



Il problema del lavoro per i giovani italiani

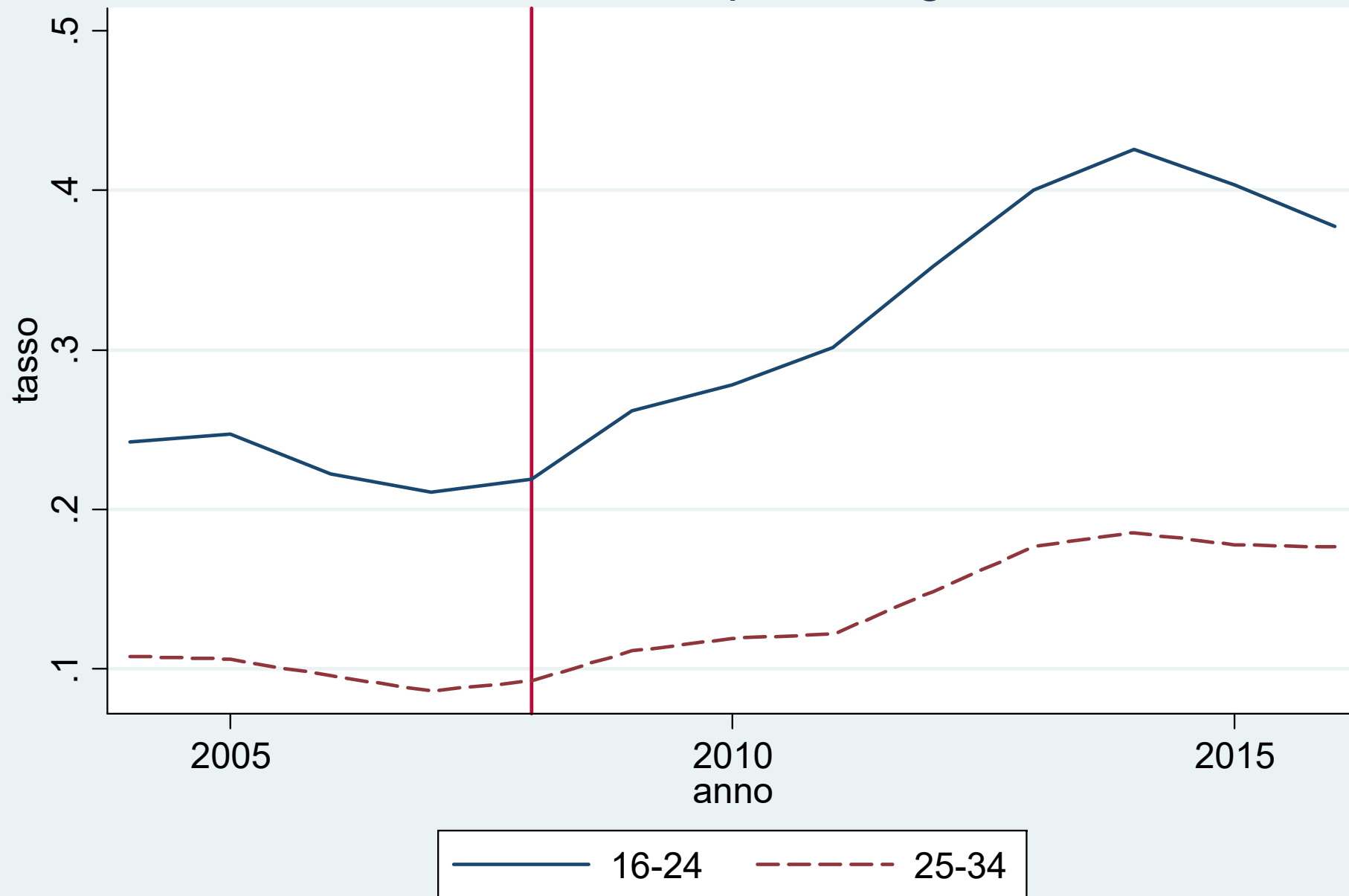
Giorgio Brunello

Associazione Mazziniana Padova 6.11.2017

Scaletta

- Disoccupazione e tasso di occupazione giovanile
- Riforme pensionistiche e Jobs Act
- Altri fattori strutturali che riducono l'occupazione giovanile
- La formazione
- Le politiche

