



**I NEET: una sfida
urgente per l'Europa**

**Iniziative per la
creazione di posti di
lavoro per i giovani**

**Intervista a Luca
Scarpiello, Forum
Europeo della Gioventù**

**Perché la qualità del
lavoro è importante per i
giovani lavoratori**

**Condizioni di lavoro
sostenibili**

**Politiche di inclusione
attiva dei giovani con
disabilità: a che punto
siamo?**

**La mobilità dei giovani:
problemi e prospettive**

**L'occupazione giovanile
in crisi**

I migliori anni della loro vita?

I giovani in Europa





2 Editoriale



4 Intervista a Luca
Scarpiello, Forum Europeo
della Gioventù



6 Iniziative per la creazione
di posti di lavoro per i
giovani



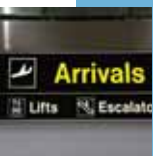
7 Perché la qualità del
lavoro è importante per i
giovani lavoratori



9 Condizioni di lavoro
sostenibili



10 Politiche di inclusione
attiva dei giovani con
disabilità: a che punto
siamo?



12 La mobilità dei giovani:
problemi e prospettive

13 L'occupazione giovanile in
crisi

Il presente numero di Foundation Focus prende in esame i giovani in Europa, e, in particolare, il modo in cui subiscono le ripercussioni della crisi economica. I tassi di disoccupazione giovanile sono sempre stati superiori a quelli complessivi, tuttavia la crisi ha avuto un effetto drammatico sulle prospettive occupazionali dei giovani. La crescita della coorte conosciuta come NEET, acronimo che indica coloro che non svolgono attività lavorative e non seguono studi né formazioni, ne è la testimonianza. Esistono iniziative per contrastare la situazione, ma fino ad ora hanno ottenuto solo alterni successi. La migrazione è una possibilità, ma è utile nel lungo periodo? E quali sono le condizioni di lavoro di coloro che hanno un'occupazione? Che possibilità esistono di acquisire esperienza e svolgere la formazione necessaria per ottenere un lavoro più stabile e a tempo indeterminato? Tutto ciò e molto altro in questo numero di Foundation Focus.

Iscriviti online su www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Editoriale

È tristemente paradossale che, quando l'Unione promuove l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni, i giovani d'Europa debbano affrontare alcune delle più grandi sfide di una generazione. I tassi di disoccupazione giovanile hanno raggiunto livelli senza precedenti in Europa, con tutti gli Stati membri (eccetto il Lussemburgo) che stanno sperimentando una grave crescita della disoccupazione giovanile dall'inizio della recessione.

Le conseguenze sono gravi e di vasta portata. Questa categoria di cittadini è sempre più al centro delle preoccupazioni dei responsabili politici europei, che riconoscono i rischi economici e sociali associati al fatto che quest'ampia coorte si allontani sempre di più dal lavoro e dall'istruzione. Secondo i calcoli più recenti di Eurofound, la mancata partecipazione al mercato del lavoro dei giovani che non svolgono attività lavorative e non seguono studi né formazioni (NEET) è ora stimata in una pesante perdita per l'economia europea di circa 119 miliardi di EUR ogni anno. Al tempo stesso, le conseguenze sociali non sono quantificabili. L'impatto di una generazione che subisce gli effetti dell'esclusione emergerà negli sviluppi politici e sociali che daranno forma all'Europa degli anni a venire.

In merito sono state promosse, a livello nazionale ed europeo, iniziative intese alla creazione di posti di lavoro per facilitare l'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani. Tali iniziative hanno ottenuto diversi gradi di successo. Benché vi sia una chiara tendenza dei giovani a una maggiore mobilità in Europa e a una continua flessibilità nell'approccio al mercato del lavoro e all'accumulo di competenze, ciò non è sufficiente. È necessaria una strategia più ambiziosa, su più fronti, che prenda in considerazione iniziative nell'ambito di istruzione, formazione e occupazione per tutti i giovani a vari livelli, mentre vi sono crescenti richieste affinché l'Europa fornisca orientamento e leadership. Come disse Franklin Roosevelt in un'altra epoca e in un altro continente: "Non possiamo sempre costruire il futuro per i nostri giovani, ma possiamo costruire i nostri giovani per il futuro". Questa è la responsabilità che deve assumersi oggi l'Europa.

Foundation Focus è pubblicato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublino 18, Irlanda. Eurofound è un organismo autonomo dell'Unione europea, istituito mediante il regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio del 26 maggio 1975.

Caporedattore: **Mary McCaughey** | Direttore: **Juan Menéndez-Valdés**
Vice direttore: **Erika Mezger**

Lingua originale: inglese
Immagini: shutterstock / Eurofound

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlanda
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Email: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

I NEET: una sfida urgente per l'Europa



I giovani in Europa sono stati colpiti in modo particolarmente duro dalla recessione per quanto riguarda le prospettive occupazionali. Secondo gli ultimi dati Eurostat, il tasso di occupazione giovanile in Europa era del 33,3% nel quarto trimestre del 2011, dopo aver raggiunto il minimo storico del 32,9% nel primo trimestre dello stesso anno.

Allo stesso modo, nel marzo 2012, il tasso di disoccupazione giovanile in Europa ha raggiunto il 22,6%, un forte aumento dal 15% del tasso precedente alla crisi del marzo 2008. Ciò significa che attualmente circa 5,5 milioni di giovani in Europa sono disoccupati. La partecipazione al mercato del lavoro dei giovani è variata notevolmente a livello nazionale negli Stati membri, nella maggior parte dei quali i tassi di disoccupazione giovanile sono raddoppiati o triplicati dall'inizio della recessione.

Per quanto questi dati siano significativi, gli indicatori tradizionali di partecipazione al mercato del lavoro sono spesso criticati per la loro utilità limitata, in quanto non inquadrano adeguatamente la situazione dei giovani: ad esempio, molti di loro sono studenti e quindi classificati come fuori dalla forza lavoro. Per questo motivo, i responsabili politici dell'UE hanno recentemente iniziato a concentrare la loro attenzione sui NEET. L'acronimo NEET sta per "not in employment, education or training", ossia indica coloro che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni. Si tratta di giovani in genere di età compresa tra i 15 e i 24 anni, che, a prescindere dal livello di istruzione, non sono impegnati nel mondo del lavoro né dell'istruzione e quindi sono a più alto rischio di esclusione sociale e

dal mercato del lavoro. Il termine NEET è emerso per la prima volta nel Regno Unito alla fine degli anni '80. Da allora, l'interesse per il gruppo dei NEET è cresciuto in tutti gli Stati membri e la necessità di concentrarsi maggiormente su di esso è ora al centro del dibattito politico europeo.

Un gruppo eterogeneo con sfide comuni

Le dimensioni del problema parlano da sole: secondo le ultime stime Eurostat per il 2010, nell'UE il 12,8% dei giovani dai 15 ai 24 anni non svolgeva attività lavorative e non seguiva studi né formazioni. Una percentuale che corrisponde a circa 7,5 milioni di giovani, cui si aggiungono altri 6 milioni di "NEET meno giovani", di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Se i tassi di NEET variano notevolmente tra i diversi Stati membri dell'UE, tutti, ad eccezione del Lussemburgo, ne hanno visto aumentare considerevolmente il numero dall'inizio della crisi.

Ma chi sono i NEET? Certamente non sono una popolazione omogenea. I NEET includono gruppi diversi, come i giovani disoccupati (a breve e lungo termine), quelli che non hanno la possibilità di lavorare a causa di disabilità o impegni familiari e quelli socialmente disimpegnati o scoraggiati riguardo alle possibilità di entrare nel mercato del lavoro per precedenti tentativi falliti. Tuttavia, nonostante questa eterogeneità, i NEET condividono alcune caratteristiche fondamentali:

1. Non stanno accumulando capitale umano attraverso canali formali.

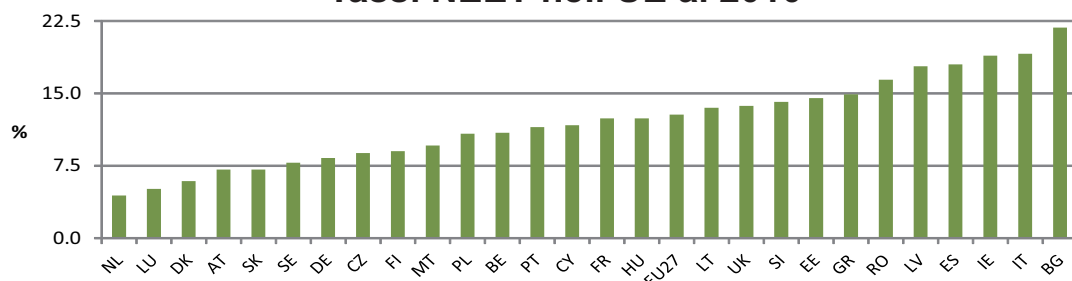
2. Sono maggiormente soggetti a confrontarsi con diversi svantaggi, quali la disabilità, bassi livelli di istruzione, un contesto di immigrazione o un ambiente familiare disagiato.
3. Hanno più probabilità di essere regolarmente disoccupati o di avere un curriculum caratterizzato da scarsa partecipazione al mercato del lavoro.

