

La transizione  
dalla scuola al lavoro:  
è possibile agevolare  
questo (difficile) passaggio  
per la gioventù europea?

## Indice generale

2. Sintesi
3. La strada impervia verso "Lisbona 2010"
5. La disoccupazione giovanile in Europa: una realtà molto variegata
9. L'impatto della crescita economica sul mercato di lavoro giovanile
11. I percorsi di transizione in Europa. Quale funziona veramente?
21. Conclusioni e raccomandazioni
24. Breve analisi di alcune casistiche (Danimarca e Regno Unito)
26. Appendice "Generazione Y"

### L'Adecco Institute in sintesi

L'Adecco Institute si propone di promuovere il dibattito sulla complessa problematica del lavoro e dei suoi risvolti sociali tra tutti i soggetti interessati, dai governi e gli atenei ai datori di lavoro, sindacati e lavoratori.

Attraverso ricerche di tipo sia primario che secondario, nonché mediante manifestazioni, conferenze ed eventi, l'Istituto fornisce prospettive basate su dati concreti e proiettate verso il futuro in relazione ad approcci innovativi finalizzati a sostenere le organizzazioni e le regioni nelle iniziative volte a incrementare l'occupabilità, la produttività e il grado di soddisfazione dei lavoratori sul posto di lavoro.

Le dimensioni di portata globale di Adecco rappresentano un fattore di arricchimento per le attività dell'Istituto. Con più di 6.600 uffici distribuiti in più di 70 paesi, aree in tutto il mondo e gestendo ogni anno più di quattro milioni di risorse umane, Adecco si trova quotidianamente a confronto con realtà economiche e demografiche che rappresentano sia una sfida che un incentivo per gli obiettivi economici dei clienti.

L'Adecco Institute ha sede a Londra ed è diretto e gestito da un organo direttivo di consulenti. L'Istituto attinge all'intero potenziale di risorse del gruppo Adecco.

### Sintesi

Questo Libro Bianco si prefigge di analizzare l'importante sfida che l'Europa si trova ad affrontare sulle modalità in cui integrare i giovani nel mondo del lavoro.<sup>1</sup> La disoccupazione giovanile è un problema molto preoccupante all'interno dell'Unione Europea, in quanto risulta essere due volte superiore alla disoccupazione complessiva. Persino nei paesi che si sono dimostrati in grado di ridurre la disoccupazione giovanile in termini generali, permangono disparità a livello regionale e l'integrazione dei giovani immigrati di seconda generazione è importante tanto quanto l'immigrazione con "carta verde".

Riteniamo che non vi sia compensazione tra le opportunità lavorative dei lavoratori più anziani e quelle dei giovani che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro. Le discussioni che vertono sulle retribuzioni minime sono solo una distrazione. L'Europa ha bisogno di creare numeri importanti di nuovi posti di lavoro se si vuole veramente facilitare e accelerare la transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro. In caso contrario, i giovani europei continueranno ad avere enormi difficoltà a recuperare il loro svantaggio più importante: la mancanza di esperienza lavorativa.<sup>2</sup> La crescita del PIL ha degli effetti molto più significativi sulla disoccupazione giovanile che sulla disoccupazione complessiva.

Se la creazione dei posti di lavoro costituisce il rimedio più rilevante, il sistema di istruzione può essere un importante volano per rendere possibile l'integrazione. I sistemi nazionali che producono bassi livelli di esito scolastico massimo conseguito non riescono a fornire i flussi sufficienti di personale qualificato di cui le società basate sulla conoscenza hanno bisogno. I paesi che puntano esclusivamente su alti livelli di istruzione generale rischiano di non produrre posti di lavoro altamente specializzati per i loro laureati. I sistemi che creano un elevato numero di apprendisti forniscono vantaggi solo per coloro che sono in grado di completare con successo un apprendistato. Il trasferimento degli elementi di successo tra i vari sistemi può migliorare il mercato del lavoro e offrire riuscite possibilità di transizione per i giovani.

Con la fine del concetto di un "posto di lavoro per tutta la vita" da parte dei datori di lavoro, i giovani devono accrescere la loro occupabilità e acquisire delle capacità trasferibili come parte del loro coinvolgimento nella cosiddetta "flexicurity" europea. A livello individuale, migliori capacità e conoscenza sono la migliore garanzia verso una transizione di successo nel mondo del lavoro e durante l'intera (e sempre più prolungata) vita lavorativa. Al contrario, la disoccupazione in gioventù può pregiudicare permanentemente l'occupabilità di una persona.

---

<sup>1</sup> Redatto in collaborazione con Christoph Hilbert (Cand. PhD e Associate Researcher) e Christian Brizinsky-Fay (Cand. PhD e Research Fellow) del Centro di Scienze Sociali di Berlino (WZB), insieme al Dr. Klaus Schömann (Professore di Sociologia) e Sara Geerdes (Cand. PhD e Research Associate) alla Jacobs University di Brema.

<sup>2</sup> Un altro ostacolo significativo è che i datori di lavoro non sono informati sulla qualità delle qualificazioni dei giovani.

## La strada impervia verso “Lisbona 2010”

Mancano ancora tre anni alla data stabilita dal summit europeo di Lisbona del 2000 entro il quale l'Europa sarebbe dovuta diventare l'economia più dinamica al mondo, e l'obiettivo di creare 20 milioni di posti di lavoro sembra ancora lontano. L'Europa è riuscita indubbiamente a creare nuova occupazione, circa sette milioni di nuovi posti di lavoro nel 2005, è quindi a metà del percorso, eppure i livelli di disoccupazione rimangono alti in molti paesi, compresi molti grandi stati membri. Benché la creazione di nuovi posti di lavoro sia in ripresa grazie a una rinnovata attività economica, gli elevati livelli di disoccupazione continuano a indebolire la crescita in molti paesi e il tasso di occupazione complessivo nell'Unione Europea è aumentato solo marginalmente.

I tassi di disoccupazione giovanile in Europa sembrano ancora più allarmanti, essendo il *doppio* della disoccupazione complessiva nella maggior parte dei paesi industrializzati. La cruciale transizione tra la scuola e il lavoro formale richiede tempi troppo lunghi nella maggior parte di paesi, in quanto moltissimi giovani hanno grandi difficoltà a tradurre la loro esperienza scolastica in requisiti pratici di lavoro produttivo retribuito.

L'Europa non ha prestato la dovuta attenzione al bisogno reale di interventi coordinati dei settori pubblico e privato in aspetti cruciali quali il *gap di competenze* tra scuola e lavoro<sup>3</sup>, tra aspirazioni dei giovani e esigenze dei datori di lavoro, tra aspettative e realtà. A complicare il tutto, i datori di lavoro tendono a valutare le competenze dei giovani in modo ormai obsoleto, i giovani non si considerano attori principali in questo scenario<sup>4</sup> e le attitudini generazionali al lavoro variano sensibilmente. (Vedi appendice sulla generazione Y).

Nel frattempo il mondo ha continuato a evolversi e l'Europa si trova ad affrontare nuove sfide demografiche ed economiche. La nostra popolazione non viene rimpiazzata, nonostante i grandi flussi migratori dai paesi esterni all'Unione Europea. Il fenomeno di invecchiamento della forza lavoro ha luogo in un periodo caratterizzato dalla necessità sempre più crescente di talenti e allo stesso tempo dalla mancanza di competenze, a cui si aggiunge una concorrenza globale sempre più forte. Abbiamo gruppi considerevoli di “outsider” che desiderano entrare nel mondo del lavoro ma incontrano difficoltà nel farlo per motivi etnici, di sesso, di età e di disabilità, e mentre i problemi di integrazione del lavoro giovanile sono ormai un dato di fatto, questi diventano sempre più complessi con le percentuali sempre più crescenti di minoranze fra coloro che terminano la scuola. Molti giovani europei corrono quindi il rischio di essere “doppiamente outsider” per il mondo del lavoro.

---

<sup>3</sup> Il Working Paper dell'OCSE, *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour markets of OECD countries* (dicembre 2006), a pagina 38 rivela che la percentuale di giovani che lasciano la scuola senza competenze di base è del 20-30% in diversi paesi dell'Europa del sud, rispetto al 5-10% nel Regno Unito, nei paesi del nord, in Francia, Germania (e nei nuovi paesi aderenti all'UE, come Polonia, Repubblica Ceca, e Slovacchia).

<sup>4</sup> I giovani devono imparare a operare come “free agents”, come imprenditori delle proprie carriere e di sé stessi, se vogliono essere all'altezza di un contesto lavorativo in continua evoluzione. Vedi la ricerca condotta dal Lab'Ho in Francia. <http://www.labho.fr/>

## La transizione dalla scuola al lavoro

Gli elevati livelli di disoccupazione giovanile e le difficoltà persistenti nel trovare un posto che consenta l'accesso al mondo del lavoro sono parte di un fenomeno moderno non solo in Europa, ma anche negli Stati Uniti, una tendenza che potremmo definire "job shock". Sebbene i giovani rispondano pienamente alle aspettative accademiche, possono essere tuttavia molto mal equipaggiati per affrontare le esigenze dei posti di lavoro moderni. Discrepanze nelle conoscenze pratiche, limitate capacità comunicative e sociali e mancanza di senso degli affari spesso vanno di pari passo con aspettative non realistiche, in particolare tra i laureati alla ricerca di un posto di lavoro, e ciò crea profonde tensioni tra coloro che assumono e coloro che terminano il loro percorso scolastico e universitario. Troppi giovani vengono allontanati dal mondo del lavoro con la conseguenza che le loro prospettive occupazionali tendono a stagnare ulteriormente, a volte per anni, quando in realtà dovrebbero essere già sulla strada verso la costruzione di carriere produttive e appaganti.

