

Il fenomeno NEET sintomo della discrasia tra nuove generazioni e mondo del lavoro

Alessandro ROSINA

Docente demografia, Università Cattolica di Milano
Coordinatore Osservatorio giovani, Istituto Toniolo

Tre neologismi

Nuovi rischi, nuove opportunità, nuove sfide nel mondo che cambia

NEET

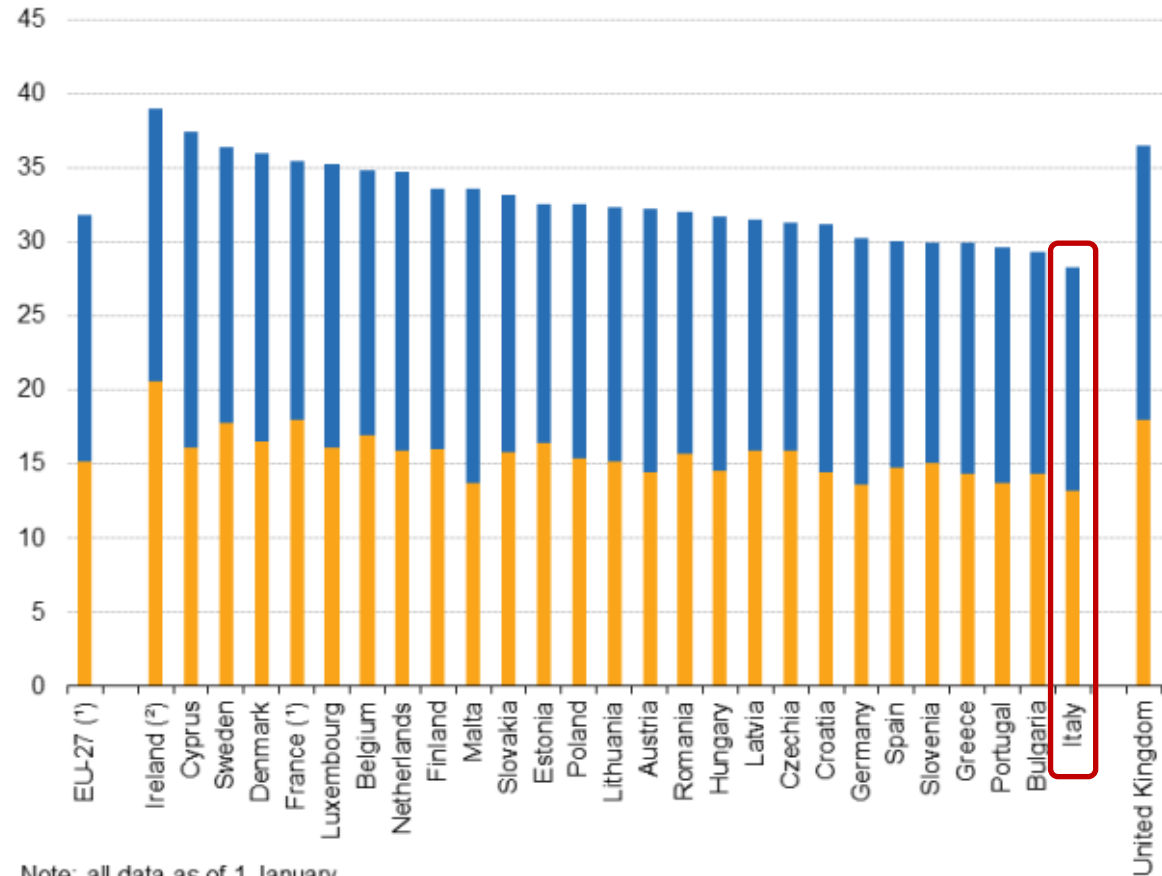
EXPAT

STARTUPPER

IL PROCESSO DI «DEGIOVANIMENTO»

Children and young people in the population, 2019

(% share of total population)



Note: all data as of 1 January.

