

L'Eurispes si è poi soffermato sul tema della sovraqualificazione, in ordine al quale va detto che ulteriori approfondimenti verranno svolti nei paragrafi successivi, soprattutto in collegamento con i dati forniti al riguardo da Almalaurea. Secondo Eurispes, la « sovra-qualificazione » (la svalutazione del proprio titolo di studio e delle proprie competenze) rispetto all'impiego riguarda circa il 20 per cento dei laureati a tre anni dal conseguimento del titolo ed è un fenomeno in continua crescita — soprattutto tra i precari — che provoca sia mobilità sociale discendente sia immobilità sociale.

L'altra importante questione richiamata dai rappresentanti Eurispes è legata alla problematica della flessibilità, che, a loro avviso, è stata interpretata spesso in chiave di precarietà, producendo forti disagi per i giovani, tra cui l'impossibilità di realizzare un progetto di vita. Eurispes ha così segnalato, tra gli elementi di criticità del mercato del lavoro, l'uso improprio delle nuove tipologie contrattuali nonché l'assenza di ammortizzatori sociali per i lavoratori atipici.

Un'altra questione richiamata da Eurispes riguarda il tema della eccessiva tutela dei lavoratori dipendenti, che ha portato ad una mortificazione del merito, in particolare nel settore della pubblica amministrazione: occorre, pertanto, tornare a valorizzare e a esaltare chi si impegna di più, senza per questo produrre un indebolimento delle tutele di carattere generale.

Pur ritenendo sostanzialmente condivisibile l'idea di incidere sui costi del lavoro flessibile, rendendoli maggiormente onerosi, al fine di prevedere migliori tutele in favore di lavoratori esposti al rischio della precarietà, Eurispes ritiene che una delle chiavi vere del mercato del lavoro sia rappresentata dal tema dell'accesso: occorre, pertanto, individuare forme di avvio *soft* al mondo del lavoro che diano all'azienda la possibilità di investire sul soggetto e sulla sua formazione, aiutandolo a consolidare una professionalità in

vista di una futura ricollocazione a livelli più alti (eventualmente prevedendo degli incentivi in tal senso).

Sul versante della formazione del settore pubblico Eurispes rileva — come elemento di criticità — la molteplicità dei soggetti erogatori dei centri di spesa e di competenza, sia pubblici che privati, che incide negativamente sull'offerta formativa.

I rappresentanti del Formez hanno evidenziato l'esigenza di operare una efficace integrazione tra sistemi — istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro — coniugando adeguatamente politiche attive e passive del lavoro, al fine di far fronte agli inevitabili effetti della crisi in atto. Ci si è soffermati, soprattutto, sul versante dell'attività di formazione dei lavoratori, ravvisando la necessità di procedere ad una riorganizzazione dei servizi per l'impiego e all'attivazione di sinergie tra questi e altri soggetti del mercato del lavoro: le politiche per il lavoro devono così saper filtrare le istanze di flessibilità in uscita ed in entrata attraverso la previsione di processi di formazione in grado di controbilanciare i possibili effetti negativi indotti dal modificarsi della stabilità dei rapporti di lavoro.

Concentrando l'attenzione sul versante del settore pubblico, i rappresentanti di Formez hanno evidenziato l'importanza di monitorare il ciclo delle *performance* delle pubbliche amministrazioni al fine di migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività e agli utenti. Ci si è soffermati, quindi, sulle problematiche dell'accesso e della mobilità in tale ambito, rilevando come i tempi lunghi necessari per l'espletamento dei concorsi pubblici, unitamente all'applicazione di procedure onerose e dispendiose, costituiscano un serio ostacolo alla selezione dei « cervelli » migliori e ad una corretta distribuzione delle risorse umane: si attribuirebbe, in sostanza, maggiore importanza ai titoli e agli aspetti formali a scapito di quelli più sostanziali legati al concreto possesso di competenze e motivazioni. In tal senso, i rappresentanti di Formez ritengono auspicabili sinergie tra le amministrazioni nell'organizzazione delle procedure concorsuali, al

fine di ridurre i tempi e i costi di espletamento delle stesse. Ad avviso del Fornez, occorre quindi prevedere lo svolgimento di pre-selezioni generiche, che accertino il possesso di requisiti fondamentali nei candidati, nell'ottica di conseguire una iniziale scrematura delle domande. Si ritiene necessario, inoltre, realizzare un adeguato sistema informatizzato capace di gestire sia le procedure concorsuali che quelle di mobilità.

I rappresentanti dell'ISTAT hanno evidenziato che il Paese presenta strutturalmente tassi di occupazione giovanile inferiore alla media europea ed elevati tassi di inattività, osservando, peraltro, che nell'ultimo decennio i residenti tra i 20 e i 29 anni si sono ridotti di 1,5 milioni di unità. Si è quindi sottolineato che, tra gli elementi più vistosi del divario tra l'Italia e le altre economie europee, figurano anche i bassi tassi di occupazione femminile, le forti disparità territoriali, la segmentazione tra italiani e stranieri, l'elevato numero di persone che rinunciano alla ricerca di un'occupazione.

Si è poi evidenziato che la famiglia ha svolto il ruolo di ammortizzatore sociale, mentre la cassa integrazione ha protetto soprattutto il lavoro dei genitori.

Si è segnalato, quindi, l'incremento del numero dei giovani esclusi dal circuito di formazione-lavoro, i cosiddetti NEET, ovvero coloro che, nella fascia di età tra i 15 e i 29 anni, non lavorano e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione. Nel 2010, i giovani in questa condizione erano circa 2,1 milioni, il 22,1 per cento della popolazione corrispondente, con una crescita del 17,8 per cento rispetto al 2008.

È stato poi sottolineato che la quota dei lavoratori con contratti atipici ha raggiunto il 30 per cento del totale dei giovani occupati, mantenendosi oltre il milione di unità.

Analizzando tematiche che saranno più dettagliatamente approfondite, insieme ad altri importanti dati di riferimento, nel prosieguo di tale documento, i rappresentanti dell'ISTAT hanno poi segnalato che la maggior parte dei primi ingressi nel

mercato del lavoro avviene attraverso il ricorso a forme tradizionali di comunicazione che sfruttano le conoscenze dirette, osservando che il ricorso ai centri per l'impiego e alle agenzie per il lavoro ha interessato meno del 5 per cento del totale dei giovani (nonostante l'ampliamento del ruolo e dei compiti assegnati a tali istituzioni). Inoltre, a conferma del carente raccordo tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, è stata rappresentata l'esigua quota di giovani che trovano il primo lavoro grazie a una precedente esperienza di *stage* o tirocinio presso un'impresa o attraverso la segnalazione di scuole o università. È stato quindi evidenziato che la presenza di imprese molto piccole e il modello di specializzazione produttiva tipico dell'economia italiana spiegano in gran parte il mancato investimento delle stesse aziende nel campo della formazione.

Si è segnalato poi che i dati disponibili mostrano un *mismatch* di natura qualitativa tra offerta e domanda di lavoro: in molti casi, infatti, l'offerta di diplomati tecnici sul mercato del lavoro non sarebbe adeguata ai reali fabbisogni manifestati dal mondo produttivo, soprattutto a causa della mancanza di un efficiente sistema di orientamento formativo dei giovani.

I rappresentanti dell'ISTAT, poi, hanno poi posto in evidenza l'esigenza di promuovere e sostenere la ricerca attraverso la previsione di risorse adeguate, sottolineando lo stato di crisi in cui versa al momento tale settore. Infine, l'ISTAT ha sollevato il tema dell'accompagnamento all'avvio di nuove imprese come un elemento culturale e politico da valorizzare, coinvolgendo non solo il mondo economico, ma anche il sistema bancario, istituzionale e culturale.

Il CNEL, attraverso i suoi rappresentanti, ha fatto notare come la ripresa dello sviluppo rappresenti la condizione necessaria per un rilancio serio dell'occupazione giovanile, osservando che a tal fine appare importante riportare i salari alla produttività, nel contesto di una contrattazione decentrata che conferisca centralità al merito.

