo utilizzare a livelli più alti nel futuro.

Oggi, purtroppo, l'accesso è uguale per tutti, è generalizzato. Noi siamo un istituto di ricerca e quando arriva da noi il ricercatore che ha già cinque anni di esperienza o il giovane che è uscito dall'università e ancora ha qualche problema a mettere insieme le cose, rivolgiamo loro la stessa offerta. È chiaro che noi preferiamo rivolgerci a un ricercatore già esperto, sacrificando magari anche le vocazioni o le possibilità del giovane ricercatore uscito dall'università e potenzialmente bravissimo, che però non si riesce ad accogliere all'interno dell'azienda perché il suo costo è tale e quale quello del ricercatore più anziano.

Io cercherei — se dipendesse da me, naturalmente, ma non è così — di muovermi nella direzione di rendere più semplice l'accesso in azienda, a un costo evidentemente più basso per l'azienda stessa, sapendo che comunque questa deve investire nella sua formazione.

A noi capita tutti i giorni di portare a casa un giovane ricercatore, per il quale i ricercatori più anziani diventano dei veri e

propri formatori, lo assistono, naturalmente sottraendo tempo a quella che possiamo definire, magari impropriamente, la produzione. Mi sembra che questo sia uno degli elementi essenziali.

Onorevole Cazzola, certamente le prospettive demografiche porteranno modifiche all'interno del mondo del lavoro, in termini sia qualitativi sia quantitativi. Questo è fuori di ogni discussione. Immaginare una proiezione anche economica del Paese o del sistema del mondo del lavoro e delle politiche del lavoro senza riferirsi ai cambiamenti demografici è come pretendere di fare il pane senza la farina.

L'onorevole Cazzola segnalava il problema, che ormai sta diventando anche di un certo impegno, delle generazioni meno giovani (non dico anziane perché ormai siamo tutti lì), quelle tra i 45 e i 55 anni. Credo che, in una prospettiva peraltro non lontanissima, lo scenario complessivo del mercato del lavoro sarà fortemente modificato, anche a causa dei fenomeni demografici.

PRESIDENTE. Ringrazio il professor Fara e dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 15,05.**

---

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI  
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. GUGLIELMO ROMANO

---

*Licenziato per la stampa  
il 27 giugno 2011.*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

**ALLEGATI**

ALLEGATO 1



**C E N S I S**

**CAMERA DEI DEPUTATI**

**XI<sup>a</sup> COMMISSIONE LAVORO**

**Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro  
tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo**

**Audizione parlamentare di**

**Giuseppe Roma**

***Direttore Generale Censis***

**Roma, 17 maggio 2011**

## EXECUTIVE SUMMARY

### ***Giovani capitale umano sempre più “raro”***

Nei primi anni del 2000 i giovani contavano in Italia il 28% della popolazione totale, al 2010 la loro quota è scesa al 23%, nel 2010 saranno il 21%.

I giovani (di 15-34 anni) pesano in Italia e Germania meno che in altri grandi Paesi europei come Francia e Regno Unito e rispetto alla media UE.

Negli ultimi dieci anni la generazione giovanile ha perso oltre 2 milioni di unità e nei prossimi vent'anni diminuirà ancora, ma meno della media europea.

Continuerà, al contrario, l'incremento della popolazione con oltre 65 anni, la cui incidenza passa dal 18% di dieci anni fa, al 20% attuale, fino al 26% del 2030.

In estrema sintesi, mentre attualmente i giovani consentono ancora un certo ricambio generazionale coprendo una quota superiore, seppur di poco, della terza età, fra vent'anni i giovani diminuiranno, seppure di poco, mentre gli anziani cresceranno di oltre 4 milioni.

E' opportuno ricostruire le scelte in cui sono effettivamente impegnati i giovani nelle due diverse fasce d'età, quella dei “*young young*” (fra 15 e 24 anni) e quella dei “*middle young*” (fra 25-34 anni).

Dati i tempi prolungati in Italia dei diversi cicli formativi, l'ingresso nella vita lavorativa per i giovani italiani è ritardato rispetto agli altri Paesi europei.

Fra i più giovani (15-24 anni) il 60,4% risulta ancora in formazione, rispetto al 53,5% della media UE e addirittura al 45,1% della Germania e il 39,1% del Regno Unito.

Gli occupati sono il 20,5% rispetto al 34,1% della media europea e addirittura il 46,2% della Germania e il 47,6% della Gran Bretagna.

Più in linea con i valori europei i giovani in cerca di lavoro, mentre la vera anomalia italiana è rappresentata dai “*giovani persi*” che non mostrano interesse né nello studio né nel lavoro: in Italia sono ben l'11,2% rispetto al 3,4% della media europea.

Per i *“middle young”* c'è un'inversione fra chi studia (dal 60% si scende al 7%) e chi lavora (dal 21% al 65%), mentre crescono quelli alla ricerca di lavoro o esclusi da qualsiasi attività (dal 20% al 28%).

In altri termini, è bassa la partecipazione al lavoro nell'età dell'apprendistato e del diploma; nei successivi dieci anni, la quota di chi non ha avuto accesso alla vita attiva, alla piena autonomia e responsabilità raggiunge il 35%, una quota preoccupatamente alta, che sale al 45% per le donne e al 53% nel Mezzogiorno.

Quindi, la fascia giovanile in condizioni più difficili è quella di età più avanzata compresa fra venti e trentenni, una generazione in crisi verso cui operare.

### ***Il ruolo dell'istruzione***

Nonostante i cicli formativi abbiano durata più lunga del resto d'Europa, i giovani italiani non hanno ancora conseguito adeguati livelli d'istruzione, anche a causa della sottovalutazione delle tappe intermedie proposte da ogni percorso educativo.

Se consideriamo i *“middle young”* (25-34 anni) anche quando normalmente il ciclo educativo dovrebbe essere compiuto, ben il 29% è solo titolare della secondaria inferiore, contro il 16% di Francia e Regno Unito e il 14% della Germania.

All'opposto, i laureati nella stessa classe d'età registrano i valori più bassi rispetto agli altri grandi Paesi europei.

Ma ulteriore anomalia è rappresentata anche dal più basso tasso di occupazione che i laureati italiani registrano rispetto alla situazione europea, dove proprio i laureati hanno più occasioni di lavoro dei diplomati: in Italia si passa dal 70% dei diplomati che lavorano rispetto al 67% dei laureati, in media nella UE si passa dal 76% all'84% rispettivamente.

### ***Tendenze nel mercato del lavoro***

La crisi ha colpito i più giovani, che anche da questo punto di vista appaiono il gruppo sociale più fragile, almeno riguardo al fattore lavoro.

Gli “*young young*” sono relativamente più presenti rispetto le medie europee nell’industria, nel turismo, nelle attività di servizi meno qualificati.

I “*middle young*” sono occupati al 21% nell’industria manifatturiera come in Germania e più che nella media UE, nelle attività professionali scientifiche e tecniche 7,6% rispetto al 6,0% di Germania, al 6,2% di Francia e al 7,3% del Regno Unito.

Molto più bassa è la presenza nella pubblica amministrazione, nell’istruzione e nella sanità, dove addirittura in Italia i giovani pesano la metà rispetto a Germania, Francia e Regno Unito.

Precariato e flessibilità restano sullo sfondo di una condizione giovanile difficile.

Non c’è corrispondenza fra livelli occupazionali dei giovani e flessibilità nell’ingresso nel mercato del lavoro.

### ***Alcune proposte per i giovani***

La ricostruzione dello scenario porta ad individuare alcune linee di proposte per migliorare l’occupabilità delle nuove generazioni, ed in particolare:

- *Anticipare i tempi della formazione e metterla in fase con le opportunità di lavoro;*
- *Non solo lavoro dipendente, ma soprattutto iniziativa imprenditoriale, professionale e autonoma;*
- *Accompagnare il ricambio generazionale in azienda.*

## 1. IL DIFFICILE PASSAGGIO GENERAZIONALE

### 1.1. La traiettoria declinante del mondo giovanile

La questione giovanile va inquadrata innanzitutto nella sua portata demografica, ovvero in relazione alle sfide che comporterà per un Paese, quale in nostro, destinato nei prossimi anni ad affrontare un difficile passaggio generazionale che neanche gli ingressi pur significativi di popolazione straniera che ci sono stati e ci saranno, sembrano essere in grado di risolvere.

Sono 13 milioni 730 mila i giovani di età compresa tra i 15 e 34 anni residenti nel nostro Paese: una fetta importante di popolazione, ma in progressiva diminuzione, considerato che rispetto al 2000 si è ridotta di circa 2 milioni di persone. L'Italia è il Paese che, assieme alla Germania, ha registrato nell'ultimo decennio il **maggiore decremento di popolazione giovanile** (-12,7% contro una diminuzione media a livello UE del 5,1%), e anche quello in cui **la quota di giovani sul totale risulta più bassa di tutti**: nel 2010 rappresentano il 22,9%, contro il 25,8% della media UE, il 26,7% della Spagna, il 23,2% della Germania, il 24,8% della Francia, il 26,3% del Regno Unito (tab. 1 e fig. 1).

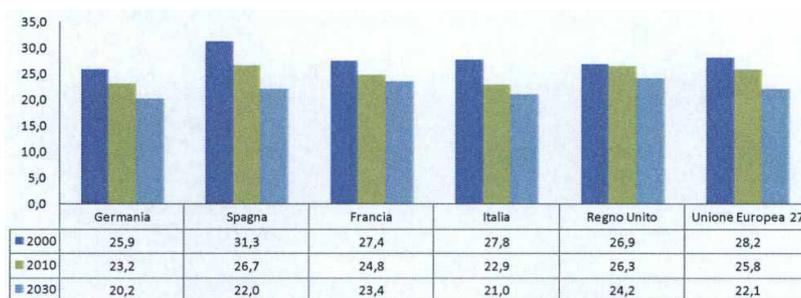
L'Italia ha anticipato fenomeni che nei prossimi anni riguarderanno anche gli altri grandi Paesi europei, visto che la tendenza al decremento della popolazione giovanile, stando alle previsioni elaborate in sede UE, non sembra destinata a invertirsi.