Queste difficoltà di transizione giovanile coincidono con un profondo cambiamento demografico, ovvero il rapido invecchiamento della forza lavoro europea e quindi l'esigenza da parte dei datori di lavoro sia pubblici che privati di combinare talenti e mancanza di competenze. Con l'uscita dei più anziani dal mondo del lavoro, aumenterà la domanda di forza lavoro qualificata. Se i giovani sufficientemente qualificati non sono preparati a rispondere a tale deficit, permane il rischio di elevata disoccupazione e contemporanea mancanza di competenze.<sup>5</sup>

Dovremmo quindi tenere ben in mente alcuni aspetti:

Primo, le economie europee di successo del futuro (in un contesto globale più competitivo) dovranno affidarsi non solo alla "quantità" di istruzione e formazione, ma anche e soprattutto alla "qualità" e alla pertinenza dell'apprendimento in funzione alle esigenze degli utenti finali, ovvero i datori di lavoro. Qualsiasi revisione radicale delle transizioni da scuola a lavoro in Europa dovrà quindi prevedere un importante spostamento negli assetti accademici verso l'insegnamento di competenze pratiche in grado di aumentare l'occupabilità dei giovani (accertandosi allo stesso tempo che materie di base quali matematica, capacità di scrittura e lingue non vengano trascurate). I bambini che frequentano le scuole dovrebbero potersi confrontare presto con le tematiche legate al posto di lavoro e all'occupazione, molti anni prima che finiscano il loro percorso scolastico. In questo modo potrebbero trarre beneficio da orientamenti e consigli ad personam.

Secondo, se si tarda a intervenire nei punti deboli della transizione dal mondo della scuola al lavoro, vi saranno delle conseguenze di vasta portata per l'individuo e la società. La disoccupazione infligge costi molto pesanti, non solo in termini di finanza pubblica o di costi di opportunità legati a competenze sprecate. La disoccupazione in giovane età può pregiudicare permanentemente le prospettive professionali di una persona, creando attitudini e modelli di

---

<sup>5</sup> Si consulti per esempio l'Adecco Institute White Paper *Waking up to Europe's Demographic Challenge: The Demographic Fitness Survey* pubblicato nell'ottobre 2006 e aggiornato in marzo 2007.

## La transizione dalla scuola al lavoro

comportamento negativi che possono persistere negli anni. Chiaramente, nelle nostre società europee basate sempre più sulla conoscenza, le discrepanze delle competenze a ridosso dell'entrata nel mondo del lavoro, lunghi periodi di disoccupazione o di inattività e significative demotivazioni personali sono uno spreco costoso di risorse umane che non possiamo permetterci.

Terzo, di certo possiamo essere influenzati da percezioni distorte. C'è la preoccupazione che i lavoratori più giovani e quelli meno giovani si trovino effettivamente a dover competere per gli stessi lavori. La nostra analisi delle percentuali di occupazione in Europa ha dimostrato che i paesi che riescono con maggior successo a spianare la strada ai giovani verso il mondo del lavoro sono anche quelli con i tassi di occupazione più elevati tra i lavoratori maturi, in particolare tra le donne. Una riuscita politica di macro occupazione si riflette quindi su diverse fasce d'età e di genere, e riesce a evitare gli allontanamenti dal mondo del lavoro. Una buona politica e una sana crescita sono gli antidoti più efficaci contro tutte le forme di disoccupazione. Questo Libro Bianco guarda alla realtà della persistente ed elevata disoccupazione giovanile nella maggior parte dei paesi europei e sottolinea i gap della politica (per esempio non esiste un target Lisbona 2010 specifico per l'integrazione giovanile nel mondo del lavoro), nonché le causalità e le correlazioni con altri fattori. La crescita economica, per esempio, può avere un enorme impatto positivo sulle prospettive occupazionali dei giovani. In questa sede desideriamo mettere a confronto i percorsi di transizione dalla scuola al lavoro in Europa, sottolineando gli aspetti chiave dei modelli che hanno riscontrato i maggiori successi e, allo stesso modo, attirando l'attenzione su quelli che non funzionano. Il nostro obiettivo è quello di contribuire a redigere una road map sia per le politiche future a livello europeo<sup>6</sup>, sia per gli interventi mirati a livello locale, in quanto i giovani europei sono l'unico futuro per l'Europa.

## La disoccupazione giovanile in Europa: una realtà molto variegata

Pur non essendo una novità, l'elevata disoccupazione giovanile in Europa è un trend tuttora sconvolgente. La disoccupazione tra i giovani europei è più del *doppio* di quella complessiva. Se la rapida crescita della disoccupazione negli anni Novanta si è ormai affievolita, il tasso di disoccupazione dei giovani nella fascia di età 15-24 continua ad essere superiore al 17% nell'UE-27 nella sua totalità (rispetto a meno dell'8% di disoccupazione complessiva).

Questo scenario generale cela **enormi differenze tra i tassi di disoccupazione giovanile negli stati membri dell'UE**, che variano dal 20% al 30% in paesi come Polonia, Italia, Grecia e Francia, per scendere al 7% nei Paesi Bassi e in Danimarca e al 9% in Norvegia e in

---

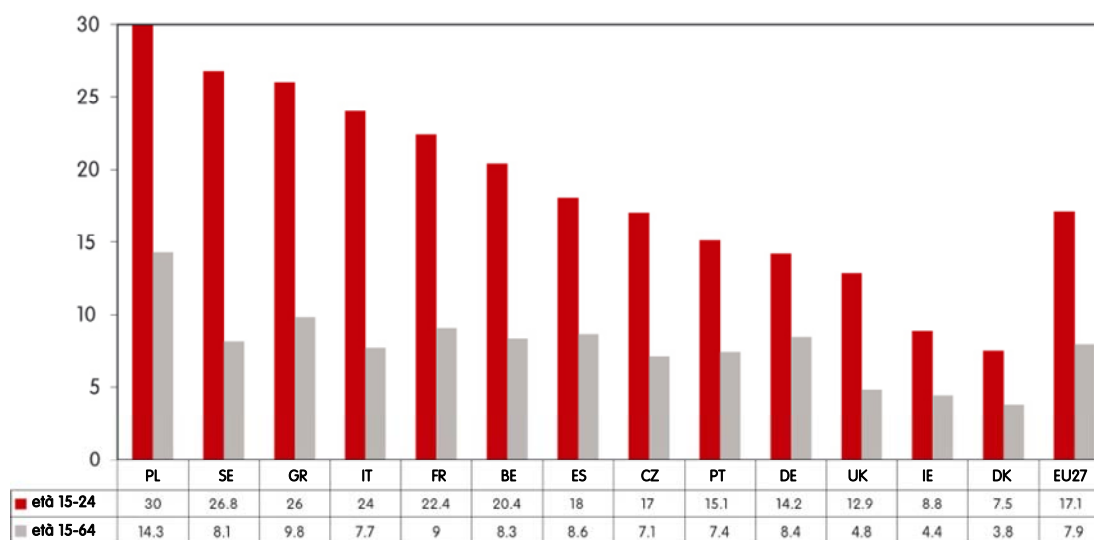
<sup>6</sup> Il dibattito europeo sulla transizione giovanile verso il mondo del lavoro è stato lasciato all'iniziativa individuale dei singoli stati membri per una ventina di anni. La discussione si è incentrata su tre aree principali: retribuzioni minime, programma di lavoro 2010 sull'istruzione e formazione dell'UE e il Patto Europeo sulla Gioventù (2005) finalizzato a migliorare l'istruzione, la formazione, la mobilità, l'occupazione e il coinvolgimento dei giovani nella società. Molti paesi fanno esplicito riferimento al patto e alcuni hanno integrato delle misure in linea con i loro obiettivi, eppure è troppo presto e le valutazioni del mondo della politica sono troppo generali per stimare se vi sia un impatto significativo, soprattutto in un contesto di iniziative di successo intraprese da alcuni paesi.

## La transizione dalla scuola al lavoro

Irlanda. Nella maggior parte dei paesi, in linea con le medie regionali, la disoccupazione giovanile è superiore al doppio di quella complessiva e in alcuni paesi è tre volte superiore (per esempio in Italia e in Svezia).<sup>7</sup>

I pregiudizi non servono a niente. Mentre in Polonia si riscontra la situazione peggiore a livello europeo, sia in termini di disoccupazione giovanile che generale, la vicina Repubblica Ceca (uno dei membri più recenti dell'UE) ha dei tassi di disoccupazione più bassi rispetto a Francia o Svezia. Allo stesso tempo in Svezia si denota una profonda discrepanza tra un tasso di disoccupazione generale pari al 7,1% (leggermente inferiore alla media europea) e uno dei peggiori tassi di disoccupazione giovanile in Europa, più alto di diverse economie europee del sud e vicino ai tassi di Italia e Francia.

### Disoccupazione e disoccupazione giovanile in Europa (2006)\*



Fonte: Indicatori Strutturali Eurostat. Analisi di gruppo.

\* I dati sono preliminari e non destagionalizzati. I dati su Grecia e Italia si riferiscono al 2005

Inoltre, vi sono **notevoli differenze a livello regionale**, con 27 regioni nell'UE-25 che nel 2005 hanno raggiunto un tasso di disoccupazione giovanile inferiore al 10%. Pur essendo ancora alto, si tratta comunque di un livello più facile da assorbire in termini sociali. Tuttavia l'80% delle regioni europee che hanno conseguito i risultati migliori è concentrato in soli cinque paesi: tutta la Danimarca e l'Irlanda, i Paesi Bassi (10 regioni su 12, con le due regioni rimanenti con un tasso di poco superiore al 10%), il Regno Unito (5) e l'Austria (4). Gli altri sono in Germania (2), nella Repubblica Ceca (1), in Italia (1) e in Slovacchia (1).

<sup>7</sup> Uno studio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) (Brewer, 2005) fa notare che il tasso di disoccupazione relativamente basso della Germania, un dato che viene spesso interpretato come un indicatore di successo del sistema tedesco, possa essere in realtà il risultato di una definizione statistica. Gli apprendistati tedeschi sono considerati come "occupati", a differenza dei giovani che frequentano attività formative a sfondo scolastico in altri paesi europei. Eliminando questo effetto statistico, la disoccupazione giovanile in Germania è paragonabile a quella di altri paesi europei.