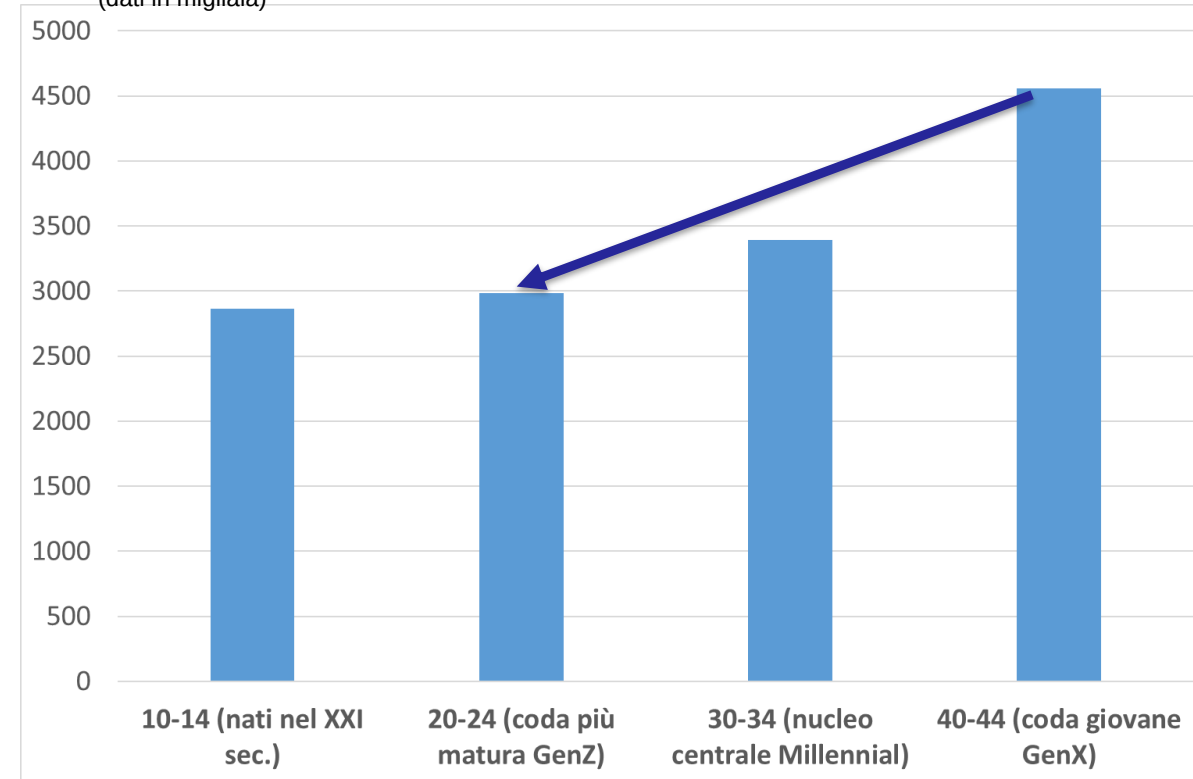
(¹) Provisional.

(²) Estimates.

Source: Eurostat (online data code: demo_pjangroup)

Popolazione italiana in specifiche classi di età

(dati in migliaia)



Fonte: elaborazione dati Istat

I RITORNI OCCUPAZIONALI DELL'ISTRUZIONE: I NUMERI CHIAVE

Anni 2008, 2014, 2018, 2019 e 2020, valori percentuali

Effetti dell'istruzione sull'occupazione	2008	2014	2018	2019	2020	2020 - Ue27
Differenziale nel tasso di occupazione dei 25-64enni con titolo terziario e con titolo secondario superiore	6,4	8,0	10,2	10,0	10,3	9,8
Differenziale nel tasso di occupazione dei 25-64enni con titolo secondario superiore e con titolo secondario inferiore	22,1	20,2	18,4	18,6	18,8	20,1
Quota di 15-29 anni né occupati né in formazione (NEET)	19,3	26,2	23,4	22,2	23,3	13,7
Tasso di occupazione dei 18-24enni che hanno abbandonato precocemente gli studi (ELET)	51,0	31,4	33,6	35,4	33,2	42,4
Tasso di occupazione dei 20-34enni che hanno conseguito il titolo secondario superiore da 1 a 3 anni prima e non più in istruzione e formazione	60,4	38,3	50,3	52,9	50,1	72,4
Tasso di occupazione dei 20-34enni che hanno conseguito il titolo terziario da 1 a 3 anni prima e non più in istruzione e formazione	70,5	52,9	62,8	64,9	64,1	83,7

Chi è incluso nella definizione di NEET?

