

EY Young

Innovation in Youth Policies

1. Occupabilità giovanile

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal line is positioned above the 'Y', extending from the top right towards the center of the 'Y'.

Building a better
working world

Agenda

1.Introduzione	3
2.Background teorico	5
3.Scenario UE	10
4.Scenario italiano	13
5.Discussione finale e conclusioni	17
6.Step futuri: Fondi e Risorse	19
7.Bibliografia	21

Introduzione

L'obiettivo dell'**Osservatorio EY sulle politiche giovanili** è quello di favorire la discussione sul tema della più ampia strategia sulle Youth Policies e sul ruolo emergente dell'**educazione informale e non formale** quale strumento innovativo per accrescere le competenze individuali facilitando l'accesso al mondo del **lavoro**, lo **sviluppo personale** e il **benessere** delle giovani generazioni.

In particolare, l'educazione non formale e l'apprendimento informale sono elementi strategici nella definizione delle **politiche giovanili** in quanto possono fornire modalità **innovative e integrative** per lo sviluppo personale dei ragazzi, per il **rafforzamento delle loro competenze professionali e soft skills**, anche digitali e per la promozione di una collettività più coesa, inclusiva e sensibile nei confronti delle numerose sfide del presente.

L'**EY Young** è un laboratorio che intende favorire l'incontro tra giovani e i diversi stakeholder che giocano un ruolo primario nel contesto di riferimento. Un'occasione di co-creation e confronto sulle strategie a supporto delle politiche giovanili nel campo dell'educazione non formale, informale e dello sport. Pertanto, sono state identificate **4 tematiche trasversali** che costituiranno 4 tavoli di lavoro sui temi dell'**occupabilità giovanile**, dei **percorsi digitali** e sui **social media**, della **partecipazione diretta** e democratica dei giovani nelle **città del futuro** e della loro **inclusione sociale**. Un elemento significativo su cui l'Osservatorio intende dedicare particolare attenzione è il tema dei **fondi disponibili** e dedicati alle **Politiche Giovanili**, nel contesto Nazionale ed Europeo.



La discussione si apre dunque nel primo tavolo con il tema dell'occupabilità giovanile. Accostare e vincolare il concetto di occupabilità giovanile a quello di apprendimento è, oramai, obsoleto in considerazione del nuovo binomio **life-skills ed educazione non formale** promosso dall'Unione Europea. I concetti chiave "**conoscenza, competenza ed educazione non formale e informale**", anche se non immediatamente percepibili, rappresentano il nucleo dell'accezione del termine "occupabilità". Difatti, la letteratura scientifica ha prospettato diverse teorie in materia descrivendo e unendo il saper fare al saper essere ai fini dello sviluppo delle abilità richieste dal mondo del lavoro. La rete europea incaricata di reperire, analizzare e diffondere informazioni sulle politiche, la struttura e l'organizzazione dei sistemi educativi europei – Eurydice - fornisce una definizione di apprendimento non formale e informale. "*L'apprendimento non formale è quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi formali, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese*¹". L'educazione avviene nel quadro di attività di organizzazioni o gruppi della società civile (associazioni giovanili, sindacati o partiti politici) e può essere fornita anche da

¹ Eurydice, European Commission, 8. Adult education and training - 8.5 Validation of non-formal and informal learning. Available at: [Validation of non-formal and informal learning | Eurydice \(europa.eu\)](https://eurydice.europa.eu/).

organizzazioni o servizi istituiti a complemento dei sistemi formali, quali corsi di istruzione artistica, musicale e sportiva o corsi privati per la preparazione ad esami. Seppur ancora considerato subalterno rispetto ai percorsi di istruzione e formazione formale, questo ambito di apprendimento ha iniziato negli ultimi anni ad acquisire sempre più importanza e visibilità.

Con il termine apprendimento **informale o spontaneo**, invece, si intende *“quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero”²*.

Le politiche europee e nazionali e le rispettive iniziative sul territorio hanno rimarcato l'importanza dell'apprendimento non formale e informale in un contesto mondiale incerto e volatile che richiede di continuo nuove **competenze** e capacità di *problem solving*. Difatti, i **trend attuali** fanno intendere come sia necessario adoperarsi al fine di sviluppare delle competenze che permettano ai cittadini e alle istituzioni di **rispondere in modo flessibile, dinamico e rapido alle sfide presenti e future**, come ad esempio le esigenze del mercato del lavoro, le criticità emerse durante la pandemia da Covid-19, la crisi ambientale e la necessità di avviare un percorso di **digitalizzazione e sviluppo tecnologico**.

È indispensabile, quindi, focalizzarsi su un apprendimento *“continuo”* che non escluda, ma integri e migliori quello formale, rafforzando lo sviluppo delle nuove competenze richieste dal mondo del lavoro, anche attraverso la formula *learning by doing*.

A tal riguardo, è necessario evidenziare gli aspetti più vantaggiosi di tali esperienze educative, le quali possono, prima di tutto, affiancare e completare l'apprendimento formale attraverso il raggiungimento di obiettivi che, avvenendo nel quadro di apprendimenti del tutto volontari, si raggiungono in modo più efficace rispetto alla singola prospettiva di ottenimento del titolo. Inoltre, l'apprendimento non formale è accessibile a tutti in ogni momento della vita configurandosi come una seconda possibilità per i giovani o coloro che hanno minori opportunità.

In quest'ottica, le attività promosse a livello europeo sono numerose e necessitano dell'attuazione da parte degli stati membri: l'Italia ha dedicato gran parte dei finanziamenti provenienti dall'Unione Europea ai giovani e all'incremento dell'occupazione nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Stante queste premesse, si può affermare come tutte le esperienze di apprendimento nella vita (formali e non-) contribuiscano a riempire il bagaglio di crescita personale indirizzando i giovani verso una migliore comprensione dell'ambiente circostante e partecipazione attiva alla società in una prospettiva di ottimizzazione dell'occupabilità.

Il presente contributo pone sul tavolo del dibattito nazionale il tema dell'occupabilità e la riflessione sulla formazione degli individui nell'ambito dell'attuale cambiamento socioculturale che si proietta nella costruzione di un progetto personale e professionale parte dalla seguente domanda di ricerca: ***“quali sono i benefici dell'educazione non formale ed informale sull'occupabilità giovanile?”***.

Partendo da questa domanda, si cercherà di dimostrare come i percorsi di formazione non formale, informale, contribuiscono all'acquisizione e all'aggiornamento delle competenze trasversali, c.d. *soft skills*, necessarie per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e aumentare l'occupabilità giovanile.

² Ibidem.

1. Background teorico

L'Osservatorio sulle Politiche Giovanili ha individuato la scarsa occupabilità giovanile in Italia come una delle criticità da affrontare in via prioritaria con un approccio scientifico e strategico. L'obiettivo è quello di ricostituire un tessuto sociale nel quale i giovani possano contribuire attivamente allo sviluppo di un futuro equo e sostenibile. Infatti, il tasso di occupabilità giovanile in Italia si attesta al 47.6% nei ragazzi fra i 20 e i 29 anni, ben 10 punti percentuali al di sotto della media UE-27³.

Per poter definire il termine occupabilità, è necessario comprendere gli assunti teorici che ruotano attorno alla sua definizione e che sono i seguenti:

- Conoscenza
- Competenza
- Educazione non formale e informale

I tre diversi filoni contribuiscono al tema dell'occupabilità spiegandone ed influenzandone il vero significato.

1.1. Conoscenza

Esistono diversi tipi di conoscenza che hanno diverse specificità. Una distinzione fondamentale è tra sapere fare e sapere:

- Knowing about (Ryle, 1949; Polanyi, 1966)⁴ è una conoscenza esplicita che si basa su fatti, teorie e procedure prestabilite.
- Know-how (Ryle, 1949; Polanyi, 1966)⁵ è una conoscenza tacita che si esprime attraverso le prestazioni lavorative;

La prima conseguenza di questa distinzione è la possibilità di trasferire la conoscenza.

La conoscenza esplicita (Polanyi, 1966)⁶ può essere trasferita e condivisa con un costo marginale trascurabile tra gli individui. Nel momento in cui una conoscenza è accessibile ad ogni soggetto, la conoscenza ha la caratteristica di essere un "bene pubblico".

La conoscenza tacita (Polanyi, 1966)⁷, invece, non può essere direttamente codificata e trasferita perché si può osservare solo attraverso la sua applicazione. Essa è acquisita attraverso la pratica on the job. Quindi, il suo trasferimento tra le persone è lento, costoso ed incerto.

Per poter essere in grado di utilizzare le conoscenze è necessario che esse si possano replicare. Risulta più semplice farlo se la conoscenza è resa in forma esplicita.