Il CNEL ha quindi messo in evidenza i recenti dati pubblicati dall'OCSE nel 2010 sull'occupazione giovanile, che parlano di circa 17 milioni di ragazzi che non studiano e non lavorano: di questi 17 milioni, solamente 7 sono in cerca di un impiego, dal momento che i restanti 10 hanno smesso di cercare un lavoro. Si è sottolineato che in Italia la quota dei cosiddetti NEET, rispetto a quella che si registra negli altri Paesi dell'area OCSE, risulta particolarmente elevata e, comunque, in forte crescita proprio negli anni 2008-2009 (al sud del Paese la quota è più che doppia rispetto al centro nord)

Si è quindi osservato che nell'Unione europea intesa a 27 la probabilità di rimanere NEET, né occupati né sugli studi, è inversamente correlata al grado di istruzione (più è elevato il grado di istruzione, maggiore è il rischio di essere NEET): ciò induce a ritenere che alla base di tale fenomeno vi sia una difformità tra quanto proposto dal mondo dell'istruzione e quanto richiesto dal mercato del lavoro.

Ci si è soffermati, dunque, sulla promozione dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento non formale, in modo da rendere adeguate alle esigenze del mondo del lavoro le competenze dei lavoratori. Si tratterebbe di promuovere, quindi, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorendo la transizione tra i sistemi educativi e il mercato del lavoro, attraverso l'erogazione di servizi di orientamento di qualità e la valorizzazione di strumenti utili all'acquisizione di esperienze lavorative durante il ciclo scolastico (come l'apprendistato e i tirocini).

Inoltre, il CNEL ha posto in evidenza l'esigenza di valorizzare i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua al fine di far crescere la propensione delle imprese a investire nella formazione.

Il consorzio interuniversitario Almalaurea, attraverso i suoi rappresentanti, ha osservato che, a fronte di un miglioramento degli indicatori che dovrebbero riflettere la qualità dell'offerta di capitale

umano da parte del sistema universitario, il mercato del lavoro ha mostrato una minore capacità di assorbimento.

Almalaurea fa notare come il disallineamento tra competenze possedute e competenze richieste dalle aziende — presente in misura non inferiore anche fra i laureati al primo livello, non risultando più acuto in Italia rispetto alla media degli altri Paesi — non è riconducibile specificamente all'inadeguatezza dei percorsi formativi e non rappresenta la principale causa delle difficoltà di inserimento occupazionale dei laureati. Piuttosto, Almalaurea fornisce una particolare interpretazione del legame tra livello di istruzione degli imprenditori e assunzione di laureati (argomento che sarà ripreso più diffusamente in un'altra parte del documento), al fine di giustificare la bassa percentuale di posti di lavoro che le imprese propongono ai laureati. Almalaurea ritiene pertanto che il disallineamento presente nel nostro mercato del lavoro sia fortemente collegato all'assenza di formazione in ingresso, facendo notare che tale formazione di tipo specialistico non dovrebbe essere fornita direttamente dalla scuola e dall'università, ma dalle stesse imprese.

Almalaurea ritiene inoltre non rispondente al vero l'idea secondo la quale ci sarebbe una grande carenza di diplomati in circolazione, facendo presente che esiste un numero rilevante di disoccupati — lavoratori espulsi dalle imprese — a cui probabilmente le imprese stesse non si rivolgono più, dal momento che preferiscono rivolgersi soltanto ai neodiplomati, che costano meno e possono essere utilizzati per un minor tempo.

Almalaurea ritiene, infine, che la flessibilità in ingresso non debba essere vista dalle imprese come un'alternativa a basso costo alle forme contrattuali tipiche, ma come uno strumento in grado di migliorare la qualità del reclutamento e, più in generale, della gestione del personale.

Tra le diverse proposte indicate per far fronte alle problematiche del mercato del lavoro giovanile, Almalaurea, ha citato l'estensione a tutto il sistema universitario della raccolta ed elaborazione dei dati

sulle carriere degli studenti e dei laureati, la valorizzazione dell'insegnamento tecnico e professionale, la previsione di interventi a sostegno dell'auto-impiego.

I rappresentanti dell'UPI — nel fornire un quadro delle principali problematiche relative al ruolo giocato in materia dal sistema delle province — giudicano necessario intervenire completando le riforme dei servizi per l'impiego e degli ammortizzatori sociali, aumentando le risorse umane e finanziarie a sostegno dei servizi per il lavoro e realizzando modelli regionali più omogenei. Rilevato, infatti, che, allo stato, su tale versante, si registra un quadro complessivo frammentato e a macchia di leopardo, con sovrapposizione di competenze, si ritiene opportuno assicurare standard minimi condivisi, coordinando il sistema di orientamento scolastico e formativo attraverso la regia provinciale dei servizi pubblici e privati.

Si ritiene che, in assenza di un'azione di riforma, in molte parti del Paese si possa determinare una limitata tenuta dell'economia, a cui non corrisponde una crescita occupazionale.

Secondo l'UPI, il centro per l'impiego dovrebbe rappresentare il riferimento centrale all'interno di una rete sistematizzata — nella quale operino diversi soggetti pubblici e privati —, ovvero il punto di coordinamento e di trasmissione, non soltanto in termini di attuazione, ma anche in termini di elaborazione delle strategie nelle politiche attive.

L'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ritiene importante favorire una cooperazione tra sistema pubblico e sistema delle imprese, al fine di perseguire una maggiore congruenza tra istruzione, formazione professionale ed esigenze della produzione.

In relazione poi al problema dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ABI sottolinea la necessità della creazione di percorsi preferenziali per l'attuazione delle norme di origine contrattuale o l'introduzione di forme di defiscalizzazione a vantaggio di forme contrattuali di secondo livello adeguate ai diversi contesti produttivi.

Ricollegandosi a tali linee di tendenza, i rappresentanti di ABI hanno quindi testimoniato l'efficacia degli interventi posti in essere dalle aziende del settore bancario, anche in un'ottica di riqualificazione e formazione del personale nonché di sostegno al reddito. Tali interventi si sono sostanziati in un proficuo impiego dei Fondi interprofessionali e del Fondo di solidarietà, nonché nell'utilizzo di tipologie di contratto a stabilizzazione progressiva, attraverso forme di sottoinquadramento e di retribuzione ridotta che hanno condotto successivamente alla stipula di un contratto a tempo indeterminato. In tal senso, ABI ha posto in evidenza l'efficacia prodotta nel settore bancario dal contratto di apprendistato, di durata generalmente quadriennale, dal momento che esso ha permesso lo svolgimento di attività di formazione effettiva, garantendo una conclusiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro (in buona parte donne lavoratrici). Si è quindi formulato l'auspicio che la disciplina di legge sull'apprendistato garantisca la massima flessibilità alle aziende sia per la durata del rapporto sia per la relativa formazione, in direzione di un sempre più efficace inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

ABI ha altresì sottolineato l'importanza del ricorso ai contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, suggerendo forme di riduzione di orario per il personale più avanti negli anni, in favore di ore convertite in un rapporto di lavoro per i più giovani. In questa logica ABI ritiene che le parti sociali non debbano essere lasciate sole nella ricerca di forme contrattuali che riducano i costi del lavoro, nell'ottica di favorire l'ingresso e l'uscita del personale, osservando l'esigenza che tali politiche siano sostenute da congrui finanziamenti pubblici.

L'ISFOL ha posto in evidenza una decisa correlazione tra la forma di lavoro e l'età, laddove alle fasce più mature vengono garantiti livelli di stabilità lavorativa sensibilmente superiori rispetto alla componente giovanile, che si caratterizza per un'elevata incidenza di lavori considerati

non standard e per la carenza di un sistema di ammortizzatori sociali strutturato e universalistico.

Relativamente all'occupazione giovanile, si è sostenuto che gli investimenti in istruzione nel nostro Paese premiano chi sceglie di proseguire gli studi fino alla laurea e oltre (nel 2010 il tasso di occupazione specifico secondo il titolo di studio risulta crescente al crescere del titolo, con la sola eccezione del diploma di scuola secondaria superiore), anche se il peso percentuale degli occupati in possesso di titolo di studio terziario è sensibilmente inferiore alla media comunitaria, così come risulta inferiore il livello delle retribuzioni.