**Tra 2010 e il 2030 l'Italia subirà un ulteriore calo di 262 mila giovani (-1,9%):** una previsione migliore rispetto alla media europea (si stima che il calo di persone tra i 15 e 24 anni sia del 10,7%), o di Paesi come Spagna (-10,4%) e Germania (-17,1%), ma peggiore di altri che al contrario, stanno positivamente superando la sfida dell'invecchiamento demografico, come il Regno Unito, dove il numero dei giovani è aumentato del 3,2% nell'ultimo decennio e crescerà di un ulteriore 4,2% nel prossimo ventennio, e Francia, dove le previsioni parlano di un +2,5% tra 2010 e 2030.

**Tab. 1 - Cambiamenti demografici previsti per i giovani e gli anziani nei paesi Europei - Anni 2000-2010 e 2010-2030 (val.%)**

	2000-2010			2010-2030		
	15-34 anni	65 anni ed oltre	Totale popolazione	15-34 anni	65 anni ed oltre	Totale popolazione
	v.a.					
Germania	-2.365,5	3.550,5	-361,2	-3.250,2	4.957,6	-3.930,6
Spagna	-252,6	1.039,9	5.939,3	-1.279,7	3.666,2	3.972,1
Francia	-521,4	1.183,9	4.171,3	400,4	5.567,6	5.586,7
<b>Italia</b>	<b>-2.013,9</b>	<b>1.896,3</b>	<b>3.416,8</b>	<b>-262,4</b>	<b>4.225,5</b>	<b>4.150,9</b>
Regno Unito	502,0	898,7	3.222,8	679,7	4.704,5	8.199,6
Unione Europea 27	-6.918,1	11.783,5	18.338,1	-13.855,8	36.440,0	21.236,7
	Var. %					
Germania	-11,1	26,6	-0,4	-17,1	29,3	-4,8
Spagna	-2,0	15,5	14,8	-10,4	47,3	8,6
Francia	-3,1	12,4	6,9	2,5	51,7	8,6
<b>Italia</b>	<b>-12,7</b>	<b>18,4</b>	<b>6,0</b>	<b>-1,9</b>	<b>34,6</b>	<b>6,9</b>
Regno Unito	3,2	9,7	5,5	4,2	46,2	13,2
Unione Europea 27	-5,1	15,6	3,8	-10,7	41,8	4,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

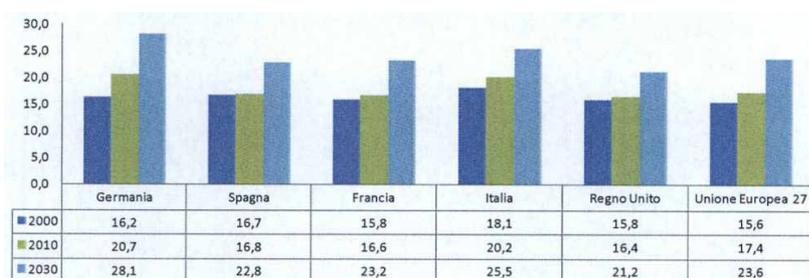
**Fig. 1 - Incidenza dei giovani 15-34 anni, nei paesi Europei - Anni 2000, 2010 e 2030 (val.%)**

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Di contro, sulla scia delle trasformazioni intervenute nell'ultimo decennio, **continuerà a crescere esponenzialmente la popolazione over 65 (si prevedono 4 milioni 225 mila persone in più, per un incremento del 34,6%),** che già oggi rappresenta il 20,2% degli Italiani (in Europa il 17,4%) (fig. 2).

Nel 2030, i giovani italiani tra 15-34 anni formeranno il 21% della popolazione complessiva (nel 2000 erano il 27,8%), superati dagli *over 65* che arriveranno al 25,5%. Trend analoghi si registreranno in Europa, dove i 15-34enni passeranno dal 28,2% al 22% della popolazione totale, e gli *ultra 65enni* dal 15,6% al 23,6%.

**Fig. 2 - Incidenza della popolazione over 65, nei paesi Europei - Anni 2000, 2010 e 2030 (val.%)**



Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

## 1.2. I giovani oggi

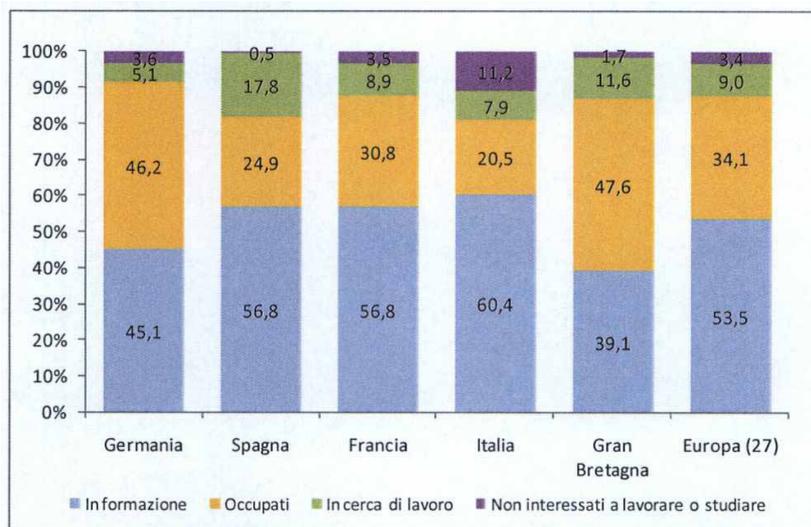
Universo composito e quanto mai articolato, i giovani italiani vivono una condizione di vita abbastanza diversa da quella dei loro colleghi europei.

Sia nella fascia d'età più bassa, dei 15-24 anni, che in quella più matura, dei 25-34 anni, è possibile infatti individuare delle caratteristiche relative alla condizione di vita del tutto peculiari, che se da un lato trovano ragione nelle diversità dei sistemi formativi e di accesso al lavoro, e nelle difficoltà del tutto specifiche che incontrano i giovani italiani nell'entrare nel mercato del lavoro, dall'altro risentono di alcuni tratti della nostra cultura, che non possono essere sottovalutati.

E' in particolar modo la fascia dei 6 milioni 70 mila giovani di 15-24 anni, quella che sembra più distinguersi dalle abitudini e dai comportamenti dei giovani europei, e su cui si addensano del resto le maggiori problematiche.

Di questi, 3 milioni 612 mila, ovvero ben il 60,4% ancora studiano; 1 milione 243 mila (il 20,5%) lavorano, 480 mila cercano un'occupazione (7,9%) e ben 735 mila (11,2%) "stanno a casa": non studiano, non lavorano, e non sono intenzionati a cercare alcun tipo di occupazione (fig. 3).

Fig. 3 - Condizione dei giovani, 15-24 anni, nei principali paesi dell'UE, 2010 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Si tratta di dati particolarmente preoccupanti soprattutto se letti alla luce di quanto succede all'estero, e in Europa in particolare, dove mediamente se il 53,3% ancora studia, ben il 34,1% ha già un lavoro e il 9% lo cerca attivamente, mentre solo il 3,4% decide di restare a casa, collocandosi in quell'area di "inattività volontaria" che ha al contrario nel nostro Paese un peso così rilevante. Senza considerare i casi dei Paesi più virtuosi, come Germania e Gran Bretagna, dove il tasso di occupazione dei giovanissimi risulta più che doppio rispetto al nostro (rispettivamente 46,2% e 47,6%) e dove malgrado non sempre sia facile trovare lavoro, sono davvero una minoranza quelli che decidono di chiamarsi fuori da una partecipazione attiva allo sviluppo del Paese.

E' quello del basso livello di partecipazione al lavoro, sicuramente l'aspetto più problematico del mondo giovanile. Un aspetto che risente della maggiore durata dei percorsi formativi italiani, dovuta al basso successo che ha avuto nel nostro sistema il percorso di laurea triennale e, non secondario, la tendenza al completamento "tardivo" del percorso universitario.

D'altro canto non è da trascurare la funzione di ammortizzatore sociale che le famiglie italiane si sono ormai abituate a svolgere, che ha contribuito a far sì che molti giovani guardino all'inattività come ad un'alternativa possibile di vita, anche in giovane età.

Per quanto infatti siano note le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro — che del resto con riferimento a questo specifico segmento generazionale sono altissime ovunque (il tasso di disoccupazione è in Europa del 20,8%, in Italia del 27,8%) - non si giustifica come queste in Italia spingano all'inattività (dietro la quale è comunque ipotizzabile che si nasconda anche un certo numero di giovani occupati irregolarmente) mentre altrove si traducano in una crescita della platea di giovani in cerca di lavoro (in Spagna nel 2010 il tasso di disoccupazione giovanile è arrivato a quota 41,6%, eppure i giovani che non lavorano continuano a cercare occupazione).