Oltre a Ryle e Polanyi che teorizzano sulla distinzione tra i diversi tipi di conoscenza (tacita ed esplicita), Nonaka⁸ offre un'ulteriore distinzione tra i livelli di conoscenza (individuale e organizzativa). Egli sostiene che la conversione delle conoscenze tra le forme tacite ed esplicite e tra i livelli individuali e organizzative produce una "spirale della conoscenza"⁹. La conoscenza esplicita organizzativa può essere interiorizzata in conoscenza tacita dagli individui (come intuizione, know-how, routine), mentre la conoscenza tacita, se codificata, diventa (nuova) conoscenza organizzativa.

³ Eurostat, 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth>.

⁴ Ryle, G., The Concept of Mind, University of Chicago Press, Chicago, 1949; Polanyi, M., The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1966.

⁵ Ibidem.

⁶ Polanyi, M., The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1966.

⁷ Ibidem.

⁸ Nonaka, I, The Knowledge-Creating Company. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>, Agosto 2007.

⁹ Nonaka, I., e Takeuchi, H., The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press, 1995.

Le conoscenze possono contribuire alla creazione delle *life skills* definite come l'insieme delle abilità utili per adottare un comportamento positivo e flessibile e far fronte con efficacia alle esigenze e alle difficoltà che si presentano nella vita di tutti i giorni¹⁰. Questa definizione è rilevante per comprendere come il mondo dell'occupabilità giovanile sia permeabile e gli interventi dei *policymaker* debbano tenere in considerazione anche azioni di rinforzo nel contesto personale dei giovani per ottenere un ritorno professionale positivo.

La conoscenza è un elemento dei processi formativi tanto fondamentale da formare, assieme alle competenze, il parametro di valutazione della *European Qualification Framework*¹¹, la griglia utilizzata da Europass per il riconoscimento delle qualifiche. A livello di politiche giovanili l'accesso alla conoscenza è il primo passo necessario per creare individui che possano sviluppare, successivamente, le competenze di cui si occuperà il paragrafo successivo. Si vedrà come le competenze sono definite come l'applicazione pratica delle conoscenze, utilizzate per compiere delle attività o risolvere dei problemi¹².

Un'analisi dell'occupabilità giovanile deve tener conto del contesto post-pandemico nel quale ancora versano le economie globali. Il dato dell'occupabilità giovanile nei paesi UE, durante il terzo trimestre del 2021, mostra ancora una sostanziale differenza rispetto ai valori pre-pandemia. Ciò nonostante, molti paesi dell'UE hanno mostrato segni di ripresa in quest'ultimo trimestre (fig.1)¹³.

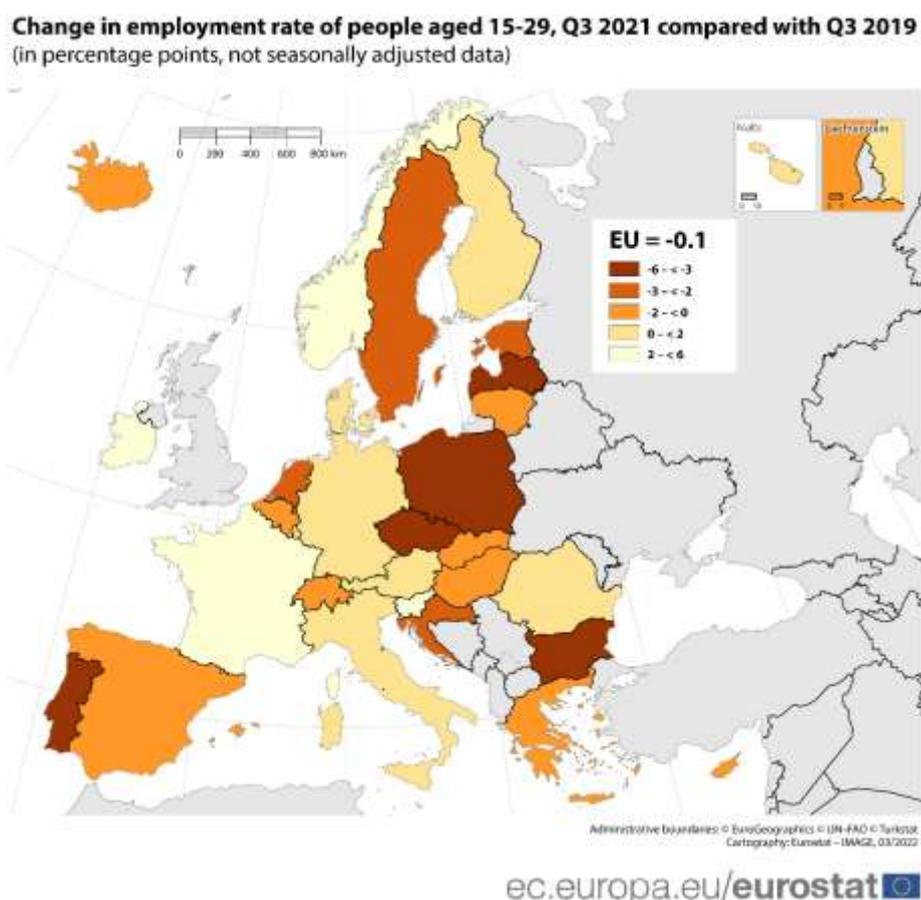


Figura 1 - Differenza percentuale fra i giovani occupati nel Q3 del 2019 e del 2021

¹⁰ Morgese R., Life skills e competenze, 2021.

¹¹ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-egf-levels>.

¹² Bath University and GHK Consulting, Study on the impact of Non-Formal Education in youth organizations on young people's employability.

¹³ <https://ec.europa.eu/eurostat>

La pandemia ha profondamente scosso i sistemi di apprendimento tradizionali. In Germania il 23% delle compagnie ha riportato gravi problemi a trasferire le proprie conoscenze professionali e formare il personale durante la pandemia. L'agenzia Nazionale Finlandese,¹⁴ invece, ha sottolineato come durante la pandemia ci siano stati il 4% di laureati in meno rispetto agli anni precedenti. Questo trend è stato ritrovato anche in altri paesi: è stato evidenziato come gli studenti universitari spagnoli si siano adattati alle difficoltà dell'apprendimento a distanza ma spesso non siano riusciti a mantenere lo stesso interesse e i risultati di prima poiché mancava loro una rete di sicurezza e protezione da parte del corpo docente¹⁵. Una mancanza di supporto da parte delle istituzioni educative è stata rilevata anche da uno studio effettuato su delle classi di studenti in Polonia dove si è riscontrato un aumento nei fenomeni di cyberbullismo ed esclusione sociale¹⁶.

In un contesto di profonda fragilità dell'apprendimento formale, ovvero quello che passa per le istituzioni scolastiche e universitarie o i tirocini lavorativi, si è enfatizzata ancora di più la necessità d'integrare l'apprendimento formale con quello non formale e informale. Sin dal 2010, i Corpi Europei di Solidarietà ribadiscono l'importanza delle pratiche di apprendimento non formale e informale come strumento per creare occupazione di qualità¹⁷.

1.2 Competenze

La competenza è definita come la capacità di affrontare un compito o un insieme di compiti attraverso gli sforzi volti alla mobilitazione e gestione delle risorse interne quali quelle cognitive, affettive e volitive e all'uso di risorse esterne disponibili in modo coerente e fecondo (Pellerey, 1983). Il primo studioso che teorizzò sul tema delle competenze è certamente McClelland¹⁸ che, ispirandosi ai teorici americani della Psicologia delle Organizzazioni, negli anni Settanta introdusse il termine "competenza" riferendosi all'utilità di usare la valutazione delle competenze dei candidati piuttosto che i test di intelligenza ai fini della selezione del personale. Sulla stessa lunghezza d'onda di McClelland, anche gli autori Spencer e Spencer¹⁹ definirono il concetto di competenza come principio intrinseco dell'attore organizzativo. Quindi, causalmente in relazione con la performance sul lavoro e, dunque, misurabile (Spencer, Spencer, 2017).

La letteratura attuale definisce la **competenza come l'articolazione di cinque componenti: motivazione, conoscenze tecniche, immagine di sé, tratti e skills**. La componente legata alla motivazione deriva dalla matrice dello studioso McClelland, in quanto le motivazioni al successo, all'affiliazione e al potere sono fondamenti della vita lavorativa.

Tra i vari modelli teorizzati, quello che ebbe più successo negli anni '90 fu quello definito ISFOL²⁰, il quale rappresentò il primo tentativo volto a **schematizzare le competenze in quattro differenti approcci** (Di Francesco, 1998):

- **competenze di successo** che pone l'enfasi sulle "caratteristiche individuali" per una performance lavorativa eccellente;

¹⁴ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate, Employment and Social Developments in Europe 2022.

¹⁵ Cifuentes-Faura, J., Obor, D., To, L., & Al-Naabi, I. (2021). Cross-cultural impacts of COVID-19 on higher education learning and teaching practices in Spain, Oman, Nigeria and Cambodia: A cross-cultural study. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18(5). <https://doi.org/10.53761/1.18.5.8>.