## La transizione dalla scuola al lavoro

All'estremo opposto, 11 regioni si trovano a doversi confrontare con una disoccupazione giovanile del 40% o superiore in Polonia (4), Francia (3, tutti i dipartimenti d'oltremare), Italia (2), Grecia (1) e Slovacchia (1). Praticamente un giovane su due è disoccupato in Calabria (46%) e Sicilia (45%) in Italia, e nella regione di Poludniowo-Zachodni (43%) in Polonia. In altre regioni economicamente deboli, come la Germania dell'est e le regioni francesi di Calais e Languedoc, un giovane su quattro è disoccupato. Anche nel Regno Unito ci sono regioni deboli, sebbene la media della disoccupazione giovanile sia molto inferiore rispetto a quella dei suoi vicini europei. Le percentuali più elevate di giovani disoccupati si trovano nelle più grandi città inglesi e scozzesi: Birmingham (21%), Londra (20%) e Glasgow (17%).

Complessivamente, due terzi delle regioni EU-25 hanno una disoccupazione giovanile doppia rispetto a quella della forza lavoro complessiva. Solo due regioni (Meclenburgo-Pomerania Occidentale e Chemnitz in Germania) hanno dei livelli di disoccupazione giovanile inferiori o uguali al tasso di disoccupazione complessiva, sebbene nessuna delle due regioni si distingua per i risultati positivi, considerata la loro disoccupazione complessiva superiore al 20%. Entrambe queste regioni dell'ex Germania dell'Est e altre (come in Polonia) hanno subito l'impatto della forte migrazione giovanile dai paesi dell'Europa orientale a quelli dell'Europa occidentale. La regione del Vlaams Brabant in Belgio e il Piemonte in Italia hanno dei livelli di disoccupazione giovanile quasi 4 volte superiori al tasso di disoccupazione complessiva, mentre a Stoccolma tale livello è superiore di più di 3 volte.

Le percentuali di occupazione giovanile denotano anche **disparità di genere**. Tali disparità rivelano in linea generale le stesse discrepanze tra i sessi presenti nei dati sull'occupazione complessiva. Nell'UE-25, la percentuale di occupazione giovanile maschile è di circa 40% (dato piuttosto negativo), ma quella femminile è del 33%. I tassi di occupazione generale sono del 70% per gli uomini e del 57% per le donne, con differenze a seconda dei paesi. Danimarca, Regno Unito e Svezia presentano delle percentuali di occupazione giovanile molto bilanciate per i due sessi (indipendentemente dalla percentuale assoluta, questa è distribuita piuttosto equamente tra i generi, a dire il vero il tasso di occupazione delle giovani donne danesi è leggermente superiore di quello degli uomini). Due di questi tre paesi vantano anche i tassi di occupazione complessiva migliori in Europa, nonché le migliori percentuali di partecipazione femminile. L'equilibrio tra i generi non è riscontrabile in nessun altro luogo. Segue la Germania, con una percentuale di occupazione femminile inferiore del 10% a quella degli uomini. Grecia e Italia sono il fanalino di coda per l'occupazione delle giovani donne, e cioè solo il 60% della percentuale (già bassa) degli uomini.

Regno Unito e Danimarca, che vantano risultati di successo per quanto riguarda l'equilibrio tra uomini e donne nel mondo del lavoro, negli ultimi anni sono riusciti a incrementare i tassi di occupazione generale in parte aumentando i posti di lavoro part-time e a tempo determinato. Inoltre, in questi due paesi e in Irlanda si osserva che le elevate percentuali di occupazione giovanile sono del tutto in linea con i tassi di occupazione dei lavoratori più anziani. Non si riscontra quindi alcun

## La transizione dalla scuola al lavoro

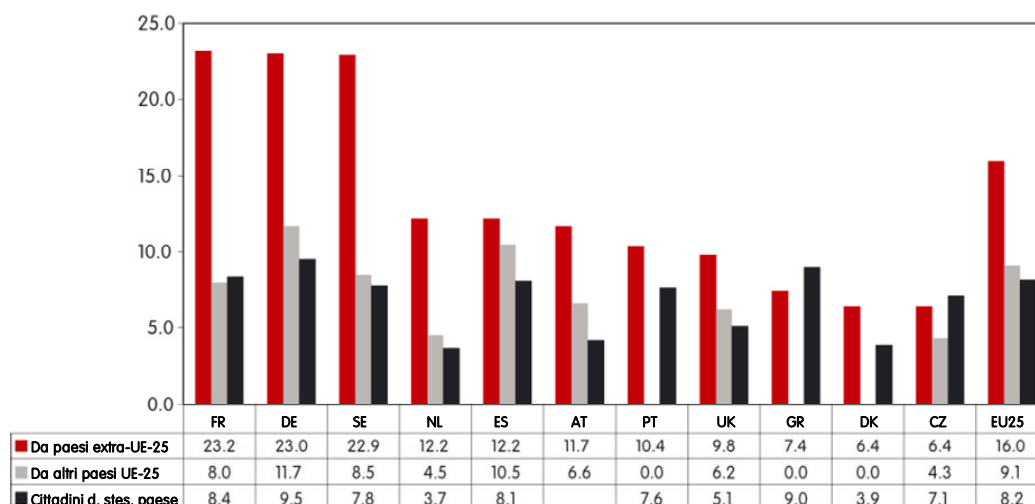
segnale di "bilanciamento" occupazionale tra estremi anagrafici nella forza lavoro. E non emerge neppure un quadro uniforme a livello europeo che dimostri come l'elevato livello di occupazione tra i lavoratori più anziani possa essere collegato all'elevata disoccupazione giovanile.

La disoccupazione giovanile effettivamente è **sensibile al fenomeno dell'immigrazione**, tuttavia non tanto in termini di perdita di posti di lavoro dei giovani a favore dei nuovi arrivati.<sup>8</sup> Piuttosto, la problematica più rilevante emersa in molti paesi consiste nell'integrare nel mercato del lavoro la popolazione che giunge dai paesi esterni all'UE-25, e la disoccupazione tra gli immigrati è spesso molto più elevata rispetto ai dati generali. Nell'UE-25 gli immigrati extracomunitari presentano delle percentuali di disoccupazione complessive pari al doppio (16%) rispetto ai cittadini che lavorano nel loro stato (8%) e quasi il doppio rispetto ai cittadini dell'UE che lavorano in altri stati membri (9%). Le percentuali di disoccupazione tra gli immigrati riscontrate in Francia, Germania e Svezia sono molto elevate in termini assoluti e rispetto ai lavoratori nazionali, e significativamente superiori rispetto alla media dell'UE. Considerati i nostri obiettivi, siamo preoccupati non solo per gli elevati tassi di disoccupazione giovanile tra la popolazione di immigrati, ma anche per l'elevata disoccupazione tra i giovani della seconda generazione di immigrati in Europa.

---

<sup>8</sup> Nel Regno Unito sono stati rilevati alcuni segnali di dislocazione in seguito al massiccio afflusso di lavoratori polacchi e di altre nazionalità a partire dal 2004. Tuttavia, l'effetto assoluto è limitato se paragonato alla creazione di nuovi posti di lavoro e può essere in qualche modo distorto a livello di stampa.

Tassi di disoccupazione per cittadinanza, 2006 (% di forza lavoro nella fascia di età 15-64)



Fonte: Indicatori Strutturali Eurostat. Analisi di gruppo (selezione paese in funzione della disponibilità dei dati)

L'integrazione nel mercato del lavoro dei giovani con esperienze di immigrazione è importante per motivi di equità sociale, per porre fine alle discriminazioni e non per ultimo per fornire ai datori di lavoro un ulteriore potenziale di talenti cui poter attingere.<sup>9</sup> I giovani con diverse origini etniche si trovano a dover fronteggiare la scoraggiante prospettiva di essere "doppiamente outsider" di fronte al mercato del lavoro. Le proiezioni del mercato del lavoro dimostrano che in molti paesi UE la percentuale degli immigrati di seconda generazione nella forza lavoro aumenterà continuamente nei prossimi decenni, quindi questa tematica acquisirà un'importanza sempre maggiore.<sup>10</sup>

I processi di transizione dalla scuola al lavoro tendono a essere più difficoltosi per gli immigrati di seconda generazione rispetto ai loro coetanei con genitori nati nel paese. Ciò comporta disoccupazione più elevata, un ritorno limitato degli investimenti effettuati nel campo dell'istruzione e lavoro meno retribuito per coloro che trovano un'occupazione. In Svezia, per esempio, la percentuale di disoccupazione della seconda generazione tra le donne i cui genitori sono nati al di fuori dell'Europa è pari al 21%, rispetto al 9% della disoccupazione femminile di tutta la popolazione. Per quanto riguarda gli uomini, le percentuali sono del 18% e del 7%.<sup>11</sup> In Germania, sebbene gli immigrati di seconda generazione siano strutturalmente assimilati, la probabilità che essi trovino un posto di lavoro impiegatizio

<sup>9</sup> Quando le più importanti aziende di servizi statunitensi ed europee negli anni Sessanta e Settanta cominciarono finalmente ad assumere le donne, queste raddoppiarono praticamente il loro potenziale di talenti.

<sup>10</sup> Sono poche le fonti di informazioni che consentono un'accurata identificazione delle seconde generazioni, quindi la quantità di studi sulla loro integrazione nei mercati di lavoro europei è piuttosto limitata. Germania, Danimarca, Svezia e Paesi Bassi fanno da apripista. Nei "nuovi" paesi di immigrazione del sud l'età media degli immigrati di seconda generazione è ancora molto bassa se paragonata ai paesi che assumevano i cosiddetti "lavoratori stranieri" nel passato.

<sup>11</sup> Rooth ed Ekberg (2003). Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition. *Journal of Population Economics* (16): 787-786.