Nel dibattito pubblico i NEET vengono fatti coincidere spesso con due categorie, molto parziali e diverse tra di loro:

Quelli che non vogliono né studiare e né lavorare

(disinteressati, indolenti, svogliati -> «causa della propria condizione»)

Quelli che ci hanno provato ma vulnerabili e scartati

(scoraggiati, demotivati, disimpegnati -> «vittime del sistema»)

Include invece anche:

- Chi cerca attivamente lavoro (disoccupati in senso proprio)
- Chi è in attesa di un'opportunità (sta valutando offerte, sta progettando attività in proprio, ecc.)
- Chi si occupa a tempo pieno della famiglia (per scelta o ripiego)
- Chi svolge un lavoro in nero

Oltre chi ha problemi di salute.



Alcune caratteristiche del fenomeno

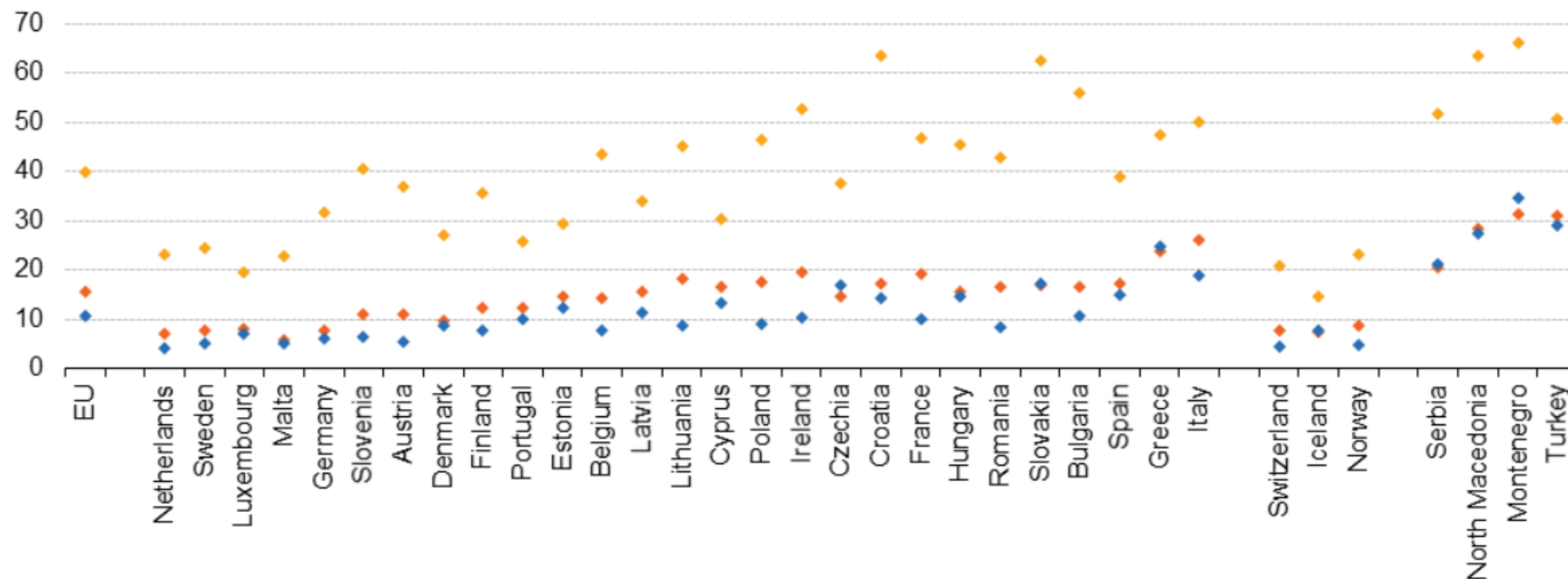
Oltre alle differenze **territoriali**

La condizione di *NEET* è più elevata tra le **donne** (25%) rispetto agli uomini (21,2%), e cresce al **crescere dell'età** (13,2% sotto i 20 anni e 29,4 tra 25-29 anni).

Tra i *NEET*, una quota rilevante svolge azioni di ricerca **attivamente** (43,1% tra i maschi e 31,2% tra le femmine) ma risulta elevata anche la quota di coloro che sarebbero comunque **disponibili a lavorare se** si presentasse loro la possibilità (36,2% e 29,5% rispettivamente).