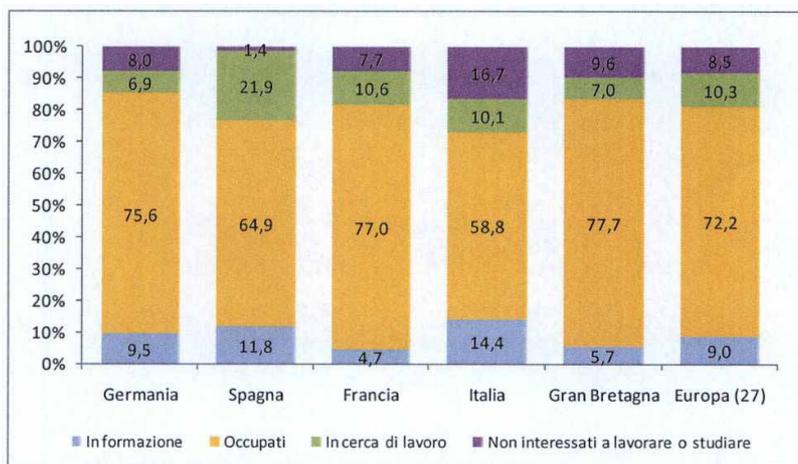
Peraltro, anche il confronto territoriale, non sembra da questo punto di vista dare segnali incoraggianti. Se al **Sud** si concentrano le maggiori criticità (escluso il 58,8% dei giovani che studiano, "solo" il 14,4% lavora e ben il 17,7% sta a casa a non far nulla), non meglio sembra andare nell'operoso **Nord Est** o nell'industrioso **Nord Ovest** dove, pur riscontrandosi livelli di partecipazione al lavoro maggiori, la quota degli "inattivi per scelta" resta comunque elevata. Una quota che, è bene ribadirlo, in questa fascia d'età riguarda indistintamente uomini e donne (tab. 2).

Nella fascia d'età tra i 25 e 34 anni, si riscontrano tendenzialmente le stesse differenze rispetto ai coetanei europei. Degli oltre **7 milioni 660 mila** giovani, più di **5 milioni** (il 65,4%) **lavorano**, 1 milione 444 mila scelgono di restare a casa (il 18,9%), 679 mila cercano un lavoro (l'8,9%) e infine, **circa mezzo milione, sta ancora frequentando l'università** (il 14,4%) (fig. 4).

**Tab. 2 - Condizione dei giovani di età 15-34 anni, per genere e area geografica, 2010 (val. %)**

	Studiano	Lavorano	Cercano lavoro	Non studiano, non lavorano e non cercano lavoro	Totale
<b>15-24 anni</b>					
Donne	63,3	16,5	6,9	13,3	100,0
Uomini	55,8	24,3	8,9	11,0	100,0
Nord Ovest	59,5	25,3	7,0	8,3	100,0
Nord Est	58,2	27,7	6,5	7,5	100,0
Centro	62,4	21,6	7,5	8,5	100,0
Sud e isole	58,8	14,4	9,1	17,7	100,0
Totale	59,5	20,5	7,9	12,1	100,0
<b>25-34 anni</b>					
Donne	7,4	55,4	9,0	28,1	100,0
Uomini	6,2	75,4	8,8	9,6	100,0
Nord Ovest	3,7	78,9	6,5	10,9	100,0
Nord Est	4,5	77,9	6,0	11,6	100,0
Centro	6,8	71,3	8,7	13,2	100,0
Sud e isole	10,2	47,0	12,0	30,8	100,0
Totale	6,8	65,4	8,9	18,9	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Fig. 4 - Condizione dei giovani, 25-29 anni, nei principali paesi dell'UE, 2010 (val. %)**

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Tuttavia, questo segmento di giovani appare rispetto al precedente molto più eterogeneo al proprio interno. Innanzitutto il fenomeno dell'allontanamento dal mercato e dal lavoro tende ad essere prevalentemente femminile, con un'incidenza della quota di quante non lavorano, non studiano e non cercano lavoro pari al 28,1% (contro il 9,6% degli uomini).

In secondo luogo, è soprattutto al Sud che la condizione giovanile assume connotati emergenziali: a fronte infatti di un 47% i giovani che lavorano e di un 12% che cerca un'occupazione, vi è un buon 30,8% (contro un valore medio delle altre aree intorno al 10%) che sta a casa, ed un 10,2% che ancora studia.

### 1.3. Livelli e qualità dell'istruzione

Nel confronto con i loro coetanei europei, i giovani italiani risultano essere molto più indietro nei livelli di istruzione, confermando le carenze di un sistema formativo che stenta, nei suoi diversi percorsi ad assorbire quote crescenti di giovani, e soprattutto a portarle al completamento degli studi intrapresi.

L'Italia ha un tasso di laureati molto basso rispetto a quello dei paesi a confronto, pari al 3,1% dei 15-24enni (fa peggio la sola Germania, con il 2,6%, mentre la media UE è di 7,8%) e al **20,7% dei 25-34enni** (la quota più bassa tra i grandi paesi membri, e a fronte di una media europea di 33%). Per di più, lo scarso numero di laureati non sembra trovare compensazione nelle cifre dell'istruzione secondaria superiore, quanto piuttosto in quelle della primaria e secondaria inferiore, considerato che questo è il più alto titolo di studio conseguito da oltre la metà dei 15-24enni italiani (53,9%), e da quasi un giovane tra 25-34 anni su tre (29%), a fronte di medie europee molto più basse, pari rispettivamente a 47,6% e 19,2%) (tab. 3).

Ma se le difficoltà di accesso al mondo del lavoro dei giovani italiani dipendono in parte da una formazione carente o inadeguata, è pur vero che è proprio la minoranza dei laureati che incontra prospettive occupazionali relativamente più sfavorevoli. L'Italia, infatti, non soltanto è il paese, tra quelli presi in esame, **con il più basso tasso di occupazione tra i laureati** (66,9% contro una media europea di 84%), ma è anche l'unico in cui fa più fatica a trovare lavoro chi ha una laurea piuttosto che un diploma (il tasso di occupazione per i diplomati è di 69,5%) (tab. 4).

**Tab. 3 - Distribuzione della popolazione 15-34 anni per titolo di studio, nei principali paesi dell'UE (val. %)**

	Pre-primaria, primaria e secondaria inferiore	Istruzione secondaria superiore e post- secondaria non universitaria	Istruzione universitaria	Totale
15-24 anni				
Germania	56,7	40,7	2,6	100,0
Spagna	54,4	33,0	12,6	100,0
Francia	44,0	41,8	14,2	100,0
<b>Italia</b>	<b>53,9</b>	<b>43,0</b>	<b>3,1</b>	<b>100,0</b>
Regno Unito	25,2	59,2	15,6	100,0
Unione Europea 27	47,6	44,6	7,8	100,0
25-34 anni				
Germania	13,5	60,3	26,1	100,0
Spagna	35,6	25,2	39,2	100,0
Francia	16,2	40,9	42,9	100,0
<b>Italia</b>	<b>29,0</b>	<b>50,3</b>	<b>20,7</b>	<b>100,0</b>
Regno Unito	16,5	41,7	40,7	100,0
Unione Europea 27	19,2	47,5	33,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

È questo il dato che più di tutti evidenzia le problematiche della formazione universitaria italiana che, a seconda dei casi, si mostra poco rispondente alle esigenze del mercato, specie quello delle imprese, o carente, oppure troppo generica. Il divario tra la domanda di professionalità delle imprese e il bagaglio di competenze dei giovani italiani, è testimoniato con preoccupazione dagli stessi imprenditori, che nel **26,7% dei casi dichiarano di incontrare difficoltà a recuperare le competenze tecnico professionali di cui hanno bisogno**, o per il ridotto numero di candidati o per la poca preparazione degli aspiranti tali.

**Tab. 4 - Tassi di occupazione della popolazione 25-34 anni per titolo di studio nei principali Paesi dell'UE, 2007 e 2010 (val.%)**

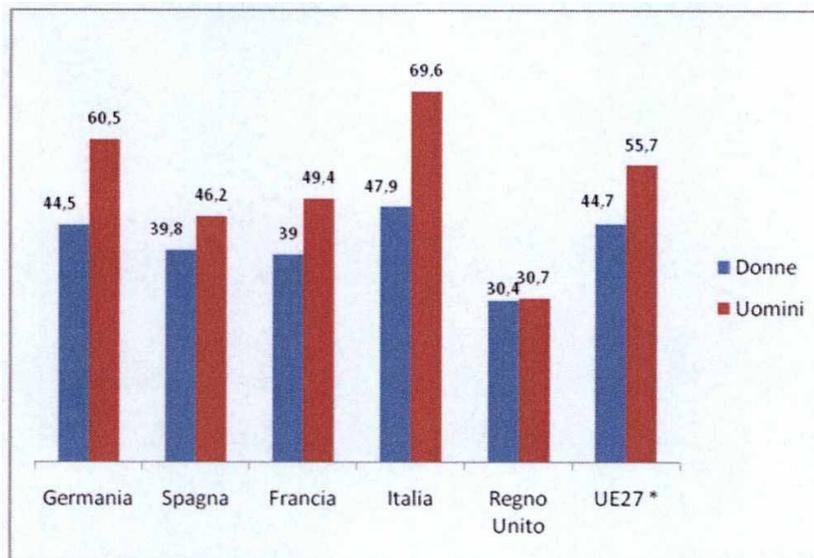
	Pre-primaria, primaria e secondaria inferiore		Istruzione secondaria superiore e post- secondaria non universitaria		Istruzione universitaria	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Germania	55,3	55,3	78,7	78,3	89,0	88,0
Spagna	73,4	58,4	79,1	68,4	84,5	77,9
Francia	60,8	57,4	81,0	78,8	86,8	87,1
Italia	64,3	57,4	73,4	69,5	71,3	66,9
Regno Unito	60,6	55,4	80,4	77,8	90,5	88,5
Unione Europea 27	64,5	57,9	78,1	75,5	86,4	84,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

C'è dunque un problema di scarso raccordo tra percorsi formativi e mondo produttivo, e di riflesso con buona parte del mercato del lavoro, tanto che nonostante il 35,7% dei posti di lavoro ricercati dalle aziende siano in principio destinati a giovani under 30, il 75,2% delle assunzioni previste richiedono un'esperienza di lavoro alle spalle che solo nel 15,3% dei casi può essere generica, quasi sempre assente dal bagaglio di esperienze dei giovani italiani.