## La transizione dalla scuola al lavoro

è ancora molto più bassa rispetto ai loro coetanei nati in Germania con pari livello di istruzione.

Un livello di istruzione relativamente basso (il fattore determinante), le barriere linguistiche, le differenze culturali e un background socioeconomico svantaggiato possono ostacolare non solo le prospettive professionali di un giovane, ma possono anche contribuire a reazioni negative in sede di assunzione e a discriminazioni in campo lavorativo, quali siano il talento, le capacità, l'energia e l'etica professionale del candidato. Tali barriere devono essere abbattute con decisione. Sono inoltre necessarie politiche in grado di agevolare l'integrazione per mezzo di attività prescolastiche, attraverso la scuola, l'apprendistato ed interventi mirati, nonché con politiche innovative che sostengano gli immigrati di prima e seconda generazione durante la fase di avvio delle loro attività professionali.

Tuttavia, indipendentemente dal contesto politico, l'unica ricetta sicura per garantire una transizione di successo verso il mondo del lavoro ha come ingredienti la crescita economica e la creazione di posti di lavoro su larga scala in Europa, secondo il motto di "lavoro, lavoro e ancora lavoro" suggerito nelle raccomandazioni del Rapporto Kok.<sup>12</sup>

---

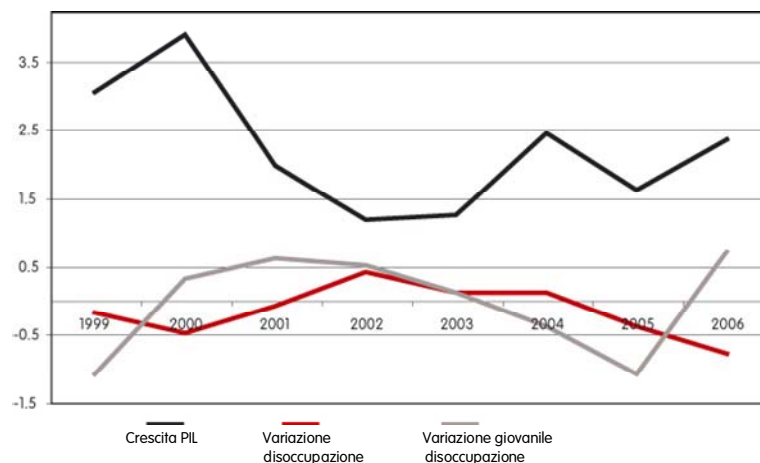
<sup>12</sup> High level group guidato da Wim Kok, Facing the Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment (2004).

## L'impatto della crescita economica sui mercati del lavoro giovanili

I mercati del lavoro giovanili sono molto più incostanti rispetto all'occupazione complessiva e dipendono maggiormente dalle condizioni economiche favorevoli alla creazione di posti di lavoro, in quanto i giovani vengono assunti soprattutto per coprire posti di lavoro nuovi o aggiuntivi. In Europa si riscontra una chiara correlazione tra le tendenze del PIL e le percentuali di disoccupazione giovanile: se la crescita economica rallenta, la disoccupazione aumenta e viceversa. Ciò non succede necessariamente per quanto riguarda i tassi di disoccupazione complessiva.

### Crescita del PIL e variazioni della disoccupazione (giovanile), UE-25 (1999-2006)

Percentuale



Fonte: Indicatori Strutturali Eurostat. Analisi di gruppo

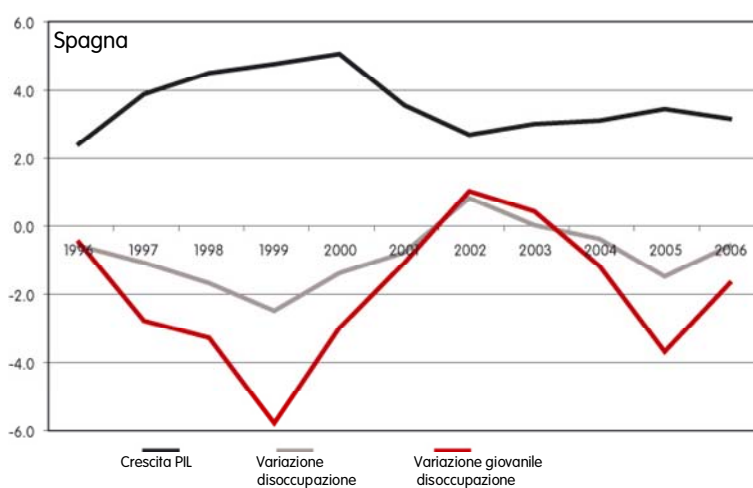
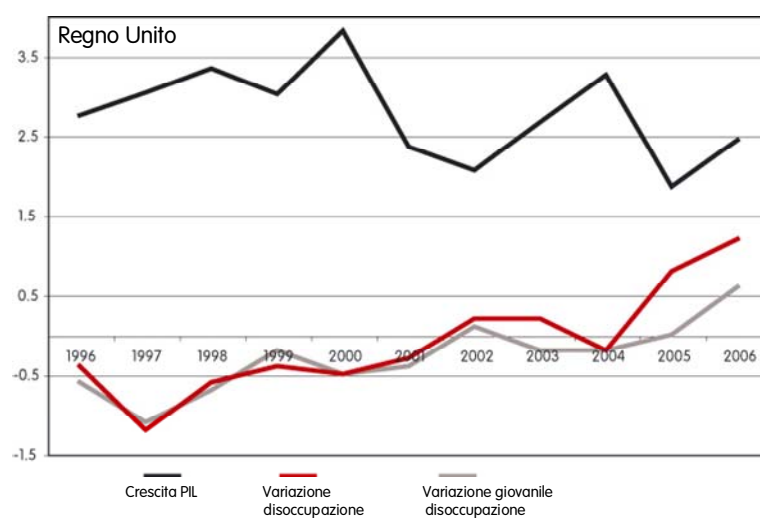
Nel 2001, per esempio, il tasso di disoccupazione generale nell'UE-25 diminuì per effetto del rallentamento della crescita e a fronte dell'aumento della disoccupazione giovanile. Ciò riflette la reazione tradizionale delle aziende nei periodi di recessione e cioè di bloccare le nuove assunzioni prima di affrontare la problematica (spinosa) dell'eccedenza di personale della forza lavoro più anziana. Nel 2003, la convergenza dei tassi di disoccupazione rivela che i datori di lavoro hanno cambiato atteggiamento, rilanciando nuovi posti di lavoro e tagliando quelli esistenti.

È interessante osservare i tassi di crescita nei paesi UE che presentano diversi sistemi occupazionali in un periodo di 10 anni. Rispetto alla disoccupazione complessiva, la disoccupazione giovanile sembra essere tipicamente più sensibile ai cambiamenti del PIL, sebbene vi siano molti altri fattori che possono incidere, per esempio i cambiamenti del panorama politico. I casi della Spagna e della Francia dimostrano che la disoccupazione giovanile è molto più mutevole rispetto a quella complessiva a fronte delle variazioni della crescita del PIL: quando l'economia cresce, la disoccupazione giovanile diminuisce più sensibilmente degli altri indici generali e viceversa. La Germania

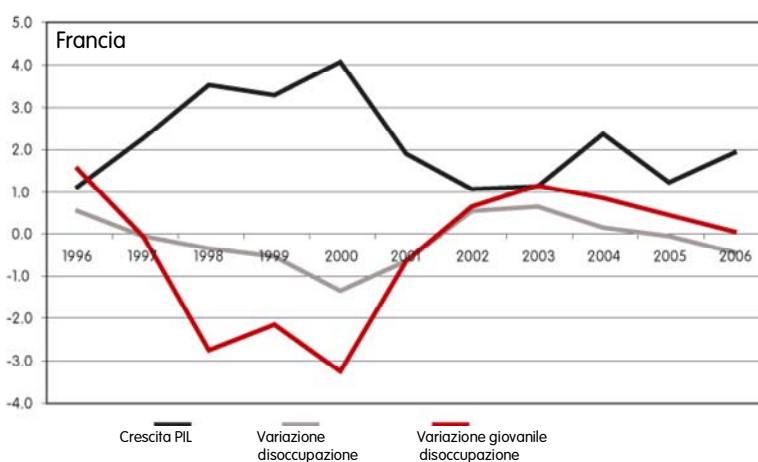
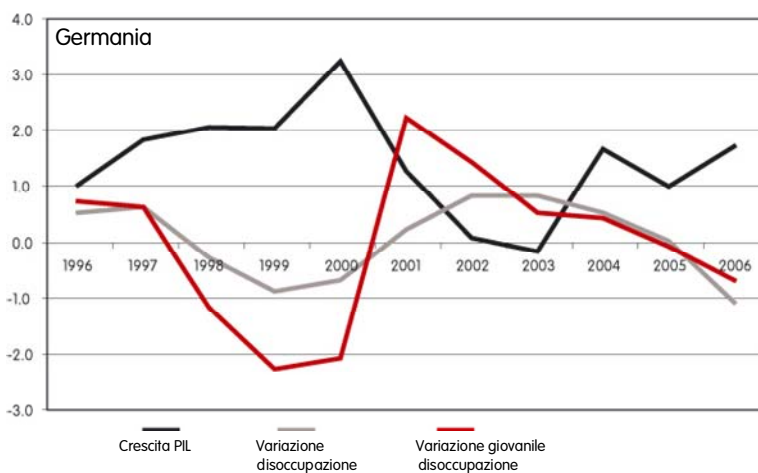
## La transizione dalla scuola al lavoro

presenta una situazione molto simile. Solo nel caso del Regno Unito non è stata riscontrata alcuna variazione tra i tassi di disoccupazione complessiva e giovanile (le curve divergono in modo significativo solo nel 2005 e 2006).