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by educational attainment level, 2020

(%)



- ◆ Pre-primary, primary and lower secondary education (ISCED 2011 levels 0–2)
- ◆ Upper secondary and post-secondary non-tertiary education (ISCED 2011 levels 3 and 4)
- ◆ Tertiary education (ISCED 2011 levels 5–8)



Momento chiave **transizione scuola-lavoro (TSL)**

all'interno della più generale **transizione allo stato adulto (TSA)**

TSL importante per TSA di successo.

Punto arrivo TSA: conquista autonomia e formazione propria famiglia

Punto arrivo TSL: occupazione che consenta autonomia e valorizzazione capitale umano.



Secondo te la condizione dei giovani in Italia è... (valori percentuali)

	Tutti	Uomo	Donna	18-22 anni	Laurea
Molto migliore rispetto alla media europea	2,3	3,4	1,2	2,7	1,1
Abbastanza migliore rispetto alla media europea	8,2	9,7	6,6	11,7	8,8
Non diversa dalla media europea	24,7	27,0	22,4	25,9	24,4
Abbastanza peggiore rispetto alla media europea	44,3	43,4	45,0	44,8	46,0
Molto peggiore rispetto alla media europea	20,5	16,5	24,8	14,9	19,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine rappresentativa condotta da Ipsos, 21 ottobre-16 novembre 2021, 2.000 rispondenti (dettagli tecnici nella Nota metodologica a questo volume).

SECONDO TE, NEL TUO PAESE, QUANTO INCIDONO I SEGUENTI FATTORI SULLA DIFFICOLTÀ DI INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO DEI GIOVANI

	ITALIA	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA
Carenza di adeguato impegno dei giovani a cercar lavoro	66,8	54,3	54,1	68,7
Carenza di orientamento nelle scuole	81,2	75	75,5	77,8
Carenza delle politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego	83,3	77,5	68,4	71,2
Carenza di politiche di sviluppo del paese che creino del paese che creino opportunità nuove per i giovani	82,1	78,7	63,4	71,8

Quanto sono utili i Centri per l'impiego (percentuale di chi ha risposto "molto" a ciascuna voce). Età 20-34 anni.

	ITA	SPA	FRA	DE	UK
Erogare sussidi per la disoccupazione	7,8	18,6	9,6	35,9	13,5
Mettere in contatto con le aziende	9,4	13,1	13,0	14,3	24,3
Fornire conoscenze sulle opportunità di lavoro	8,2	13,3	11,6	20,9	16,9
Fornire indicazioni pratiche (es. stesura dei CV; gestione dei colloqui di lavoro)	8,0	12,2	14,6	15,1	19,7
Fornire strategie per la ricerca attiva del lavoro	7,5	13,2	11,0	16,6	16,9

Per quanto riguarda il tuo futuro professionale. Età 20-34 anni.