Tutto ciò sembra in netto contrasto con il primato tutto italiano di giovani in istruzione secondaria superiore iscritti a corsi a vocazione professionale: sono il 47,9% delle ragazze (la media europea è di 44,7%) e addirittura il 69,6% dei ragazzi (55,7% per UE27) (fig. 5). Sono cifre ragguardevoli, la cui dispersione nel passaggio al mondo del lavoro può essere spiegata in parte con un problema di qualità e *mismatch* dello stesso sistema formativo, ma è forse da imputare anche alla possibilità che la scelta di intraprendere un percorso professionale non sia mossa da una reale vocazione, ma piuttosto dal percepito divario di difficoltà rispetto ad altri percorsi.

Fig. 5 - Incidenza tra gli studenti nell'istruzione secondaria superiore degli iscritti a istituti di formazione professionale nei principali paesi UE, per sesso (val. %)

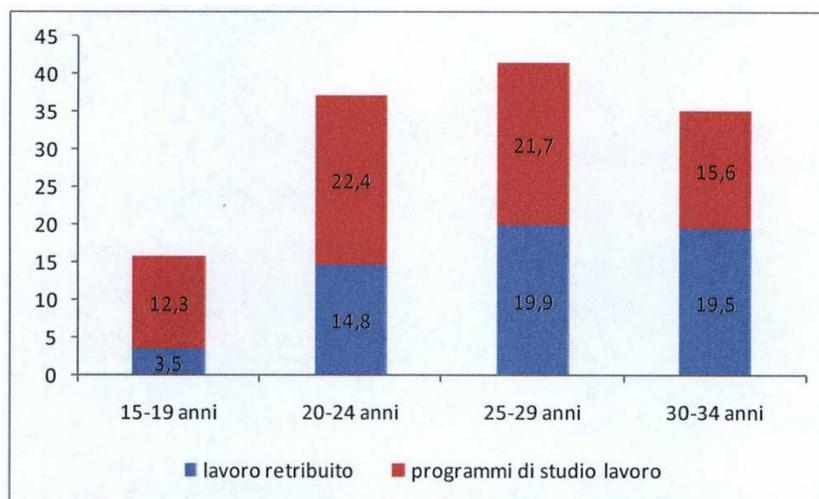


Fonte: Eurostat

C'è anche la sensazione che in Italia l'esperienza dello studio, e di riflesso del lavoro, siano percepite come esclusive ed escludenti: c'è **poca propensione dei giovani a lavorare mentre si studia, a differenza di quanto avviene in altri paesi europei**, dove esperienze professionali di vario tipo e sovrapposizioni tra mondo scolastico e aziendale sono più frequenti.

Tra i giovani italiani, pochi hanno avuto un'esperienza di lavoro retribuito nel corso degli studi: sono il 3,5% dei 15-19enni, il 14,8% dei 20-24enni, il 19,9% dei 25-29enni e il 19,5% dei 30-34enni. La situazione migliora se si guarda ai programmi di studio lavoro: vi hanno preso parte il 12,3% dei 15-19enni, il 22,4% dei 20-24enni, il 21,7% dei 25-29enni e il 15,6% dei 30-34enni. Sono numeri che, seppur indicativi di un parziale avvicinamento tra i due mondi, comunque dicono poco sulla reale "spendibilità" sul mercato del lavoro di queste esperienze lavorative (fig. 6).

**Fig. 6 - Giovani 15-34 anni che nel corso degli studi hanno avuto un'esperienza di lavoro, retribuita o no, 2009 (val. %)**



Fonte: Istat

## 2. L'ARTICOLAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

### 2.1. Le tendenze del mercato del lavoro

La crisi di questi ultimi anni ha inferto un duro colpo all'occupazione giovanile, in Italia come nel resto d'Europa. In tutti i Paesi, salvo rarissime eccezioni infatti, **il calo occupazionale ha riguardato quasi esclusivamente le persone con meno di 35 anni**, i cui livelli di impiego si sono ridotti mediamente tra 2007 e 2010 del 6,6% mentre tra la popolazione più adulta, over 34, si è addirittura registrata una crescita del numero di occupati (+1,7%) (tab. 6).

L'Italia è tra le grandi realtà quella in cui il divario tra andamento del mercato giovanile e adulto, appare più forte. Negli ultimi tre anni, infatti, a fronte di un crollo del numero di occupati under 35 (-13,6%, uno dei valori più alti in Europa), che ha interessato in modo particolare la componente dei giovanissimi, il numero degli occupati in età adulta e matura è aumentato del 3,9% (anche in questo caso si tratta di uno dei valori più alti d'Europa).

Tab. 6 - Variazione % dell'occupazione i principali Paesi dell'UE, per classe d'età, 2007-2010 (var.%)

	15-34 anni			35 anni e oltre	
	15-24 anni	25-34 anni	Totale	oltre	Totale
Germania	-3,3	1,9	0,0	2,0	1,4
Spagna	-40,0	-17,6	-23,1	-0,3	-9,3
Francia	-3,1	-2,4	-2,6	2,2	0,6
<b>Italia</b>	<b>-16,7</b>	<b>-12,7</b>	<b>-13,6</b>	<b>3,9</b>	<b>-1,5</b>
Regno Unito	-9,4	1,7	-2,7	0,6	-0,6
Unione Europea 27	-11,7	-4,5	-6,6	1,7	-1,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Tali dinamiche hanno impattato fortemente sul tasso di disoccupazione, passato dal 20,3% al 27,8% nella fascia d'età 15-24 anni, e dall'8,3% all'11,9% in quella dei 25-34 anni. Se in quest'ultimo caso la situazione dei giovani italiani risulta abbastanza in media con il resto d'Europa (il tasso di

disoccupazione medio è passato dal 7,7% all'11%), preoccupa invece la condizione dei giovanissimi, tra i 15-24 anni, che vede gli italiani tra i più penalizzati al confronto con gli altri (il tasso medio di disoccupazione europeo è passato per questa fascia d'età, dal 15,5% al 20,8%) (tab. 7).

**Tab. 7 - Tassi di disoccupazione 15-34 anni, per classe d'età nei principali Paesi dell'UE, 2007 e 2010 (val.%)**

	15-24 anni		25-34 anni	
	2007	2010	2007	2010
Germania	11,9	9,9	9,0	7,9
Spagna	18,2	41,6	8,3	22,2
Francia	18,9	22,5	9,1	10,5
<b>Italia</b>	<b>20,3</b>	<b>27,8</b>	<b>8,3</b>	<b>11,9</b>
Regno Unito	14,3	19,6	4,7	7,6
Unione Europea 27	15,5	20,8	7,7	11,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

## 2.2. I settori d'attività dei giovani

L'Italia è il primo tra i grandi paesi europei per **presenza giovanile nell'industria**, e in particolare nel manifatturiero. Il settore assorbe complessivamente il 31,6% degli occupati di età compresa tra 15 e 24 anni, e il 30,8% di quelli tra 25 e 39 anni.

In questo caso, è significativa la quota di occupati sia nel manifatturiero che nelle costruzioni: il 19,2% dei 15-24enni trova impiego in attività di manifattura (contro una media EU di 15,2% e dietro soltanto alla Germania, 20,9%) – mentre il 12,4% nel ramo delle costruzioni (a fronte di 8,7% di EU). Tra i 25-39enni, cresce ancora la porzione di occupati nell'industria manifatturiera (21,3%) fino a superare la stessa Germania (20,5%), mentre diminuiscono gli impiegati nelle costruzioni (9,5%) (tab. 8).

XVI LEGISLATURA - XI COMMISSIONE - SEDUTA DEL 17 MAGGIO 2011

Tab. 8 - Distribuzione dei giovani occupati per settore e classe d'età, nei principali Paesi dell'UE, 2010 (val. %)

	15-24 anni					25-39 anni						
	Germania	Spagna	Francia	Italia	Regno Unito	UE27	Germania	Spagna	Francia	Italia	Regno Unito	UE27
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,4	4,8	2,4	2,9	0,9	4,2	1,0	3,6	2,0	2,9	0,8	3,7
<b>INDUSTRIA</b>	<b>28,6</b>	<b>19,8</b>	<b>24,8</b>	<b>31,6</b>	<b>15,0</b>	<b>23,9</b>	<b>27,2</b>	<b>24,2</b>	<b>22,2</b>	<b>30,8</b>	<b>18,9</b>	<b>26,0</b>
Manifatturiera	20,9	11,2	13,8	19,2	7,7	15,2	20,5	14,5	14,8	21,3	11,3	17,9
Costruzioni	7,7	8,6	11,0	12,4	7,3	8,7	6,7	9,7	7,4	9,5	7,5	8,1
<b>SERVIZI</b>	<b>70,1</b>	<b>75,3</b>	<b>72,8</b>	<b>65,4</b>	<b>84,1</b>	<b>71,9</b>	<b>71,8</b>	<b>72,2</b>	<b>75,8</b>	<b>66,3</b>	<b>80,3</b>	<b>70,2</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	18,0	21,9	19,7	20,4	27,7	22,1	14,0	17,0	13,9	15,9	12,7	15,0
Trasporto e magazzinaggio	3,3	3,1	4,0	3,2	2,5	3,3	4,6	4,6	5,2	4,4	4,5	4,8
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	6,8	13,1	8,1	13,4	13,5	10,0	4,4	7,6	3,9	5,9	4,9	4,6
Servizi di informazione e comunicazione	3,1	2,9	2,4	1,9	2,2	2,6	4,0	3,8	3,9	3,2	4,8	3,8
Attività finanziarie e assicurative	2,9	1,2	2,3	1,6	3,0	2,2	3,8	2,9	3,6	2,9	5,7	3,5
Attività immobiliari	:	:	0,7	0,6	0,7	0,5	:	:	1,1	0,7	0,9	0,7
Attività professionali, scientifiche e tecniche	4,0	2,9	3,5	4,0	3,8	3,6	6,0	5,8	6,2	7,6	7,3	5,9
Attività amministrative e servizi di supporto	4,8	4,4	4,4	4,4	4,6	4,2	5,7	4,5	3,9	3,9	4,8	3,9
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	5,4	4,8	5,5	2,0	3,2	4,2	6,4	5,8	8,8	4,2	7,0	6,7
Istruzione	4,4	4,2	4,0	1,3	5,6	4,0	6,5	5,8	7,2	4,3	10,3	6,9
Sanità e assistenza sociale	13,0	6,0	10,4	3,1	9,0	8,6	12,4	6,7	12,3	6,5	12,5	9,5
Attività sportive, artistiche, di intrattenimento e divertimento	1,4	3,5	1,8	2,4	4,9	2,6	1,5	1,8	1,4	1,2	2,4	1,6
Altre attività di servizi	3,0	3,0	3,8	5,5	3,4	3,1	2,6	2,3	3,0	3,5	2,4	2,4
Attività di famiglie e convivenze	:	4,4	2,3	1,7	:	0,9	:	3,8	1,3	2,2	:	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Nel commercio e servizi, dove complessivamente trova impiego il 65,4% dei giovani tra 15 e 24 anni, le attività di ristorazione e alloggio fanno la parte del leone: è questa una scelta su cui si orienta il 13,4% dei ragazzi in questa fascia d'età (una quota ben superiore alla media europea, pari al 10%, e seconda solo al Regno Unito, 13,5%). Questa quota si riduce fino al 5,9% nella fascia d'età successiva, mantenendosi comunque al di sopra della media europea (4,6%), al secondo posto dietro la Spagna (7,6%).