Oltre al rischio ovvio che, nella condizione di NEET, il potenziale di molti giovani venga sprecato, elevati tassi di NEET possono anche avere conseguenze negative per la società e l'economia. I periodi di tempo nella condizione di NEET comportano una vasta gamma di conseguenze personali negative, quali isolamento, lavoro precario e sottopagato, coinvolgimento in reati e problemi di salute mentale e fisica. Tali conseguenze avverse non sono solo un problema per l'individuo. Posto che queste conseguenze negative hanno un costo per le nostre società ed economie, alti tassi di NEET costituiscono una sfida per la società nel suo complesso.

Il costo dei NEET

A quanto ammontano i costi per le nostre società? Nell'ambito del progetto di Eurofound sui giovani e i NEET, abbiamo cercato di stimarne i costi economici e sociali. Il calcolo della perdita economica dovuta al distacco dei NEET dal mercato del lavoro è un esercizio complesso. Nella nostra analisi, il quadro dei costi prevede due tipi di spese: il mancato contributo da parte dei NEET alla società (nella fattispecie, il reddito non percepito nonché le tasse e i contributi sociali non pagati) e i maggiori stanziamenti in termini di spesa

Tassi NEET nell'UE al 2010



sociale che è più probabile vengano loro destinati. Tale stima deve essere considerata come molto conservativa, poiché non considera i costi aggiuntivi correlati alla salute, alla criminalità e all'abuso di sostanze.

Sulla base di queste ipotesi, la perdita per le economie di 26 Stati membri nel 2008 a causa della mancata partecipazione dei NEET al mercato del lavoro è stimata in 2,3 Mio EUR a settimana, pari a circa 119,2 Mio EUR all'anno, una cifra che corrisponde all'1% circa del PIL aggregato di questi Stati membri. Il conto complessivo può essere suddiviso in 110,4 Mio EUR di mancati contributi dei NEET per la società (reddito non percepito) e 8,8 Mrd EUR di spesa sociale in eccesso. A livello nazionale, i conti annuali più alti sono pagati dall'Italia (25 Mrd EUR) e dalla Francia (17 Mrd EUR). Tuttavia, in termini di percentuale del PIL, l'Irlanda e la Bulgaria pagano i conti più alti (oltre il 2% del PIL), seguite dall'Italia (1,7%). Al contrario, il costo dei NEET è più basso per il Lussemburgo e la Germania (lo 0,3% e lo 0,6% del PIL).

Il rischio di radicalizzazione

I costi dei NEET non sono solo economici. Preoccupazioni sono state espresse da parte dei responsabili politici circa le possibili conseguenze della condizione di NEET e le relative implicazioni per l'impegno democratico e la partecipazione civica dei giovani. Il fatto che alcuni giovani possano rinunciare a prendere parte alla società civile è visto come un pericolo. I risultati della nostra analisi rivelano che i NEET, e in particolare il sottogruppo dei disoccupati, si contraddistinguono per il fatto di avere meno fiducia nelle istituzioni e un livello inferiore di partecipazione politica e sociale. Prove empiriche confermano che i NEET come gruppo, e soprattutto i giovani disoccupati, sono maggiormente a rischio di disaffezione e hanno maggiori probabilità di alienarsi dalla società. Su questa base, le preoccupazioni dei responsabili politici circa le implicazioni sociali della condizione di NEET in termini di impegno democratico sembrano essere pienamente giustificate. Recenti esempi di manifestazioni giovanili nel Regno Unito, Spagna e Italia hanno evidenziato la dimensione del problema e dei rischi insiti nel mancato impegno nei confronti di questo gruppo. La crescita di movimenti di estrema destra nei paesi scandinavi e nel resto dell'Europa continentale, che mirano a coinvolgere attivamente i giovani scontenti, costituisce un ulteriore avvertimento per i futuri sviluppi.

**Massimiliano Mascherini e
Anja Meierkord**

INTERVISTA A LUCA SCARPIELLO

“Si parla molto del fatto che oggi i giovani debbano essere più flessibili e che ciò risolverà i problemi di disoccupazione che devono affrontare, ma questo non è affatto vero”.

Il Forum europeo della gioventù lavora per aumentare le opportunità di occupazione e migliorare le condizioni di lavoro dei giovani europei, al fine di garantirne il coinvolgimento sociale e l'autonomia, con adeguati livelli di tutela sociale e in un ambiente favorevole dal punto di vista della salute e del benessere.

Eurofound ha parlato con Luca Scarpiello, vice presidente del Forum europeo della gioventù, per approfondire le prospettive che ispirano il Forum e il relativo lavoro sulle questioni giovanili, una priorità nelle agende politiche degli Stati membri dell'UE.

Quali sono le maggiori sfide sociali che devono affrontare i giovani europei di oggi?

La più grande sfida dell'Europa di oggi è quella di trovare i mezzi per liberare il potenziale della generazione più competente in assoluto, una generazione di uomini e donne intelligenti, che hanno studiato più di ogni altra, ma che nell'attuale clima economico sono ostacolati nel mettere in pratica tutte queste conoscenze.

In Europa dobbiamo lavorare insieme per spezzare questo circolo vizioso di scarsa fiducia sociale ed economica che i giovani si trovano ad affrontare.

In primo luogo, abbiamo bisogno di creare posti di lavoro sufficienti per i giovani. A mio giudizio, l'Europa non può concentrarsi solo su una politica di offerta di stimoli economici.

In secondo luogo, dobbiamo fare in modo che la fase di transizione sia il più efficiente possibile per tutti. I confini tra istruzione e occupazione stanno diventando sempre più labili e vogliamo consolidare l'idea che vale la pena consentire alle persone di continuare a lavorare durante gli studi e di studiare mentre lavorano.



Dobbiamo prendere seriamente in considerazione i passaggi involontari, di cui vi sono alti livelli in tutti gli Stati membri, ma soprattutto nell'Europa meridionale, in quanto sono veramente deleteri per la fiducia in se stessi delle persone. A questo riguardo i giovani sono la parte più debole della catena.

Secondo lei, i responsabili delle politiche sociali europee affrontano queste sfide in modo costruttivo?

La disoccupazione giovanile è una componente delle soluzioni finalizzate alla coesione economica in Europa, ma credo che i responsabili delle politiche sociali attualmente non stiano affrontando l'aspetto della disoccupazione giovanile.

In definitiva, i responsabili politici devono capire che è fondamentale investire in politiche a livello europeo per la creazione di posti di lavoro per i giovani lavoratori, in termini di denaro, di esperienze e di coordinamento.

Si parla molto del fatto che oggi i giovani debbano essere più flessibili e che ciò risolverà i problemi di disoccupazione che devono affrontare, ma questo non è affatto vero. I responsabili europei delle politiche sociali devono smettere di pensare in questo modo.

I politici devono concordare e comunicare un piano globale e una visione di crescita in Europa e quindi rendere disponibili le risorse per realizzare questo ambizioso obiettivo. Che può essere realizzato solo a livello europeo, in modo coordinato e collaborativo.

E dobbiamo fare in modo che i politici agiscano ora. Dopotutto, il patto di bilancio è stato messo in atto in 20 giorni. Perché non possiamo trovare altrettanto velocemente un accordo su una soluzione per i giovani d'Europa?

Come crede che la vostra organizzazione possa aiutare i giovani in Europa?

Lavoriamo su due fronti, in primo luogo a livello di organizzazione dello Stato membro, dove siamo a capo di un consorzio di organizzazioni di base a livello locale, regionale e nazionale. Quello che le organizzazioni giovanili stanno facendo ogni giorno è un lavoro enorme, del quale non si parla spesso, per contribuire a creare posti di lavoro.

In secondo luogo, lavoriamo a livello europeo, dove non solo rappresentiamo la voce dei giovani su ciò che deve essere fatto, ma contribuiamo anche a conferire ambizione e visione sul lungo termine a tutte le iniziative che riguardano i giovani in Europa.