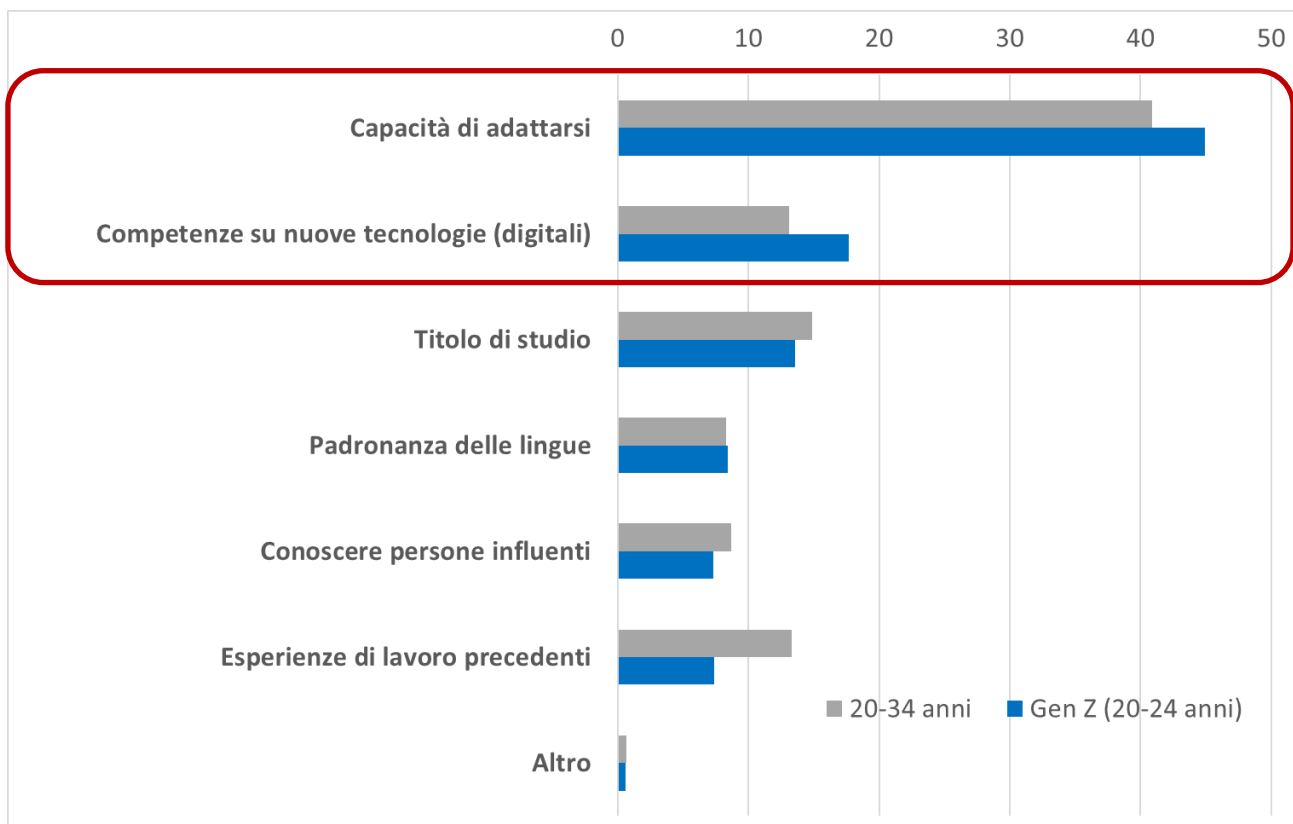
	ITA	SPA	FRA	DE	UK
Sai con certezza cosa vorresti fare	22,5	36,7	28,8	39,7	31,3
Hai un'aspirazione professionale, ma non sai se riuscirai a realizzarla	40,9	35,3	33,6	29,1	28,5
Devi ancora decidere fra alcune alternative possibili	10,0	11,3	12,2	13,2	16,8
Non hai ancora la minima idea di quello che vorresti fare	18,8	12,0	13,7	12,8	16,5
In questo momento non vuoi neppure pensarci	8,0	4,7	11,7	5,2	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

GEN Z: cosa conta di più per trovare oggi un lavoro?

Titolo di studio condizione necessaria ma sempre meno sufficiente.

Conta: essere dinamici, con capacità di adattarsi al cambiamento continuo e solida preparazione su competenze avanzate.

Sottovalutazione dell'importanza dell'esperienza, considerata meno rilevante rispetto a ciò che di nuovo possono portare.



Più che quanto acquisito, come formazione ed esperienza, enfatizzano per un «buon lavoro» necessità di saper riconoscere gli aspetti positivi del contesto in cui ci si trova e saper portare un proprio contributo distintivo nei processi di crescita dell'azienda.