L'Italia esce bene dal confronto europeo anche nelle attività professionali, scientifiche e tecniche: per entrambe le fasce di età, infatti, la quota di giovani italiani occupati nel settore è più alta che negli altri Paesi, pari rispettivamente al 4% tra i 15-24enni (contro il 3,6% della media EU) e al 7,6% tra i 25-39enni (5,9% di EU).

Gli ambiti occupazionali in cui i giovani italiani risultano essere meno presenti sono invece quelli dell'istruzione e della sanità: in entrambi i casi, e per entrambe le fasce di età, la quota di giovani impiegati nel settore è la più bassa fra i paesi a confronto. L'istruzione occupa solo l'1,3% dei giovani italiani di età compresa tra 15 e 24 anni, e il 4,3% di quelli tra 25 e 39 anni, a fronte di una media europea di rispettivamente 4% e 6,9%. Allo stesso modo, sanità e assistenza sociale impiegano il 3,1% dei 15-24enni e il 6,5% dei 25-39enni, contro, rispettivamente, 8,6% e 9,5% della media europea.

### **2.3. Tipologie dei lavori giovanili**

Passando all'analisi dei lavori svolti dai giovani, al di là della scontata prevalenza, tra i più giovani, di figure professionali legate alle attività di vendita, come avviene pure negli altri paesi europei, l'Italia si distingue per una forte componente di artigiani e operai specializzati, tanto nella fascia di età 15-24 anni (21,7%), quanto in quella successiva (16,7%), laddove la media EU è rispettivamente del 15,7% e 12,9% (tab. 9).

I giovani italiani restano però ai margini della fascia più alta del mercato del lavoro, rappresentata dalle figure dirigenziali, inclusi i funzionari di alto livello, e professionali: ricoprono tali ruoli solo il 3,5% dei 15-24enni e il 14,6% dei 25-39, quote ben al di sotto della media europea (rispettivamente 7% e 24,2%).

La situazione migliora se prendiamo in esame i mestieri di tecnico e professionista, che raccolgono il 12,6% dei 15-24enni (a fronte di una media EU di 14,2%) e il 21,7% dei 25-39enni (media EU pari a 17,9%).

XVI LEGISLATURA — XI COMMISSIONE — SEDUTA DEL 17 MAGGIO 2011

**Tab. 9 - Distribuzione dei giovani occupati per professione e classe d'età, nei principali Paesi dell'UE (classificazione Isco 88), 2010 (val. %)**

	Germania	Spagna	Francia	Italia	Regno Unito	UE27
<b>15-24 anni</b>						
Funzionari alto livello / Professionisti	5,4	7,4	7,3	<b>3,5</b>	9,9	7,0
Tecnici e professionisti associati	23,0	10,2	17,7	<b>12,6</b>	9,6	14,2
Impiegati	14,2	9,9	11,7	<b>13,7</b>	14,2	12,5
Professioni connesse alla vendita di servizi	20,0	30,8	24,1	<b>26,3</b>	37,8	27,3
Artigiani e operai specializzati	22,6	13,5	16,0	<b>21,7</b>	8,7	15,7
Conduttori di impianti e macchinari e lavoratori agricoli	6,4	7,6	12,7	<b>9,0</b>	4,1	9,9
Professioni non qualificate	6,7	18,5	9,5	<b>11,8</b>	15,3	12,4
Forze armate	1,6	2,0	1,2	<b>1,4</b>	0,4	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	<b>100,0</b>	100,0	100,0
<b>25-34 anni</b>						
Funzionari alto livello / Professionisti	23,2	21,3	24,2	<b>14,6</b>	33,8	24,2
Tecnici e professionisti associati	22,8	14,1	21,7	<b>21,7</b>	15,1	17,9
Impiegati	11,5	10,3	11,2	<b>13,2</b>	11,8	10,6
Professioni connesse alla vendita di servizi	12,9	17,8	13,5	<b>13,2</b>	15,6	14,4
Artigiani e operai specializzati	14,0	12,7	10,2	<b>16,7</b>	8,2	12,9
Conduttori di impianti e macchinari e lavoratori agricoli	7,1	10,2	10,5	<b>10,1</b>	6,2	10,9
Professioni non qualificate	6,4	13,0	7,2	<b>9,2</b>	8,4	8,0
Forze armate	0,7	0,7	1,6	<b>1,3</b>	0,5	0,9
Totale	98,6	100,0	100,0	<b>100,0</b>	99,7	99,7

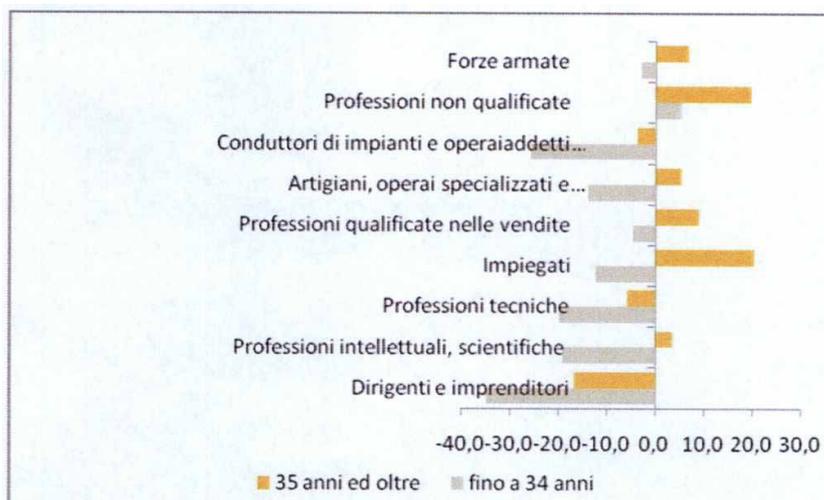
Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

E' relativamente alta la quota di giovani italiani che svolgono incarichi impiegatizi: sono il 13,7% nella fascia di età 15-24 anni, e il 13,2% in quella 25-39, in entrambi i casi leggermente al di sopra della media europea (12,5% e 10,6% rispettivamente).

Vi è infine una quota di giovani impiegata in professioni non qualificate, pari a circa l'11 tra i 15-24enni e il 9,2% nella fascia d'età successiva, valori questi che risultano abbastanza in media con il resto d'Europa.

Guardando alle dinamiche intercorse tra 2007 e 2010, se si escludono le professioni non qualificate (le uniche a crescere, segnando un +5,4%) i giovani vedono sensibilmente ridurre la propria presenza in tutte le grandi famiglie professionali: tra le figure apicali – dirigenti e professioni intellettuali o ad elevata specializzazione (-34,9%) – tra le professioni tecniche (-19,2%), che pure sono le più richieste dal mercato, e quelle operaie (-25,8%). Tengono un po' di più gli addetti alle vendite, che calano "solo" del 4,6% (fig. 7).

**Fig. 7 - Variazioni % degli occupati per famiglia professionale e classe d'età, 2007-2010 (var. %)**



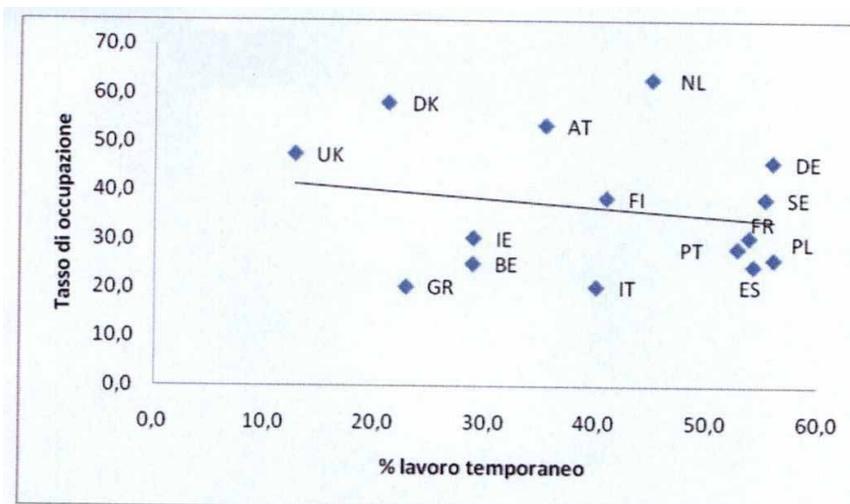
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

## 2.4. La flessibilità

La flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro rappresenta uno strumento importante di attivazione della partecipazione giovanile, sebbene non così decisivo come spesso si pensi. A ben vedere, infatti, nei Paesi che presentano alti tassi di occupazione giovanile, non sempre corrisponde un ricorso significativo al lavoro temporaneo (si pensi alla Gran Bretagna), così come Paesi come la Spagna, che hanno fatto largo uso di questa forma di lavoro, presentano livelli di occupazione ancora significativamente al di sotto della soglia europea (fig. 8 e tab. 10).