Siamo fermamente convinti che l'Unione europea sia qualcosa di più che un insieme di istituzioni e vogliamo che sia il potere delle persone a promuovere e a dirigere il cambiamento, non le istituzioni.

Ci può fornire esempi del lavoro che svolgete per aiutare i giovani disoccupati?

Stiamo lavorando a una carta dei diritti dei tirocinanti, che mira a fornire un quadro per esperienze di tirocinio di qualità e a evitare che i giovani rimangano bloccati in fase di transizione. Il fatto che ci siano persone bloccate nei vari stage, che rappresentano una sorta di sottomercato del lavoro con stipendio nullo o basso e cattive condizioni di lavoro, sono un problema crescente che vogliamo affrontare.

Stiamo anche proponendo una garanzia per i giovani, che è una misura politica volta a garantire che non vi siano giovani che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni per un periodo superiore a quattro mesi. Il Forum europeo della gioventù ritiene che una garanzia per i giovani possa essere un approccio efficiente e proattivo per superare tali livelli sproporzionati di disoccupazione tra i giovani e favorirne il coinvolgimento sociale.

Al centro di tutte le nostre proposte vi sono accordi che vanno a beneficio di tutte le parti. Per questo ora stiamo lavorando alacremente anche a una revisione radicale degli accordi contrattuali attualmente esistenti. In tutta Europa ci sono oltre 150 diversi tipi di accordi contrattuali, che non rendono le cose facili per nessuno. Abbiamo dimostrato che semplificarli, tenendo conto dei lavori più precari, nonché migliorando i contratti di apprendistato, ha avuto successo in diversi paesi.

Qual è la situazione per quanto riguarda la formazione e le opportunità di miglioramento delle qualifiche e competenze per i giovani in Europa? Ci sono paesi che agiscono meglio di altri, e se sì, quali?

Uno dei più grandi errori dell'UE oggi è quello di avere una prospettiva meramente economica sulla corrispondenza tra lavoro e competenze. Dobbiamo concentrarci sulle persone in grado di aggiornare le proprie competenze nel corso della loro vita; crediamo fermamente che ci sia bisogno di persone che agiscano da protagonisti del proprio percorso di apprendimento, senza le limitazioni di una sorta di approccio "dall'alto verso il basso".

Si discute molto sui giovani e la migrazione: quali sono il suo messaggio e il suo obiettivo al riguardo?

È evidente che la crisi ha esacerbato la situazione, rendendo più difficile per i giovani la mobilità sul mercato del lavoro europeo. Dobbiamo incoraggiare i responsabili politici ad aprire le frontiere per l'innovazione e lo studio, a invitare i giovani a venire e a rimanere e a garantire che possano essere integrati nei nostri mercati del lavoro. Associare obiettivi economici e sociali di questo tipo è l'unica ricetta per la crescita, ed è quello di cui l'Europa ha tanto bisogno in questo momento.

Che visione ha della sua organizzazione e dei suoi obiettivi a medio termine? Che cosa vuole ottenere in una prospettiva quinquennale?

Nell'arco di cinque anni, vogliamo innanzitutto che l'Europa continui ad esistere. Attualmente il trend è negativo e l'Europa corre il pericolo di implodere per le sue misure di austerità.

Cinque anni sono una scadenza sul lungo periodo, quindi preferiamo piuttosto concentrarci su una prospettiva a breve termine.

Entro sei mesi vogliamo attuare la carta dei diritti dei tirocinanti, per dare un

segnale che l'Europa si preoccupa per i giovani e per le loro esperienze, e non solo per il loro valore economico.

Vogliamo anche che il nostro sistema di garanzia per i giovani venga approvato, insieme a un bilancio dell'UE che sostenga l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Quello che proponiamo non è positivo solo per i giovani, ma anche per l'Europa, per fare passi avanti decisivi come via d'uscita dalla crisi. In fondo, i giovani non pretendono molto, quelle che chiediamo sono tutte soluzioni semplici e che vale la pena attuare.

Intervista: Måns Mårtensson

Iniziative per la creazione di posti di lavoro per i giovani

Le conseguenze e i costi dell'essere NEET (ovvero non occupato né impegnato in corsi di studio o formazioni) richiedono un'azione politica nuova. In risposta agli sviluppi sempre più negativi del mercato del lavoro per i giovani, gli Stati membri dell'UE negli ultimi anni si sono impegnati attivamente nella progettazione e attuazione di misure politiche volte ad accrescere il potenziale occupazionale e la partecipazione al mercato del lavoro.

Poiché i NEET sono un gruppo molto eterogeneo, composto da diversi sottogruppi con esigenze differenti, ciascun sottogruppo richiede forme distinte di interventi politici al fine di un loro coinvolgimento efficace nel mercato del lavoro. Tali misure possono essere raggruppate in provvedimenti in materia di istruzione, misure atte a facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro e misure volte a migliorare le loro possibilità di trovare un'occupazione.

Garantire che tutti i giovani siano in grado di completare la propria formazione è la prima pietra per la costruzione di una politica efficace per l'occupazione giovanile. Un sistema educativo che aiuta i bambini provenienti da ambienti diversi a realizzare pienamente il proprio potenziale è di importanza fondamentale per una prosperità continua e diminuisce l'esclusione dal mercato del lavoro tra i giovani. Ridurre il tasso di abbandono scolastico sotto la soglia del 10% è infatti uno dei cinque obiettivi principali della strategia Europa 2020. Le politiche per l'istruzione possono mirare ad affrontare i rischi correlati ai processi cumulativi che portano alla dispersione scolastica, per esempio concentrandosi su specifici gruppi a rischio (Career Start in Finlandia) o aree geografiche svantaggiate (zone di



istruzione prioritaria in Francia), oppure possono introdurre un'alternativa alla formazione tradizionale esistente (alternanza scuola lavoro in Italia).

Ciononostante ci saranno sempre alcuni giovani che abbandonano precocemente l'istruzione. Questi ragazzi che hanno lasciato la scuola sono in una situazione di svantaggio nel mercato del lavoro a causa della carenza di qualifiche formali. Le iniziative per reintegrarli nell'istruzione o nella formazione adottano un approccio che varia a seconda del livello di supporto richiesto dai gruppi di riferimento. Ad esempio, i giovani fuoriusciti dal sistema scolastico che appartengono a gruppi più difficili da raggiungere e vulnerabili non possono essere riportati in modo affrettato sul percorso dell'istruzione o dell'occupazione. Per tale motivo, i progetti danno loro il tempo di risolvere in primo luogo i problemi personali (scuole di produzione in Austria e Youthreach in Irlanda).

Una volta che i giovani hanno completato la loro istruzione, è fondamentale aiutarli nel passaggio al lavoro. Passaggi non riusciti o prolungati possono avere un effetto cicatrice che mina la loro carriera futura e gli esiti occupazionali. Misure specifiche sostengono i giovani in questo momento critico, consentendo loro di prendere decisioni professionali informate o sostenendoli nell'accedere a opportunità di lavoro. Le garanzie per la gioventù messe in atto in Finlandia e Svezia obbligano i servizi pubblici di collocamento a offrire una valutazione personalizzata delle esigenze e un posto di lavoro, istruzione o misure di attivazione entro un periodo di tempo garantito ai giovani iscritti alle liste di collocamento. Le garanzie per la gioventù non solo aiutano i giovani a prendere decisioni più consapevoli e a migliorare la qualità e la rapidità dei servizi offerti, ma incoraggiano anche le azioni immediate per evitare lo scarso impegno. Altri approcci mirano a riformare i servizi disponibili per i giovani, offrendo sportelli unici per affrontare tutte le loro esigenze in un unico organismo (Connexions in Inghilterra e Navigator Centres in Svezia).

Lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze, la carenza di abilità trasversali (competenze che possono essere applicate in contesti diversi) o una carenza di esperienza lavorativa possono ostacolare i giovani nel tentativo di trovare un'occupazione adeguata e stabile. Le misure per migliorare le loro prospettive



occupazionali si concentrano sull'acquisizione di specifiche competenze professionali attraverso l'apprendimento basato sul lavoro o sul miglioramento del livello generale di istruzione e di capacità in vista dell'occupazione. I programmi di apprendistato hanno dimostrato di essere estremamente utili nel facilitare il passaggio dei giovani al mondo del lavoro. In Austria, sono stati introdotti apprendistati che non avvengono in azienda, per superare il significativo divario tra la domanda e l'offerta di posti di apprendistato e per fornire una rete di sicurezza per chi non riesce a trovare un posto in una specifica azienda. Essi consentono ai giovani di portare a termine un tirocinio intero, con sede in un centro di formazione professionale, nel quale si integra l'esperienza di lavoro con diversi datori di lavoro.