Tasso di disoccupazione giovanile



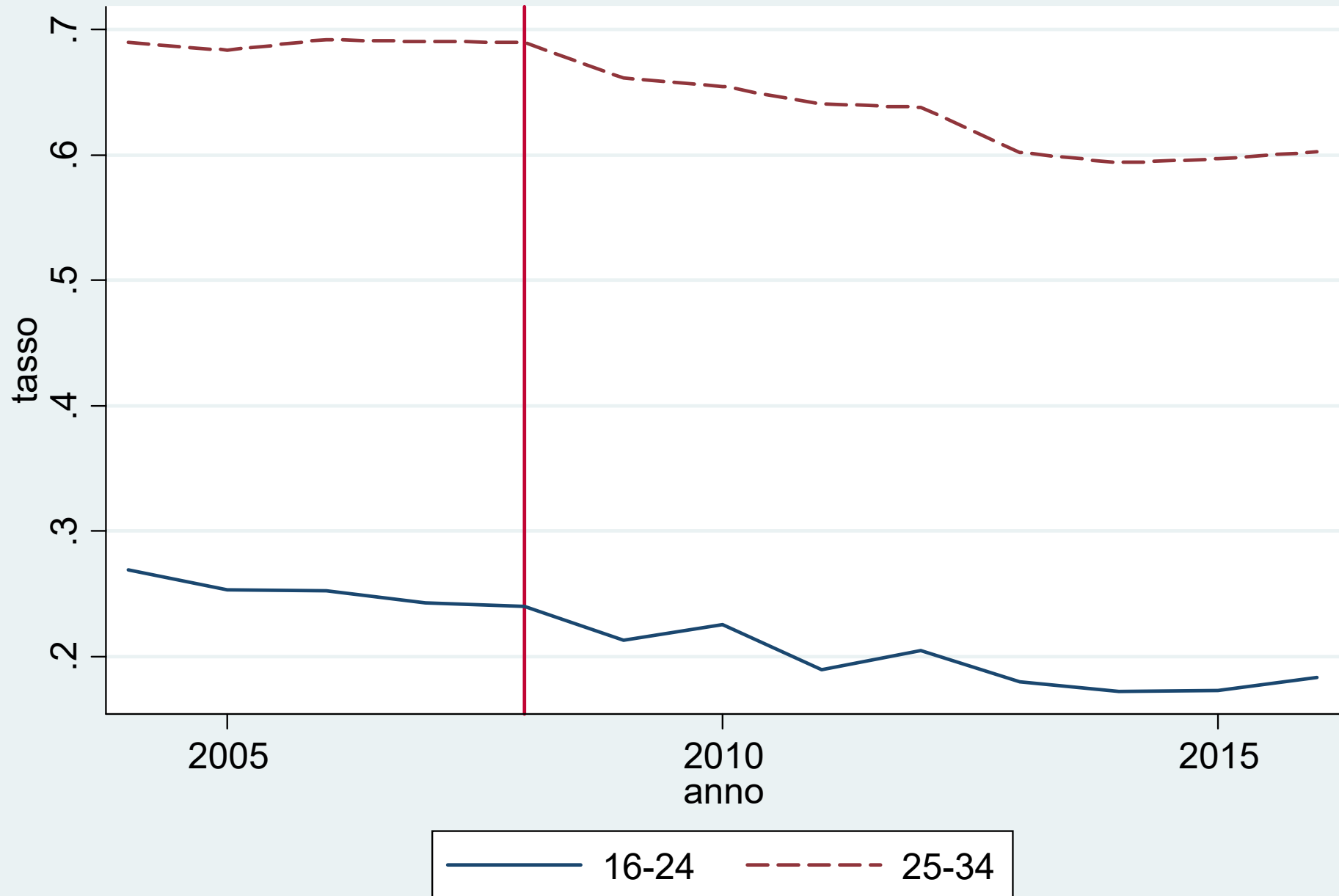
Tasso di disoccupazione tra 15 e 24 anni nei paesi OCSE - 2016

- OCSE: 13%
- USA: 10.4%
- Germania: 7%
- Svizzera: 8.6%
- UK: 13%
- Giappone: 5.2%
- Francia: 24.6
- Italia: 37.7 (solo Spagna e Grecia fanno peggio)

Tasso di disoccupazione o occupazione?