¹⁶ Anzhela Popyk (2021) The impact of distance learning on the social practices of schoolchildren during the COVID-19 pandemic: reconstructing values of migrant children in Poland, *European Societies*, 23:sup1, S530-S544, DOI: 10.1080/14616696.2020.1831038.

¹⁷ ETUC/CES, Business Europe, UEAPME, and CEEP, Framework Agreement on Inclusive Labour Markets, 2010.

¹⁸ McClelland D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence", *American Psychologist*.

¹⁹ Spencer L.M., Spencer S.M, *Competenza nel lavoro*, I Classici Franco Angeli, Milano, 2017

²⁰ Di Francesco G., *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro e i repertori sperimentali*, ISFOL, Franco Angeli, Milano, 1998.

- **expertise** che dà importanza al mix tra “conoscenze dichiarative” e “competenze procedurali”;
- **empowerment** che teorizza l’autoconsapevolezza dei processi e la meta-competenza per una performance efficace;
- **bilancio delle competenze** che considerano le competenze di base, competenze trasversali, competenze tecnico-professionali e le risorse personali del soggetto.

Successivamente, lo studioso Quaglino (2005), propose la triade conoscenza-capacità-abilità che venne annoverata nell’insieme di competenze tecnico-specialistiche e relazionali distintive per l’allocazione delle risorse lavorative che teorizzò lo studioso Di Francesco negli anni precedenti²¹.

Dalla lettura del *continuum evolutivo* degli approcci fino al modello di competenze emerge la necessità di tradurre le competenze in comportamenti osservabili, al fine di valutare l’individuo anche in termini di competenze personali-relazionali, trasversali e tecnico-operative. Il modello delle competenze fornito da EY²² ha individuato tra le professioni più in decrescita fra quelle non a rischio di automazione quelle legate ad attività che richiedano un mix di **adattabilità** e **tecnica manuale**, oppure quelle che richiedono spiccate abilità/capacità di **problem-solving**. In particolare, i settori che più risentono della mancanza di queste *skills* sono quelli che fanno riferimento all’artigianato, ristorazione, hospitality. In particolare, EY insieme a Manpower e Pearson²³ hanno individuato cinque competenze chiave fondamentali per far crescere il tasso d’occupabilità così come rappresentato nella figura (fig. 2) che segue:

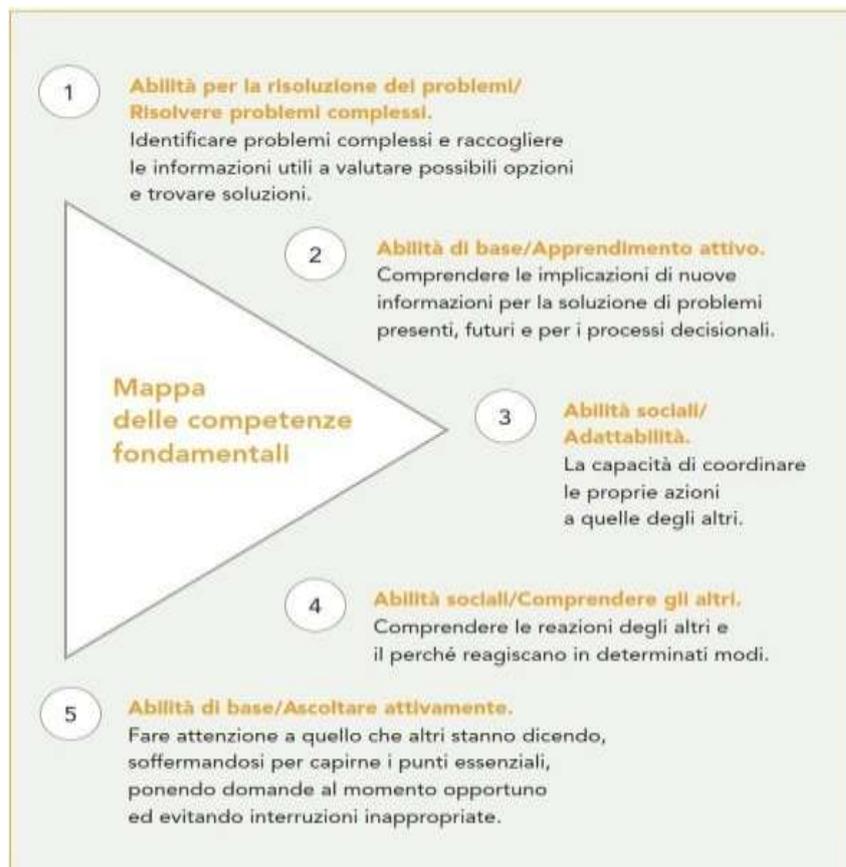


Figura 2 - Mappa delle competenze fondamentali

²¹ Ibidem.

²² EY, Manpower Group, Pearson, Il futuro delle competenze in Italia, febbraio 2021.

²³ Ibidem.

1.3 Educazione non-formale ed informale

Come illustrato nell'introduzione, l'educazione non-formale è un tipo di apprendimento che avviene intenzionalmente al di fuori delle strutture educative tradizionali. L'apprendimento informale invece, è tutto ciò che viene appreso accidentalmente attraverso attività spontanee e risulta molto efficace proprio per il modo naturale tramite il quale coinvolge gli individui²⁴.

In questo senso lo sport, il volontariato e le attività extra-scolastiche hanno sempre una componente di educazione informale ed il potenziale per essere attività educative non formali. Prendere decisioni, imparare nuove competenze e acquisire conoscenze pratiche sono caratteristiche profondamente legate a queste attività. Per esempio, nel caso dello sport, alcuni studi suggeriscono una correlazione positiva fra il maggior tasso d'occupazione giovanile e la pratica sportiva.²⁵

Inoltre, lo studio dell'UE "Study on the contribution of Sport to the Employability of Young People in the context of Europe 2020"²⁶ ha analizzato le attività di 10 associazioni sportive e lavorative distribuite in 8 Paesi europei, intervistando operatori sociali, allenatori sportivi, organizzatori e partecipanti alle progettualità delle organizzazioni selezionate. Grazie soprattutto alle numerose soft skills che è in grado di fornire, dalla comunicazione al lavoro di squadra, ma anche alla capacità delle attività sportive di creare connessioni di valore fra i giovani, lo sport, come segnalato nel report, ha grandi potenzialità come alleato dei giovani per l'accesso al mondo lavorativo.

Infine, lo studio segnala la necessità di integrare un approccio "Sport Plus" alle progettualità che intendono utilizzare lo sport come elemento a supporto dell'occupabilità giovanile. Come accennato precedentemente, infatti, lo sport ha insite delle caratteristiche legate all'apprendimento informale per cui combinando le attività sportive con momenti educativi più formali (es. workshop, lezioni frontali, etc.) si possono accrescere le conoscenze e competenze dei partecipanti.

Un esempio di tali progettualità in Italia è dato da *Lavoro di Squadra*, il progetto di ActionAid che coinvolge i giovani NEET (Not in Employment, Education or Training), ovvero quei ragazzi che non sono studenti né lavoratori o alla ricerca di un impiego, in allenamenti sportivi in gruppo per l'acquisizione di competenze trasversali, attività di *empowerment* e di orientamento professionale o formativo. L'obiettivo di tale progetto è fornire ai giovani strumenti teorici e pratici, motivandoli a continuare il proprio percorso educativo o intraprendere la ricerca lavorativa.

Il volontariato è un'ulteriore macro-attività che contribuisce ad accrescere le competenze dei giovani. Nel 2017, tramite lo "Study on the Impact of Transnational Volunteering through the European Voluntary Service"²⁷, la Commissione Europea ha valutato il suo impatto sui partecipanti al Servizio Volontariato Europeo (SVE), analizzando anche gli effetti sullo sviluppo di *skills* e sull'occupabilità giovanile. I risultati, basati su interviste che hanno coinvolto oltre 10 mila persone, fra giovani beneficiari e organizzazioni coinvolte, sono generalmente positivi. Nel dettaglio, oltre il 95% degli intervistati ritiene che il volontariato europeo abbia un impatto positivo sulla crescita personale, sull'autonomia ed indipendenza. Per 3 intervistati su 4, lo SVE ha contribuito a migliorare le loro

²⁴ Sofia Loredana Tudor, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76, 2013.

²⁵ Bath University and GHK Consulting, *Study on the impact of Non-Formal Education in youth organizations on young people's employability*.

²⁶ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Soendgen, N., Theeboom, M., Vanden Berghe, S., et al., *Study on the contribution of sport to the employability of young people in the context of the Europe 2020 Strategy : final report*, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/042453>.

²⁷ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Study on the impact of transnational volunteering through the European voluntary service*, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87737>.

competenze interpersonali e sociali, oltre a quelle linguistiche. In merito all'occupabilità, oltre l'80% degli intervistati ritiene che lo SVE li abbia aiutati ad identificare delle opportunità professionali per il proprio futuro, sostenendoli a meglio delineare i propri obiettivi di vita professionale. Inoltre, circa il 60% degli intervistati ha affermato che l'esperienza di volontariato europeo li ha aiutati a trovare il loro primo lavoro e che sia stata in generale utile per lo sviluppo delle loro carriere lavorative ²⁸.