### Crescita del PIL e variazioni della disoccupazione (giovanile), 1997-2006



## La transizione dalla scuola al lavoro



Fonte: Indicatori Strutturali Eurostat. Analisi di gruppo

L'intensità della correlazione tra crescita del PIL e le variazioni della disoccupazione giovanile e generale variano molto da paese a paese. In tutti i casi la crescita economica si traduce in una diminuzione della disoccupazione, e il coefficiente medio UE-25 della variazione della disoccupazione giovanile è quasi il doppio di quella generale. Quindi per ogni 1% di aumento o diminuzione del PIL, le prospettive professionali dei giovani vengono influenzate due volte tanto la forza lavoro nel suo complesso.

Interconnessione tra tassi di disoccupazione (giovanile) e crescita del PIL (1997-2006)

|                                     | UE-25 | Francia | Germania           | Spagna | Regno Unito |
|-------------------------------------|-------|---------|--------------------|--------|-------------|
|                                     |       |         | Variazione del PIL |        |             |
| Variazione tasso di disoccupazione  | -474  | -057    | -456               | -582   | -255        |
| Variazione disoccupazione giovanile | -781  | -297    | -666               | -571   | -262        |

Fonte: Indicatori Strutturali Eurostat. Analisi di gruppo.

Le correlazioni variano in misura significativa sia da uno stato all'altro sia all'interno di essi, confermando che a influenzare la transizione giovanile non sono solo le forze di mercato, ma anche le istituzioni e le politiche. Se la **legge sulla retribuzione minima** entrata in vigore in 20 dei 27 paesi membri dell'Unione Europea<sup>13</sup> viene spesso considerata un elemento che produce degli effetti o positivi o negativi sull'occupazione giovanile (a seconda della prospettiva politica dell'osservatore), il vero effetto economico delle retribuzioni minime non è chiaro. Un livello minimo non implica necessariamente un compromesso in entrambe le direzioni nel segmento retributivo più basso. Tutti gli effetti percepiti sono influenzati da numerose variabili (per esempio il livello relativo della retribuzione, il modo in cui il mercato del lavoro è strutturato, la forza dei sindacati).

In ogni caso, l'elemento importante per una transizione di successo dei giovani in Europa verso il mondo dell'occupazione non è tanto il livello delle retribuzioni iniziali percepite, quanto l'effettiva acquisizione delle competenze e dell'esperienza da parte dei giovani, elementi che agevoleranno sia le prime che le future transazioni professionali.

## I percorsi di transizione in Europa. Quale funziona veramente?

I sistemi di istruzione e formazione hanno un importante impatto sui mercati di lavoro giovanile in Europa. Questi sistemi, che presentano differenze sostanziali, forniscono ai giovani l'accesso a qualifiche che variano in termini di valore di mercato e di efficacia nel consentire una transizione armoniosa verso il mondo del lavoro. Possiamo suddividere i sistemi nazionali europei in tre modelli generali di transizione scuola-lavoro.

<sup>13</sup> Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia e Regno Unito.

### Classificazione dei paesi a seconda della transazione scuola-lavoro<sup>14</sup>

| Qualifiche generali               | Sistemi di formazione professionale estensiva <sup>15</sup> | Bassi livelli di esito scolastico    |
|-----------------------------------|---|--------------------------------------|
| Bassi livelli di esito scolastico | Austria, Danimarca, Paesi Bassi, Svizzera, Finlandia.       | Italia, Spagna, Portogallo, Germania |

Nel **sistema con qualifiche generali** normalmente sono pochi i giovani di età superiore a 16 anni che proseguono gli studi. Nel Regno Unito, dopo aver completato il percorso di istruzione secondaria obbligatoria all'età di 16 anni, i ragazzi possono proseguire gli studi in vista dell'istruzione superiore, oppure possono intraprendere dei corsi professionali, spesso frequentando scuole secondarie.

Nel **sistema di formazione professionale estensiva** pochi ragazzi scelgono di proseguire gli studi dopo la scuola dell'obbligo. Molti scelgono la formazione professionale che consente loro di conseguire delle qualifiche professionali. In Germania sono relativamente pochi i giovani che concludono la loro formazione professionale a scuola, piuttosto, circa il 75%<sup>16</sup> di loro vengono formati in aziende e frequentano scuole professionali seguendo lezioni a cadenze regolari, il cosiddetto sistema 'duale' dell'istruzione professionale. Coloro che decidono di proseguire gli studi, dopo aver conseguito il diploma secondario superiore (Abitur) possono scegliere tra una gamma di istituti di istruzione superiore. I due sistemi, professionale e accademico, sono gestiti separatamente. Il passaggio dall'apprendistato all'istruzione secondaria è piuttosto raro.

I **sistemi con bassi livelli di esito scolastico** si trovano spesso nei paesi europei del sud, dove la formazione professionale è limitata e si registra una disoccupazione giovanile su larga scala. Ma mentre in Italia e in Grecia l'avvio di politiche efficaci a favore dell'occupazione giovanile è stato alquanto lento, la Spagna e il Portogallo hanno investito pesantemente nello sviluppo dei loro sistemi di istruzione secondaria e superiore, dando vita a nuovi canali di collegamento con le aziende che comunicano sempre più le loro esigenze a scuole e università.

Le ricerche sulla situazione del mercato del lavoro ci consente di identificare e mettere a confronto le tipologie di formazione, istruzione e occupazione sperimentate dai giovani che terminano la scuola dell'obbligo nei vari paesi nei primi anni successivi alla conclusione del loro percorso scolastico. Il loro status è suddiviso in cinque categorie: istruzione (università, college e formazione a tempo pieno), apprendistato, occupazione, disoccupazione, e "inattività".<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Gangl, Müller, et al. (2003). Explaining cross-national differences in school-to-work transitions. Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets. Lo studio sottolinea anche che gli USA sono l'esempio più lampante di un sistema di istruzione finalizzato al conseguimento di qualifiche generali.

<sup>15</sup> In molti paesi europei i programmi di formazione professionale sono parte dei sistemi di istruzione adottati, sebbene questi differiscano sotto diversi aspetti: il tipo di specializzazioni professionali, il numero di occupazioni coperte, il livello di qualificazioni iniziali, l'equilibrio tra la formazione acquisita a scuola e quella acquisita in modi diversi, il grado e la natura dell'esperienza lavorativa durante la formazione e (aspetto cruciale) il vero grado di coinvolgimento del datore di lavoro.

<sup>16</sup> Non sono incluse le scuole superiori secondarie (Gymnasien).

<sup>17</sup> L'OCSE si riferisce anche ai giovani che non rientrano "né nell'istruzione, né nell'occupazione" (NEET)

## La transizione dalla scuola al lavoro

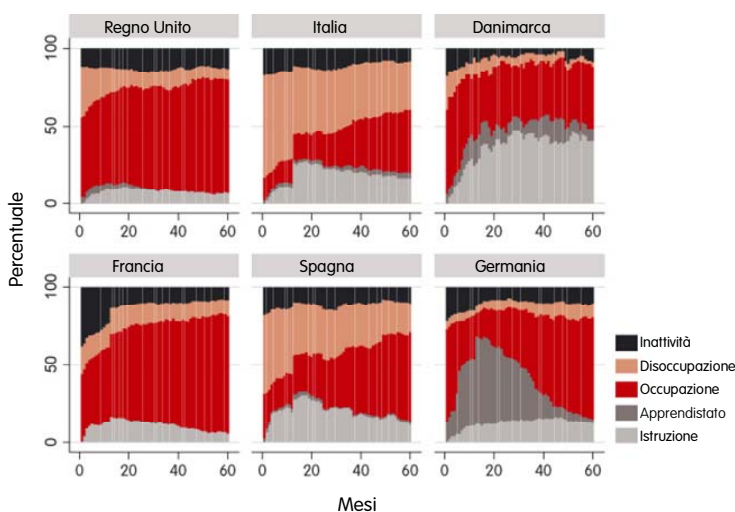
### Caratteristiche dei percorsi di transizione paese per paese

|                            |                | Regno Unito | Irlanda | Francia | Belgio | Italia | Spagna | Portogallo | Grecia | Danimarca | Germania |
|----------------------------|----------------|-------------|---------|---------|--------|--------|--------|------------|--------|-----------|----------|
| Media dei mesi in          | Istruzione     | 5           | 17      | 6       | 13     | 11     | 12     | 11         | 5      | 22        | 7        |
|                            | Apprendistato  | 1           | 3       | 0       | 2      | 2      | 1      | 0          | 0      | 6         | 16       |
|                            | Occupazione    | 39          | 33      | 37      | 34     | 15     | 21     | 29         | 23     | 24        | 25       |
|                            | Disoccupazione | 8           | 5       | 8       | 9      | 25     | 19     | 9          | 18     | 4         | 4        |
|                            | Inattività     | 8           | 2       | 9       | 3      | 7      | 7      | 11         | 13     | 4         | 7        |
| Indicatore di integrazione | 68             | 61          | 68      | 64      | 30     | 42     | 55     | 47         | 38     | 48        |          |
| Indicatore di volatilità   | 64             | 77          | 61      | 61      | 43     | 52     | 53     | 44         | 72     | 73        |          |
| N                          | 346            | 221         | 622     | 143     | 562    | 383    | 181    | 259        | 99     | 273       |          |

Fonte: Brzinsky-Fay (2007, in uscita)<sup>18</sup>. Esempio di lettura del grafico: in Belgio, partendo da un totale di 60 mesi, i giovani che terminano la scuola trascorrono 13 mesi studiando, 2 mesi in attività di apprendistato, 34 sono occupati, ecc.