I giovani possono anche dover affrontare barriere logistiche e pratiche per entrare nel mercato del lavoro. Molti paesi hanno introdotto una serie di incentivi (quali defiscalizzazioni, sovvenzioni e tagli dei costi non salariali del lavoro) al fine di incoraggiare i datori di lavoro ad assumere o formare i giovani e creare nuovi posti di lavoro per loro (Start card in Ungheria). Alcuni paesi hanno introdotto misure specifiche per promuovere l'imprenditorialità giovanile e il lavoro autonomo, fornendo servizi speciali per i giovani intenzionati a dare vita a un'impresa in proprio. Infine, per rimuovere gli ostacoli logistici e pratici all'occupazione giovanile, quasi tutti i paesi hanno introdotto le borse di mobilità geografica e altre misure specifiche rivolte ai giovani con esigenze speciali o provenienti da un ambiente svantaggiato o di immigrazione.

Gli Stati membri dell'UE hanno introdotto una grande varietà di strategie combinate per dotare i giovani delle giuste competenze e delle abilità necessarie per il mercato del lavoro, creando al contempo nuove e migliori opportunità per loro. Molti degli Stati membri hanno diversificato le loro iniziative in base alle differenti caratteristiche dei sottogruppi NEET. Tuttavia le valutazioni di questi programmi non esistono ancora o non sono disponibili e non sono state effettuate sistematicamente. Valutare l'efficacia di tali iniziative è fondamentale, soprattutto in tempi di austerità, quando un uso più efficiente delle risorse è essenziale.

**Lidia Salvatore e
Massimiliano Mascherini**

Perché la qualità del lavoro è importante per i giovani lavoratori

“Il giovane si sente stanco alla fine di un’azione, il vecchio all’inizio”.

T. S. Eliot

Le sfide che devono affrontare attualmente i giovani non sono nuove e hanno ricevuto un’attenzione costante negli ultimi decenni. Un elevato tasso di disoccupazione, passaggi lunghi e spesso difficili dalla scuola al mondo del lavoro e una maggiore probabilità di avere contratti di lavoro temporanei sono tra i temi discussi con maggiore frequenza.

Tali difficoltà sono state notevolmente aggravate dalla crisi economica e finanziaria, quindi non sorprende che il dibattito sull’occupazione giovanile e la disoccupazione siano sorti nuovamente in contesti disparati, dalle conversazioni a tavola al processo di decisione politica nell’Unione europea.

Non bisogna dimenticare che questa coorte più giovane della popolazione attiva è un gruppo eterogeneo, che comprende i ragazzi che stanno cercando di ottenere il loro primo lavoro, coloro che cercano di trovarne uno nuovo o che desiderano conservare quello che già hanno. Le opportunità disponibili per i giovani lavoratori e le loro strategie per sfruttare al meglio tali opportunità sono pesantemente influenzate dai cicli economici. Si tratta del gruppo di popolazione che rischia di essere il primo, e quello più colpito, durante le recessioni economiche da licenziamenti e da limitate opportunità di occupazione a causa della mancanza di esperienza. Di conseguenza i lavoratori giovani, in particolare i neoassunti, sono a rischio di subire gli effetti cicatrice a lungo termine dei ritardi nella ricerca di un primo impiego o di lunghi periodi di disoccupazione.

Questioni centrali al momento sono: come creare posti di lavoro, come assicurarsi che i giovani siano adeguatamente qualificati per tali lavori e come garantire che trovino un’occupazione che corrisponda alle loro competenze. Trovare le risposte giuste a queste domande è fondamentale per risolvere il problema della disoccupazione giovanile.

Il ritorno degli investimenti nella qualità del lavoro

La forte attenzione rivolta alla disoccupazione giovanile dall’attuale dibattito politico sembrerebbe aver fatto trascurare le questioni riguardanti le condizioni di lavoro di quei giovani che possiedono un’occupazione. Tuttavia lo sviluppo di misure e politiche adatte a sostenere il futuro sviluppo sociale ed economico dell’UE richiede costante attenzione alla qualità del lavoro di tutti i lavoratori, compresi i giovani, in tempi di crisi tanto quanto nei momenti di stabilità. Quanto maggiore è l’attenzione che viene rivolta alla qualità del lavoro all’inizio del rapporto di lavoro e durante tutta la vita lavorativa, tanto più aumenta la probabilità che la società tragga beneficio dai contributi delle persone, come lavoratori e come cittadini. Vale anche il contrario: una scarsa qualità del lavoro non influenza solo la vita lavorativa, ma anche la salute delle persone e il loro impegno nei confronti della società.

La qualità del lavoro in un determinato momento ha un impatto sulla capacità di un individuo di eseguire qualsiasi tipo di attività, retribuita o meno, in futuro. Ciò determina il livello del contributo che queste persone saranno in grado di apportare, nelle fasi successive della vita, alle loro comunità e alla società nel suo

complesso, attraverso attività professionali o sociali.

La questione non riguarda quindi solo la quantità e il contenuto (le capacità e le competenze richieste) dei posti di lavoro o il sostegno che occorre ai giovani per accedere a un’occupazione (quali le politiche attive per il mercato del lavoro), ma anche le relative condizioni di lavoro, poiché queste influenzano la qualità e la durata della loro vita attiva.

I risultati della ricerca

I risultati della quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) evidenziano che alcuni aspetti delle condizioni di lavoro dei giovani lavoratori (al di sotto dei 25 anni) differiscono notevolmente da quelle dei lavoratori più anziani. In certa misura, queste differenze possono essere spiegate da fattori strutturali. I lavoratori sotto i 25 anni hanno meno probabilità di avere terminato studi superiori di livello universitario. Una percentuale relativamente elevata lavora a tempo parziale, spesso in combinazione con l’istruzione scolastica. Questa è, in parte, la ragione per cui i giovani lavoratori sono fortemente sovrarappresentati nel settore del commercio all’ingrosso e al dettaglio, nel quale, anche considerando solo coloro che lavorano a tempo pieno, si riscontra ancora una percentuale di giovani relativamente elevata. I giovani lavoratori a tempo pieno sono leggermente sovrarappresentati anche nel settore sanitario e industriale. In termini di occupazione, i giovani lavoratori, indipendentemente dal fatto che lavorino a tempo pieno o a tempo parziale, sono rappresentati in percentuale superiore alla norma tra le professioni relative alle attività di vendita e nei servizi, come



artigiani e lavoratori del relativo indotto nonché come personale non qualificato. Ciononostante, anche qualora si effettuino controlli suddivisi per paese, settore, occupazione, lavoro part-time o a tempo pieno e per possesso di titolo universitario o meno, permangono differenze significative.

In primo luogo, l'indagine EWCS dimostra che i lavoratori più giovani hanno maggiori probabilità di avere contratti di lavoro temporanei e gli studi recenti confermano che questa probabilità è in aumento. Inoltre è molto più probabile che i giovani lavorino senza alcun contratto. Tuttavia, sebbene la sicurezza occupazionale dei giovani sia minore, cosa che li rende molto più propensi a ritenere che perderanno il lavoro nei prossimi sei mesi rispetto ai lavoratori più anziani, sembrano invece molto più ottimisti riguardo alla possibilità di poter trovare in seguito un altro lavoro analogo. Sono inoltre più fiduciosi riguardo alle prospettive di carriera offerte dal proprio attuale impiego.

Anche se è meno probabile che i giovani lavorino più di 48 ore alla settimana o di notte rispetto ai lavoratori più anziani, vi sono molte più probabilità che gli accordi sull'orario di lavoro siano definiti a totale discrezione dei datori di lavoro, non permettendo loro alcuna flessibilità.

Minori competenze, maggiori rischi

Analizzando la corrispondenza dichiarata tra le competenze possedute e quelle necessarie per il lavoro, i giovani lavoratori hanno più probabilità di dover affrontare un disequilibrio delle competenze rispetto ai lavoratori più anziani, soprattutto

perché dichiarano più spesso di essere scarsamente qualificati (cfr. la figura 1).

Tale dato non è affatto sorprendente, in quanto è probabile che abbiano una limitata esperienza di lavoro e ancora molto da imparare.

Ciononostante questa percezione da parte dei lavoratori giovani solleva interrogativi circa la disponibilità e la qualità del sostegno che ricevono, in termini di tutoraggio e formazione, per colmare il divario tra le esigenze del lavoro e le abilità e le competenze in loro possesso.