Generalmente, tutte le attività extra-scolastiche organizzate costituiscono un'occasione per poter mettere in atto strategie di *problem solving*, di pianificazione e sviluppo di competenze cognitive. Anche le attività creative hanno un potenziale educativo non formale molto alto: trasformare le idee in azioni, l'innovazione e la capacità di assumere rischi sono tutte *skills* che possono essere apprese attraverso l'arte. Tali esperienze informali inducono allo sviluppo di capacità metacognitive che portano a modificare e rivedere continuamente la propria visione della realtà e scelte personali, in un'ottica di crescente complessità della realtà²⁹.

I risultati pubblicati all'interno dello studio del 2018 sull'impatto del lavoro degli animatori socio-educativi in diversi Paesi europei sembrano confermare gli effetti positivi di tali attività sui giovani³⁰. Nel dettaglio, per l'Italia sono stati intervistati 151 stakeholders appartenenti a tre centri giovanili della regione Puglia: 57 intervistati su 151 hanno citato migliori opportunità lavorative in seguito alla loro partecipazione ai centri, alcune delle quali proprio tramite attività professionali a supporto delle attività degli stessi. Il supporto alla creazione di nuove imprese giovanili (ad esempio artistico-creative) è anche considerato un effetto positivo dell'azione dei centri giovanili. Per oltre il 20%, le esperienze vissute sono state anche delle occasioni per sviluppare o scoprire nuove competenze e passioni³¹.

In generale, i partecipanti ai tre centri giovanili presi in esame considerano l'opportunità di creare nuove connessioni, la possibilità di entrare in contatto con un numero crescente di persone e di opportunità di crescita e la capacità di trasformare i propri hobby in professioni i principali effetti positivi delle loro attività. Infine, a fronte delle esperienze positive dei giovani e delle speranze riposte nei confronti dei centri giovanili, i ricercatori suggeriscono di rafforzare i legami fra i centri giovanili, gli sportelli del lavoro e il sistema economico locale e regionale, in modo da trasformare tale crescita in nuovi impieghi idonei e duraturi.

2. Scenario UE

La pandemia COVID-19 ha prodotto forti ripercussioni sulle prospettive di crescita dei giovani, impattando in modo sproporzionato sulle opportunità di formazione, apprendimento ed occupazione giovanile. A tal proposito, sostenere il passaggio dei giovani dall'istruzione al mondo del lavoro, rafforzando la loro conoscenza e le loro competenze in un'ottica di rafforzamento della loro occupabilità è una delle priorità dell'agenda politica dell'Unione Europea.

Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione hanno proclamato il Pilastro europeo dei diritti sociali nel 2017, stabilendo 20 principi fondamentali che guideranno l'Europa nel XXI secolo verso una società più forte, equa, inclusiva e ricca di opportunità. A tal proposito, l'UE intende rafforzare la

²⁸ Ibidem.

²⁹ Pignalberi, C. (2017). La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare "possibili" traiettorie nella direzione del lavoro. METIS, Lavoro Liquido. Nuove professionalità nella società dei lavori, 7(1).

³⁰ Ord J., et Al., 2018, The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries, Humak University of Applied Sciences Publications.

³¹ Ord J., et Al., 2018, The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries, Humak University of Applied Sciences Publications.

propria azione in campo di occupabilità giovanile tramite il principio 4 del suddetto Pilastro (4. Sostegno attivo all'occupazione) che stabilisce che ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. In particolare, i giovani hanno diritto al proseguimento dell'istruzione, al tirocinio, all'apprendistato e ad un'offerta di lavoro qualitativamente valida.

L'attivazione a livello occupazionale e l'integrazione sostenibile dei giovani sono fattori ribaditi all'interno della strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027, approvata nel novembre del 2018 dal Consiglio dei Ministri della Gioventù dell'UE. Tale Strategia ha l'obiettivo di intensificare e mettere a sistema gli sforzi dell'Unione, degli Stati membri e delle autorità ed attori nazionali e locali, per sostenere e valorizzare le opportunità per i giovani con prospettive di sviluppo di lungo termine. Il focus è sul sostegno ai giovani nelle seguenti aree: lo sviluppo personale e la crescita verso l'autonomia; la cittadinanza attiva, la solidarietà e l'identità europea; l'occupazione, l'istruzione, la salute e l'inclusione sociale; l'eliminazione della povertà e di tutte le forme di discriminazione. Il lavoro di qualità per tutti è il quarto degli undici obiettivi di tale Strategia, i cui contenuti sono stati strutturati mettendo a confronto le opinioni e visioni dei giovani e dei principali attori attivi nelle politiche giovanili a livello europeo.

La centralità del ruolo dei giovani in Europa è stata recentemente rafforzata dal riconoscimento dal Parlamento e dalla Commissione dell'UE con l'istituzione dell'Anno europeo dei giovani per il 2022. La Commissione, insieme al Parlamento europeo, gli Stati membri, le autorità regionali e locali, le organizzazioni giovanili e i giovani stessi, sta promuovendo delle attività che hanno quattro obiettivi fondamentali:

- integrare le politiche a favore dei giovani in tutti i settori strategici dell'Unione, in linea con la Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027;
- aiutare i giovani ad acquisire una migliore comprensione delle opportunità a loro disposizione;
- sostenere i giovani, specialmente quelli con minori opportunità, affinché diventino cittadini attivi e impegnati;
- potenziare le opportunità formative e lavorative per i giovani, incentivando i settori relativi alla transizione verde e digitale.

Nel 2020, la Commissione europea ha presentato l'Agenda UE per le competenze che fissa gli obiettivi da conseguire per i successivi 5 anni. Questa Agenda ha introdotto un nuovo approccio dell'UE in materia di competenze che sostiene ulteriormente la crescita e lo sviluppo professionale dei giovani, oltre a potenziare la loro occupabilità. L'Agenda mette al centro la necessità di incentivare le persone a sviluppare competenze nel corso di tutta la vita, garantendo il diritto alla formazione e all'apprendimento permanente, già sancito dal sopraccitato Pilastro. L'obiettivo primario della Commissione è il rafforzamento delle competenze per l'occupazione³² ovvero competenze che permettano alle persone di trovare un posto di lavoro, sulla base di un'analisi solida del fabbisogno di *skills* e di un'offerta formativa moderna e dinamica che si collega direttamente alle esigenze del mercato del lavoro. L'Agenda investe quindi su azioni come l'aumento dei laureati in discipline STEM, la promozione delle competenze imprenditoriali e trasversali, il rafforzamento della piattaforma Europass, l'approccio europeo alle microcredenziali, il sostegno dell'UE agli interventi strategici nazionali in materia di sviluppo delle competenze e il miglioramento del quadro di sostegno per sbloccare gli investimenti privati e degli Stati membri. Per finanziare questi ed altri interventi sulle

³²Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni (2020) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>.

competenze, l'UE ha messo a disposizione risorse specifiche all'interno di diversi programmi, quali il Fondo Sociale Europeo (FSE+) con 61,5 miliardi di euro, l'Erasmus+ con 16 miliardi di euro, l'InvestEU con 4,9 miliardi di euro e il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione con 1 milione di euro³³. Gli stessi Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza porteranno investimenti aggiuntivi sul tema delle competenze.

Su questo tema, si segnala anche Europass³⁴, un altro strumento promosso dalla Commissione europea. Questa piattaforma online, attraverso la creazione di un profilo digitale con cui condividere le esperienze formative, professionali e di volontariato, segnalando le proprie competenze, supporta i giovani nell'ambito della ricerca lavorativa, aiutandoli nella stesura del CV e delle lettere motivazionali. Inoltre, tale strumento sostiene i giovani nello sviluppo e riconoscimento delle loro competenze, segnalando corsi formativi e opportunità di crescita mirati. Ogni giovane può ricevere una consulenza e un orientamento mirato a seconda del proprio profilo.

Tramite il Programma Garanzia Giovani l'UE ha creato nel periodo 2014-2020 numerose opportunità di crescita professionale per i giovani, stimolando riforme strutturali e innovazione e sostenendo i servizi pubblici per l'impiego nelle loro offerte destinate ai giovani. Oltre 24 milioni di giovani europei si sono iscritti ai sistemi di garanzia per i giovani a livello nazionale, ricevendo offerte di lavoro, formazione continua, apprendistato o tirocinio. I dati indicano che nell'arco di circa sette anni tale misura ha avuto un impatto positivo su alcuni *trend* all'interno del mercato del lavoro: rispetto all'introduzione di tale misura si sono infatti registrati circa 1,7 milioni di giovani in meno senza lavoro che non frequentano corsi di studio o formazione (NEET) nell'UE e a febbraio 2020, poco prima dello scoppio della pandemia da Covid-19, la disoccupazione giovanile era scesa al minimo storico del 14,9%.³⁵

Nell'ottobre del 2020, tutti i paesi dell'UE hanno potenziato il loro impegno verso Garanzia Giovani e la stessa Commissione UE ha inserito il rafforzamento del Programma all'interno del pacchetto di investimenti Next Generation EU. Nel dettaglio, grazie a questo consolidamento di Garanzia Giovani, si è potuto intensificare il sostegno all'occupazione dei giovani europei, allargando il gruppo di destinatari, concentrando gli sforzi nei confronti dei milioni di giovani europei a rischio di disoccupazione e fornendo ai giovani un orientamento adeguato e un supporto nella ricerca di corsi accelerati o intensivi per migliorare il livello delle competenze.