## Rappresentazione grafica dei percorsi di integrazione in sei paesi europei

### Percorsi di integrazione in sei paesi europei



Fonte: Brzinsky-Fay (2007, in uscita)

Il *Regno Unito e la Francia* in questo senso presentano molte similitudini, poiché nei primi 5 anni dalla fine degli studi obbligatori il periodo medio di disoccupazione è di circa 40 mesi. Quindi, i ragazzi dopo la scuola trascorrono circa due terzi di questo primo periodo formativo lavorando. Nel Regno Unito la disoccupazione giovanile è molto elevata solo dopo la fine degli studi e diminuisce successivamente, mentre in Francia si registra un'inattività giovanile relativamente alta all'inizio e una disoccupazione molto alta per tutto il periodo. In entrambi i paesi si constata nella migliore delle ipotesi una limitata tendenza a proseguire gli studi dopo la scuola, e un basso (Regno Unito) o non esistente (Francia) coinvolgimento dei giovani in attività di apprendistato.

<sup>18</sup> Brzinsky-Fay, C. (2007) nella *European Sociological Review* (in uscita). *Lost in Transition – Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*.

## La transizione dalla scuola al lavoro

In *Italia e Spagna*, al contrario, i giovani che terminano la scuola dell'obbligo trascorrono circa un terzo di questo periodo di 5 anni senza occupazione. Si cominciano a rilevare dei periodi attivi, seppur limitati, che aumentano con il tempo, soprattutto in Spagna. Rispetto al Regno Unito e alla Francia, i giovani italiani e spagnoli trascorrono molto tempo dedicandosi a qualche forma di istruzione e molti di loro (sebbene una piccola minoranza) seguono la strada dell'apprendistato. Come in Francia e in Regno Unito, l'inattività può essere alta per tutto il periodo.

In *Danimarca e Germania* i ragazzi che terminano la scuola dell'obbligo sono molto più impegnati nella formazione e nell'apprendistato di quanto lo siano in altri paesi, sebbene l'equilibrio tra istruzione e apprendistato sia radicalmente diverso. In Danimarca più di un terzo del periodo di 5 anni è trascorso seguendo un qualche tipo di formazione. In Germania, un quarto del tempo è dedicato all'apprendistato, la maggior parte del quale dura da due a tre anni. La Danimarca presenta non solo un'elevata percentuale di ragazzi che si dedicano alla formazione in questo periodo, ma mette anche in luce il ruolo importante che l'istruzione riveste anche alla fine dei 5 anni. La disoccupazione e l'inattività dei giovani in Danimarca presentano le percentuali di gran lunga più basse tra i sei paesi presi in considerazione e tendono a scendere a livelli molto bassi alla fine del periodo. In Danimarca la strada dell'apprendistato viene intrapresa molto più spesso rispetto ad altri paesi, sebbene non regga il confronto con la Germania, che vanta un'esperienza unica in questo campo.

È possibile valutare la capacità "integrativa" dei programmi nazionali di transizione e la loro "volatilità", che misura la relazione tra una '**buona' transizione** (istruzione → apprendistato → occupazione) e una '**cattiva' transizione** → occupazione o → inattività). Entrambi gli indicatori presentano una scala di valori da 0 a 100. Più elevato è il valore, migliore è la prestazione conseguita.

La **capacità di integrazione** misura la velocità e il grado di integrazione giovanile nel *mondo del lavoro* senza considerare gli altri status dei giovani in questi primi cinque anni che seguono la fine della scuola dell'obbligo. Il Regno Unito, la Francia, il Belgio e l'Irlanda hanno conseguito i risultati migliori, a sottolineare che i sistemi di educazione generali europei possono essere considerate tra le più efficaci "macchine per produrre lavoro" per i giovani (sebbene in alcuni di questi paesi le *percentuali di disoccupazione* giovanile siano molto alte). L'Italia e la Danimarca presentano la più bassa capacità di integrazione. Pur essendo sorprendente il fatto che i valori della Danimarca (e della Germania) si avvicinino molto a quelli dell'Europa del sud, va segnalata una differenza cruciale. In Italia e in Spagna la disoccupazione è l'alternativa più comune al lavoro. In Germania e Danimarca molti giovani trovano lavoro dopo forme estensive di apprendistato e istruzione, e i giovani danesi spesso possono muoversi tra il lavoro e lo studio. Le differenze rilevate da queste indagini sono abissali.

Dal punto di vista del capitale umano e della formazione continua per l'intero arco della vita, l'esperienza danese può essere considerata molto positiva: rispetto alla Germania (sebbene il suo indicatore di integrazione sia persino più basso) la formazione dei giovani danesi

## La transizione dalla scuola al lavoro

non si conclude con il primo apprendistato, ma viene integrata nel processo lavorativo. Paragonando la situazione danese a quella del Regno Unito e della Francia (tenendo presente che l'indicatore di integrazione della Danimarca è di gran lunga inferiore) possiamo prevedere un aumento della sostenibilità dell' "occupabilità" dei giovani danesi per effetto della loro formazione continua.<sup>19</sup> Questo in quanto i lavori del futuro in Europa richiederanno competenze e conoscenze sempre più elevate.<sup>20</sup>

Ciò risulta più chiaro analizzando l'**indicatore di volatilità**, che quantifica i "risultati positivi" (occupazione, istruzione, apprendistato) come una percentuale di tutti i risultati. Maggiore è il valore, migliori saranno gli effetti positivi. Irlanda, Germania e Danimarca hanno conseguito risultati migliori rispetto a Regno Unito e Francia, mentre nei paesi europei del sud (in particolare Italia e Grecia) i risultati riportati sono nuovamente limitati. La differenza tra questi tre gruppi diventa più chiara osservando la situazione mensile del mercato del lavoro. La Danimarca presenta un'elevata percentuale di formazione in tutti i 5 anni, unitamente a un'elevata occupazione e pochi episodi di disoccupazione, a indicare che spesso il periodo di occupazione è interrotto da eventi formativi. L'apprendistato è predominante nel sistema tedesco.

Nel Regno Unito e in Francia si delinea una percentuale di occupazione elevata e sempre crescente. Tuttavia, l'impatto favorevole che questo dato ha sull'indicatore di volatilità viene attenuato da limitati episodi formativi e più frequenti periodi di disoccupazione e inattività. L'Europa del sud è caratterizzata da molta più disoccupazione (Italia e Spagna) e, sebbene la sua percentuale tenda a diminuire nel corso del tempo, rimane comunque relativamente alta. Questa è la motivazione principale che spiega gli indici di volatilità uniformemente bassi nell'Europa meridionale.

I grafici *non* mostrano la qualità dell'occupazione o la qualità della formazione "sul posto di lavoro" conseguita dai giovani che scelgono la strada del lavoro dopo la scuola dell'obbligo. Eppure l'importanza attribuita all'apprendistato in Germania e in parte in Danimarca fa pensare che entrambe le economie siano in grado di offrire ai loro giovani una preparazione tecnica migliore di qualsiasi altro paese in Europa. Sebbene il Regno Unito vanti risultati record in termini di occupazione giovanile, queste statistiche non ci consentono di concludere che coloro che lavorano abbiano accesso al tipo di formazione che consentirà loro acquisire le competenze e l'elevata preparazione tecnica di cui l'UE avrà bisogno in futuro. In paesi europei del sud in particolare devono migliorare la loro struttura di istruzione e formazione se vogliono migliorare le proprie economie e liberare i giovani dalla trappola della disoccupazione.

---

<sup>19</sup> Secondo l'OCSE, op cit, a pagina 60 il 55% dei giovani danesi riceve una formazione sul posto di lavoro, mentre tale percentuale scende al 23% in Spagna, 18% in Francia, 7% in Italia e 4% in Grecia. Anche Svizzera, Paesi Bassi, Regno Unito e Islanda offrono ai giovani una formazione significativa (tutte sopra il 40%).

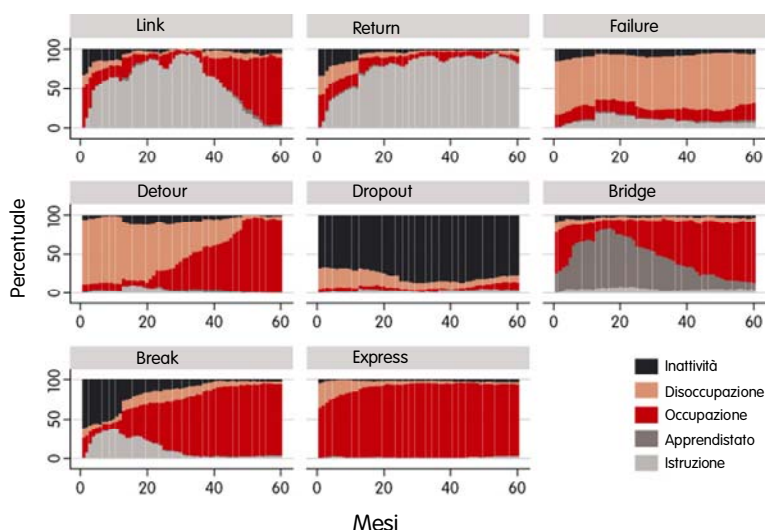
<sup>20</sup> Per esempio, la commissione Leitch nel *Final Report on World Class Skills* (dicembre 2006), prevede un aumento del 50% nella quota delle professioni altamente specializzate della forza lavoro complessiva del Regno Unito entro il 2020, mentre capacità, un tempo considerate distintive, sono al giorno d'oggi fattori dell'igiene, per esempio l'alfabetizzazione informatica. Altri studi rivelano che mentre la domanda aumenterà anche per tipologie di lavori "più vecchi" (p.e. edilizia, settore ricettivo e catering, assistenza alla persona, sicurezza, confezionamento e consegna, servizi personali), un numero sempre più consistente di questi ruoli richiederà abilità almeno intermedie e in alcuni casi competenze tecniche, linguistiche e matematiche avanzate.