Si consideri inoltre che in momenti di crisi, quale l'attuale, gli strumenti di flessibilità si dimostrano particolarmente deboli nel garantire l'occupabilità: prova più evidente ne sono le differenti dinamiche che in tutta Europa hanno visto penalizzare prevalentemente l'occupazione giovanile.

In Italia, i giovani con meno di 35 anni, **occupati con contratti flessibili** (dalla partita Iva a monocommittenza all'apprendistato) sono **1 milione 568 mila**, circa il 25,1% del totale degli occupati appartenenti a questa fascia d'età: 566 mila circa hanno meno di 25 anni, 1 milione circa, tra i 25 e 34 anni (tab. 11).

**Fig. 8 - Relazione tra tasso di occupazione e % di occupati con contratti temporanei, 15-24 anni, 2010 (val. %)**

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. 10 - Distribuzione dei giovani occupati, per condizione professionale, nei principali Paesi dell'UE, 2010 (val. %)**

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Autonomi	Totale
<b>15-24 anni</b>				
Germania	42,4	56,0	1,6	100,0
Spagna	38,4	54,3	7,3	100,0
Francia	43,7	53,9	2,4	100,0
<b>Italia</b>	<b>45,8</b>	<b>40,1</b>	<b>14,0</b>	<b>100,0</b>
Regno Unito	81,7	12,8	4,5	100,0
Unione Europea 27	53,9	39,0	6,8	100,0
<b>25-39 anni</b>				
Germania	77,8	13,5	8,7	100,0
Spagna	62,0	25,6	12,3	100,0
Francia	77,9	13,2	8,9	100,0
<b>Italia</b>	<b>66,0</b>	<b>11,5</b>	<b>22,5</b>	<b>100,0</b>
Regno Unito	83,9	4,9	11,0	100,0
Unione Europea 27	73,6	12,9	13,5	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Tab. 11 - Incidenza del lavoro atipico tra i giovani, per tipologia e classe d'età, 2010 (val. %)

	Giovani			35 anni e d'oltre	Totale
	15-24 anni	25-34 anni	Totale 15-34 anni		
Lavoro "tipico"	54,5	80,0	74,9	89,2	85,3
di cui:					
- Lavoro autonomo con e senza addetti e pluricommitenza (1)	8,6	15,4	14,1	22,3	20,0
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato	45,8	64,6	60,9	66,9	65,3
Lavoro "atipico"	45,5	20,0	25,1	10,8	14,7
di cui:					
- Lavoro autonomo senza addetti e monocommitenza	1,4	2,8	2,5	3,7	3,4
- Co.co.co e prestazione d'opera occasionale	4,0	3,0	3,2	1,2	1,7
- Lavoro dipendente a tempo determinato	40,1	14,2	19,4	5,8	9,5
<i>di cui:</i> con contratto di inserimento lavoro, formazione lavoro, apprendistato	15,7	2,2	4,9	0,1	1,4
<i>di cui:</i> con altro tipo di contratto a tempo determinato	20,5	11,0	12,9	5,2	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

In termini di incidenza, tra i lavoratori con meno di 24 anni sono impiegati con contratti flessibili o atipici il 45,5%. La stragrande maggioranza (il 40,1%) ha un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, che si configura nel 15,7% dei casi come un contratto di inserimento, apprendistato, finalizzato alla successiva stabilizzazione, il 20,5% invece, un contratto temporaneo, che può essere interinale, a termine, o di altro tipo. La restante parte, il 5,4% è costituito da lavoratori a progetto o con partita Iva che lavorano esclusivamente per un'azienda.

Nella fascia d'età successiva, tra i 25 e 34 anni, che costituisce la platea di flessibilità più numerosa, l'incidenza dei lavoratori flessibili è del 20%: il 14,2% ha contratti a termine e il 5,8% contratti atipici, di collaborazione a progetto o professionale.

I settori in cui si concentra il maggior numero di flessibili sono i servizi (73% dell'occupazione totale) e in particolar modo il **terziario sociale**, ovvero i settori dell'istruzione, della sanità e di altri servizi sociali (23,2%), il commercio (15,8%), il terziario avanzato, vale a dire i servizi alle imprese e le attività professionali (13,3%), il settore turistico – alberghi e ristorazione

– (10,4%). Nell'industria trova invece occupazione il 22% dei lavoratori flessibili (tab. 12).

**Tab. 12 - Distribuzione del lavoro atipico giovanile (15-34 anni) per settore di attività (val. %)**

	Val. %
<b>Agricoltura</b>	5,0
<b>Industria</b>	22,0
<b>Servizi</b>	73,0
<i>Di cui:</i>	
Commercio	15,8
Alberghi e ristoranti	10,4
Trasporti e comunicazioni	4,2
Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	3,2
Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	13,3
Pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie	3,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	13,5
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	9,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

## 2.5. L'impresa giovanile

Il sistema Italia da sempre si è contraddistinto per un'elevata presenza di lavoro autonomo, aspetto questo che se da un lato è riconducibile all'elevato spirito imprenditoriale, ed una vocazione tutta italiana all'autoimpiego, dall'altro lato ha rappresentato negli anni l'unica forma di flessibilità in un sistema fortemente rigido, e radicato attorno al modello del lavoro standard.

Questa caratteristica "sistemica", trova riscontro anche nella struttura occupazionale giovanile: **l'Italia è infatti uno dei Paesi, con la più alta vocazione al lavoro autonomo, pari al 14% tra i 15-24enni, e 22,5% tra i 25-39 enni.**

Negli ultimi anni, tuttavia, si sta registrando un progressivo allontanamento dal lavoro autonomo, e in particolare da quello imprenditoriale, che ha investito soprattutto la componente giovanile. Tra 2005 e 2010, le imprese

con alla guida giovani con meno di 29 anni, sono passate da 381.401 a 311.048, registrando un calo del 18,4% a fronte di una contrazione del numero totale delle imprese del 3,7% (tab. 13).

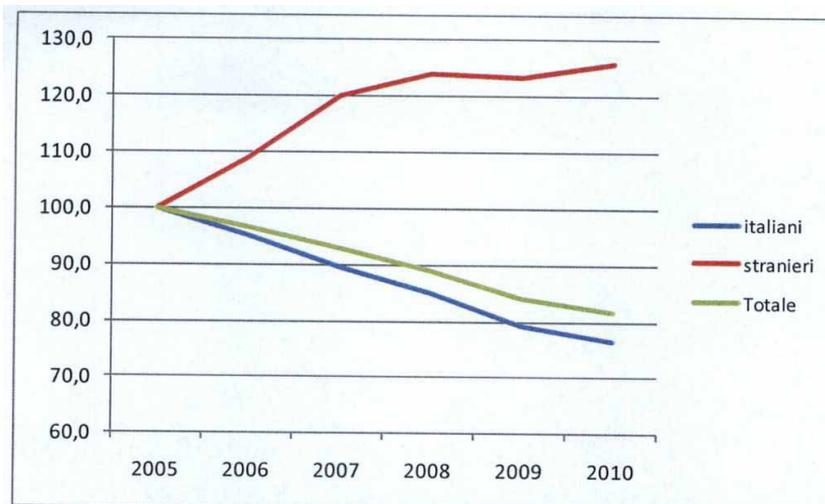
E' peraltro da sottolineare come all'interno dell'imprenditoria giovanile, sia in atto un vero e proprio processo di "sostituzione" tra italiani e stranieri, visto che mentre il numero delle imprese giovanile guidate da italiani è diminuito di 80.642 unità (-23,6%) quello delle imprese in mano a stranieri è aumentato di 10.380 (+25,8%), portando l'incidenza complessiva di questi ultimi sul totale degli imprenditori dal 10,6% al 16,3% (fig. 9).

**Tab. 13 - Titolari e soci di impresa, per classe di età e origine, 2005-2010 (v.a. var. %)**

	2005	2010	saldo (2009-2010)	Var% (2009-2010)
<b>Italiani</b>				
fino a 29 anni	340.999	260.357	-80.642	-23,6
30 anni ed oltre	3.998.509	3.806.495	-192.014	-4,8
<b>Totale</b>	<b>4.339.733</b>	<b>4.067.071</b>	<b>-272.662</b>	<b>-6,3</b>
<b>Stranieri</b>				
fino a 29 anni	40.275	50.655	10.380	25,8
30 anni ed oltre	233.421	340.077	106.656	45,7
<b>Totale</b>	<b>273.710</b>	<b>390.750</b>	<b>117.040</b>	<b>42,8</b>
<b>Totale</b>				
fino a 29 anni	381.401	311.048	-70.353	-18,4
30 anni ed oltre	4.260.856	4.162.735	-98.121	-2,3
<b>Totale</b>	<b>4.645.433</b>	<b>4.475.404</b>	<b>-170.029</b>	<b>-3,7</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere

**Fig. 9 - Andamento del numero di imprenditori e soci con meno di 30 anni , per origine (Numeri indice, 2005=100)**



Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere

Tra le attività imprenditoriali preferite dai giovani, oltre a quelle **manifatturiere** (è attivo in questo settore il 26%) e legate al commercio (30,1%), spiccano soprattutto quelle **turistiche** (il 10,7% contro il 6,8% degli imprenditori over 30 ha un'impresa in questo settore). Alta è anche la presenza di giovani nel comparto **edile** (19% contro il 14,8% degli over 30) e in agricoltura.

Interessante è anche la distribuzione delle imprese giovanili nel Paese, che vede il Sud protagonista: ben il 38,9% delle imprese guidate da giovani ha sede nelle regioni del Mezzogiorno (nella fascia d'età superiore il valore è del 32,9%); di contro, il Nord Est ne ospita solo il 17,6%.