- Molti giovani sono scoraggiati e non cercano più lavoro
- Il rapporto tra occupazione e popolazione è un indicatore più affidabile del livello di utilizzo delle risorse umane

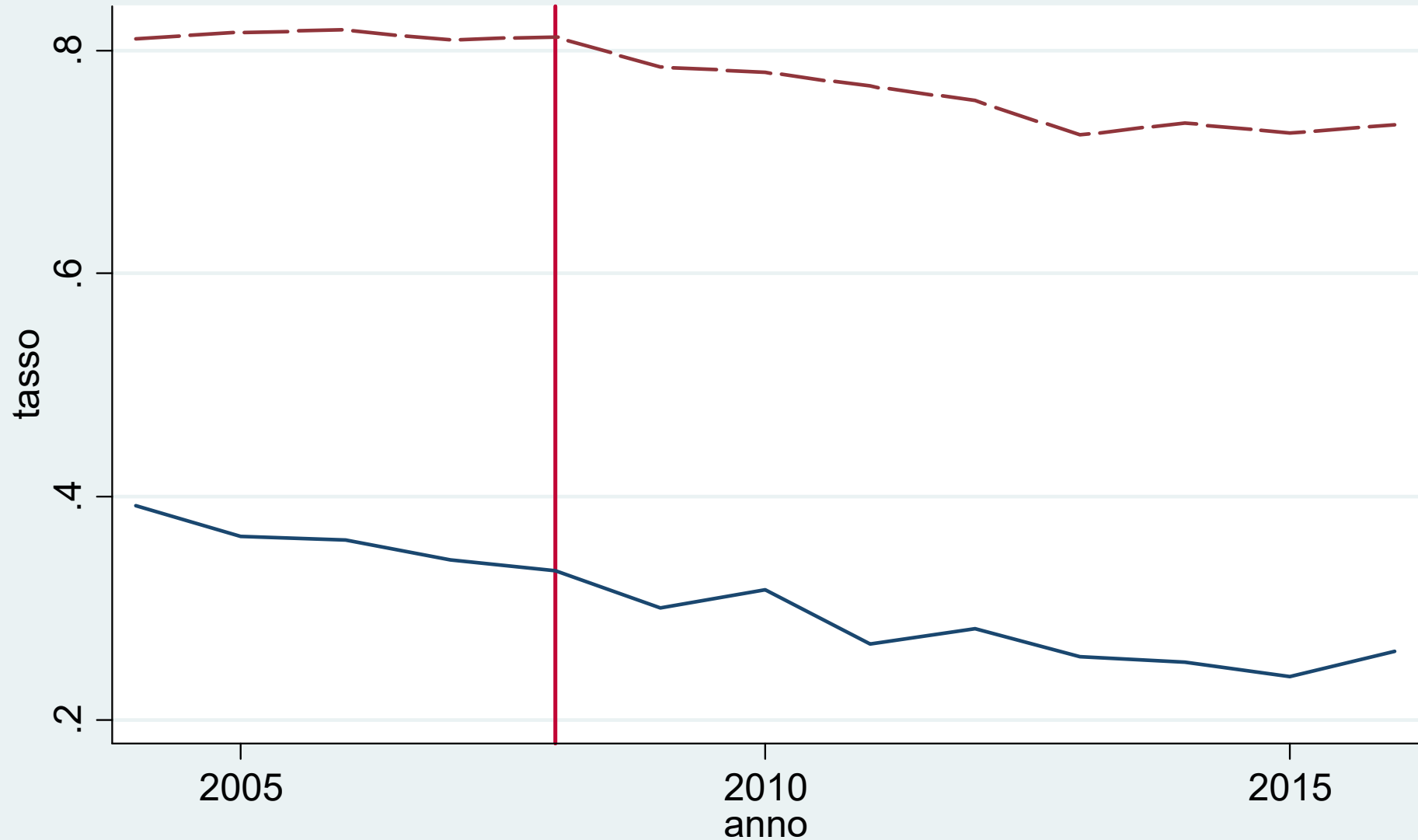
Tasso di occupazione giovanile



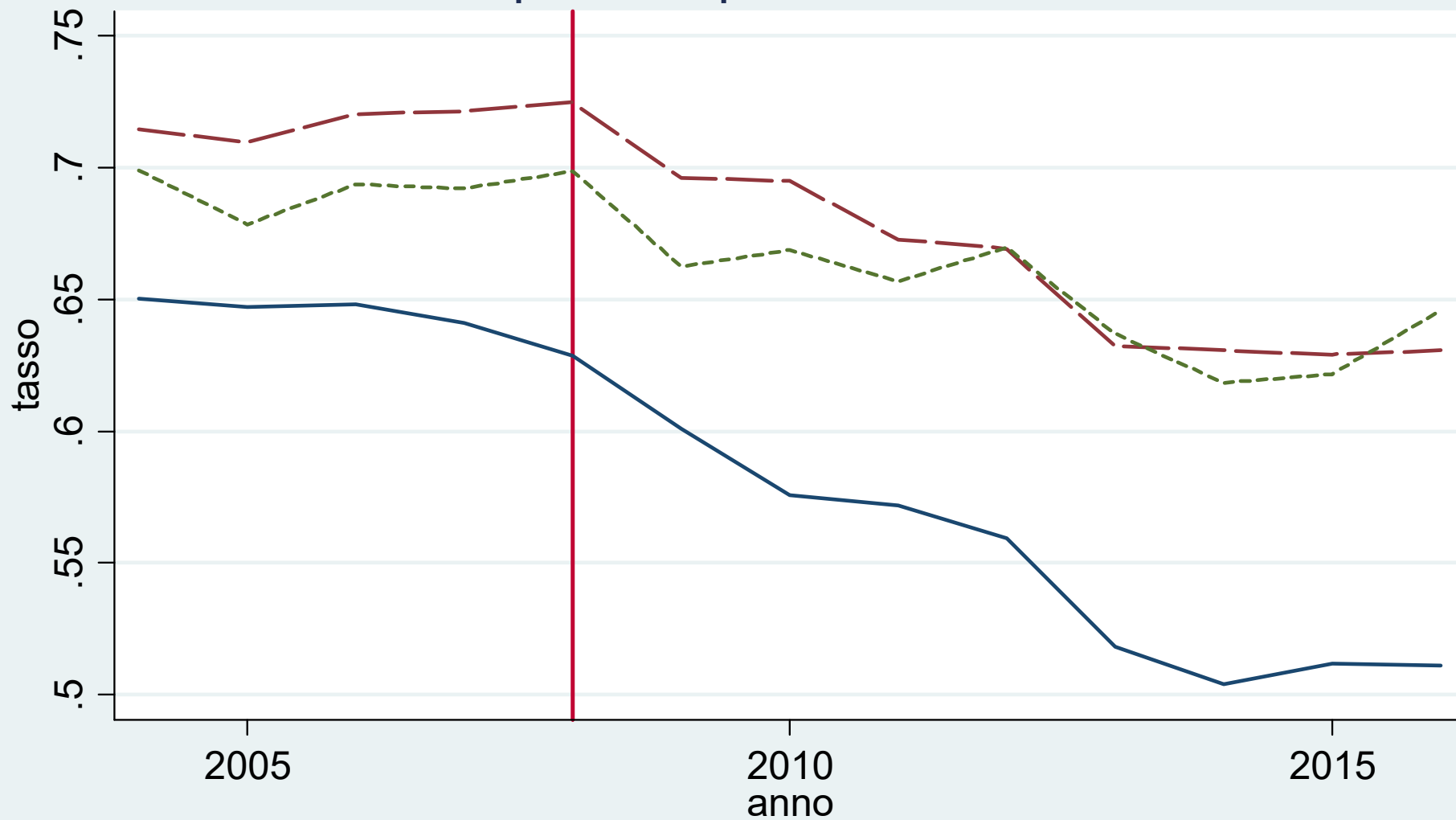
Ultimi dati

- Il tasso di occupazione è ritornato a crescere dal 2015
- Tuttavia, se consideriamo la variazione dell'occupazione nel secondo trimestre del 2017 rispetto allo stesso trimestre del 2016, abbiamo
 - Età 15-24: -2.7%
 - Età 25-34: circa 0
 - Età 15-64: +0.4%