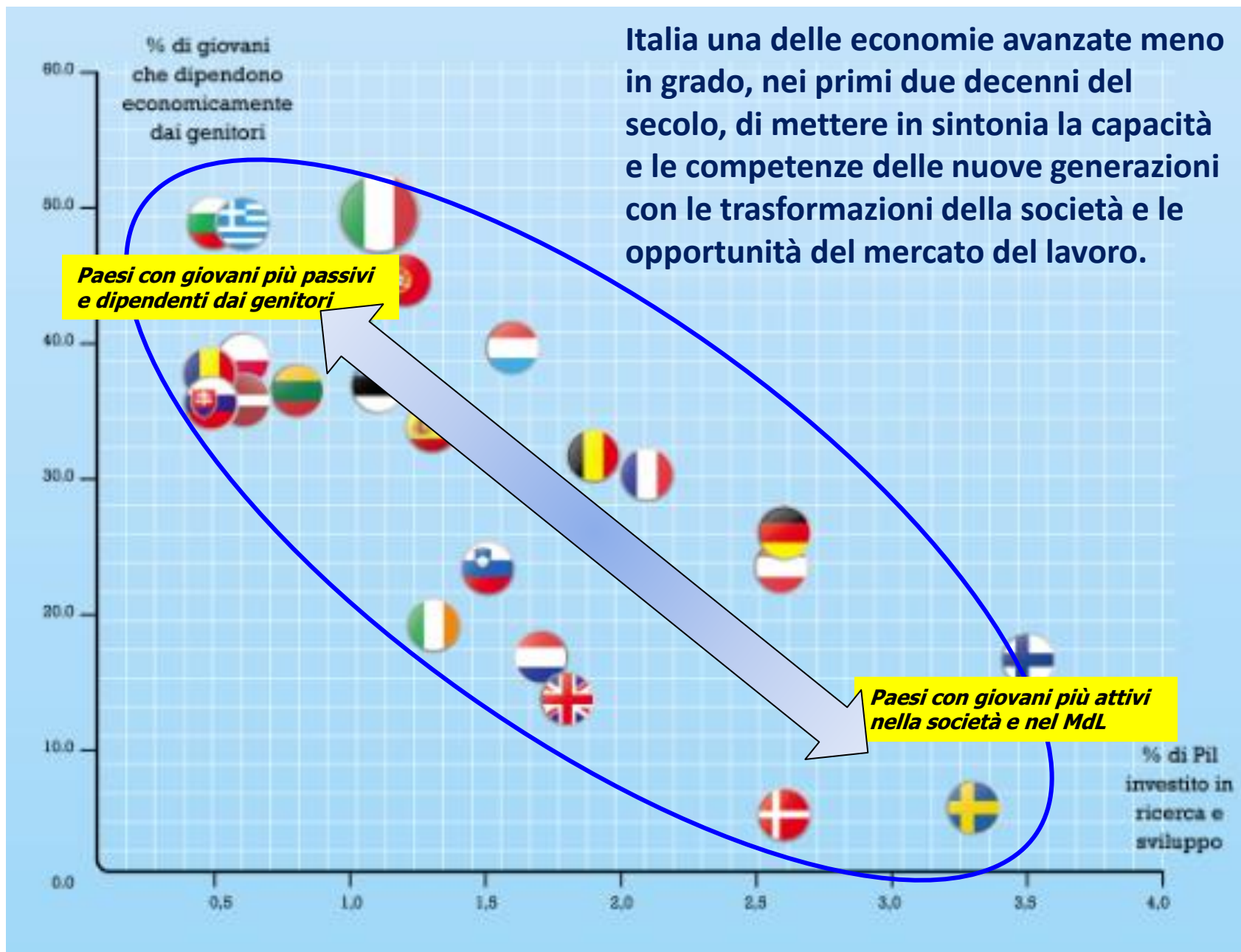
**Pensando alla tua generazione,
quanto sei d'accordo con
le seguenti affermazioni?
Rispetto alle generazioni
passate, la mia generazione...
(MOLTO+ABBASTANZA)**

Fonte: Indagine Osservatorio Giovani per Sofidel 2021

	TOTALE	Uomo	Donna	18-22 anni
È più in grado di collaborare, condividere e fare squadra	63%	60%	65%	65%
È più sensibile ai problemi sociali	74%	70%	77%	80%
Ha meno certezze rispetto al futuro	84%	80%	88%	86%
È meno incentrata sul possesso e più sulla condivisione	48%	46%	51%	51%
È più aperta alla diversità tra le persone	82%	78%	85%	85%
È più aperta al cambiamento e all'innovazione	84%	82%	87%	87%
È più curiosa verso l'ignoto	69%	64%	75%	73%

**PER CIASCUNO DI QUESTI TEMI INDICA QUANTO È IMPORTANTE
PER TE PER MIGLIORARE IL FUTURO DEL TUO PAESE**

	ITALIA	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA
Promuovere benessere e felicità dei cittadini	85,9	76,1	69,6	76,9
Ridurre l'inquinamento	85,6	75,3	70,7	75,9
Promuovere le opportunità delle nuove generazioni	84,9	75,4	63,9	74,7
Favorire uno sviluppo tecnologico inclusivo	82,7	71,5	50,7	70,9



RENDERE I GIOVANI PROTAGONISTI DEI PROCESSI DI SVILUPPO DEL TERRITORIO

La preoccupazione principale per un territorio che voglia alimentare un processo di miglioramento delle sue possibilità di sviluppo, è quella di:

- a) **chiarirsi bene cosa significa oggi formare bene** le nuove generazioni e prepararle al meglio per capire e agire nella realtà che cambia
- b) **aiutarle a dotarsi di competenze** per farsi parte attiva del suo miglioramento (dentro fuori il mondo del lavoro),
- c) **accompagnare i percorsi di ingresso** nel mondo del lavoro con strumenti che aiutano a far incontrare al punto più elevato competenze richieste e competenze formate (aggiornate e riqualficate), -
- d) incentivare all'interno delle aziende e delle organizzazione la **valorizzazione del capitale umano specifico** delle nuove generazioni. Favorire **work-life balance**.