Il non elevato rendimento dell'investimento in istruzione e formazione, secondo l'ISFOL, è dovuto all'assenza nel nostro Paese di un sistema di formazione professionale terziaria di durata triennale, e all'aumento, soprattutto nel Mezzogiorno, delle lauree in discipline umanistiche e storico-sociali.

Si è quindi evidenziato che nell'ultimo decennio è in crescita un processo di sottoinquadramento contrattuale per i giovani in possesso di diplomi o cosiddette lauree deboli, fattori che hanno determinato dinamiche che segnalano una forte contrazione delle immatricolazioni all'università sia in termini assoluti che percentuali. Quanto al contratto di apprendistato, è stato evidenziato che nel corso dell'anno 2008 è stata coinvolta in attività formative — soprattutto quelle programmate dalle regioni e province autonome — una platea di lavoratori pari al 26,5 per cento, su un numero complessivo di 169.000 giovani apprendisti occupati. Dei giovani inseriti nei percorsi dell'alto apprendistato, pressoché integralmente apprendisti assunti con contratto professionalizzante, il 69 per cento ha completato il percorso formativo relativo all'anno considerato. È quindi stato sottolineata la limitata quantità di formazione presente nell'apprendistato, circoscritta perlopiù a quello professionalizzante, considerato che le altre tipologie si trovano ancora in una fase embrionale. La trasformazione dei

contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato coinvolge soprattutto coloro che sono laureati e coloro che seguono percorsi specialistici triennali di qualifiche professionali, meno i diplomati e i laureati triennali.

A fronte dei limiti nelle politiche attive del lavoro l'ISFOL ha documentato l'efficacia delle politiche passive nella difesa dei livelli di occupazione durante la fase più acuta della crisi. Secondo l'Istituto la strategia basata sulla riduzione dell'orario di lavoro (anche con i provvedimenti in deroga) ha permesso di mantenere il legame tra lavoratore e azienda contenendo la flessione dell'occupazione e limitando i costi della spesa pubblica. Per comprendere la dimensione del fenomeno — secondo l'ISFOL — è sufficiente considerare che tra il quarto trimestre del 2007 e il primo trimestre del 2011, a fronte di una riduzione dell'intensità di lavoro equivalente a poco meno di 1,3 milioni di unità di lavoro *full time*, l'occupazione si è contratta di circa 530 mila unità; ovvero con gli schemi di riduzione d'orario si sono salvaguardati circa 700 mila posti di lavoro. Nei primi anni '90 per ogni punto di Pil perso, il tasso di occupazione subiva una flessione media dell'1,1 per cento. Nel 2009, per ogni punto di Pil perso, la flessione è stata pari allo 0,48 per cento. L'impatto occupazionale del periodo 2008-2009 per ogni punto di Pil perso è stato pertanto inferiore di oltre la metà rispetto al periodo 1992-1993. Tra gli elementi che — secondo l'ISFOL — hanno concorso a limitare la flessione occupazionale a fronte del calo del Pil, il più importante è stato il ricorso a strumenti di rimodulazione sistematiche degli orari di lavoro i sostituzioni di misure di riduzione del personale (esuberanti e prepensionamenti).

I rappresentanti del Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro hanno evidenziato rilevanti difficoltà di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sottolineando il paradosso italiano di un mercato del lavoro in cui le aziende hanno problemi nel ricercare determinati profili professionali, a fronte di circa 2.300.000 disoccupati (prevalentemente donne e gio-

vani). A tale proposito, è stato messo in rilievo il malfunzionamento del sistema del collocamento pubblico, che spinge le aziende a reperire manodopera prevalentemente attraverso il canale delle conoscenze personali.

È stato altresì evidenziata la difficoltà ad individuare manodopera disposta a lavorare nelle cosiddette attività faticosa e manuali, per le quali si ricorre a lavoratori extracomunitari, facendosi notare che fattori di ordine sociale e culturale, connessi alla lunga permanenza in famiglia dei giovani e all'eccessiva scolarizzazione, possono incidere su tale tipo di comportamento.

Si è quindi sottolineato il fallimento del sistema di formazione professionale — che, ad avviso dei rappresentanti auditi, ha permesso di creare lavoro per i formatori piuttosto che assolvere al compito di creare il *matching* tra offerta e domanda di lavoro — e del sistema universitario, che nella sua articolazione attuale (il cosiddetto « 3 + 2 ») ha finito per generare una proliferazione di diplomi di laurea, determinando uno scollamento tra mondo del sapere e del lavoro.

I rappresentanti del Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro hanno poi prospettato la necessità di trasferire in azienda i momenti formativi, favorendo la diffusione dei tirocini, considerati dei validi sistemi di collegamento tra scuola, mondo universitario e aziende, incentivando la creazione di sistemi di banche dati in cui far confluire i *curricula* e consentendo alle aziende di intercettare i profili professionali richiesti.

Con riferimento al grado di flessibilità del mercato del lavoro, gli auditi hanno posto in rilievo la grande diffusione del rapporto a termine, che, a loro avviso, rappresenta una difesa strategica da parte delle imprese a fronte di costi elevati di gestione: sarebbe opportuno, a loro avviso, individuare una compensazione a tale fenomeno, ad esempio garantendo un allentamento dei vincoli in uscita del rapporto di lavoro e favorendo la creazione di un sistema organico di ammortizzatori sociali ai fini di una ricollocazione repentina ed

efficace del lavoratore. Ad avviso degli auditi, sarebbe anche importante concedere alle aziende la possibilità di provare il lavoratore per un tempo congruo, attesa la brevità del periodo di prova disciplinato dai contratti collettivi.

I rappresentanti di Assolavoro (l'associazione che riunisce a livello nazionale le principali agenzie per il lavoro) hanno sottolineato l'importanza del contratto di somministrazione — sul quale si svolgeranno ulteriori considerazioni anche in un'altra parte del presente documento — inteso come strumento flessibile di assunzione di manodopera per le imprese, che appare capace anche di tutelare le esigenze di sicurezza dei lavoratori, attraverso l'erogazione di servizi complementari, riguardanti la formazione, la previdenza integrativa, la maternità e la disoccupazione: esso favorirebbe, a loro avviso, una efficace contrapposizione al lavoro nero e all'uso illegittimo di altre forme contrattuali. Si è rilevato altresì un quadro occupazionale preoccupante, soprattutto per i giovani, che vede un pesante *mismatch* tra profili professionali presenti sul mercato del lavoro (soprattutto di tipo tecnico) e fabbisogno produttivo delle aziende. In proposito, sottolineata la mancanza di un sistema scolastico adeguato e la scarsità delle scuole professionali, determinata anche da fattori culturali connessi alla insufficiente considerazione attribuita al lavoro professionale tecnico, si è rilevato che il contratto di somministrazione permetterebbe di orientare i giovani, a livello locale, in relazione alle opportunità e alle offerte delle imprese, formandoli a seconda delle loro caratteristiche. La parità di trattamento assicurata ai lavoratori somministrati rispetto a quelli con contratto a tempo indeterminato, unitamente al costo maggiore — in ragione delle ampie tutele offerte — rispetto alle altre forme flessibili, assicurerebbe poi una maggior specializzazione e professionalizzazione delle risorse, costituite da personale altamente qualificato, per il quale si prospetterebbero buone possibilità di stabilizzazione. I rappresentanti di Asso-

lavoro, poi, evidenziata l'importanza di un altro strumento contrattuale flessibile — lo staff leasing — rivolto ai profili professionali medio alti, hanno richiamato l'esigenza di procedere ad una estensione della liberalizzazione della somministrazione, attraverso il rafforzamento della «acausalità» del contratto (prevista già in forma sperimentale dal 2010). Si sono infine auspiccate adeguate forme di collaborazione e integrazione tra i servizi pubblici per l'impiego e le Agenzie, che si pongono in chiave complementare ai primi.