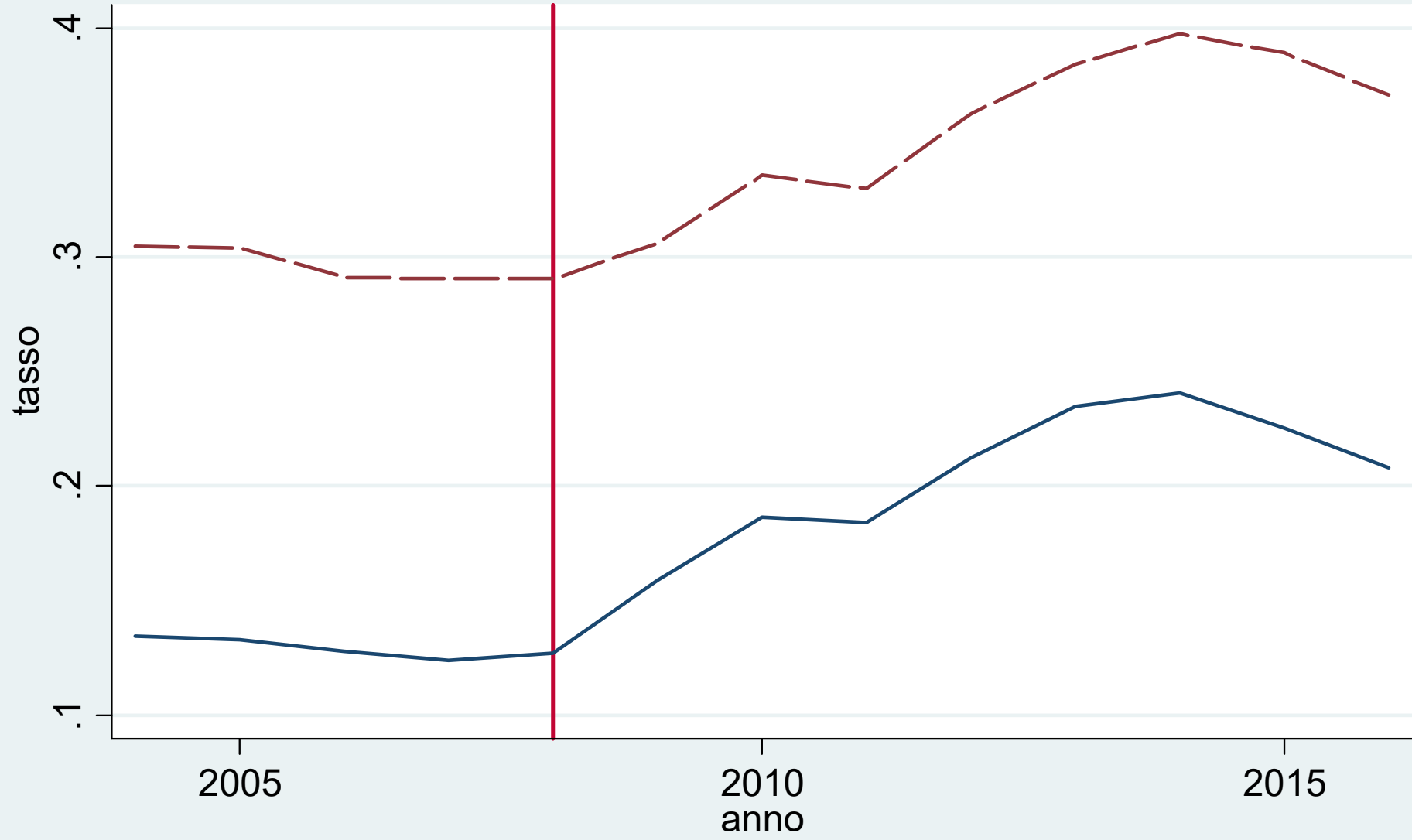
Tasso di occupazione giovanile al Nordest