Nel 2021, l'Europa ha rafforzato ulteriormente la propria volontà di sostenere i giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso formativo o scolastico (NEET) avviando l'iniziativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve), finanziata all'interno del FSE+. L'iniziativa prevede un soggiorno monitorato all'estero (in un altro Stato membro dell'UE) che può variare dai 2 ai 6 mesi attraverso un supporto ed una consulenza in ogni fase del percorso formativo. ALMA ha l'obiettivo di sostenere i giovani a fare il loro ingresso nel mercato del lavoro, in particolare quelli più svantaggiati di età compresa tra i 18 e i 30 anni che sono vulnerabili rispetto alle loro possibilità di accedere a un impiego o una formazione per motivi personali o strutturali (ad esempio disabilità, disoccupazione di lunga durata, risultati scolastici/competenze professionali insufficienti, contesto migratorio, ecc.)³⁶.

Dal punto di vista dello sviluppo delle competenze e crescita dei giovani, il programma comunitario Erasmus+ ha coinvolto in 33 anni di attività oltre 11.7 milioni di giovani europei dai 13 ai 30 anni in

³³ [European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#).

³⁴ [Cos'è Europass | Europass](#).

³⁵ [Il rafforzamento della garanzia per i giovani - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea \(europa.eu\)](#).

³⁶ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea \(europa.eu\)](#)

attività di istruzione e formazione, sport, apprendimento informale e non formale, garantendo loro di raggiungere le qualifiche e le competenze necessarie per una partecipazione attiva alla società democratica e transizione efficaci verso il mercato del lavoro³⁷.

A tal proposito, forte del successo del programma 2014-2020, il nuovo Erasmus+ per il 2021-2027 ha visto raddoppiare i suoi finanziamenti che sono passati da 14.7 miliardi di euro ad oltre 28 miliardi³⁸. Tra le numerose azioni promosse dal Programma, si segnala DiscoverEU³⁹, un'iniziativa rivolta ai diciottenni europei che offre opportunità per partecipare a un'esperienza di viaggio in Europa accompagnata da visite culturali, attività di apprendimento e sport. L'iniziativa permette non soltanto di esplorare il patrimonio culturale europeo e incontrare persone provenienti da tutto il continente, ma anche di sviluppare competenze preziose per futuro, dall'indipendenza all'apertura verso altre culture.

Infine, il Corpo Europeo di Solidarietà 2018-2020 ha coinvolto oltre 55 mila giovani europei in attività di volontariato e progetti di solidarietà in numerosi settori (istruzione e formazione, cittadinanza e partecipazione democratica, ambiente e protezione della natura, migrazione, cultura, aiuti umanitari, ecc.)⁴⁰. Grazie all'impatto positivo sulla crescita dei giovani e sui territori interessati dalle attività del programma, l'UE ha approvato con un budget di oltre 1 miliardo di euro il nuovo Corpo Europeo di Solidarietà per il periodo 2021-2027 con l'obiettivo di coinvolgere almeno 270 mila giovani⁴¹.

3. Scenario Italiano

Ripercorrendo brevemente le tappe che hanno portato all'emanazione della legge italiana 92/2012 sulla riforma del mercato del lavoro, occorre partire senz'altro dall'emanazione del Rapporto Faure *"Learning to be"*⁴² il quale ha definito per la prima volta il concetto di educazione permanente a seguito della contestazione studentesca del 1968⁴³.

Nel 1995 è stato pubblicato il Libro Bianco di Cresson in cui viene utilizzato il termine *"lifelong learning"* e rimarcata l'esigenza di *"rafforzare le politiche di formazione e di apprendistato, in particolare la formazione continua, in quanto elementi fondamentali per il miglioramento dell'occupazione e della competitività"*⁴⁴.

In seguito, il *"Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente"*, varato dalla Commissione delle Comunità Europee il 30.10.2000 a seguito del Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000, ha individuato l'istruzione e la formazione permanente (lifelong learning and lifewide learning) quali elementi strategici per *"il buon esito della transizione ad un'economia e una società basate sulla conoscenza"*⁴⁵. L'obiettivo è stato quello di adattare l'istruzione e la formazione ai bisogni dei giovani

³⁷ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Erasmus+ annual report 2020*, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/36418>.

³⁸ [Cos'è Erasmus+? | Erasmus+ \(europa.eu\)](#).

³⁹ [DiscoverEU | European Youth Portal \(europa.eu\)](#).

⁴⁰ [European Solidarity Corps - Performance | European Commission \(europa.eu\)](#).

⁴¹ [European Solidarity Corps 2021-2027 launched | European Youth Portal \(europa.eu\)](#).

⁴² Edgar Faure, *Rapporto sulle strategie dell'educazione*, UNESCO, Parigi 1972, ed. it. Armando, Roma 1973.

⁴³ In Italia la contestazione scaturì per mettere in luce l'arretratezza dei contenuti e delle strutture scolastiche che necessitavano di riforme consistenti.

⁴⁴ COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE 590 def., *Insegnare e apprendere Verso la società conoscitiva*, Libro bianco su Istruzione e Formazione, Bruxelles, 1995.

⁴⁵ COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, documento di lavoro dei servizi della Commissione, Bruxelles, 2000.

per accompagnarli in tutte le fasi della loro vita con il fine di promuovere l'occupabilità e l'inclusione sociale.

L'Italia è quindi intervenuta con la Legge n. 92/2012 sulla riforma del mercato del lavoro fornendo per la prima volta, a livello nazionale, una definizione formale del concetto di apprendimento permanente: *“per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”*⁴⁶.

In attuazione della suddetta legge è stato emanato il D.lgs. n. 13 del 2013 il quale afferma all'art. 1 che *“la Repubblica [...] promuove l'apprendimento permanente, quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”*⁴⁷. L'obiettivo del legislatore italiano era quello di cambiare l'approccio nei confronti delle competenze, aggiornando il quadro normativo in materia di apprendimenti non formali e informali attraverso la valorizzazione dei contesti e le opportunità di queste forme di educazione e ipotizzando un nuovo sistema di valutazione e certificazione. Tuttavia, tale apertura ad un sistema di certificazione è stata limitata ai soli enti pubblici, escludendo i soggetti privati; infatti, l'art. 2, co. 1, lett. g) D.lgs. n. 13/2013, in contrasto con l'art. 4, co. 58, lett. d) L. n. 92/2012, non include le imprese tra gli enti titolati alla individuazione e validazione delle competenze.

Nell'attesa dell'adozione di un percorso uniforme per il riconoscimento delle competenze non formali a tutti i livelli, è utile richiamare lo Youthpass o passaporto gioventù, quale strumento europeo per documentare e riconoscere i risultati degli apprendimenti dei giovani nei percorsi di solidarietà svolti.

3.1 Occupazione giovanile e livello di istruzione

Come si evince dal primo grafico sull'occupazione giovanile italiana ed europea, nel periodo tra il 2009 e il 2019, il tasso di occupazione per la popolazione giovanile, compresa tra i 15 e i 24 anni, in Italia è del 18,4%, mentre in Unione europea è pari al 33,5%. Pertanto, vi sono 15,1 punti percentuali che separano l'Italia dal resto dell'UE.⁴⁸

⁴⁶ Legge n. 92/2012

⁴⁷ D.lgs. 16 gennaio 2013, n13, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15-02-2013 (n.39) e consultabile sul sito: [DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13 - Normativa.](#)

⁴⁸ EUROSTAT, [Occupazione - statistiche annuali, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it&oldid=496566.](#)