I rappresentanti del Forum azionale giovani hanno illustrato i risultati di una indagine svolta sul tema del lavoro dai ricercatori della loro rete, soffermandosi, in particolare, su talune criticità del mercato del lavoro. Si è evidenziato come ancora sia grande l'incidenza del lavoro sommerso e quanta poca conoscenza i giovani abbiano delle norme in tema di previdenza complementare, strumento a cui fanno ricorso essenzialmente solo i lavoratori stabili. Sul tema dei lavori atipici, gli auditi hanno portato l'attenzione sugli ammortizzatori sociali, facendo notare che la flessibilità non deve trasformarsi necessariamente in precarietà. Si è poi segnalata l'esigenza di valorizzare lo strumento dello *stage*, rafforzando la figura del tutor e prevedendo una percentuale sul minimo salariale dei contratti collettivi nazionali di riferimento, in base alle mansioni svolte dallo stagista. Per lo *stage* e per tutti gli altri strumenti contrattuali flessibili si è auspicato un utilizzo conforme alla loro natura, evitando modalità distorsive tendenti a mascherare altre finalità. Si è infine segnalata la necessità di valorizzare la formazione professionale e di intervenire sul sistema d'istruzione universitario, affinché le università svolgano un'effettiva attività di orientamento: fornire una serie di informazioni sulle possibilità lavorative di un determinato campo, potrebbe mettere gli studenti nelle condizioni, ad esempio, di sostenere concorsi a livello europeo.

Quanto agli elementi acquisiti nel corso dell'audizione dedicata alle principali or-

ganizzazioni sindacali, si segnala anzitutto che i rappresentanti della CGIL hanno evidenziato come la crisi abbia determinato un progressivo peggioramento della qualità delle assunzioni, con la crescita di forme strutturalmente precarie e la conseguente transizione verso la disoccupazione o la fuoriuscita dal mercato del lavoro. È stato quindi sottolineato il crescente aumento del fenomeno dei NEET — cioè dei giovani né in occupazione, né in formazione — giunto al 18,6 per cento nella coorte 16-24, al 28,8, nella coorte 25-30.

Sottolineato poi il *mismatch* territoriale e il dato preoccupante dell'occupazione femminile, si è fatto notare che i lavori precari o non a tempo indeterminato rappresentano un fattore di calo della produttività, perché a lavori poco tutelati corrisponde una scarsa qualità del prodotto-servizio e, quindi, una progressiva debolezza dell'intero sistema produttivo.

Al contempo, i rappresentanti della CISL hanno richiamato il divario tra qualifiche possedute e mansioni svolte (conseguenza di un mancato raccordo tra la formazione tecnico-professionale e il nostro mercato del lavoro), il problema della salute e della sicurezza dei giovani lavoratori legati a contratti flessibili e temporanei, la crescita del lavoro sommerso, la mancanza di trasparenza delle opportunità nel mercato del lavoro e l'assenza di una integrazione tra l'offerta pubblica e privata, l'uso distorto dei contratti atipici. Dopo aver segnalato l'esigenza di rendere operativa la riforma sull'apprendistato, si è posta in evidenza la necessità di prevedere un credito di imposta per le assunzioni nel Sud, per rilanciare i livelli occupazionali del Mezzogiorno.

I rappresentanti della UIL hanno altresì evidenziato l'esistenza di un mercato del lavoro duale e di un sistema di sostegni al reddito che lascia esclusi soprattutto i lavoratori più deboli, sottolineando che l'incontro domanda-offerta non funziona e che il sistema di formazione presenta un'evidente gap rispetto alle richieste del sistema produttivo e territoriale. Si sono

evidenziate quindi le criticità del sistema di collocamento ed orientamento dei lavoratori, sia pubblico che privato, facendosi notare che prevale nel nostro sistema un'intermediazione di tipo informale. Gli auditi ritengono importante prevedere un potenziamento delle politiche attive del lavoro, anche attraverso un riordino del sistema degli incentivi nelle assunzioni e un contrasto all'uso distorto di alcuni istituti contrattuali.

Sul versante della formazione, si è poi segnalata l'esigenza di rilanciare il sistema dei fondi interprofessionali, intesi come laboratori di formazione continua per il nostro Paese, favorendo l'elaborazione di programmi di formazione tecnica e professionalizzante più utili ad aumentare le capacità produttive del nostro sistema di impresa, in un contesto di collaborazione bilaterale con le parti sociali.

A loro volta, i rappresentanti dell'UGL hanno evidenziato le criticità del sistema di istruzione e della formazione professionale, nonché l'eccessiva diffusione del lavoro precario e le insufficienze del collocamento. È stato poi richiamato il problema dei lavoratori ultracinquantenni espulsi dal processo produttivo per crisi aziendali e chiusura di aziende, per i quali soprattutto si pone un'esigenza di aggiornamento professionale. I rappresentanti della UGL si sono poi dichiarati d'accordo nel ridurre e addirittura nell'eliminare alcune forme di contrattazione cosiddette atipiche, puntando sull'apprendistato o sul lavoro a tempo determinato.

Sono state poi avanzate talune proposte, tra le quali si segnala l'ipotesi di un allungamento del periodo di prova, la previsione di sistemi premiali, come agevolazioni fiscali per le assunzioni e riduzione dell'IRAP, il rafforzamento del contratto part-time per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Nell'ambito dell'audizione dedicata a comitati e associazioni di coordinamento dei lavoratori precari, i rappresentanti della « Repubblica degli stagisti » riscontrano un'attivazione spesso distorta dello *stage*, che porta i lavoratori ad aver svolto

nel loro percorso professionale più tirocini, a causa di un sistema di gestione da parte degli enti promotori non efficace e non coordinato. A tale riguardo, la « Repubblica degli stagisti » propone l'introduzione di una sorta di anagrafe degli stagisti, un database nazionale o su base regionale che possa convogliare tutti i dati relativi all'attivazione di ogni *stage*, permettendo una trasparenza totale rispetto all'utilizzo di questo tipo di strumento.

Dopo aver fatto notare il problema importante del mancato riconoscimento di un equo compenso agli stagisti, gli auditi hanno richiamato l'esigenza di sanzionare chi abusa dello *stage*, obbligandolo a trasformarlo in un contratto di apprendistato, qualora emerga che il tirocinante viene utilizzato come dipendente. Secondo gli auditi è urgente adeguare la legislazione in modo da impedire l'utilizzo gratuito e lo sfruttamento di tali lavoratori, introducendo un obbligo di rimborso spese per tutti gli *stage* e i praticantati. Soffermandosi più un generale sulle problematiche dell'accesso al mondo del lavoro, i rappresentanti della « Repubblica degli stagisti » hanno richiamato l'esigenza di introdurre un salario minimo che vada a coprire tutti i contratti (o quanto meno tutti i contratti che esulano dai contratti nazionali di categoria), prevedendo un contratto unico: si ritiene importante semplificare le decine di forme contrattuali attualmente esistenti, che generano solamente confusione e disparità di trattamento, finendo con lo « spezzettare » i diritti dei lavoratori. Si è quindi evidenziata la situazione di *apartheid* del mercato del lavoro italiano, che danneggia soprattutto i giovani e che viene mascherata molto spesso attraverso il finto lavoro autonomo, i contratti a progetto senza progetto, le partite IVA che gli stessi auditi hanno voluto definire « spintanee ».

Nella medesima audizione, i rappresentanti del « Comitato 9 aprile — *Il nostro tempo è adesso; la vita non aspetta* » hanno fatto presente che essi ritengono che il lavoro discontinuo debba costare di più del lavoro a tempo indeterminato, sulla base dei minimi retributivi previsti dai

contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza. Ciò consentirebbe di scoraggiare l'utilizzo improprio di forme contrattuali atipiche e di dare adeguata copertura previdenziale ai lavoratori discontinui.