All'interno del dibattito sul lavoro dei giovani sorge anche quello sui rischi ai quali sono soggetti i lavoratori sul posto di lavoro. I giovani lavoratori hanno più probabilità di essere esposti a livelli superiori alla media di rischi connessi alla postura, biologici, chimici e ambientali (noti anche come rischi fisici) se paragonati ai lavoratori più anziani. Inoltre, i giovani lavoratori si trovano ad affrontare livelli più elevati di intensità del lavoro e più bassi di autonomia rispetto ai lavoratori più anziani, fattori che li espongono a un maggior rischio di stress lavorativo. I giovani lavoratori sono più frequentemente esposti a comportamenti socialmente negativi rispetto ai lavoratori più anziani e ciò aumenta ulteriormente la probabilità di rischi psicosociali.

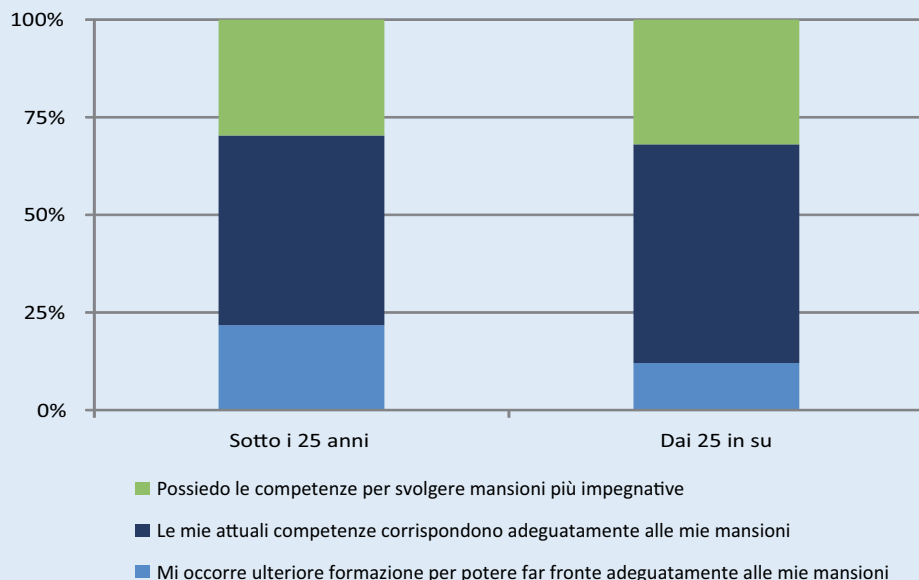
Dati questi alti livelli di esposizione ai rischi fisici e psicosociali, è preoccupante che recentemente vi sia una minore incidenza di problemi lavorativi oggetto di discussione con un rappresentante dei dipendenti da parte dei lavoratori giovani rispetto a quelli più anziani. È tuttavia interessante notare che i giovani lavoratori

che sono andati incontro a comportamenti sociali negativi hanno la stessa probabilità di segnalare di avere sollevato questioni lavorative con un rappresentante dei dipendenti che i lavoratori più anziani.

Considerato l'ambito in cui si svolgono gli attuali dibattiti, le soluzioni attualmente allo studio per alleviare gli effetti della crisi sui giovani dovrebbero affrontare la questione a breve termine della disoccupazione giovanile. Tuttavia, escludere dal dibattito la qualità del lavoro comporta il rischio di perpetuare o addirittura generare problemi riguardo alla forza lavoro e alla partecipazione sociale e può comportare costi futuri per la società, scaricando la responsabilità sulle generazioni future. Dovremmo chiederci: possiamo permetterci di trascurare l'importanza della qualità del lavoro e dell'occupazione nei primi anni di vita lavorativa delle persone?

Jorge Cabrita e Gijs van Houten

Figura 1: corrispondenza tra competenze e occupazione per i lavoratori più giovani e per quelli più anziani



Condizioni di lavoro sostenibili



“Ci vuole tempo per diventare giovani”.

Pablo Picasso

Un lavoro sostenibile richiede buone condizioni lavorative per i lavoratori di tutte le età. Il benessere sul luogo di lavoro è fondamentale affinché le persone mantengano l'attitudine per il lavoro in ogni fase della loro carriera e prolunghino la durata della loro vita lavorativa. Se l'Unione europea è seriamente intenzionata a raggiungere gli obiettivi fissati nella strategia Europa 2020, al lavoro sostenibile e all'occupazione deve essere data la massima priorità, in quanto si tratta di una condizione preliminare per raggiungere l'obiettivo di un alto tasso di occupazione.

L'esperienza lavorativa non è mai ininfluente

Lavoro e occupazione possono essere una fonte di opportunità e di crescita per le persone. Il lavoro infatti contribuisce al benessere dei lavoratori, ne migliora le condizioni di salute, plasma l'identità, consente di sviluppare nuove competenze, determina la vita non lavorativa e consente di guadagnarsi da vivere. Quando però è di scarsa qualità, può nuocere alla salute dei lavoratori, a volte in maniera irreversibile, e limitare la loro capacità di svolgere un'attività retribuita. I lavoratori disoccupati, le cui competenze sono superate, possono avere difficoltà a trovare un'altra occupazione con lo stesso salario. Data l'attuale tendenza al calo nell'ambito della creazione di posti di lavoro, potrebbero addirittura non trovare alcun tipo di lavoro. I lavoratori che hanno impegni di tipo assistenziale e non riescono a trovare soluzioni per la cura dei propri figli o familiari a carico, non saranno affatto in grado di conservare un lavoro. Poiché le situazioni in cui si presentano più condizioni lavorative sfavorevoli tendono a verificarsi in maniera sproporzionata per alcuni gruppi, il

problema non è solo la competitività: sono questioni importanti anche l'uguaglianza di genere, la giustizia sociale e il coinvolgimento.

Garantire che il lavoro tuteli il benessere dei lavoratori è una sfida di lunga data. Tuttavia in questo periodo di cambiamento e di crisi economica, in un mondo più aperto e flessibile, in cui le strategie aziendali e dei lavoratori sono probabilmente più personalizzate e meno prevedibili, è necessario porsi nuovamente le domande su come rendere il lavoro sostenibile e gratificante e fornire ulteriori risposte, a partire dalle fasi iniziali della carriera lavorativa di ogni persona.

Una delle risposte consiste nel comprendere il ruolo che svolge il lavoro nella carriera e nella vita delle persone e come incide sulla decisione di optare per la pensione anticipata o di continuare a lavorare fino all'età pensionabile. Ciò influisce inoltre sulla capacità di contribuire all'occupazione anche dopo il pensionamento. Negli ultimi vent'anni, la serie di indagini europee sulle condizioni di lavoro (EWCS) ha monitorato le condizioni che migliorano il benessere dei lavoratori e ha valutato la sostenibilità del lavoro. Il messaggio è chiaro: migliorare le condizioni di lavoro è fondamentale ed è importante che tale miglioramento sia globale. Per i giovani in particolare, colmare le lacune in termini di competenze, fornire tutoraggio, miglioramento delle qualifiche e, in generale, facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro svolge un ruolo importante per assicurare un punto di partenza ottimale.

Il livello delle prestazioni che un lavoro richiede e di autonomia influenza la percezione, da parte dei lavoratori, della sostenibilità delle proprie occupazioni, in base alla convinzione che saranno in grado di fare lo stesso tipo di lavoro a 60 anni. I lavoratori in posti di lavoro con bassi livelli di tensione (che hanno contemporaneamente minori pressioni in

termini di prestazioni e meno ambito decisionale) e in lavori attivi (con richieste più elevate e ambito decisionale) riferiscono livelli più elevati di sostenibilità rispetto ad altri. Ovviamente l'autonomia favorisce il benessere, mentre l'intensità lavorativa lo mette a repentaglio. Condizioni di lavoro fisicamente meno impegnative e un elevato livello di sostegno sociale da parte di colleghi e dirigenti tutelano il benessere dei lavoratori. La precarietà del lavoro è associata a livelli di sostenibilità del lavoro più bassi. L'equilibrio tra la vita e il lavoro è importante e associato positivamente alla sostenibilità del lavoro. Importanti sono anche la capacità di potersi prendere facilmente del tempo libero e disporre di una certa autonomia riguardo alle pause. Sul versante negativo, fronteggiare discriminazione, violenza, abuso, bullismo o molestie ha effetti cicatrice e può tradursi in un'uscita prematura dal mercato del lavoro.