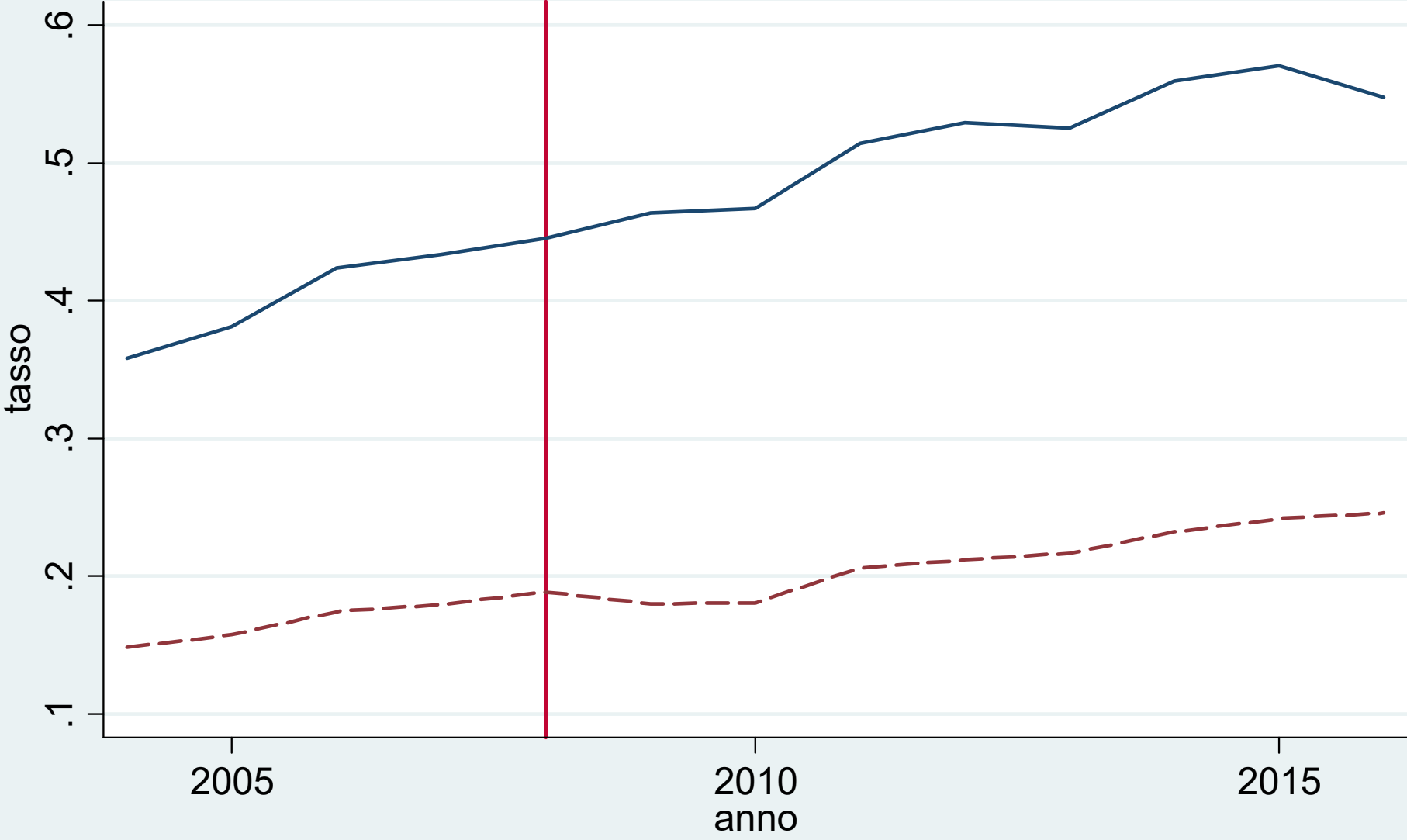
Tasso di occupazione per titolo di studio. Età 25-34