Si giudica, poi, urgente e necessaria l'estensione degli ammortizzatori sociali a tali lavoratori, garantendo l'indennità di disoccupazione ai lavoratori subordinati a tempo determinato (che spesso ne sono privi, essendo i requisiti di accesso molto selettivi), ai lavoratori parasubordinati (per i quali, allo stato, si è prevista esclusivamente la misura dell'una tantum, anche in questo caso in termini piuttosto restrittivi) e ai lavoratori autonomi che lavorano con più committenti.

I rappresentanti del « Comitato 9 aprile » ritengono poi che sia molto importante l'istituzione di un reddito minimo di inserimento, inteso non solo come forma di sostegno e tutela, ma anche come strumento promozionale e abilitante, costituito, da una parte, da un contributo monetario, dall'altra, da servizi da rendere disponibili e fruibili per i soggetti.

I rappresentanti del Comitato, inoltre, giudicano opportuno evitare ulteriori innalzamenti dell'aliquota previdenziale della gestione separata per i lavoratori atipici, ritenendosi necessario intervenire prima sulla quota destinata alle prestazioni sociali (lo 0,72 per cento). Al riguardo, si considera prioritario incidere sui redditi al fine di avere poi automaticamente una ricaduta positiva sul montante.

Fatto notare che il percorso dei lavoratori precari atipici è molto frammentato, atteso che spesso non si maturano i requisiti e si rischia anche di perdere segmenti del proprio percorso contributivo, il « Comitato 9 aprile » propone l'abbattimento di ogni ostacolo alla totalizzazione dei propri contributi e l'introduzione di strumenti tesi a valorizzare tutto il contenuto del proprio montante.

I rappresentanti di R.ETE. Imprese Italia hanno segnalato l'importanza di intervenire su vari pilastri: formazione

professionale, istruzione, maggiore flessibilità del mercato del lavoro, costo del lavoro.

Ci si è quindi soffermati sulla rigidità sia in entrata che in uscita del mercato del lavoro e soprattutto sulla prevalenza delle politiche passive del lavoro (che hanno comunque consentito di mantenere un certo livello occupazionale nei momenti di difficoltà) rispetto a quelle attive. Dopo aver sottolineato l'esistenza del fenomeno dei più volte richiamati NEET (*Not in Education, Employment or Training*), facendo presente che nel Mezzogiorno del nostro Paese l'80 per cento dei giovani uomini si trova in tale situazione, si è richiamata l'esigenza di rafforzare il sistema dell'istruzione e della formazione, considerata la grave discrepanza che esiste tra domanda e offerta di lavoro. Nel far notare la necessità di recuperare le competenze tecnico-professionali di cui il mondo economico e produttivo, fatto di piccole e medie imprese, ha realmente bisogno, si è poi richiamato il fenomeno della cosiddetta *over-education*, ovvero della sovra-specializzazione di tanti giovani, che trovano lavoro, ma non in collegamento agli studi compiuti.

I rappresentanti delle piccole e medie imprese ritengono, in proposito, che il Testo unico dell'apprendistato, recentemente adottato dal Governo, sia un ottimo strumento per tentare di superare questo *mismatch*: si tratterebbe, a loro avviso, di un importante istituto contrattuale che, per la sua componente formativa, può conseguire il duplice risultato di garantire il diritto all'istruzione e alla formazione professionale dei giovani.

Evidenziato che il nuovo Testo unico dell'apprendistato pone al centro dell'istituto a causa mista, cioè della parte formativa vera e propria, l'impresa come luogo ideale di trasmissione di saperi e competenze, i rappresentanti di R.ETE. Imprese Italia hanno poi sottolineato l'esigenza di valorizzare i fondi interprofessionali, al fine di garantire la formazione continua dei lavoratori.

Sul versante del costo del lavoro, si giudica opportuno rendere strutturali le

misure di detassazione e decontribuzione attualmente previste nel nostro ordinamento.

I rappresentanti di Confindustria hanno evidenziato le criticità del sistema di collocamento italiano, facendo notare che il grado di istruzione universitaria è basso, come basso è il numero di laureati in materie tecnico-scientifiche. Si è quindi fatto presente che altrettanto limitato è il tasso di iscrizione nei percorsi di istruzione secondaria di tipo tecnico, che comparato a quello della Germania risulta sfavorevole: esiste, pertanto, a loro avviso, una sorta di scollamento fra gli indirizzi scolastici e della formazione e le reali potenzialità del mercato del lavoro, che rende necessario un lavoro da compiere sull'orientamento scolastico, da un lato, sulla formazione professionale, dall'altro. Si è evidenziato, al riguardo, che i nostri giovani giungono al mondo del lavoro più tardi rispetto a quanto accade in alcuni altri Paesi, peraltro con un bagaglio di esperienze non sempre adatto e spesso totalmente a digiuno da esperienze lavorative. Si è quindi segnalata l'esigenza di dare piena attuazione alla riforma dell'apprendistato, ritenuto uno strumento che, nei suoi tre diversi livelli, consente l'incontro virtuoso fra il mondo della scuola e dell'università e il mondo del lavoro.

Dopo aver sottolineato l'esigenza di puntare sulla riduzione della pressione fiscale sulle imprese e sul taglio del cuneo fiscale, i rappresentanti di Confindustria hanno poi rilevato che un sistema di welfare più equilibrato e universalistico, in grado di tenere conto di politiche passive e attive, richiede un'equa distribuzione dei costi.

Da ultimo, gli auditi si sono soffermati sul fenomeno dei NEET — tema affrontato a più riprese nel presente documento — osservandosi che tra i 15 e i 24 anni l'incidenza nel 2010 risale al 19 per cento rispetto al 15 per cento del 2008; si è quindi fatto presente che il fenomeno si acuisce e diventa ancora più grave quando si guarda alla classe di età suc-

cessiva, quella tra i 25 e i 29 anni, dove l'incidenza è addirittura del 27,3 per cento.

La Confapi ha auspicato una maggiore attenzione al collegamento tra il sistema scolastico e quello delle imprese, soprattutto di medie e piccole dimensioni, esprimendo un giudizio favorevole sull'utilizzo dei fondi interprofessionali e della formazione in azienda.

I rappresentanti della Confapi, nel dichiararsi favorevoli ad una certa flessibilità nell'accesso al lavoro — che non vuol dire, a lo avviso, proliferazione di fattispecie contrattuali, ma utilizzo più certo e corretto delle fattispecie esistenti — hanno valutato positivamente l'articolo 8 della legge n. 148 del 2011 (in tema di derogabilità ai contratti collettivi nazionali), dal momento che esso conferisce maggiore possibilità di flessibilità alle imprese, in concerto con i sindacati, prevenendo eventuali contenziosi tra lavoratori ed imprese.

Espressa la necessità di favorire una riduzione del costo del lavoro, i rappresentanti della Confapi hanno poi sottolineato l'esigenza di promuovere strumenti quali l'apprendistato e lo *stage*, manifestando interesse anche per un eventuale aumento del periodo contrattuale di prova, che consentirebbe alle imprese di valutare i lavoratori assunti. Lo *stage*, in particolare, viene valutato uno strumento che aiuta, da una parte, le imprese, dall'altra, i ragazzi a non rimanere senza attività, in attesa di opportunità migliori che si possono presentare loro.

I rappresentanti della SVIMEZ hanno evidenziato che il dato ufficiale di disoccupazione nel Mezzogiorno, che era del 12 per cento nel 2008, oggi è del 13,4 per cento, contro il 6,4 per cento nel Centro-Nord (era il 4,5 per cento all'inizio della crisi), segnalandosi un aumento dell'area di inattività e del lavoro irregolare (tra il 2003 e il 2010 gli inattivi in età da lavoro sono cresciuti al Sud di quasi un milione di unità). I rappresentanti della SVIMEZ rilevano che nel Mezzogiorno gli occupati standard (sostanzialmente i part-time) in questa classe di età sono il 24 per cento,

gli atipici il 7 per cento, i cassaintegrati lo 0,1 per cento, i disoccupati ufficiali l'11 per cento, gli appartenenti alla «zona grigia» — cioè quelli che dichiarano che vorrebbero lavorare se ci fosse una prospettiva, ma che non si dichiarano in attiva ricerca di lavoro — il 18 per cento, gli inattivi — ovvero quelli in nessun modo collegati al mercato del lavoro — circa il 40 per cento.