Lo sviluppo delle proprie competenze sul lavoro, nonché il coinvolgimento nei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e nei miglioramenti sul luogo di lavoro, sono associati a una maggiore probabilità di percepire un lavoro come sostenibile.

Questo aspetto dovrebbe essere considerato positivamente, poiché tali condizioni lavorative sono anche associate a maggiore motivazione, impegno e innovazione sul posto di lavoro.

Le risposte per le carriere sostenibili possono essere a livello locale, settoriale, regionale e nazionale, tuttavia il dibattito tra i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati può trarre beneficio da un approccio europeo, che offre sia la possibilità di imparare dall'esperienza acquisita sia gli strumenti politici per il monitoraggio della qualità del lavoro e dell'occupazione.

Agnès Parent-Thirion

Politiche di coinvolgimento attivo dei giovani con disabilità: a che punto siamo?

I giovani si trovano ad affrontare molteplici sfide per entrare e rimanere nel mercato del lavoro, ma per i ragazzi con disabilità i problemi sono ancora più complessi. Uno dei rischi principali è quello dell'esclusione sociale, di non essere in grado di partecipare pienamente alla vita, di diventare dipendente dal sistema di assistenza, anziché poter lavorare e scegliere un percorso proprio.

Se ciò si verifica in età precoce, il rischio di esclusione permanente aumenta notevolmente. Sebbene esistano diversi fattori sul luogo di lavoro che non consentono soluzioni semplici, la ricerca Eurofound ha identificato alcuni approcci che sembrano creare percorsi più inclusivi.

La ricerca è stata condotta in 11 paesi e ha analizzato in che modo le politiche e i programmi di inclusione attiva siano utili ai giovani che subiscono il duplice svantaggio della carenza di esperienza lavorativa e di un problema di salute o di disabilità. Tale ulteriore svantaggio è evidente quando si confrontano i livelli occupazionali dei giovani con problemi di salute con quelli dei giovani in generale, ove i primi sono sempre inferiori. Ancora più preoccupanti sono i tassi di inattività dei giovani dai 25 ai 34 anni, più elevati dell'80% per coloro che dichiarano problemi di salute o disabilità rispetto agli altri, con grandi differenze tra gli Stati membri.

Le strategie finalizzate al coinvolgimento sembrano essere lo strumento politico più

adatto per contrastare l'esclusione sociale dei giovani, poiché affrontano le molteplici dimensioni del problema e pongono l'accento su un approccio comune ai servizi offerti. Tuttavia la ricerca Eurofound mostra che le strategie di coinvolgimento attivo si trovano in fasi di sviluppo diverse negli 11 Stati membri analizzati.

Nel 2008, la Commissione europea ha adottato una raccomandazione relativa al coinvolgimento attivo delle persone maggiormente escluse dal mercato del lavoro, promuovendo una strategia globale basata sull'integrazione di tre pilastri della politica sociale: un adeguato sostegno al reddito, mercati del lavoro inclusivi e l'accesso a servizi di qualità. Attualmente la Commissione europea è in procinto di pubblicare un documento di lavoro che valuterà i progressi realizzati dagli Stati membri a partire dalla pubblicazione della comunicazione.

Le strategie di coinvolgimento attivo in fase avanzata

In Danimarca e nei Paesi Bassi la necessità di soluzioni integrate per il coinvolgimento attivo è stata formalmente riconosciuta e la nostra ricerca suggerisce che è stato compiuto uno sforzo significativo per la creazione di risposte più flessibili e integrate.

In Danimarca le politiche in materia dichiarano apertamente che tutti i giovani devono essere in grado usufruire delle opportunità della società e di costruirsi un futuro adeguato sviluppando appieno la responsabilità personale. Le opportunità e le risorse personali dei giovani svantaggiati devono essere migliorate



Un'ampia gamma di misure di coinvolgimento attivo

Stato membro	Normativa
Finlandia	Legge sulle prestazioni di riabilitazione e sull'indennità di riabilitazione dell'Istituto per le assicurazioni sociali della Finlandia, 2005
	Legge sull'assegno di invalidità, 2007
Francia	Legge sulla disabilità, 2005 (Legge per la parità di diritti e opportunità, partecipazione e cittadinanza delle persone con disabilità)
Irlanda	Strategia nazionale sulla disabilità, 2004
Portogallo	Sistema di assistenza degli infortuni sul lavoro e malattie professionali, compresa la riabilitazione e il reinserimento professionale, 2009
	Ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e protocollo aggiuntivo, 2009
	Strategia nazionale per la disabilità 2011-2013, 2010
	Legge sulla prevenzione, abilitazione, riabilitazione e la partecipazione delle persone con disabilità, 2004
	Programmi
Germania	Piano di azione nazionale (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010
Irlanda	Progetto pilota per il coinvolgimento attivo
Portogallo	SIM-PD Informazioni e servizi di mediazione per le persone con disabilità
Slovacchia	Programma nazionale per lo sviluppo delle condizioni di vita per le persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita

attraverso un intervento precoce e un migliore e più efficace orientamento dell'assistenza.

I tre ministeri coinvolti nelle politiche di coinvolgimento attivo nei Paesi Bassi sono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si occupa della maggior parte dei settori di intervento in relazione al sostegno al reddito e alle misure per un mercato del lavoro inclusivo per i giovani con problemi di salute o disabilità, e i Ministeri della salute e della pubblica istruzione, che sono responsabili dell'erogazione di servizi sanitari di qualità e dell'apprendimento permanente.

L'impegno per il coinvolgimento attivo in Finlandia è stato meno evidente a livello politico. Tuttavia, il programma finalizzato al coinvolgimento è basato su una combinazione ben sviluppata di attivazione del mercato del lavoro, reddito adeguato e accesso ai servizi di assistenza. L'attuale

riforma della sicurezza sociale ha lo scopo di aumentare l'uso del sostegno al reddito come incentivo al processo di coinvolgimento. Molte delle misure di coinvolgimento attivo sono di carattere generale, non destinate a un determinato gruppo sociale. L'ufficio di collocamento, i servizi sociali comunali e l'istituto di previdenza sociale forniscono servizi speciali presso uno sportello unico a disoccupati di lunga durata e a coloro che necessitano di sostegno da parte di più figure professionali. I finanziamenti a sostegno del mercato del lavoro vengono ripartiti equamente tra lo Stato e i comuni, al fine di incentivare il governo locale a promuovere l'occupazione, mentre si è fatto più ricorso a misure intermedie nell'ambito del mercato del lavoro, ad esempio sovvenzioni all'occupazione temporanea e istituzione di imprese a carattere sociale per creare opportunità di lavoro destinate alle persone emarginate.

Paesi con sviluppi in atto

In altri paesi è stato chiaramente segnalato un impegno per il coinvolgimento attivo a livello di politiche, ma i progressi verso un sistema funzionante di misure integrate tra i diversi pilastri della politica sociale sono stati relativamente lenti. Riferimenti espliciti al coinvolgimento attivo erano in un certo senso evidenti a livello politico in Irlanda, Francia e Regno Unito, tuttavia tutti e tre i paesi devono affrontare delle sfide per quanto concerne l'attuazione effettiva delle misure.

In altri paesi, il progresso verso approcci più coordinati e integrati tra i domini di inclusione attiva è evidente, ma chiaramente è nelle fasi iniziali. Questa è la situazione in Germania e Portogallo, dove l'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con

Esempi di buone pratiche

The Specialists

The Specialists è una società danese che basa il proprio modello aziendale sull'impiego di persone con disturbi dello spettro autistico (ASD), che affrontano difficoltà nell'ambito dell'istruzione e formazione ordinarie e nel mantenere un posto di lavoro. The Specialists assume direttamente dipendenti con ASD e fornisce ai clienti aziendali servizi a condizioni di mercato. Una serie di compiti di routine corrispondono alle competenze specialistiche di una persona con ASD (essi comprendono la contabilità, lo sviluppo di software e il controllo della qualità). La società ritiene che le condizioni dell'ASD siano associate con abilità di particolare valore in contesti di lavoro specifici:

- la capacità di concentrazione per lunghi periodi;
- la capacità di concentrarsi sui dettagli;
- la capacità di impegnarsi in attività regolamentate.

The Specialists è stata costituita con capitale privato, nella convinzione che il concetto sia abbastanza solido per avere successo alle condizioni di mercato. Poiché i consulenti della società garantiscono un livello dei servizi altrettanto valido e spesso migliore rispetto alla concorrenza, possono ricevere salari di simile livello. Questo concetto viene ora proposto sul mercato in tutta la Danimarca e in altri paesi, mentre il 40% delle persone assistite dalla società accedono al mercato libero del lavoro con retribuzioni normali come consulenti IT dell'azienda.