## La transizione dalla scuola al lavoro

Oltre alle differenze sistemiche è importante analizzare i diversi tipi di **transizione individuale**. Siamo in grado di identificare otto tipologie principali:

- **Express.** Questa transizione scuola-lavoro consente di trovare lavoro immediatamente dopo aver concluso la scuola.
- **Detours.** La prima disoccupazione / la ricerca di un'occupazione termina quando le persone trovano finalmente un posto di lavoro.
- **Bridge.** L'apprendistato conduce all'occupazione.
- **Link.** L'istruzione è concentrata all'inizio e l'occupazione alla fine. In quasi tutti i casi l'istruzione superiore o superiore si traduce in occupazione.
- **Return.** La maggior parte dei giovani che lasciano la scuola trovano subito un'occupazione, mentre alcuni sono disoccupati. La percentuale di formazione aumenta considerevolmente e rimane molto alta per tutti i cinque anni.
- **Break.** Periodi di lavoro a breve termine, istruzione e inattività si concludono quando finalmente vi è accesso a un posto di lavoro a lungo termine.
- **Dropout.** Dopo sporadiche attività lavorative iniziali, le persone abbandonano il mercato del lavoro.
- **Failure.** Disoccupazione distribuita uniformemente lungo tutto il periodo dei cinque anni.

### Tipologie dei percorsi di transizione in Europa



Fonte: Brzinsky-Fay (2007, in uscita)

## La transizione dalla scuola al lavoro

Nei paesi in cui prevalgono i sistemi di istruzione e formazione professionale generale (Regno Unito e Francia), la transizione "express" è il percorso più frequentemente intrapreso dai giovani per accedere al mondo del lavoro. In Francia, anche la transizione "break" riveste un ruolo importante. Per i sistemi con un livello scolastico a bassi esiti che caratterizzano i paesi dell'Europa meridionale (per esempio Italia e Spagna) la transizione "failure" è la più frequente. E nei sistemi estensivi di formazione professionale assumono rilevanza le transizioni "return" (come in Danimarca) o "bridge" (Germania).

Tenendo in considerazione che tutti i percorsi di transizione sono l'espressione delle strutture istituzionali di una nazione, dei sistemi di istruzione, delle politiche di formazione e delle procedure di assunzione e lavoro, nonché della legislazione in materia, possiamo identificare le configurazioni istituzionali che maggiormente riescono a integrare i giovani europei nei loro mercati di lavoro locali.

1) I sistemi in cui prevale l'istruzione generale (Regno Unito, Irlanda, Francia e Belgio) rendono possibili elevate percentuali di transizioni di tipo 'express'. I giovani vengono integrati più rapidamente nel mercato del lavoro "reale" e il sistema di formazione sul posto di lavoro è considerata la soluzione preferenziale per avanzare nella propria carriera professionale.

Se la qualità dei primi lavori è relativamente bassa, la mobilità verso l'alto è maggiore ed è rivolta a lavori sia mediamente che altamente specializzati. Tuttavia, questo sistema non si traduce automaticamente in un mercato del lavoro giovanile sano. Mentre nel Regno Unito la disoccupazione giovanile è bassa, in Francia si riscontra un tasso di disoccupazione giovanile molto alto, unitamente a una elevata percentuale di transizioni di tipo 'break' con conseguenti percorsi piuttosto rischiosi per le persone. Il problema principale legato ai sistemi di istruzione generale e i loro veloci percorsi di transizione è costituito dall'elevato rischio di fallimento qualora le condizioni macroeconomiche subiscano dei cambiamenti, con il risultato che sono le persone a pagarne le conseguenze. Per le categorie svantaggiate i rischi sono ancora più alti.

2) I sistemi con formazione professionale estensiva (Germania, Danimarca) offrono transizioni (qualificanti) di tipo 'bridge' e 'return'. In Germania, il sistema duale ormai consolidato consente una transizione molto agevole, ma solo a vantaggio di coloro che ottengono un posto in cui effettuare la formazione professionale. La conseguenza è un 'gap dell'apprendistato' sempre più crescente.<sup>21</sup> Coloro che non riescono a trovare un lavoro per l'apprendistato subiscono svantaggi a lungo termine ai fini della loro carriera professionale. Inoltre, ulteriori qualificazioni richiedono molto tempo, poiché il sistema duale e il sistema di istruzione superiore tedesco sono incompatibili. Quindi, mentre la qualità del primo lavoro in Germania è superiore, la mobilità verso l'alto può essere limitata. Il lato positivo è costituito dal fatto che questo sistema può consentire transizioni più sicure per i giovani alla ricerca di un lavoro in quanto i rischi sono in parte sostenuti dalle

---

<sup>21</sup> Le aziende tedesche sono sempre più restie a offrire un impiego agli apprendisti, con la conseguenza che i meno qualificati non riescono a trovare un posto in cui svolgere il loro apprendistato. Il problema è ancora più serio nel settore dei servizi.

## La transizione dalla scuola al lavoro

aziende che investono nei loro apprendisti. Inoltre, le qualifiche conseguite che sono qualitativamente superiori.

Tuttavia, se è possibile misurare gli aspetti positivi di questi sistemi di transizione scuola-lavoro, evitando di puntare il dito su chi lavora meno bene, nemmeno la migliore "scelta di menu" possibile (posto che questa possa essere implementata in tempi ragionevoli) non avrebbe lo stesso impatto sulle transizioni quanto la crescita economica e la creazione di nuovi posti di lavoro. In assenza di (molti) nuovi posti di lavoro, qualsiasi strategia finalizzata al miglioramento delle transizioni non potrebbe conseguire risultati importanti. I modelli danese e inglese (vedi box) si presentano come i migliori sistemi di transizione dalla scuola al lavoro, ma adottano anche un approccio "bastone e carota" e, in ogni caso, trovano implementazione nel contesto di due dei modelli di creazione di posti di lavoro di maggior successo e più corretti (in termini di background, genere, età) in Europa.

## Conclusioni e raccomandazioni

La nostra analisi conferma che in Europa le misure e le politiche adottate dagli stati membri per dare forma ai propri mercati del lavoro sono molto varie. Ciò è comprensibile. L'Unione Europea è la somma di tutte le sue parti ed è costituita da economie di forza diversa che spesso sono caratterizzate da profonde differenze regionali e da contesti politici diversificati.

Dai dati qui discussi si evince che una delle caratteristiche più preoccupanti dell'elevata e persistente disoccupazione nella maggior parte dell'UE è la prevalenza di livelli cronici di disoccupazione giovanile che devono essere affrontati urgentemente.

Nell'era dell'informazione la risorsa più importante di un'economia vivace basata sulla conoscenza è il capitale umano. Se non si investe in questo capitale, considerando che nei prossimi 20 anni un'elevata percentuale della popolazione europea lascerà il mercato del lavoro per andare in pensione, e che la forza lavoro sta invecchiando rapidamente, le conseguenze per il futuro potranno essere molto pesanti.

L'Europa non solo deve imparare ad affrontare questa nuova sfida demografica, ma deve anche sostenere la nuova concorrenza dalla Cina e dall'India, cioè da economie che stanno mettendo le basi per il loro patrimonio di conoscenze. L'India e la Cina insieme producono 4 milioni di laureati all'anno, molti dei quali nei settori della tecnologia. Pur sapendo che un'elevata percentuale di questi laureati esce dalle università con competenze relativamente basse, questo semplice dato, unito agli impegni di Cina e India per migliorare la qualità dei propri laureati, sta a significare che la competizione per la conoscenza globale sarà intensa e dovrà essere affrontata.

L'UE deve crescere con la consapevolezza che l'allargamento comporta nuove sfide in termini di migrazione e di mobilità dei lavoratori. Nel costruire il fondamento per le proprie competenze future, l'UE può trarre ispirazione dai punti di forza emersi

## La transizione dalla scuola al lavoro

individualmente nei singoli stati membri. Se il Regno Unito e la Danimarca, come osservato precedentemente, hanno conseguito importanti successi con i propri sistemi di incentivazione dell'occupazione giovanile, ciò non significa che le loro economie siano prive di problemi. Il Regno Unito in particolare è consapevole del bisogno di ridurre il gap di produttività con alcuni vicini europei, per esempio la Francia e la Germania. E tutte le economie europee devono migliorare la propria produttività se desiderano confrontarsi con quella statunitense.

Concentrarsi solo sui tassi di occupazione non è sufficiente per garantire che l'Europa disponga di tutte le competenze necessarie per un futuro economico basato su un'industria dall'alto valore aggiunto, accresciuto da servizi tecnologici e professionali. L'Europa può quindi imparare dal sistema dell'apprendistato in Germania, può ispirarsi agli alti livelli di specializzazione che si riscontrano in Francia e nei paesi scandinavi. Deve cioè far tesoro delle esperienze migliori e archiviare il resto.

Per questo motivo evitiamo di fare raccomandazioni sui limiti di età previsti per l'istruzione obbligatoria, un aspetto che ci fa guardare con favore all'esperienza del Regno Unito.<sup>22</sup> È più importante che istruzione, formazione e sviluppo di qualità vengano forniti ai giovani a prescindere dalle circostanze in cui essi si trovino. Per raggiungere questo risultato saranno necessarie una varietà di organizzazioni intermedie, sia pubbliche che private, che operino in collaborazione con le istituzioni preposte all'istruzione, scuole, college e università, e che entrino in contatto molto presto con i bambini che frequentano le scuole. Non c'è una ragione che imponga che i ragazzi debbano incontrare per la prima volta i loro datori di lavoro dopo aver concluso la scuola, piuttosto che tre anni prima, quando tali contatti e interazioni sono in grado di influenzare le loro scelte e aspirazioni. Le scuole devono anche colmare il gap imprenditoriale prima dell'inizio della vita lavorativa introducendo materie di studio sull'imprenditorialità che forniscano i fondamenti economici e le basi per il curriculum.

L'Europa può, anzi dovrebbe, prendere spunto dal recente studio sulle competenze realizzato per il governo del Regno Unito da Lord Leitch. Sebbene questo esame si concentri sulle esigenze del Regno Unito, il suo messaggio centrale che verte sull'importanza di creare competenze per la classe lavorativa è valido per il resto d'Europa. Leitch ha stabilito dei parametri di riferimento per il sistema di istruzione nel Regno Unito e per l'acquisizione di capacità funzionali che riguardano la scrittura, la cultura matematica e scientifica di base e la geografia che possono essere adottate in molti sistemi di istruzione e formazione europei.