Si è quindi sottolineato che la debolezza del sistema produttivo e di un sistema sociale sostanzialmente bloccato determina un *mismatching*, ovvero la presenza di giovani laureati, specializzati, professionalizzati, di vario genere, che sempre meno trovano lavoro, a fronte di una formazione del sistema scolastico e universitario, che, soprattutto nel Mezzogiorno (il tasso di iscrizione all'università nel Mezzogiorno è in discesa), sembra non corrispondere alle domande delle imprese. Si è quindi evidenziato che sovente i laureati meridionali emigrano nel Centro-Nord o sono la componente di un pendolarismo di lunga distanza, facendosi presente che il 30 per cento di essi, nella fascia di età dai 25 ai 34 anni, ricadrebbe nella categoria dei NEET.

È stato poi evidenziato che in Italia la forte flessibilizzazione del mercato del lavoro ha avuto effetti congiunturali positivi nell'area sviluppata del Paese, meno nelle aree più deboli, dove il problema è strutturale: continuare in questa direzione potrebbe rivelarsi non efficace dal punto di vista congiunturale e negativo da punto di vista strutturale. Si ritiene che la flessibilità abbia contribuito a mantenere un ridotto costo del lavoro per unità di prodotto, ma a costo di ridurre le performance e la dimensione delle imprese, fossilizzandole in una struttura che, alla lunga, si è rivelata incapace di reggere la situazione di crisi.

Si giudica opportuno piuttosto l'avvio di una adeguata politica di sviluppo che accompagni le imprese del sud in un processo di crescita fondato sulla ricapitalizzazione, la modifica delle specializzazioni, l'organizzazione, la ricerca e l'innovazione. Soluzioni volte alla riduzione del

costo del lavoro potrebbero essere utili e avere un effetto compensativo nel breve termine (il credito d'imposta), ma non sarebbero certo sostitutive di misure più strutturali connesse all'avvio di adeguate politiche industriali (puntando, ad esempio, soprattutto nel sud, all'energia geotermica).

I rappresentanti della SVIMEZ si dichiarano poi aperti a possibilità di adeguamento del costo del lavoro alla produttività, pur ritenendo che, proprio in aree deboli come il Mezzogiorno, l'unico elemento vero di garanzia sia rappresentato dal contratto nazionale, giudicato derogabile solo in presenza di espresse previsioni contenute nel contratto nazionale stesso: nel caso in cui ci si affidasse esclusivamente al contratto aziendale, quindi, la debolezza sul mercato del lavoro dei sindacati e dei lavoratori delle imprese meridionali finirebbe per condurre a deroghe eccessive.

Particolare interesse merita la sottolineatura di una inversione del ciclo demografico delle regioni meridionali, in quanto, a metà del secolo, il Sud avrà perso 2 milioni di giovani mentre gli ultrasettantacinquenni cresceranno del 10 per cento (dall'8 per cento al 18 per cento).

Il ministro del lavoro e delle politiche sociali, Maurizio Sacconi, ha sottolineato l'attuale insufficiente capacità inclusiva del mercato del lavoro a cui concorrono il bassissimo livello di incontri tra la domanda e l'offerta di lavoro (che si realizzano attraverso canali informali) e il significativo disallineamento tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle effettivamente disponibili.

A tale riguardo, il ministro ritiene che la recente liberalizzazione del collocamento abbia lo scopo dichiarato di promuovere non solo l'incontro tra domanda e offerta, ma anche la progettazione di percorsi educativi, integrati con esperienze lavorative. Il ministro giudica necessario rendere meno opaco il mercato del lavoro, rendendo trasparenti i *curricula* degli studenti e dei neolaureati nei siti delle università e nel sistema informatico *Clicla-*

voro (il portale istituzionale). Il ministro ha rilevato, quindi, una disarticolazione tra regioni e province in materia di collocamento, in moltissimi casi anche di carattere tecnico-funzionale, auspicando una doverosa ripresa della funzione di governo unitario da parte delle regioni nei confronti delle province, pur nel rispetto delle competenze di quest'ultime, da valorizzare soprattutto nell'ottica di una tutela delle fasce più deboli del mercato del lavoro.

Il ministro ha sottolineato l'importanza di una collaborazione tra Stato, regioni e parti sociali, anche con il contributo degli enti bilaterali, ai fini di una efficace gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e delle attività di formazione, auspicando una reale operatività delle norme che collegano il godimento dei benefici alla disponibilità del soggetto ad accettare nuove opportunità lavorative.

Dopo aver richiamato l'esigenza di una più corretta e semplificata gestione delle risorse dei fondi interprofessionali, ai fini di un'attività di formazione da svolgersi prevalentemente in ambiente lavorativo, il ministro ha sottolineato la necessità di investire, da un lato, sull'integrazione tra l'apprendimento e il lavoro (grazie ad una corretta applicazione dell'istituto dell'apprendistato, di recente valorizzato dal Governo in carica) e, dall'altro, sulla possibilità di rendere più omogenea la disciplina dei rapporti di lavoro, giudicata ancora troppo rigida, soprattutto dal punto di vista della risoluzione del rapporto stesso.

Il ministro, infine, giudica importante un corretto sviluppo delle relazioni industriali che vada nel senso di una proficua collaborazione delle parti sociali in chiave bilaterale, in vista di una regolamentazione efficace del mercato del lavoro (complementare rispetto a quella istituzionale), che comprenda lo svolgimento di attività formative e la disciplina delle dinamiche salariali.

Il ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Mariastella Gelmini, illustrando le politiche poste in essere in materia scolastica e universitaria, ha evi-

denziato la necessità di creare una vera integrazione tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro. Sono stati così posti in evidenza i numerosi interventi compiuti nel corso della legislatura con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica — nel nostro Paese oltre la media europea di circa 9 punti (intorno al 17 per cento) — e per ridurre la disoccupazione giovanile (in Italia siamo ben oltre il 20 per cento rispetto alla media europea), attraverso il miglioramento dei percorsi della formazione professionale (anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione) e la rivisitazione del contratto di apprendistato.

Si è quindi sottolineato il processo di valorizzazione dell'istruzione tecnica — attraverso l'alternanza scuola/lavoro e la realizzazione della formazione in ambiente lavorativo — portato avanti al fine di intercettare il bisogno del sistema delle imprese di avere professionalità adeguate e tecnici qualificati. In tale direzione, il Ministro ritiene si pongano le novità introdotte sul versante degli *stages* e dei tirocini, disciplinati tempi certi e limitati in modo tale da impedirne un utilizzo distorto, nonché quelle in materia di istruzione tecnica di terzo livello e di ITS (Istituti tecnici superiori). Il Ministro ha fatto notare che nel 2010 — nonostante l'elevato tasso di disoccupazione — 100.000 posti di lavoro non sono stati occupati, proprio perché la scuola non è stata in grado di offrire i profili tecnici che il mercato del lavoro e il settore produttivo richiedevano.

Particolare attenzione è stata poi riservata al tema dell'orientamento e delle formazioni; su tale punto si sono evidenziate le forme di collaborazione con le università, in vista della pubblicazione dei *curricula* dei neolaureati, e con le regioni, in prospettiva di un monitoraggio sull'andamento e sulla qualità della formazione professionale (la quale, ad avviso del Ministro, non ha standard qualitativi omogenei ed elevati in tutto il Paese).

Dopo aver sottolineato gli elementi di novità introdotti nel campo dei dottorati al fine di migliorarne la qualità e la spendibilità sul mercato del lavoro, il Ministro si è concentrato sulla riforma dell'università perseguita con l'obiettivo di eliminare sprechi ed inefficienze e garantire migliori standard qualitativi (in tal senso, si pongono l'accreditamento delle università e l'istituzione di un'agenzia per la valutazione, l'ANVUR).