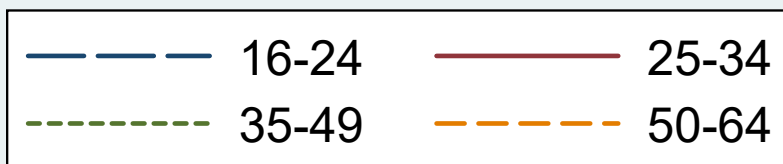
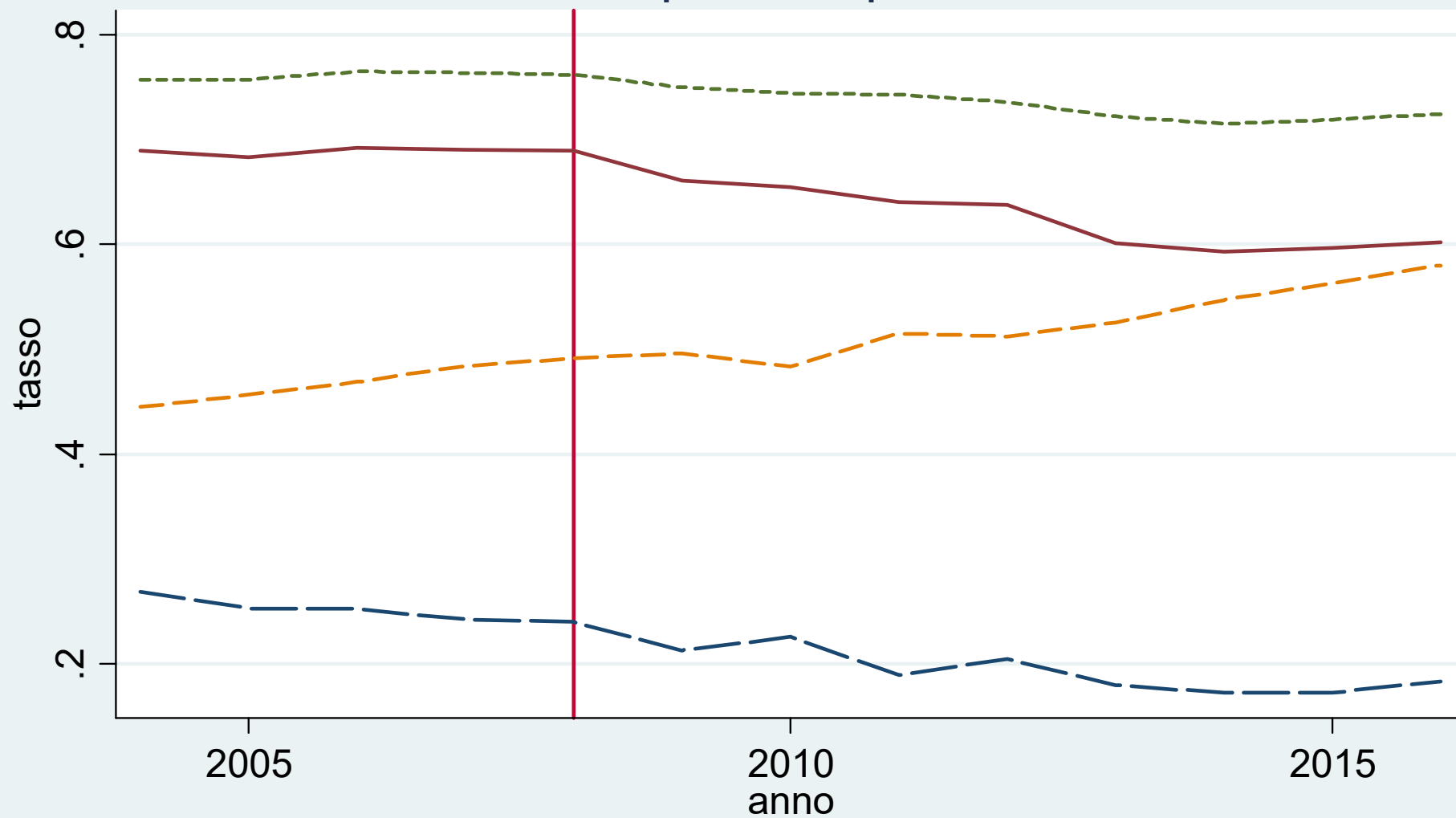
NEET per area. Età 18-24



Quota di lavori a tempo determinato.