Se tuttavia si desidera che l'insegnamento delle competenze venga integrato con successo nelle scuole, è fondamentale che le scuole e le università inizino a considerare l'acquisizione delle competenze sotto una nuova luce. Troppo spesso l'insegnamento delle competenze pratiche è considerato un'opzione "di ripiego", un qualcosa da fare se

---

<sup>22</sup> UK Secretary of State for Education and Skills, *Raising expectations: staying in education and training post-16*. (Marzo 2007). L'idea è quella di mantenere i giovani entro questi schemi fino al compimento del 18° anno di età.

## La transizione dalla scuola al lavoro

non si riescono a raggiungere risultati di successo nelle discipline accademiche.

Ciò è dovuto al fatto che l'insegnamento delle competenze pratiche spesso è impartito a livelli molto basilari, poiché non ci si può aspettare che gli insegnanti dispongano di una tale gamma di competenze specialistiche. Le scuole devono adottare un approccio "ad alta specializzazione" che avrà bisogno di un numero sempre più crescente di collaborazioni con professionisti specializzati nei vari settori. Altre opzioni sono le accademie di specializzazione e il cosiddetto "branded learning", come la formazione ingegneristica specifica e gli apprendistati offerti da produttori come Volkswagen e Audi. Una parte importante del rapporto di Leitch richiama a un maggiore coinvolgimento dei professionisti specializzati e delle aziende nel settore dell'istruzione e formazione per garantire che l'offerta delle competenze sia orientata verso le reali necessità.

In occasione di un recente vertice del Consiglio dei Ministri dell'Istruzione, della Gioventù e della Cultura dell'Unione Europea sono stati sottolineati alcuni aspetti messi in luce in questa nostra relazione. Oltre a un accordo per promuovere una migliore informazione tra gli stati per condividere le esperienze positive, sono stati individuati quattro campi di azione per stimolare maggiore "creatività, innovazione e imprenditorialità" tra i giovani. Tra questi si richiede una maggiore attenzione verso la transizione dalla scuola e dalla formazione professionale al lavoro, strategie locali e regionali per implementare il Patto Europeo per la Gioventù e una maggior attenzione verso le esigenze dei giovani in programmi da discutere alla luce della strategia di Lisbona.

Questo nuovo senso di progresso culturale collettivo è un'evoluzione che tutti auspichiamo e dimostra che i rimedi generali non sono necessariamente la risposta ai problemi e che parte del problema verte sulle attitudini dei giovani, in particolare su quelle che li portano ad allontanarsi dalla forza lavoro. Dimostra inoltre che nell'UE si sta facendo strada un'attitudine più flessibile verso la politica dell'occupazione, un atteggiamento più in linea con le economie orientate all'informazione e basate sui servizi. Il successo del capitale umano si misura con i risultati e non con le ore trascorse lavorando oppure nella relazione tra datore di lavoro e lavoratore. I sistemi di lavoro flessibile (telelavoro, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e a progetto) sono sintomatici di una società che cambia velocemente e riguardano sempre più persone, in particolare quelle, spesso donne, che cercano di raggiungere un equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari.

L'Europa deve guardare all'intero settore della formazione e delle competenze attraverso una struttura coordinata per esempio da una Commissione congiunta sulle competenze a livello europeo che coinvolga i datori di lavoro e i rappresentanti della politica in un impegno comune. In assenza di un approccio coerente e coordinato che si basi sulle esperienze migliori raccolte a livello comunitario, i giovani europei rischiano di dover affrontare un futuro sempre più duro. Qualsiasi percorso l'Europa o i singoli stati membri decidano di intraprendere, va tenuto presente che una transizione di successo da scuola a lavoro sarebbe quanto mai vitale per i giovani.

## Box n°1 – Danimarca: il programma contro la disoccupazione giovanile

Nel 1993 l'economia danese stava attraversando una fase di recessione, la disoccupazione giovanile aveva raggiunto il 14% e interessava soprattutto coloro, che disponevano di poche competenze pratiche. Nell'aprile 1996 venne lanciato un programma speciale contro la disoccupazione giovanile in seguito al quale la crescita dei posti di lavoro per i giovani superò quella dell'occupazione in generale, con il risultato che ora la disoccupazione giovanile è scesa al 7,3%, una delle percentuali più basse nell'UE.

Il programma speciale obbliga i giovani (spesso i meno specializzati) che sono stati disoccupati per un periodo di tempo a seguire attività di formazione per un periodo di 18 mesi. Sono previsti molti stimoli, tra i quali la minaccia del ritiro dei benefici e un attivo monitoraggio da parte del servizio pubblico sull'occupazione che aiuta i giovani a gestire i piani di azione per acquisire le competenze e quindi a trovare lavoro. Un simile programma in Finlandia, avviato alla fine degli anni Novanta, ha portato a un sensibile aumento dell'occupabilità giovanile. Nel 1999 la Danimarca ha migliorato il suo programma e oggi, dopo un periodo di disoccupazione di 6 mesi, tutti coloro che hanno meno di 25 anni hanno il diritto e l'obbligo di aderire al programma.

È stato stimato che l'effetto a breve termine è un aumento della motivazione e che anche nel lungo periodo gli effetti sono positivi (poiché si può constatare che il programma ha contribuito a una reintegrazione sostenibile dei giovani nell'occupazione).

La Danimarca non è leader solo nella creazione generale di occupazione: si colloca ben al di sopra dei target di Lisbona 2010 con l'80% di uomini e il 73% di donne occupate. Se a ciò si aggiunge il successo relativo conseguito nell'occupazione giovanile, la Danimarca diventa sempre di più un modello per l'Europa (il 60% degli uomini e delle donne sono occupati, una percentuale di 20 punti superiore alla Svezia che vanta comunque un tasso di occupazione generale molto alto). Allo stesso modo, i risultati del mercato del lavoro per gli extracomunitari in Danimarca sono stati relativamente buoni.

Quindi, alla luce dell'ampio dibattito sulla "flexicurity" in Europa, la Danimarca emerge come modello per l'UE in materia di disoccupazione giovanile, nonché in termini di equilibrio fra entrambi i generi e la forza lavoro in generale. Un modello positivo di cui i danesi stessi forse non sono consapevoli.

## Box n°2 – Regno Unito: il New Deal

Il *New Deal* per i giovani disoccupati ideato nel Regno Unito fa parte di una serie di politiche finalizzate al miglioramento delle prospettive di guadagno dei disoccupati a lungo termine in vari gruppi, incluse le famiglie monoparentali, i disabili e gli over 50, nonché i giovani che hanno fatto richiesta dei benefici.

I giovani che hanno richiesto l'indennità riservata a coloro che sono alla ricerca di un lavoro vengono affiancati per un periodo di sei mesi da un consulente personale che li aiuta e fornisce loro degli orientamenti generali. Esattamente come nel sistema danese, viene predisposto un piano d'azione per trovare un'occupazione. Se il giovane rimane disoccupato per altri quattro mesi, gli vengono offerte quattro opzioni di esperienza lavorativa o formazione:

- Un lavoro che includa almeno un giorno alla settimana di attività formativa finalizzata a una qualificazione accreditata. La formazione e l'occupazione sono sovvenzionati per sei mesi tramite appositi fondi e i giovani ricevono uno stipendio dal loro datore di lavoro.
- Un posto di lavoro per sei mesi nell'ambito della task force di governo sull'ambiente che comprende una soluzione simile di formazione finalizzata a una qualificazione. Ai partecipanti viene riconosciuta un'indennità.
- Un'occupazione per sei mesi con un datore di lavoro nel settore del volontariato che comprende una soluzione di formazione/qualificazione a fronte del pagamento di un'indennità.
- Un'opportunità per coloro che non possiedono qualificazioni di intraprendere una formazione a tempo pieno fino a dodici mesi nell'ambito di corsi riconosciuti che rilasciano una qualificazione.

Qualora i giovani non scelgano nessuna di queste opzioni, può esservi la sospensione del beneficio. Se i giovani perdono nuovamente il posto di lavoro in seguito al programma, possono aderire di nuovo al New Deal.

Esattamente come il sistema danese, il Regno Unito ha adottato la strategia "del bastone e della carota" e sta facendo passi da gigante in una delle aree di maggior disoccupazione a lungo termine e giovanile. Ma tali politiche da sole non sono sufficienti per costruire una forza lavoro adattabile e altamente specializzata.

## Appendice

I giovani della "generazione Y" (nati dal 1979 in poi) hanno molte qualità, eppure potrebbero essere carenti di alcune competenze fondamentali per accedere ai posti di lavoro moderni.

|   |  |
|---|--|
| <p>I giovani:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apprendono rapidamente</li><li>• Amano la tecnologia</li><li>• Hanno un'elevata autostima</li><br/><li>• Sono a favore di un'istruzione</li><li>• Orientata verso obiettivi concreti</li><li>• Con coscienza sociale</li><li>• Molto tollerante</li></ul> | <p>Le loro possibili carenze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Competenze nella scrittura</li><li>• Capacità comunicative</li><li>• Lavoro di gruppo</li><li>• Capacità di relazioni interpersonali</li><li>• Mansioni / orario di ufficio</li><li>• Iniziativa imprenditoriale</li></ul> |
| <p>Ma altre possibili caratteristiche possono essere...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fedeltà a breve termine</li><li>• Bisogno di supervisione</li><li>• Desiderio di avere tutto subito</li></ul>   | <p>Ciò può comportare ...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Qualche difficoltà iniziale</li><li>• Difficoltà di gestione</li><li>• Aspettative poco realistiche</li></ul>  |

Fonte: Marius Leibold y Sven Voelpel: *Managing the Aging Workforce: Challenges and Solutions* (2007); Ken Dychtwald, Tamara Erickson y Robert Morison: *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent* (2006, HBS).