Fatto presente che il piano di razionalizzazione delle piante organiche condotto sulla base di un fabbisogno oggettivo di insegnanti per numero di studenti ha contribuito a produrre una maggiore stabilità nei rapporti di lavoro, il Ministro ha fatto notare l'ingente impegno profuso dal Governo, in collaborazione delle regioni, per migliorare la qualità dell'istruzione soprattutto nel Mezzogiorno, attraverso l'utilizzo dei fondi strutturali. Sono state poi evidenziate le agevolazioni per i giovani studenti, per gli studenti lavoratori, per le madri impiegate *part time*, sottolineandosi gli interventi compiuti per assicurare il diritto allo studio (da perseguire attraverso il riconoscimento di borse di studio e prestiti d'onore).

Rilevato che il compito della scuola è quello di educare, non di creare occupazione, il Ministro ha così ravvisato l'esigenza di migliorare qualitativamente l'investimento nell'istruzione, valorizzando le strutture, l'edilizia, la formazione degli insegnanti, il loro aggiornamento, la loro motivazione, legando la progressione delle carriere non solo all'anzianità ma anche alle *performance*.

Ritenuto importante puntare sulla valutazione puntuale degli standard qualitativi, dei requisiti minimi di ogni corso, di ogni ateneo, più che sull'abolizione del valore legale del titolo di studio, il Ministro ha poi richiamato la necessità di favorire un riconoscimento più diretto dei titoli all'interno dell'Unione europea, in modo che esso non sia più connesso esclusivamente al meccanismo degli accordi bilaterali tra università.

### 3. I principali elementi emersi nel corso delle audizioni.

Con l'indagine conoscitiva, la XI Commissione si proponeva di esaminare il ruolo dei fattori che concorrono all'occupabilità dei lavoratori e a promuovere l'inserimento lavorativo. In particolare, come detto nel paragrafo introduttivo, i filoni di indagine ritenuti prioritari erano stati individuati (secondo quanto enunciato nel programma dell'indagine) nella capacità del sistema educativo e formativo di rispondere alle esigenze del mondo produttivo (in termini di figure professionali richieste dal mercato nei diversi contesti territoriali e produttivi), anche per superare il fenomeno del cosiddetto « lavoro rifiutato » e del ruolo delle forme contrattuali flessibili nell'attuale mercato del lavoro, soprattutto con riferimento all'inserimento lavorativo dei giovani.

Alla luce delle audizioni svolte si può sin d'ora affermare che i materiali informativi acquisiti e l'ampia mole di dati raccolti consentono di giungere — ferma restando la pluralità delle chiavi di lettura proposte per spiegare i vari fenomeni — a una rappresentazione chiara e aggiornata delle dinamiche in atto nel mercato del lavoro del nostro Paese, dei principali punti di debolezza e dei problemi ancora (almeno in parte) irrisolti.

Un primo e fondamentale punto fermo al quale è possibile pervenire dall'analisi complessiva degli andamenti occupazionali negli ultimi anni è l'ampia precarizzazione delle classi di lavoratori più giovani, a conferma della marcata segmentazione (o dualismo) del mercato del lavoro del nostro Paese, che vede contrapposti lavoratori con un'anzianità media più elevata e con posizioni contrattuali più stabili e garantite, a lavoratori più giovani con contratti « deboli », retribuzioni medie inferiori e minori garanzie. La divaricazione è tanto più evidente anche per quanto riguarda gli effetti sociali della crisi: mentre la flessione dell'occupazione stabile si è avvertita solo nel 2010 (-1,5 per cento), i rapporti di

lavoro a termine o comunque non standard hanno subito una flessione importante fin dai primi mesi della crisi.

Benché la cosiddetta « precarietà » sia un fenomeno ampiamente indagato e da anni ormai oggetto del dibattito politico, dai dati emerge con chiarezza che si tratta di un fenomeno di vaste proporzioni, in costante crescita e con preoccupanti ricadute socio-culturali, anche se sono emerse valutazioni e stime differenti sull'ampiezza del fenomeno stesso.

Secondo dati CENSIS, in Italia i giovani con meno di 35 anni, occupati con contratti flessibili (dalla partita IVA a monocommittenza all'apprendistato) sono 1 milione e 568 mila, circa il 25,1 per cento del totale degli occupati appartenenti a questa fascia di età (566 mila hanno meno di 25 anni, poco più di 1 milione tra 25 e 34 anni). In termini di incidenza, tra i lavoratori con meno di 24 anni sono impiegati con contratti flessibili o atipici il 45,5 per cento. La grande maggioranza di questi (40,1 per cento) ha un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (15,7 per cento un contratto di inserimento, come ad esempio l'apprendistato, finalizzato alla successiva stabilizzazione; il 20,5 per cento un contratto temporaneo; il restante 5,4 per cento è costituito da lavoratori a progetto o con partita IVA in situazione di monocommittenza). Nella fascia di età successiva (25-34 anni) l'incidenza dei lavoratori flessibili è del 20 per cento (il 14,2 per cento con contratto di lavoro a tempo determinato).

Secondo dati ISTAT, le possibilità di transitare da un rapporto di lavoro flessibile verso condizioni di impiego stabile non sono molte e si sono andate riducendo nel corso degli ultimi anni. Ogni 100 lavoratori con contratto flessibile nel primo trimestre 2009, soltanto 15 dichiaravano, dopo un anno, di aver conseguito un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre erano 24 tra il 2007 e il 2008. L'incidenza dei giovani che conservano un lavoro temporaneo dopo un anno è invece salita dal 53,3 per cento del 2008 al 60,1 per cento del 2010. Per quanto concerne, specificamente, i Co.co.pro (os-

sia gli assunti con contratti di collaborazioni a progetto), i dati forniti dal Forum nazionale giovani evidenziano dei giovani risultanti titolari di un contratto di questo tipo alla fine del 2006, a distanza di un anno il 73,1 per cento erano ancora nella stessa posizione; il passaggio al lavoro dipendente ha riguardato solo il 22,6 per cento, metà dei quali con contratto a tempo determinato.

Per molti giovani si pone, pertanto, il problema della precarietà di lunga durata, con conseguente impossibilità di fuoriuscita dal nucleo familiare di origine.

I lavoratori giovani, poi, sono i primi a subire gli effetti del rallentamento economico. Sempre secondo dati ISTAT, dei 532 mila posti di lavoro persi nel biennio 2009-2010, circa il 90 per cento (pari a 482 mila unità) ha riguardato giovani tra i 18 e i 29 anni. In termini relativi, la flessione dell'occupazione giovanile (pari all'8 per cento nel 2009 e al 5,3 per cento nel 2010) è stata oltre cinque volte più elevata di quella complessiva. Dati analoghi sono stati forniti dal CENSIS, secondo cui l'Italia è il Paese dove il divario tra lavoro giovanile e adulto si presenta più marcato. Nel periodo 2007-2010, infatti, a fronte di un sensibile calo di occupati *under 35* (-13,6 per cento, uno dei più alti d'Europa, che ha interessato soprattutto la fascia dei giovanissimi), il numero degli occupati in età adulta (*over 35*) è aumentato del 3,9 per cento (anche in questo caso si tratta di uno dei valori più alti d'Europa).

Il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 ha raggiunto nel 2010 il 27,8 per cento, a fronte del 20,8 per cento della media europea.

Dati particolarmente allarmanti sulla situazione occupazionale giovanile e sui tassi di inattività nel Mezzogiorno, strettamente correlati alla caduta del PIL registrata negli ultimi anni, sono stati forniti dalla SVIMEZ. Dei 533.000 posti di lavoro persi nel nostro Paese nel triennio 2008-2010, 281.000 si localizzano nel Mezzogiorno; ciò significa che il 60 per cento dei posti di lavoro persi si concentra in regioni che rappresentano meno del 30 per cento degli occupati. Il tasso di occupazione

giovanile (tra 15 e 34 anni) è sceso dal 33 per cento del 2008 al 31,7 per cento del 2010. In questa fascia di età, il tasso di occupazione delle donne è attualmente del 23 per cento, mentre al Centro-Nord è del 56 per cento.