Quali competenze (oltre a quelle generali di base):

- **Competenze spendibili** (servono oggi)
- **Competenze avanzate** (anticipando quello che serve domani).
- **Life skills e competenze di cittadinanza** (servono sempre e a tutti)

CRITICITÀ EMERSE DAL TERRITORIO



Scarsa conoscenza del piano **Garanzia Giovani** e, in generale, delle misure specifiche per i NEET, soprattutto al Sud.



Conferma della forte difficoltà da parte degli stessi **Comuni** ad agganciare i giovani NEET, in particolare quelli maggiormente in difficoltà.



Notevole presenza sul territorio di **realità sociali** che interagiscono a vario livello con i giovani, ma difficoltà a fare rete in modo sistemico tra di loro e con scuole, centri per l'impiego, amministrazione comunale.

L'OSSERVATORIO GIOVANI

per

MINISTERO PER LE POLITICHE GIOVANILI
E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

INTERCETTARE I NEET: STRATEGIE DI PROSSIMITÀ

A CURA DI

ALESSANDRO ROSINA, ELENA MARTA, DANIELA MARZANA,
ADRIANO ELLENA, GIANLUCA CERRUTI

DICEMBRE 2021

Prospettive aperte con PNRR (GOL) e PIANO NEET

- **Potenziare Servizi per l'impiego:** copertura sul territorio, competenze specifiche operatori per interagire con i giovani e problematicità dei Neet (anche nella dimensione psicologico-emotiva), con capacità di offrire accompagnamento personalizzato e mirato alle opportunità di formazione e lavoro su territorio («**sportello giovani**» nei Cpl).
- Rafforzare il ruolo degli «**Informagiovani**» dei comuni, andando oltre l'informazione per diventare punto di riferimento della rete delle realtà che operano sul territorio e delle iniziative sul territorio che interessano e coinvolgono i giovani stessi, con il fine di aumentare la capacità di intercettazione e ingaggio dei Neet (quelli fuori da radar delle politiche pubbliche). Oltre a prossimità territoriale, sperimentare anche uso nuove tecnologie.
- Favorire un **sistema di continua interazione, condivisione informazioni e iniziative integrate** tra Cpl, scuole, Informagiovani (rete coordinata), tra esse e in relazione con aziende sul territorio.
- **Scambio di buone pratiche** tra Enti territoriali (Informagiovani, ANCI), **monitoraggio e valutazione** impatto (COVIGE). Ogni programma per i Neet deve misurare miglioramento su insieme di competenze predefinite (tecniche, sociali, di cittadinanza).

Ricerca ANCI su testimoni privilegiati per attivazione GIOVANI sul territorio

- Collaborazione tra Regione e ANPAL Servizi per **potenziare sul territorio i servizi delle politiche attive, con operatori qualificati** in grado di interagire con i giovani e proporre percorsi personalizzati coerenti anche con le specificità del territorio.
- Favorire una **continua interazione, condivisione di informazioni e di iniziative integrate tra Centri per l'impiego, scuole, Informagiovani** (e la rete sociale coordinata), sia tra esse che in relazione con **aziende sul territorio**. Si tratta infatti di interlocutori cruciali per una transizione scuola-lavoro di successo di cui beneficia poi tutto il territorio.
- Collaborazione con Regione e con la Rete regionale ITS-IFTS **per diffusione e promozione dei percorsi formativi proposti e realizzati nei territori**.
- **Collaborazione con Associazioni di categoria** per raccordo con il sistema produttivo, per **analisi dati e diffusione bisogni occupazionali**.

In definitiva: rafforzare relazione tra scuola e territorio, tra imparare e fare, tra competenze tecniche e life skills, tra potenzialità dei giovani e fabbisogno occupazionale.