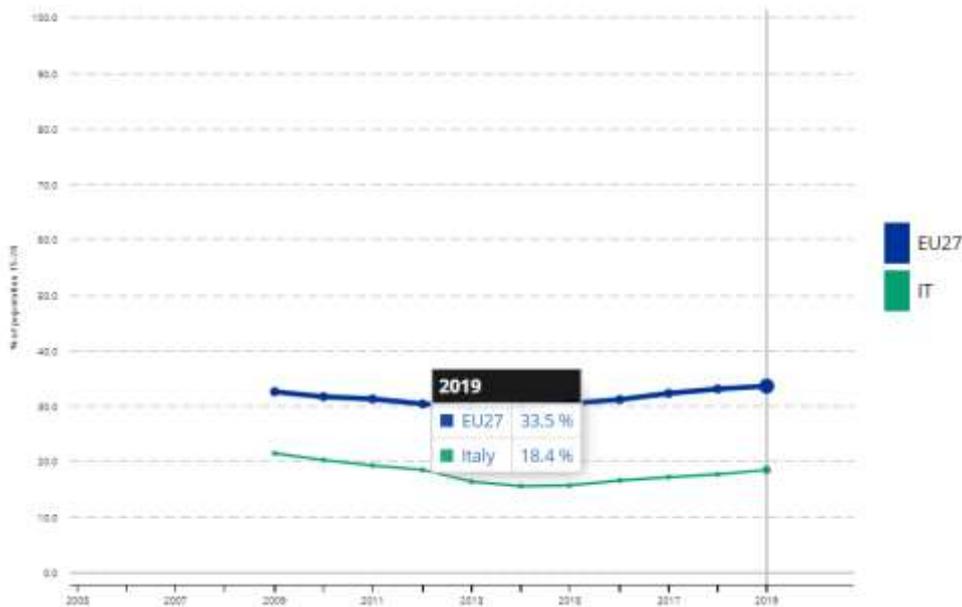


Grafico 1 - Grafico sull'occupazione giovanile italiana ed europea a confronto

Il livello di istruzione può influenzare notevolmente i tassi di occupazione. Difatti, come rappresentato nel secondo grafico sull'occupazione di persone con alto livello di istruzione, il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni che hanno raggiunto un alto livello di istruzione, ovvero istruzione universitaria di ciclo breve, laurea di primo livello, laurea magistrale o dottorato (o diplomi equivalenti), nel 2019 era pari all'79,3% in Italia.⁴⁹

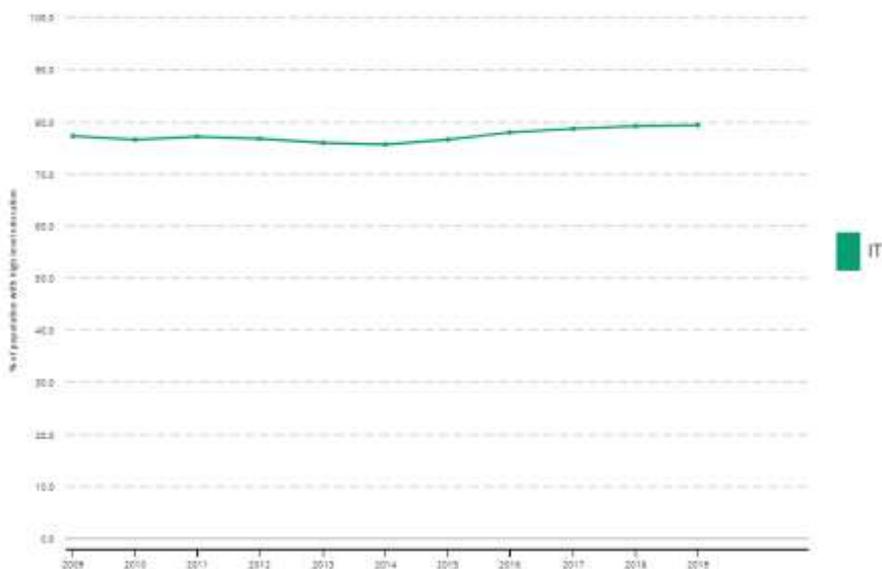


Grafico 2 - Grafico sull'occupazione di persone con alto livello d'istruzione

⁴⁹ [EUROSTAT, Occupazione statistiche annuali](#)

Tale dato si contrappone a quello di coloro di età compresa tra i 20 e i 64 anni che hanno conseguito un livello di istruzione più basso, come rappresentato nel terzo grafico sull'occupazione di persone con basso livello d'istruzione, ossia un livello di istruzione primaria o secondaria (52,3%).⁵⁰

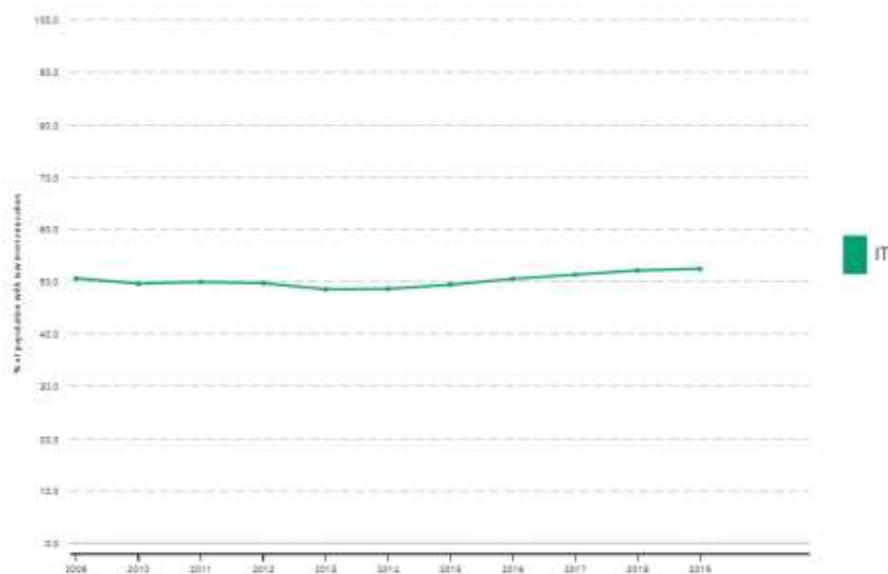


Grafico 3 - Grafico sull'occupazione di persone con basso livello d'istruzione

Inoltre, un'ulteriore criticità per l'occupazione giovanile in Italia è da individuare nella qualità della formazione professionale, che non riesce a colmare il *mismatch* tra il settore educativo/accademico e le esigenze dei settori produttivi e del mercato del lavoro⁵¹.

Secondo il Rapporto Toniolo 2021, i giovani adulti fra i 30 e i 34 anni, *“soffrono prolungati periodi di disoccupazione e hanno una situazione economica disagiata nella fase di ingresso pieno nella vita adulta”*⁵². Situazione ancora peggiore per i NEET della medesima età, che sono disposti ad accettare un qualsiasi lavoro nell'immediato, esponendosi al rischio di irregolarità lavorativa o di sfruttamento.

Nonostante questa panoramica sulle criticità incontrate dai giovani in Italia, alcuni studi recenti dell'ISTAT mostrano che a giugno 2022 si è registrato un aumento del numero di occupati e una diminuzione di disoccupati e inattivi: oltre 400 mila occupati in più, per un totale di 18 milioni e 100 mila⁵³

Tra le donne e tra gli *over 25* si osserva un lieve calo del numero di persone in cerca di lavoro (-0,2%, pari a -4mila unità) rispetto a maggio 2022. Tuttavia, il tasso di disoccupazione resta stabile all'8,1% e sale al 23,1% tra i giovani (+1,7 punti). Il tasso di inattività scende al 34,5% (-0,2 punti). In particolare, si registra una diminuzione del numero di inattivi tra i 15 e i 64 anni (-0,7%, pari a -91mila unità). Confrontando il secondo trimestre 2022 con il primo, si registra un aumento del livello di occupazione pari allo 0,4%, per un totale di 90mila occupati in più. La crescita dell'occupazione registrata nel confronto trimestrale si associa alla diminuzione sia delle persone in cerca di lavoro (-3,8%, pari a -81mila unità), sia degli inattivi (-0,5%, pari a -61mila unità). Rispetto all'anno precedente, diminuisce

⁵⁰ EUROSTAT, Occupazione - statistiche annuali, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it&oldid=496566.

⁵¹ WIRED, Giovani, in Italia quasi uno su tre non studia e non lavora, <https://www.wired.it/article/giovani-lavoro-disoccupazione-italia-neet-formazione-scuola/>.

⁵² Ibidem.

⁵³ [Occupati e disoccupati, giugno 2022 \(istat\)](#).

il numero di persone in cerca di lavoro (-13,7%, pari a -321mila unità) e il numero di inattivi tra i 15 e i 64 anni (-3,0%, pari a -400mila)⁵⁴.

4. Discussione finale e conclusioni

Il concetto di occupabilità svolge un ruolo cruciale nell'informare le politiche giovanili nonché quelle del mercato del lavoro nell'UE e in Italia. Questo contributo analizza le applicazioni attuali del termine e ne discute il proprio valore attraverso tre concetti (conoscenza, competenza, educazione non formale ed informale) che rappresentano il quadro di riferimento per l'analisi delle politiche. Sebbene la letteratura offra una serie di definizioni di "occupabilità", molti policy-makers hanno recentemente utilizzato il termine come abbreviazione di "competenze e attributi di occupabilità dell'individuo". In linea con l'applicazione di questa definizione, si ripercorrono i concetti di conoscenza e competenza, dell'educazione non-formale e informale, trascendendo le spiegazioni dell'occupazione e della disoccupazione che si concentrano esclusivamente su fattori legati all'offerta o alla domanda.