L'elemento di coinvolgimento attivo del modello aziendale comprende l'offerta di un reddito adeguato, l'opportunità per i dipendenti di lavorare sfruttando le proprie capacità e, qualora necessario, l'accesso ai servizi. L'azienda crea occupazione nel mercato del lavoro aperto e i dipendenti seguono formazioni che rispondono agli standard correnti.

Esempi di buone pratiche

Il progetto Vangrail

La fondazione Sterk in Werk ("bravo nel lavoro"), nei Paesi Bassi, porta avanti il progetto Vangrail (guardrail), che aiuta i ragazzi che hanno abbandonato la scuola (dai 16 anni in su) nel loro passaggio al mondo del lavoro. I suoi assistiti sono seguiti da centri che offrono corsi di recupero per giovani con lievi o moderate disabilità mentali. Tutti hanno problemi comportamentali come conseguenza di un disturbo mentale moderato, spesso in combinazione con disturbi dello spettro autistico, iperattività (ADHD) o disturbi psichiatrici. La filosofia del progetto Vangrail è che la formazione professionale e il lavoro nel mercato del lavoro aperto si tradurrà in una migliore salute mentale. Il programma è finanziato dall'ente di previdenza sociale UWV.

I giovani che entrano nel progetto Vangrail partecipano a un duplice programma che consiste in un intenso sostegno personale da parte di équipe di professionisti nei settori della partecipazione sociale, condizioni di vita indipendenti, salute mentale, istruzione, formazione professionale e occupazione. Sterk in Werk è specializzata nella formazione professionale e nel sostegno all'occupazione. Diversi professionisti di centri di reintegrazione e di recupero lavorano insieme pianificando e adeguando i programmi di transizione alle esigenze dei singoli clienti. Inoltre i funzionari UWV partecipano alla pianificazione dei programmi individuali, consultando i genitori e altri operatori sanitari che si occupano dell'assistito. I progressi nel comportamento e nella comunicazione nei loro ambienti di vita, formazione e lavoro vengono attentamente osservati. I problemi segnalati da un professionista in un settore sono direttamente comunicati agli altri dell'équipe che segue il giovane, in modo che tutti siano al corrente di che cosa sta succedendo e siano in grado di affrontare il problema prima che ne sorgano altri.

Esempi di buone pratiche

Il progetto SDC-IBM

La Costituzione della Slovacchia offre a tutti il diritto a una libera scelta della professione e della formazione. Ci sono molti giovani con problemi di salute o disabilità che possono e vogliono lavorare nel mercato libero del lavoro. Le aziende potrebbero volerli impiegare, ma non sanno come trovarli e a questi giovani spesso manca la fiducia per candidarsi in aziende che operano nel mercato libero del lavoro. Un esempio di come affrontare questi ostacoli è la cooperazione tra le ONG e le "tigri", le aziende leader nel settore IT. Le ONG possono assumere persone disabili in base alle esigenze della società, curandone la formazione secondo le loro necessità e preparandole per il lavoro in azienda. Tale cooperazione promuove l'aumento delle opportunità di successo dei giovani disabili nel mercato del lavoro aperto. Per alcuni anni il Consiglio sulla disabilità della Slovacchia (SDC) e la società di informatica IBM hanno cooperato. Visti i risultati positivi di tale collaborazione, IBM prevede di attuare lo stesso progetto in altri paesi. Nel 2010, l'SDC ha usato questo modello per collaborare con un'altra società del settore.

IBM comunica all'SDC la propria richiesta di potenziali dipendenti con disabilità. L'SDC cerca candidati nelle organizzazioni associate, università, scuole superiori e uffici del lavoro, affari sociali e famiglia. I candidati interessati inviano il proprio curriculum vitae all'SDC. I candidati idonei vengono poi scelti dai rappresentanti dell'SDC e di IBM e invitati per un colloquio, in seguito al quale i candidati selezionati possono iniziare a frequentare i corsi di formazione. Durante i corsi, vengono sviluppate le competenze informatiche, di lingua inglese e di comunicazione dei futuri dipendenti e viene loro impartita formazione in materia di comunicazione e autopresentazione.

disabilità ha avuto effetti più marcati rispetto al concetto di coinvolgimento attivo.

Minore sviluppo delle politiche di coinvolgimento attivo

Infine vi sono paesi in cui è stato difficile trovare principi di coinvolgimento attivo a livello politico o nella prassi. Sono pochi gli elementi a riprova che la Polonia abbia adottato un approccio di coinvolgimento attivo. Il quadro legislativo generale in Slovacchia presenta solo disposizioni minime relative al coinvolgimento attivo dei giovani con problemi di salute o disabilità. In Slovacchia, in effetti, il quadro delle politiche di coinvolgimento attivo è specificato in politiche settoriali separate con collegamenti solo limitati. Lo sviluppo delle politiche in Spagna è stato fortemente influenzato dalle ONG che rappresentano le persone con disabilità, ma non vi è alcun riferimento specifico al coinvolgimento attivo.

Attuazione integrata di programmi e politiche

È stata effettuata un'analisi delle relazioni nazionali per comprendere in che misura la normativa, le politiche e i programmi sono stati progettati per realizzare azioni coordinate e integrate. L'analisi ha incluso la normativa e i programmi rilevanti per le persone con disabilità o per i giovani in generale e non solo quelli destinati ai giovani con problemi di salute o disabilità. L'attenzione si è concentrata sugli aspetti del coinvolgimento attivo che sono stati più frequentemente disciplinati da leggi e programmi specifici.

Anna Ludwinek

La mobilità dei giovani: problemi e prospettive

Un risultato della crisi economica in atto in Europa è che la migrazione e la mobilità professionale sono diventate questioni preminenti. Nei paesi in cui la disoccupazione è aumentata in modo significativo, lasciare il paese è considerato un passo efficace e talvolta necessario per trovare lavoro.

I giovani tendono a essere più mobili rispetto alle altre fasce di età, un aspetto rilevato da sempre per la mobilità all'interno dell'Unione. Tuttavia, dalle ultime due fasi di allargamento, nel 2004 e nel 2007, l'entità della mobilità dei giovani è diventata ancora più evidente: nel 2010, il 70% di migranti in età lavorativa provenienti da paesi del primo allargamento erano di età inferiore ai 35 anni. Una domanda su quali fossero le intenzioni in termini di mobilità nell'ambito dell'indagine Eurobarometro 2011 sui giovani ha confermato questo modello ed evidenziato che i giovani provenienti dai paesi dell'Europa centrale e orientale di entrambe le fasi di allargamento sarebbero più disposti a lavorare in un altro Stato membro dell'Unione europea rispetto alla media dei 27 paesi dell'UE.

Poiché le opportunità all'estero in economie un tempo in espansione (come la Spagna o l'Irlanda) scompaiono e le prospettive nei paesi d'origine migliorano, un numero crescente di lavoratori sta facendo ritorno al proprio paese di residenza. Il progetto di ricerca di Eurofound sulle migrazioni di ritorno rivela che i giovani sono sovrarappresentati anche tra i rimpatriati rispetto alla popolazione non mobile, un'altra indicazione, più indiretta, della loro importanza per la mobilità in generale. I lavoratori che lasciano il loro paese di origine sono per lo più ventenni, mentre i rimpatriati sembrano essere in media leggermente più anziani. Secondo i dati Eurostat, nel 2008 l'età media dei cittadini rientrati nel loro paese di residenza era superiore ai 30 anni in vari Stati membri. La ricerca di Eurofound ha confermato questa tendenza in Stati membri selezionati dell'Europa centrale e orientale (Ungheria, Lettonia, Polonia e Romania). In Ungheria, la metà di coloro che sono tornati al paese nel periodo 2008-2010 era di età compresa tra i 30 e i 45 anni. Nel caso dei romeni che ritornano dalla