### 3. LE PROPOSTE PER I GIOVANI

#### *Alcune linee di intervento*

Lo scenario delineato, anche con i suoi aspetti di novità rispetto al dibattito corrente, suggerisce l'urgenza dell'intervento e la necessità di articolare alcune proposte progettuali, non necessariamente collegate con un maggior uso di risorse pubbliche destinate all'inserimento lavorativo dei giovani.

#### **3.1. Anticipare i tempi della formazione e metterla in fase con le opportunità di lavoro**

Ancora oggi, nella cultura collettiva, la formazione è relegata a una funzione di generale adeguamento dei livelli culturali della popolazione. Ne viene cioè evidenziata più la funzione generalista di *elevatore sociale* che non il concreto utilizzo come strumento per immettere le nuove generazioni nella vita attiva.

Un tale paradigma affonda le sue radici negli anni '50, allorché un Paese con bassi livelli di istruzione iniziò il suo accelerato percorso di sviluppo in un contesto sociale a basso tasso di cultura. Ma ora che si gode di una diffusa offerta culturale e di molte agenzie di propagazione delle conoscenze, è opportuno che il sistema di istruzione e formazione si ponga il fondamentale problema degli esiti occupazionali per i giovani.

Pertanto si rende necessario il rafforzamento di alcuni snodi fondamentali:

- **agire per la valorizzazione qualitativa dei diplomi di scuola secondaria di secondo grado**, anche attraverso il rafforzamento del cosiddetto post-diploma, finalizzato sia alle professioni tecniche, riferibili a comparti industriali, tecnologici e informatici, sia quelli più tradizionali, riferibili a settori del terziario e dei servizi;
- **completa riqualificazione della laurea breve**, che non è riuscita ad assolvere in nessun modo alla sua funzione di preparare giovani laureati da inserire nei processi produttivi industriali (pensiamo ai comparti tecnologici, alle costruzioni) terziari (come i servizi finanziari, la logistica, la distribuzione, ecc.) o di servizio (la pubblica amministrazione, i servizi alla persona, ecc.). La laurea breve dovrà

sempre più costituire, anche simbolicamente, un concreto obiettivo conclusivo nel ciclo di apprendimento;

- **articolare il biennio delle lauree specialistiche** in continuità con le forme di tirocinio professionale o concorsuale. In altri termini, sarebbe opportuno come già avviene in altre realtà europee, per determinate professioni (ad esempio avvocati, medici, magistrati, ecc.) che prevedano, per poterle esercitare, un ulteriore periodo di formazione, è opportuno anticiparlo a partire dal quinto anno della laurea specialistica.

Questi ed altri interventi tesi a porre in un'unica traiettoria i percorsi di formazione e di inserimento lavorativo, sono indispensabili per mantenere qualità nell'alta formazione e in quella intermedia, ma congruente con la necessità di incrementare i tassi di occupazione giovanile.

### **3.2. Non solo lavoro dipendente, ma soprattutto iniziativa imprenditoriale, professionale e autonoma**

Molti giovani aspirano a mettere in pratica le proprie idee realizzando un'azienda o un'attività in proprio.

In Italia il sistema produttivo si fonda su meccanismi di iniziativa imprenditoriale e sul tessuto di imprese, anche piccole e medie, ma che in misura crescente occupano spazi in comparti molto innovativi, come ad esempio *web firm*, brevetti bio-tecnologici o anche produzioni tradizionali.

Poiché queste imprese giovanili, anche una volta costituite non ritrovano un adeguato supporto né dalle istituzioni finanziarie, né dall'incentivazione pubblica, in molti casi sono costrette a chiudere o fallire prima ancora di compiere lo start-up.

In altri termini attualmente rappresentano non solo un'ulteriore frustrazione per le giovani generazioni, ma anche uno spreco di risorse private in esse investite. Quindi lo Stato è inerte di fronte a questa fenomenologia e non sembra avere alcuna aspettativa, anche riguardo alla base fiscale che ne potrebbe derivare.

La proposta è quindi quella di **detassare per un triennio completamente** le imprese costituite da almeno uno anno da parte di giovani con meno di 29 anni.

Pur dovendo tecnicamente articolare la proposta in modo da non incorrere nelle sanzioni comunitarie, il segnale alle nuove generazioni sarebbe davvero dirimpente.

### **3.3. Accompagnare il ricambio generazionale in azienda**

La proposta di un contratto unico non sembra risolutiva per sollecitare una maggiore stabilizzazione degli ingressi di giovani nel lavoro dipendente.

La stabilizzazione del lavoro giovanile difficilmente potrà avvenire attraverso l'introduzione di regole contrattuali, ma si potrà realizzare:

- con adeguati ritmi di crescita del Pil;
- attraverso processi di mobilità complessiva nel mercato del lavoro.

A tal fine si potrà studiare una sorta di **cassa integrazione professionalizzante per competenze obsolete**.

Si potrebbe cioè introdurre un meccanismo per il quale, a fronte di ogni lavoratore che gode di un contratto a tempo indeterminato ma il cui apporto in azienda risulta non congruente con gli obiettivi di competitività e sviluppo occupazionale, **l'azienda che assume due giovani a maggiore livelli di professionalità**, potrà essere aiutata a collocarlo, dopo opportuni corsi di formazione, in altre unità produttive rimanendo il costo della formazione in capo ai soggetti pubblici.

ALLEGATO 2



XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati

Audizione del Prof. Gian Maria Fara

Roma 17 maggio 2011

## SKILL MISMATCHES E SKILL GAP

Lo sviluppo esponenziale del settore dei servizi ha riversato nei lavori a basso livello di qualificazione richiesto (macjobs), gli individui che occupano l'ultimo gradino nella scala sociale.

All'istruzione è riconosciuto il ruolo di strumento preminente di promozione sociale e le riforme susseguitesì negli anni Novanta, in particolare la riforma dell'ordinamento universitario che ha introdotto il 3+2, entrata in vigore nel 2001 (decreto 509/99 e successivi), hanno favorito (sulla carta) l'accesso all'Università ad un numero maggiore di diplomati sia per la minore durata del primo titolo (quindi meno tasse universitarie da versare e meno anni sottratti alla ricerca di un lavoro) sia per il moltiplicarsi dell'offerta formativa.

La laurea, però, non è sinonimo di stabilità lavorativa e, soprattutto, non è sempre necessaria per trovare un'occupazione. La coerenza tra titolo di studio e lavoro svolto, infatti, è dichiarata solo dalla metà dei laureati.

La sovraqualificazione rispetto all'impiego che riguarda circa il 20% dei laureati a tre anni dal conseguimento del titolo è un fenomeno in continua crescita che provoca sia mobilità sociale discendente sia immobilità sociale.

Il fenomeno della sovraqualificazione, inoltre, vanifica gli sforzi compiuti per tentare un'ascesa sociale: acquisire la laurea provenendo da una famiglia con un livello di istruzione inferiore, infatti, non è condizione sufficiente a raggiungere condizioni di vita migliori sia in termini retributivi sia in termini di status.

Il lavoro precario presenta maggiori rischi di sovraqualificazione rispetto al lavoro a tempo indeterminato con possibili effetti negativi sulle possibilità di carriera degli individui coinvolti, il cui titolo di studio e le cui competenze subiscono in una certa misura una sorta di "svalutazione".

Le trasformazioni del mercato del lavoro, oltre a quelle sul reddito, hanno conseguenze anche sulle prospettive future di vita e di impiego dei neo-assunti. La temporaneità del rapporto di lavoro e la necessità (frequente) di accettare una posizione dequalificante rispetto alle proprie competenze e al proprio titolo di studio, impediscono qualsiasi pianificazione esistenziale e minano le possibilità di stabilire quelle relazioni "di potere" che contribuiscono al consolidamento di una posizione nella stratificazione sociale.

Il titolo di studio, dunque, non è più garanzia di impiego stabile o adeguatamente retribuito ed ha, invece, talvolta, conseguenze negative sull'occupazione.

In secondo luogo, la struttura demografica del Paese ha subito un profondo mutamento (ed è ancora in una fase evolutiva): essa, infatti, non ha mai registrato, nella storia, una così elevata percentuale di anziani. I giovani qualificati scarseggiano laddove il mercato del lavoro è ristretto ed ai fini di uno sviluppo sostenibile nelle nostre società, sarebbe necessario esaminare con attenzione queste tendenze.

In particolare, i sistemi di istruzione e formazione devono prevedere percorsi che, da un lato, incoraggino le persone ad un apprendimento lungo tutto l'arco della vita per renderle più orientate al lavoro e più vicine alla mentalità imprenditoriale; dall'altro che forniscano alle persone informazioni e orientamenti professionali nonché istruzione e formazione permanente nel corso di una vita più lunga ed attiva.

## FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sia la natura del lavoro che le competenze richieste ai lavoratori e ai dirigenti sono cambiate rispetto al passato e continuano a cambiare.

Le conoscenze, di conseguenza, non potranno più essere considerate un'acquisizione definitiva come avveniva un tempo e, anzi, in molti settori, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita costituirà un requisito essenziale per continuare ad avere una buona quotazione sul mercato del lavoro. In quest'ambito, è importante sottolineare come lo sviluppo della società della conoscenza non dovrebbe comportare la creazione di barriere sociali ma, piuttosto, il loro superamento.

Alla luce di queste considerazioni, è necessario ridefinire gli obiettivi, o meglio, le priorità dei sistemi di istruzione e formazione in Italia.

Un primo, nuovo obiettivo è senz'altro da ritrovarsi nel miglioramento della qualità e dell'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione: la prevenzione e la lotta contro la disoccupazione e l'esclusione sociale iniziano con l'incremento della qualità dell'istruzione e della formazione, soprattutto l'apprendimento basato sul lavoro.