Proposte #unononbasta – Osservatorio giovani Istituto Toniolo

«Non chiediamo misure assistenzialistiche e bonus per l'occupazione, chiediamo politiche reali che mirino al lungo periodo, anche prevedendo obblighi di formazione per le imprese e la regolarizzazione dei neo assunti con contratti stabili»

OFFERTA: Rafforzare nella transizione scuola-lavoro il **ruolo del sistema Istruzione e formazione professionale** (IeFP) e della formazione terziaria non accademica (ITS). Questo consente sia di ridurre la dispersione scolastica e il rischio di diventare NEET, sia di rafforzare competenze tecniche e avanzate allineate alle esigenze di sviluppo competitivo del territorio.

Rilancio **apprendistato formativo di I e III livello** che consente raggiungimento di titoli di studio (qualifica professionale, IFTS e ITS) con rilevante tempo in azienda, al lavoro e in apprendimento.

INCONTRO D-O: Rafforzamento delle strutture territoriali, nello specifico i servizi per l'impiego, con presenza di **figure in grado di formare ad orientare ed accompagnare** i giovani verso il loro nuovo futuro lavorativo. **Aggiornamento competenze e riqualificazione** (NEET trentenni)

DOMANDA: Migliorare la **qualità della domanda di lavoro** valorizzando il capitale umano, facendo crescere figure professionali con competenze solide, non solo la mera occupazione.

Aiutare le nuove generazioni a guardare lontano

C'era un tempo un villaggio nel quale, a partire da un certo anno, iniziarono a nascere bambini con un secondo occhio.

Alla nascita del primo bambino siffatto si pensò ad uno scherzo della natura. Ma poi, dopo il secondo, il terzo e tutti gli altri, divenne evidente che si trattava di qualcosa di sistematico, che riguardava tutti i nuovi nati.

All'inizio i genitori rimasero interdetti, ma poi la questione estetica venne subito superata. In fondo il secondo occhio non li rendeva più brutti, erano solo un po' diversi rispetto ai genitori che ne avevano solo uno al centro della fronte.

E poi anche i figli degli altri erano nelle stesse condizioni, quindi tutti ben presto se ne fecero una ragione.



*Cosa poi servisse quel secondo occhio non era chiaro.
In fondo fino ad allora tutti erano vissuti bene solo con uno.*

*I vecchi saggi sentenziarono comunque che non serviva a nulla e che anzi
i figli rischiavano di crescere distratti e confusi.*

*Nessuno si preoccupò quindi di trovare il modo migliore di vedere
con un occhio in più
e i bambini crescendo si abituarono presto a tenerlo chiuso
accontentandosi di osservare il mondo come facevano
le vecchie generazioni.*



*In un villaggio vicino successe la stessa cosa,
ma i vecchi erano lì più saggi e considerarono un dono per tutta la comunità
il fatto che le nuove generazioni si trovassero con potenzialità visive
aggiuntive rispetto ai padri.*

*Cercarono di capire come aiutarli a sviluppare meglio tale dotazione
innovativa e si trovarono alla fine con giovani che sapevano cacciare con più
destrezza e costruire prodotti più raffinati rispetto ai loro genitori.*

Il primo villaggio lo potremmo chiamare

“conservazione del vecchio”.

Il secondo, invece, “promozione del nuovo”.

I TRE GAP delle diseguaglianze generazionali

tra le nuove generazioni e le precedenti,

tra i giovani italiani e i coetanei di altri paesi comparabili,

tra desideri e potenzialità che i giovani esprimono e quanto sono messi in grado di essere e fare.

Agire efficacemente su questo divario porta infatti a ridurre anche i primi due, migliorando le opportunità di tutti i giovani, indipendentemente dal genere e dall'origine sociale.

Il ruolo delle nuove generazioni nei processi di sviluppo del territorio

Le nuove generazioni non devono essere vincolate ad adattarsi a quanto la realtà presente offre, ma incoraggiate a mantenere alta l'ambizione di cambiare la realtà (con strumenti adeguati, per costruire un futuro più in sintonia con propri desideri e potenzialità).

Senza la partecipazione attiva alla costruzione di un nuovo modello di sviluppo le giovani generazioni rischiano di essere quelle che pagano i maggiori costi di ciò che del passato non funziona più rispetto al presente, anziché coloro che possono guadagnare di più da ciò che il futuro può aggiungere rispetto alla realtà attuale.