Spagna, si è osservata la stessa tendenza. In Lettonia, sebbene la maggior parte (due terzi) dei rimpatriati avesse meno di 35 anni, la percentuale delle persone di età superiore ai 35 era comunque significativa. I rimpatriati polacchi tuttavia sembrano essere più giovani, con una prevalenza di persone di età inferiore ai 30 anni. Il fatto che la maggior parte dei rimpatriati sia di età superiore è comprensibile, dal momento che gran parte di loro ha trascorso un periodo all'estero, prima di tornare al paese d'origine (nella nostra ricerca sono stati definiti rimpatriati coloro che hanno trascorso almeno un anno all'estero). Un'altra questione analizzata nella nostra ricerca è stata la tipologia di competenze acquisite all'estero dai rimpatriati e se, e in quale misura, fossero in grado di utilizzarle nel mercato del lavoro nazionale al loro ritorno. I risultati hanno mostrato che, nel complesso, l'esperienza dei rimpatriati altamente qualificati è stata tenuta in considerazione, mentre questo normalmente non è avvenuto nel caso dei lavoratori di ritorno poco qualificati. Ciò può dipendere dal fatto che questi ultimi non hanno acquisito esperienza all'estero. Ad esempio, se avevano occupazioni al di sotto del loro livello di qualifica, come spesso accade nel caso dei giovani lavoratori che si trasferiscono, possono avere difficoltà a essere integrati nel mercato del lavoro nazionale al loro ritorno, soprattutto quando sono privi di esperienza di lavoro precedente nel paese d'origine o non hanno mai svolto un'occupazione adeguata alla loro qualifica. Ciò è collegato a un altro tema importante che Eurofound intende analizzare in maniera più approfondita, ossia in che misura la mobilità dei lavoratori potrebbe agevolare il difficile processo di passaggio dalla scuola al lavoro. La nostra ricerca (che verrà pubblicata nel luglio 2012) indica che le nuove opportunità offerte dalla libera circolazione dei lavoratori potrebbero rendere questo processo più agevole per i giovani altamente qualificati, mentre quelli scarsamente qualificati o anche con qualifiche medie potrebbero incontrare difficoltà anche sotto questo rispetto punto di vista.

Klára Fóti

L'occupazione giovanile in crisi



La disoccupazione giovanile resta una delle sfide più urgenti per i responsabili politici dell'UE. In alcuni Stati membri dell'UE, come Cipro, Grecia, Irlanda e Spagna, la disoccupazione giovanile è tornata ai massimi livelli degli anni '70, diventando rapidamente un flagello che mette in crisi intere famiglie.

Secondo Eurostat, due terzi degli Stati membri segnalano una massiccia disoccupazione giovanile, pari a oltre il 20%. In sei Stati membri, i tassi spaziano tra il 10% e il 20%. In altri 13, variano dal 20% al 30%, e in cinque il tasso è superiore al 30% (Grecia, Irlanda, Portogallo, Slovacchia e Spagna). Solo in tre Stati membri la disoccupazione giovanile è inferiore al 10% (Austria, Paesi Bassi e Germania). Queste sono le cifre per i giovani che rientrano nel gruppo tra i 16 e i 24 anni; la situazione è tuttavia problematica anche nella più ampia fascia di età, compresa tra i 16 e i 30 anni. Una serie di iniziative a livello di UE sono indirizzate a questo gruppo più vasto, ad esempio in Spagna e a Cipro.

Far combaciare l'offerta di lavoro giovanile e i posti di lavoro esistenti continua a essere un problema ovunque. Anche nei paesi dove la disoccupazione è bassa, la percentuale di giovani disoccupati è quasi sempre il doppio rispetto alla disoccupazione totale. L'UE cerca di aumentare le opportunità di istruzione, formazione ed esperienza di lavoro per giovani in cerca di occupazione e di aiutarli a effettuare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, mirando inoltre a ridurre i tassi di abbandono scolastico. Quest'ultimo è un compito serio: l'Unione europea non regge il confronto con gli Stati Uniti e il Giappone nella prevenzione

della dispersione scolastica. Iniziative politiche dell'UE quali "Youth on the Move" (Gioventù in movimento) si aggiungono alle misure tradizionali, come l'apprendistato, e vengono attuate eliminando gli ostacoli alla mobilità, aumentando la visibilità dei posti vacanti e sostenendo le iniziative a favore dei giovani imprenditori. Tali misure applicate congiuntamente andranno a integrare le iniziative concrete in loco dei singoli Stati membri dell'UE.

Iniziative nazionali

Gli Stati membri hanno sviluppato numerose misure per combattere la disoccupazione che riflettono le particolari condizioni nazionali e, in generale, integrano quelle esistenti. L'Irlanda, ad esempio, ha introdotto un regime nazionale di tirocinio che fornisce 5000 stage di formazione nel settore privato, pubblico e del volontariato. Questo regime a tempo limitato prevede tirocini da sei a nove mesi e comprende un ulteriore supplemento settimanale di 50 EUR in aggiunta ai diritti a prestazioni sociali esistenti. L'iniziativa si rivolge ai giovani che "non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni" (NEET) e si trova in una fase avanzata, tuttavia le cifre di coloro che cercano lavoro continuano a rappresentare un problema sconsolante. In Spagna, il governo sta incoraggiando i datori di lavoro a continuare ad assumere con una riduzione dei contributi previdenziali per un anno. Ai dipendenti viene offerto un supplemento mensile di 400 EUR, per usufruire di iniziative di riqualificazione, la cui corresponsione è tuttavia limitata a sei mesi. In Grecia le misure di emergenza hanno inciso profondamente sugli accordi collettivi

esistenti, che a loro volta hanno colpito i giovani lavoratori. A seguito della prima fase di regolamenti di emergenza, i datori di lavoro sono ora autorizzati ad assumere giovani lavoratori a tariffe più basse rispetto al passato. Per i ragazzi sotto i 25 anni, i datori di lavoro possono pagare l'80% del salario minimo nazionale mentre per quelli tra i 15 e i 18 anni, il tasso è del 70%. Il Regno Unito ha recentemente congelato i salari minimi per i lavoratori di età compresa tra i 16 e i 20 anni con l'obiettivo di promuovere l'occupazione di questa fascia di età. I sindacati hanno criticato la decisione, che vedono come sfruttamento, mentre i datori di lavoro l'hanno accolta favorevolmente.

Alcuni paesi dell'UE si sono concentrati su iniziative di formazione e tirocini per i giovani. In Italia, la sostituzione dell'ultimo anno di scuola obbligatoria con un periodo di apprendistato rappresenta un'iniziativa concreta, con un sapore un po' retrò, per favorire l'accesso al mercato del lavoro. Tale soluzione consente di prevedere una retribuzione da apprendista, che è una percentuale delle tariffe degli adulti, mentre deve essere mantenuto un rapporto rigoroso tra il numero di lavoratori con contratti a tempo pieno e quelli in regime di apprendistato. Nel caso italiano, per promuovere nuovi posti di tirocinio si è fatto ricorso al Fondo sociale europeo. In questo caso le parti sociali, soprattutto i sindacati, hanno dato ampio sostegno alle misure, dal momento che molti dei loro suggerimenti sono stati integrati nelle misure approvate.

A Cipro la disoccupazione giovanile è relativamente bassa rispetto ai valori UE, eppure è al suo massimo dal 1974. Le misure adottate dal governo con il coinvolgimento delle parti sociali includon

sussidi statali per promuovere il rientro nel mercato del lavoro di coloro che hanno meno di 29 anni. Tali misure consistono in supplementi dal 60% al 65% sui salari, con un'attenzione particolare al settore dell'edilizia, duramente colpito dalla crisi.

In altri Stati membri si evidenziano problemi specifici. In Polonia i posti di lavoro "spazzatura" (con contratti a tempo determinato o non tutelati dalle leggi sul lavoro) per i giovani restano un problema persistente. In Ungheria l'emigrazione minaccia l'economia attraverso l'esportazione effettiva degli investimenti dello Stato nel campo dell'istruzione e della formazione, con un costo considerevole per il paese. Più di 3 000 medici hanno lasciato l'Ungheria in quanto, secondo i sindacati, le loro condizioni salariali "sono meno favorevoli di quelle dei lavoratori dei fast food". Le condizioni di lavoro sono inoltre definite inadeguate. Di conseguenza è stato assegnato un supplemento di 344 EUR ai giovani medici che si impegnano a rimanere a lavorare nel paese per 10 anni dopo la qualifica.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, sintesi, Eurofound, Dublino.
- Eurofound (2011), "Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities", EIRO comparative analytical report, Eurofound, Dublino.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, relazione ERM 2011, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Organizzazione internazionale del lavoro, Ginevra.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings*, Eurofound, Dublino.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublino.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Parigi.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublino.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Parigi.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Parigi.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Parigi.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, N° 106, OECD Publishing, Parigi.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublino.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro è un organo tripartito dell'UE, il cui ruolo è fornire ai principali attori delle politiche sociali i risultati, le conoscenze e le indicazioni tratti dalla ricerca comparativa. Eurofound è stato istituito nel 1975 con il regolamento CEE n. 1365/75 del 26 maggio 1975.