Un fenomeno in crescita nel nostro Paese negli ultimi anni e significativamente superiore alla media europea è poi quello dei NEET (dall'acronimo inglese *Not in Education, employment or training*), ossia dei giovani esclusi dal circuito educazione-formazione-lavoro. Secondo dati ISTAT, i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni in questa condizione in Italia nel 2010 erano circa 2,1 milioni, il 22,1 per cento della popolazione corrispondente (con un'incidenza nel Mezzogiorno doppia rispetto al Centro-Nord), con una crescita del 17,8 per cento rispetto al 2008. L'aumento ha riguardato soprattutto i maschi, il Mezzogiorno e i giovani in possesso di un diploma di scuola superiore.

L'anomalia italiana al riguardo emerge con chiarezza dai dati forniti dal CENSIS. Secondo l'istituto, degli oltre 6 milioni di giovani italiani di età compresa tra 15 e 24 anni, il 60 per cento ancora studiano, il 20,5 per cento lavorano, il 7,9 per cento sono in cerca di un'occupazione e ben l'11,2 per cento sono NEET. I dati riferiti alla media europea evidenziano che il 53,3 per cento dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni ancora studiano, il 34,1 per cento lavorano (percentuale che arriva al 46,2 per cento e al 47,6 per cento, rispettivamente, in Germania e Gran Bretagna, ossia ben oltre il doppio dei giovani italiani) e solo il 3,4 per cento sono NEET.

Nella fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni le cose si configurano in termini assai simili: il 14,4 per cento dei giovani italiani ancora studiano, il 58,8 per cento lavorano, il 10,1 per cento sono in cerca di un'occupazione e ben il 16,75 sono NEET (a fronte dell'8,1 per cento della Germania, del 7,7 per cento della Francia, del 9,6 per cento della Gran Bretagna e una media europea dell'8,5 per cento).

Il basso livello di attività dei giovani si lega alla più lunga durata dei percorsi formativi (su cui non ha inciso in modo

significativo l'introduzione delle lauree triennali), la tendenza al completamento « tardivo » del percorso universitario e la funzione di ammortizzatore sociale che la famiglia italiana si è ormai abituata a svolgere.

Il quadro che emerge dal complesso dei dati fin qui menzionati ha portato a concentrare l'attenzione sull'occupabilità dei giovani e sulle problematiche legate al loro inserimento lavorativo, benché non siano mancati interventi volti a richiamare il tema della disoccupazione dei lavoratori più anziani, soprattutto con riferimento ai profili connessi alla riqualificazione professionale e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Un primo filone di indagine è stato quello della capacità del sistema educativo di rispondere alle esigenze del mondo produttivo. Dalle audizioni svolte è emerso, in primo luogo, un consenso diffuso (pur con alcuni distinguo, come nel caso di Almalaurea) intorno all'idea che sistema scolastico e mondo delle imprese siano due mondi ancora troppo distanti tra loro, che raramente mostrano capacità di parlarsi e interagire, creando le sinergie che sarebbero invece necessarie. Tale difficoltà si colloca, peraltro, all'interno di un sistema che nel suo complesso appare propendere ancora in modo eccessivo verso la « liceizzazione » diffusa, la sottovalutazione dell'istruzione tecnico-professionale e il prevalere della cultura umanistica su quella tecnica e scientifica.

I dati disponibili in proposito rivelano che negli ultimi anni, a fronte di una maggiore domanda di professionalità tecniche espressa dal mondo produttivo, si è registrata una flessione dei diplomati da (e delle iscrizioni a) istituti tecnico-professionali. Secondo dati ISTAT, nel periodo compreso fra l'anno scolastico 2004/2005 e l'anno scolastico 2007/2008 il numero dei diplomati degli istituti tecnici italiani è passato da 181 mila a 164 mila, con un divario rispetto alla domanda potenziale che cresce da 24 mila unità (nel 2005) a oltre 127 mila nel 2007.

Tale stato di cose è anche il portato, non vi è dubbio, di un clima culturale

complessivo che affonda le radici nel passato e che appare difficile da correggere. I dati che emergono dal raffronto con gli altri Paesi sono tuttavia impietosi e dimostrano come il nesso tra formazione tecnica in ambito scolastico e inserimento lavorativo dei giovani sia stretto (si pensi al ruolo delle scuole professionali tedesche). Non vi è dubbio, quindi, che per rispondere alle sfide del presente occorre superare schemi mentali e riflessi culturali ormai obsoleti, che spesso tendono a screditare il lavoro manuale. Sotto tale profilo la politica non può fare tutto — è evidente — ma può fare molto. Il Ministro, nella sua audizione, ha auspicato che le recenti modifiche degli ordinamenti degli istituti tecnici e professionali possano andare nella giusta direzione. Maggiori risorse vanno messe in campo, poi, per rendere più efficaci i servizi di orientamento scolastico, tenendo conto che i giovani italiani sono particolarmente esposti alle indicazioni del contesto familiare sulle loro scelte educative e professionali (indicazioni che, soprattutto nelle famiglie con più bassi livelli di istruzione, sono frutto di esperienze maturate in un contesto radicalmente mutato nel passaggio generazionale e, quindi, spesso disallineate rispetto alla effettiva realtà del mercato del lavoro).

Altro profilo cruciale è quello della formazione universitaria. In linea generale, dagli interventi emerge che anche per l'istruzione terziaria si riscontrano molti dei problemi che caratterizzano il nostro sistema scolastico, per quanto concerne la capacità di integrarsi con il mondo produttivo e di rispondere alle esigenze professionali che emergono dal mercato.

Occorre poi considerare alcuni dati specifici. In primo luogo, il nostro Paese sconta ancora (benché negli ultimi anni si registri una inversione di tendenza, legata alla nuova articolazione dei percorsi di studio universitari) un tasso di laureati inferiore alla media dei Paesi avanzati. Fra i giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni i laureati in Italia costituiscono il 20 per cento, contro una media dei Paesi

OECD del 35 per cento (24 per cento in Germania, 38 per cento nel Regno Unito, 41 per cento in Francia, 42 per cento negli Stati Uniti, 55 per cento in Giappone).

La durata media degli studi universitari, poi, è più alta della media europea.

A determinare la condizione professionale dei giovani concorrono, quindi, aspetti di carattere strutturale che risalgono al sistema formativo se solo si considera che il 26,5 per cento degli effettivi di ogni generazione si diploma con un ritardo da 1 a 6 anni, il 70 per cento dei diplomati si iscrive all'Università (anche se hanno finito la scuola secondaria in ritardo), il 46 per cento degli iscritti finisce fuori corso, uno studente su sei non sostiene neppure un esame all'anno, un iscritto su 5 abbandona lo studio. In sostanza, i giovani acquisiscono la laurea triennale a 25 anni, quella quinquennale a 27 anni, 3 o 4 anni dopo i loro coetanei europei.

Il possesso di un titolo di studio universitario, tuttavia, aumenta la possibilità di conseguire un'occupazione (e, soprattutto, un'occupazione stabile) rispetto al possesso del solo diploma scolastico. Tuttavia, il rendimento dell'investimento in istruzione universitaria è più basso nel nostro Paese rispetto a quanto accade nei maggiori Paesi europei: nel 2010, solo il 76,4 per cento dei laureati italiani ha un lavoro, a fronte dell'80,4 per cento della Francia, l'86,7 per cento della Germania e l'85 per cento del Regno Unito. Sul totale degli occupati, poi, i lavoratori in possesso di una laurea rappresentano appena il 17,5 per cento, a fronte del 29 per cento della media comunitaria.

Il nostro Paese, poi, registra tempi medi di accesso al lavoro dopo la laurea ben superiori a quelli di molti Paesi europei. I dati recenti mostrano che un anno dopo la laurea solo il 47 per cento dei giovani italiani ha un lavoro (a fronte del 57 per cento di cinque anni fa), contro il 77 per cento della Germania.

Secondo dati CENSIS, l'Italia è il paese europeo con il più basso tasso di occupazione tra i laureati (66,9 per cento contro una media europea dell'84 per cento), ma