Il secondo obiettivo è quello di facilitare l'accesso ai sistemi di istruzione e formazione: a tal proposito, il fondamento essenziale è un'istruzione di base di qualità elevata, destinata a tutti, sin dalla prima infanzia. Tuttavia, l'evoluzione nella struttura demografica, con la più bassa proporzione di giovani mai registrata nella società, rafforza l'importanza di proseguire l'apprendimento anche per gruppi di età più avanzata. Infine, il terzo obiettivo è quello di aprire i sistemi di istruzione e formazione agli influssi di altre parti della società, a livello locale, nazionale e internazionale.

Questa apertura è necessaria per l'aumentata mobilità professionale e geografica degli individui nell'arco della loro vita. Del resto, si avverte anche il bisogno di cittadini che, oltre alle loro competenze professionali specifiche, abbiano la capacità di lavorare e comunicare con altri al di là delle frontiere nazionali; è uno dei modi in cui l'Europa si adegua e risponde alle sfide dell'economia globale con l'acquisizione, da parte di tutti i cittadini, delle competenze richieste in una società sempre più internazionale e multiculturale.

Le imprese italiane scontano, rispetto ad altri Paesi membri, un forte ritardo sia negli investimenti in formazione sia nella cosiddetta «formazione continua» per i lavoratori. In particolare, la riduzione degli investimenti in formazione, nel nostro Paese, è stata prevalente nel segmento delle piccole e medie imprese e, all'interno di questo, nei settori manifatturieri.

È auspicabile che nella elaborazione dei progetti formativi futuri si rifletta sulla necessità di pianificare interventi mirati per i diversi segmenti d'impresa e per i differenti settori di attività economica al fine di soddisfare le esigenze specifiche delle imprese italiane e di evitare che si producano effetti dannosissimi di sovrapposizione nella programmazione e nella erogazione degli interventi di sostegno finanziati attraverso le leggi nazionali, il Fondo Sociale Europeo e i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

Le riflessioni che possono essere fatte, invece, sulla formazione nella Pubblica amministrazione, sono sostanzialmente diverse: l'ostacolo maggiore alla realizzazione di programmi formativi efficaci, destinati ai dipendenti pubblici, è senz'altro da ritrovarsi nella presenza, nel nostro Paese, di numerosi ed eterogenei soggetti erogatori, sia pubblici che privati.

I centri di spesa e di competenza in tema di formazione finiscono per essere molteplici, forse eccessivi, seppure alcuni di essi possano considerarsi casi di eccellenza.

Ci si chiede il perché di queste difficoltà nonostante non manchino, in Europa, modelli di riferimento in tal senso. Se si vuole fare riferimento all'ENA francese, per esempio, è evidente

come il sistema formativo universitario e quello per il personale dipendente siano più integrati, finendo in parte per confluire anche nell'ambito dello stesso soggetto (l'ENA appunto).

La formazione della dirigenza amministrativa, magistratuale e politica del Paese segue logiche unitarie, segno che la specializzazione delle competenze non impone necessariamente la distinzione e suddivisione in più soggetti erogatori dei servizi formativi, in ragione della loro specializzazione. La concentrazione delle risorse finisce per rendere efficiente il sistema, seppure ciò rischia di creare un centro di potere potenzialmente abnorme.

Non è facile pensare che un modello come quello francese possa facilmente essere trasferito in Italia ma i dati certi nel sistema attuale del nostro Paese sono:

- Università degli studi non sufficientemente sensibili alla formazione dei dirigenti e funzionari pubblici;
- Scuole di amministrazione pubblica in profonda crisi e alla ricerca di una nuova identità.

Queste considerazioni spiegano che il ricorso frequente, da parte della Pubblica amministrazione, al solo mercato privato è, spesso, la risposta ad una effettiva necessità. Ma in tal caso, chi controlla la bontà dei progetti formativi, la loro corretta realizzazione, la congruità dei costi e il beneficio conseguente? Il Paese può permettersi, in momenti di trasformazione della P.A., di delegare una funzione così importante al solo mercato privato? È possibile che le Scuole Superiori di Amministrazione Pubblica mantengano un ruolo, di per sé recessivo, di pura erogazione di formazione iniziale per la dirigenza, con la gestione dei cosiddetti corsi-concorso e analoghi percorsi obbligatori per la carriera?

#### **INSERIMENTO LAVORATIVO GIOVANI/FLESSIBILITA'**

Alla fine degli anni Settanta, la crisi del sistema produttivo ha portato, dopo gli anni del boom, al rallentamento della crescita, al calo della produttività e all'aumento della disoccupazione giovanile, contribuendo così al diffondersi della convinzione che fosse necessario riformare il mercato del lavoro rendendolo più dinamico e trovando nuove forme contrattuali che dessero maggiori libertà ai datori di lavoro e, quindi, maggiori opportunità a chi era in cerca di occupazione. In una parola: la flessibilità.

E così negli anni Novanta, la maggior parte dei paesi europei varò riforme complesse che modificano i meccanismi di funzionamento e di regolamentazione dei rispettivi mercati occupazionali, al fine di garantire una maggiore flessibilità del sistema.

L'obiettivo unanime è garantire una migliore occupabilità e ridurre il tasso di disoccupazione. In Italia sono varate leggi che, mirando a rendere più fluido il mercato, introducono e disciplinano nuove tipologie di contratto di lavoro.

La flessibilità, nel nostro Paese, si traduce nell'adozione di forme di impiego che stravolgono la rappresentazione classica del lavoro (continuativo, unico e tutelato) a favore di profili inediti di dipendenza e autonomia, senza che ci sia una ridefinizione complessiva del sistema occupazionale e delle sue regole. L'atomizzazione dei rapporti di lavoro, la loro temporaneità, l'assenza di tutele e diritti, uniti alla scarsa domanda di lavoro che causa periodi di inattività tra un contratto e l'altro, hanno fatto sì che in Italia la flessibilità diventasse sinonimo di precarietà.

La precarietà, infatti, si concretizza quando la temporaneità del contratto si associa «in primo luogo ad una ridotta o assente copertura previdenziale; alla mancanza di ammortizzatori sociali per la copertura dei periodi di vacanza contrattuale; ad una scarsa probabilità di transitare verso contratti stabili; ad una maggiore frammentazione del percorso lavorativo; alla brevità dei

contratti (tanti piccoli contratti che si rinnovano continuamente); ad un sottoinquadramento contrattuale rispetto al titolo di studio; alla lunghezza della permanenza nella situazione di incertezza contrattuale».

E chi sono questi precari? Prevalentemente giovani. Le nuove tipologie contrattuali, infatti, sono state adottate maggiormente per le giovani generazioni al loro debutto nel mercato del lavoro.

Le nuove forme di lavoro, dunque, introdotte per favorire l'occupazione, aumentare la produttività e rendere economicamente più efficiente e moderno il mercato del lavoro italiano, hanno favorito prevalentemente i datori di lavoro (che con i contratti, cosiddetti atipici, hanno minori oneri fiscali e totale discrezionalità di assunzione e licenziamento), a scapito di quei giovani di cui si voleva promuovere l'occupazione, costretti ad accettare proposte di lavoro, spesso indecenti per oneri di lavoro e retribuzione, prevalentemente a termine e senza diritti o tutele di sorta.

La flessibilità diventa dunque precarietà sia per l'uso improprio delle nuove tipologie contrattuali fatto dalle imprese, che assumono con contratti a termine di natura parasubordinata (per i minori oneri fiscali e contributivi richiesti al datore di lavoro), figure che in realtà operano come dipendenti subordinati, sia per l'assenza di ammortizzatori sociali destinati ai lavoratori atipici, che, paradossalmente, proprio in ragione della loro condizione occupazionale, dovrebbero averne un maggiore bisogno, soprattutto in periodi di crisi economica come quello attuale. I lavoratori a termine, infatti, sono i primi ad essere espulsi dal mercato del lavoro. Senza alcuna tutela.

**ELEVATA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

- 1) Disoccupazione giovanile (15-24 anni) al 27,8% nel 2010 contro il 20,3% nel 2007
- 2) Sopra la media UE27 (tasso di disoccupazione al 20,9% nel 2010)
- 3) Settimo valore più alto in UE27 (primato della Spagna con 41,6% nel 2010)
- 4) Lontani gli standard di paesi competitor quali la Germania, dove il tasso di disoccupazione giovanile è stato del 9,9% nel 2010
- 5) Evidente differenziazione territoriale, a livello regionale (tasso di disoccupazione giovanile dal 10,1% del Trentino Alto Adige al 42% della Basilicata) e provinciale (dal 6,4% di Bolzano al 60,4% di Caltanissetta)

**PRECARIZZAZIONE DEL LAVORO**

- 1) Nell'ultimo trimestre 2010, il 46,3% dei giovani italiani (15-24 anni) ha un'occupazione temporanea, contro una media europea del 42,1%. Ad inizio 2007 era del 41,4% (contro una media EU27 del 40,1%)
- 2) Circa un terzo dei giovani con occupazione temporanea ha un contratto di durata pari o inferiore a 6 mesi (31,8% nell'ultimo trimestre 2010). Il dato in questo caso è in linea con la media europea (29,6% nell'ultimo trimestre 2010).
- 3) Poco più del 10% dei giovani con occupazione temporanea (12,2% nell'ultimo trimestre 2010) ha conseguito un'istruzione universitaria o post-universitaria, mentre la stessa percentuale era del 6,7% ad inizio 2007).

**SCARSA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

- 1) Solo il 6% degli adulti (25-64 anni) ha partecipato ad attività di formazione professionale, contro una media europea del 9,3% e oltre il 20% degli adulti del Regno Unito, Finlandia, Svezia e Danimarca
- 2) A livello regionale la partecipazione degli adulti ad attività di educazione permanente varia dal 4,6% riscontrato nelle Marche all'8,3% del Trentino Alto Adige
- 3) La situazione occupazione non sembrerebbe influenzare la propensione a partecipare ad attività di formazione permanente degli adulti italiani: vi partecipano infatti il 5,9% degli occupati e il 6% delle persone in cerca di occupazione.