Si sostiene che le competenze, le conoscenze e le **hard skills o capacità tecnico- professionali** (capacità acquisite durante il percorso formativo e lavorativo, i saperi posseduti dalla persona, il bagaglio delle conoscenze teoriche) che un individuo dovrebbe possedere e saper mobilitare, oltre che il possesso di **soft-skills** (quelle capacità organizzative, di collaborazione, di comunicazione, di *leadership*) che accrescono le conoscenze e competenze di ciascun individuo attraverso l'esperienza della cittadinanza attiva come strumento di inclusione e coesione sociale (**educazione informale**), connotano fortemente il concetto di occupabilità.

L'educazione informale, rispetto a quella non-formale, rappresenta una forma di apprendimento che non è intenzionale senza obiettivi che sono chiaramente definiti sotto forma di risultati di apprendimento.

Ne consegue che l'occupabilità rappresenta quel valore professionale della persona sul mercato del lavoro di cui è molto importante prendersi cura e migliorarla, tanto più se si considerano la flessibilità e l'incertezza del mercato del lavoro.

Una delle maggiori sfide che i giovani si trovano ad affrontare oggi è il percorso formativo-occupazionale, spesso chiamato transizione dalla scuola al lavoro. L'istruzione è stata riconosciuta come un importante fattore di sviluppo personale ma anche di crescita e sviluppo del Paese. L'approccio olistico nell'analisi dell'istruzione è importante e necessario a causa della sua molteplice importanza. Una delle relazioni chiave è quella tra istruzione e mercato del lavoro. Anche i mercati del lavoro stanno cambiando, soprattutto a causa della variazione della domanda di conoscenze e competenze specifiche dovuta ai cambiamenti nella natura del lavoro e degli impieghi nelle società altamente competitive basate sulla conoscenza. Pertanto, l'obiettivo a lungo termine di ogni programma educativo dovrebbe essere quello di migliorare l'istruzione in modo tale da aumentare l'occupabilità della forza lavoro, in particolare della popolazione giovanile, che è uno dei gruppi sociali più vulnerabili. Tuttavia, se il sistema educativo di per sé non aumenta l'occupabilità, la disoccupazione aumenta a causa del disallineamento tra istruzione e competenze.

Disallineamento delle competenze si riferisce a vari tipi di squilibri tra le abilità, le conoscenze e le competenze acquisite e quelle necessarie e richieste dal mercato del lavoro. Questo *mismatch* è

⁵⁴ [Occupati e disoccupati - Giugno 2022 \(istat\)](#).

spesso considerato come il divario tra le conoscenze e le competenze degli studenti e le aspettative dei datori di lavoro e si sta ampliando nel tempo (Bailey, Mitchell, 2006; McGuinness, Sloane, 2011). Il disallineamento dell'istruzione formale è spesso definito disallineamento educativo. A mitigare gli effetti negativi dell'inadeguatezza delle competenze, poiché l'istruzione formale si sta adattando troppo lentamente a tutti i cambiamenti del mondo, vi sono l'educazione non formale e quella informale che stanno diventando un fattore importante per mitigare gli effetti negativi dell'inadeguatezza delle competenze. Rata et al. (2014) hanno osservato l'efficacia dell'educazione non formale a livello di scuola media, mentre Abdullai et al. (2012) affermano che l'educazione informale è uno strumento per ridurre il mismatch delle competenze. Anche Otero (2016) sostiene che l'istruzione non formale acquisita attraverso le organizzazioni giovanili ha effetti positivi su varie forme di capitale (umano, sociale e psicologico) e sulla futura occupabilità dei giovani.

Sebbene la relazione tra educazione informale e occupazione sia stata studiata per decenni, la relazione tra occupabilità e informazione informale rimane ancora inesplorata.

L'analisi dello scenario europeo ed italiano rispetto alle politiche giovanili mette in evidenza, nonostante le notevoli differenze strutturali, una situazione comune: la scoperta dell'importante ruolo svolto dalle reti informali nel trasferimento della conoscenza esperienziale. A livello nazionale, l'Italia ha mostrato diversi limiti nel dare alle nuove generazioni l'occasione di contribuire in modo qualificato ai processi di crescita e di realizzare in modo pieno i propri progetti di vita. Dopo la recessione economica, che ha condizionato il decennio scorso, risulta ancora difficile aprire nuovi spazi e opportunità per i giovani, il cui ruolo appare spesso marginalizzato, come confermato dalla marcata persistenza del fenomeno dei cosiddetti NEET.

Ciò nonostante, anche in Italia, l'educazione informale e non formale è sempre più deliberatamente considerata come un mezzo per accrescere le proprie conoscenze e competenze per facilitare la condivisione di esse nella comunità e per promuovere interventi di valenza sociale più efficaci sui territori.

Dalle evidenze riscontrate a livello nazionale ed europeo, si può affermare che i benefici dell'educazione non formale e informale sull'occupabilità giovanile (*domanda di ricerca*) sono numerosi. Il legame positivo tra l'educazione informale e non formale e l'occupazione giovanile è supportato dal fatto che i risultati a livello nazionale ed internazionale hanno dimostrato che diversi tipi di lavori retribuiti come parte del processo educativo (*learning by doing*), ma anche *stage* o volontariato, contribuiscono in modo significativo all'occupabilità dei giovani (Abdullai et al., 2012; Cairo, Cajner, 2013; Otero, 2016).

Questo studio offre un contributo significativo al dibattito su come rendere i giovani occupabili nel mondo del lavoro fornendo spunti molto importanti sulle sfide e sulle opportunità che le politiche giovanili devono cogliere nel prossimo futuro in linea con le strategie europee e la nuova programmazione 2021 – 2027.

In Italia, in particolare, le riforme dell'istruzione e del mercato del lavoro non hanno mai analizzato il loro impatto (positivo e negativo) sull'economia del Paese. Il presente contributo rappresenta quindi un'occasione per riflettere sull'impatto dell'educazione non formale ed informale sull'occupabilità dei giovani in Italia alla luce di una situazione piuttosto critica, aggravata dalla pandemia.

Questo contributo fornisce anche utili implicazioni pratiche: le evidenze raccolte potrebbero essere molto utili per gli esperti nazionali di politiche giovanili e per lavorare sulla coerenza degli elementi del mix di politiche rilevanti per programmi sostenibili per l'occupazione giovanile, in particolare quelli coinvolti nell'affrontare le sfide dell'educazione non formale e quella informale non ancora giuridicamente riconosciuta.

In questa prospettiva, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta un'occasione per indirizzare risorse verso quei settori che possono contribuire ad investire sulle potenzialità dei giovani ovvero alla crescita dell'occupazione giovanile.

5. Step futuri: Fondi e Risorse

5.1 Europa

La **dotazione complessiva** dell'iniziativa per l'occupazione giovanile ammontava a 8,9 miliardi di euro per il periodo 2014-2020. Il bilancio iniziale era pari a 6,4 miliardi di euro. Tuttavia, visti i livelli costantemente elevati della disoccupazione giovanile, l'UE ha aumentato tale dotazione nel 2017, 2019 e 2020 per un totale di 2,5 miliardi di euro di risorse aggiuntive.

Inoltre, in Italia i disoccupati e i NEET di età compresa tra i 15 e i 29 anni superano la media dell'UE per gli anni 2017- 2019. Pertanto, si prevede di destinare ai giovani almeno il 12,5% delle risorse del Fondo sociale europeo Plus (FSE+).

Per il periodo 2021-2027, per motivi di semplificazione, le istituzioni dell'UE hanno integrato l'iniziativa per l'occupazione giovanile nel FSE+, pur **mantenendo il focus sull'occupazione giovanile**. Tutti gli Stati membri dovranno investire un importo adeguato delle rispettive risorse dell'FSE+ in azioni mirate e riforme strutturali a sostegno dell'occupazione, istruzione e formazione dei giovani.⁵⁵

5.2 Italia

Nel corso degli ultimi anni l'occupazione, soprattutto quella giovanile, è stata incentivata sia attraverso la previsione di **sgravi contributivi per le nuove assunzioni** (anche attraverso un intervento di carattere strutturale contenuto nella Legge di bilancio 2018), sia attraverso l'attuazione del Programma europeo "Garanzia giovani" (diretto a fronteggiare il fenomeno della disoccupazione giovanile attraverso l'attuazione di misure volte a favorire la formazione e l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani fino ai 29 anni)⁵⁶.

Il PNRR ha inoltre stimato il suo impatto sull'occupazione giovanile: si prevede un aumento dell'occupazione giovanile del 3,2% nell'ultimo triennio fino al 2026 e del 4,9% nelle regioni del Mezzogiorno. Sono stati anche individuati i settori dove l'occupabilità di giovani under 30 è ad alta intensità, ovvero percentualmente più significativa. I settori con la presenza più spiccata di giovani under30 sono: manifattura, costruzioni, commercio all'ingrosso e al dettaglio, alloggio e ristorazione, attività immobiliari, attività amministrative e servizi di supporto, attività artistiche, intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, servizi alle famiglie e servizi extraterritoriali⁵⁷.

⁵⁵ [Iniziativa per l'occupazione giovanile \(ec.europa.eu\)](https://ec.europa.eu/europa/).

⁵⁶ [Politiche attive e incentivi all'occupazione](#).

⁵⁷ MEF, 2022, La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla.

Sebbene incentrati su aspetti più formali, altri due recenti fondi nazionali che si occupano del rafforzamento e sviluppo delle competenze sono: il Fondo Nuove Competenze⁵⁸, gestito dall'ANPAL, che con una dotazione di 1 miliardo di euro sostiene le aziende nella formazione dei propri lavoratori su tematiche di transizione digitale ed ecologica e il Fondo per la Repubblica Digitale⁵⁹ che, in seguito ad un protocollo di intesa tra il Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Associazione di Fondazioni di origine bancaria (Acri), ha l'obiettivo di aumentare le competenze fondamentali di lavoratori inattivi, disoccupati e con particolare focus sui NEET, per accelerare la transizione digitale del Paese tramite lo stanziamento di oltre 350 milioni di euro dal 2022 al 2026.

⁵⁸ [Fondo nuove competenze - ANPAL](#).

⁵⁹ [Fondo per la Repubblica Digitale – Fondo per la Repubblica Digitale \(fondorepubblicadigitale.it\)](#).

Bibliografia

Abdullai, J., Tresi, A., Ramadani, K. (2012). Non-formal education a tool for reducing the transition obstacles. *Procedia – Social and Behavioural Sciences*, Vol. 46, pp. 4923-4927.

Anzhela Popyk (2021) The impact of distance learning on the social practices of schoolchildren during the COVID-19 pandemic: reconstructing values of migrant children in Poland, *European Societies*, 23:sup1, S530-S544, DOI: 10.1080/14616696.2020.1831038.

Bailey, J., Mitchell, R. B. (2006). Industry perception of the competences needed by computer programmers: technical, business and soft skills. *Journal of Computer Information Systems*, Vol. 47, No. 2, pp. 28-33.

Bath University and GHK Consulting, Study on the impact of Non-Formal Education in youth organizations on young people's employability.

Cairo, I., Cajner, T. (2013). Human Capital and Unemployment Dynamics: Why More Educated Workers Enjoy Greater Employment Stability. Available at <https://ssrn.com/abstract=2976898> [10 July 2018].

Cifuentes-Faura, J., Obor, D., To, L., & Al-Naabi, I. (2021). Cross-cultural impacts of COVID-19 on higher education learning and teaching practices in Spain, Oman, Nigeria and Cambodia: A cross-cultural study. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18(5). <https://doi.org/10.53761/1.18.5.8>.

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE 590 def., *Insegnare e apprendere Verso la società conoscitiva*, Libro bianco su Istruzione e Formazione, Bruxelles, 1995.

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, documento di lavoro dei servizi della Commissione, Bruxelles, 2000.

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni (2020) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>.

D.lgs. 16 gennaio 2013, n13, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* il 15-02-2013 (n.39) e consultabile sul sito: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13 - Normativa.

Di Francesco G., *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro e i repertori sperimentali*, ISFOL, Franco Angeli, Milano, 1998.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate, *Employment and Social Developments in Europe 2022*.

Edgar Faure, *Rapporto sulle strategie dell'educazione*, UNESCO, Parigi 1972, ed. it. Armando, Roma 1973

Eurostat, 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth>.

Eurydice, European Commission, 8. Adult education and training - 8.5 Validation of non-formal and informal learning. Available at: *Validation of non-formal and informal learning | Eurydice (europa.eu)*.

ETUC/CES, Business Europe, UEAPME, and CEEP, Framework Agreement on Inclusive Labour Markets, 2010.

EY, Manpower Group, Pearson, Il futuro delle competenze in Italia, febbraio 2021.

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Soendgen, N., Theeboom, M., Vanden Berghe, S., et al., Study on the contribution of sport to the employability of young people in the context of the Europe 2020 Strategy: final report, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/042453>.

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Study on the impact of transnational volunteering through the European voluntary service, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87737>.

European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.euE).

EUROSTAT, Occupazione - statistiche annuali, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it&oldid=496566.

Legge n. 92/2012.

McClelland D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”, American Psychologist.

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. Journal of Economic Surveys, Vol. 20, No. 3, pp. 387-418.

MEF, La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla, 2022.

Morgese R., Life skills e competenze, 2021.

Nonaka, I., The Knowledge-Creating Company. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>, Agosto 2007.

Nonaka, I., e Takeuchi, H., The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press, 1995.

Ord J., et Al., 2018, The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries, Humak University of Applied Sciences Publications.

Otero, S. M. (2016). Young people's views of the outcome of non – formal education in youth organisations: its effects on human, social and psychological capital, employability and employment. Journal of youth studies, Vol. 19, No. 7, pp. 938-956.

Pignalberi, C. (2017). La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare “possibili” traiettorie nella direzione del lavoro. METIS, Lavoro Liquido. Nuove professionalità nella società dei lavori, 7(1).

Polanyi, M., The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1966.

Rata, G., Dobrescu, T., Rata, B. C., Rata, M. (2014). The effectiveness of non-formal education in improving the effort capacity in middle-school pupils. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 116, pp. 2722-2726.

Ryle, G., *The Concept of Mind*, University of Chicago Press, Chicago, 1949; Polanyi, M., *The Tacit Dimension*, Anchor Books, New York, 1966.

Spencer L.M., Spencer S.M, *Competenza nel lavoro*, I Classici Franco Angeli, Milano, 2017

Sofia Loredana Tudor, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76, 2013.

WIRED, *Giovani, in Italia quasi uno su tre non studia e non lavora*, <https://www.wired.it/article/giovani-lavoro-disoccupazione-italia-neet-formazione-scuola/>.

Sitografia

[Cos'è Erasmus+? | Erasmus+ \(europa.eu\).](#)

[DiscoverEU | European Youth Portal \(europa.eu\).](#)

[European Solidarity Corps - Performance | European Commission \(europa.eu\).](#)

[European Solidarity Corps 2021-2027 launched | European Youth Portal \(europa.eu\).](#)

[Fondo nuove competenze - ANPAL.](#)

[Fondo per la Repubblica Digitale – Fondo per la Repubblica Digitale \(fondorepubblicadigitale.it\)](#)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_Q_custom_1380481/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=66937e85-00db-4d38-a3fd-e28c7a598464

[https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels.](https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels)

[Iniziativa per l'occupazione giovanile \(ec.europa.eu\).](#)

[Occupati e disoccupati, giugno 2022 \(istat\).](#)

[Politiche attive e incentivi all'occupazione.](#)

EY | Building a better working world

EY esiste per costruire un mondo del lavoro migliore, aiutare a creare valore nel lungo termine per i clienti, le persone e la società, e costruire fiducia nei mercati finanziari.

Supportati dall'uso di dati e tecnologia, i team di EY in oltre 150 Paesi creano fiducia attraverso servizi di revisione e aiutano i clienti a crescere, trasformarsi e portare avanti il business.

Operando nel campo della revisione, consulenza, assistenza fiscale e legale, strategia e transaction i professionisti di EY si pongono le migliori domande per trovare risposte innovative alle complesse sfide che il mondo si trova oggi ad affrontare.

“EY” indica l'organizzazione globale di cui fanno parte le Member Firm di Ernst & Young Global Limited, ciascuna delle quali è un'entità legale autonoma. Ernst & Young Global Limited, una “Private Company Limited by Guarantee” di diritto inglese, non presta servizi ai clienti. Maggiori informazioni su raccolta e utilizzo dei dati da parte di EY e sui diritti individuali che ricadono sotto la legislazione sulla protezione dei dati sono disponibili su ey.com/IT/privacy. Le Member Firm di EY non prestano servizi legali dove non è consentito dalle normative locali. Per maggiori informazioni sulla nostra organizzazione visita ey.com.

© 2022 EY Advisory S.p.A.

All Rights Reserved.

ED None

Questa pubblicazione contiene informazioni di sintesi ed è pertanto esclusivamente intesa a scopo orientativo; non intende essere sostitutiva di un approfondimento dettagliato o di una valutazione professionale. EYGM Limited o le altre member firm dell'organizzazione globale EY non assumono alcuna responsabilità per le perdite causate a chiunque in conseguenza di azioni od omissioni intraprese sulla base delle informazioni contenute nella presente pubblicazione. Per qualsiasi questione di carattere specifico, è opportuno consultarsi con un professionista competente della materia.

ey.com

Contatti

Diego Pavoni

Partner - Government

Consulting Leader

diego.pavoni@it.ey.com

Giuseppe Renna

Senior Manager -

Government & Public Sector

giuseppe.renna@it.ey.com