Tasso di occupazione per classe di età

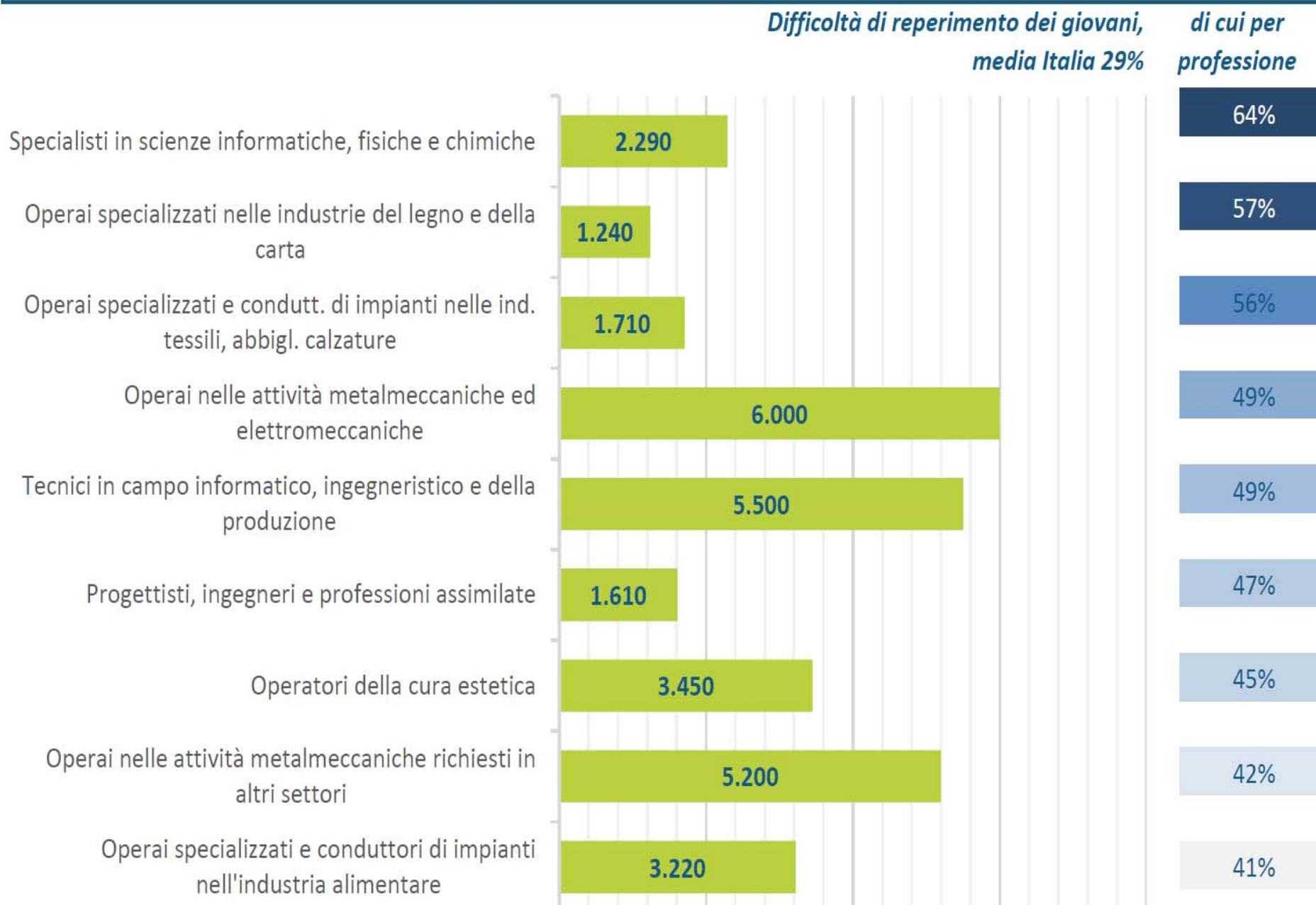


Posti vacanti

- A fronte di un'elevata disoccupazione giovanile, molti imprenditori riportano di avere posti vacanti che non riescono a coprire (dati Excelsior)

Le 10 professioni con maggior difficoltà di reperimento per i giovani

(Entrate previste di giovani in v.a. e % difficile reperimento per i giovani)



Riassumendo i fatti

- Il tasso di occupazione giovanile – in particolare tra i 16 e 24 anni e tra i meno istruiti - ha cominciato a diminuire ben prima della crisi del 2008, ma il declino si è accentuato dopo la crisi
- Si osserva una (lenta) ripresa dell'occupazione a partire dal 2015
- Il tasso di occupazione delle persone con 50-64 è aumentato durante l'intero periodo

Cosa spiega le differenze per classe di età?

- Possibili fattori sono
 - Le riforme pensionistiche
 - Un mercato del lavoro segmentato

Riforme pensionistiche

- L'aumento dell'occupazione degli over 50 e la contemporanea diminuzione dell'occupazione giovanile potrebbero essere state indotte almeno in parte dalle riforme pensionistiche cominciate nei primi anni 90, che hanno innalzato l'età minima pensionabile
- Anche se non c'è alcun automatismo tra crescita dell'occupazione dei 50-64enni e diminuzione per i 16-34enni

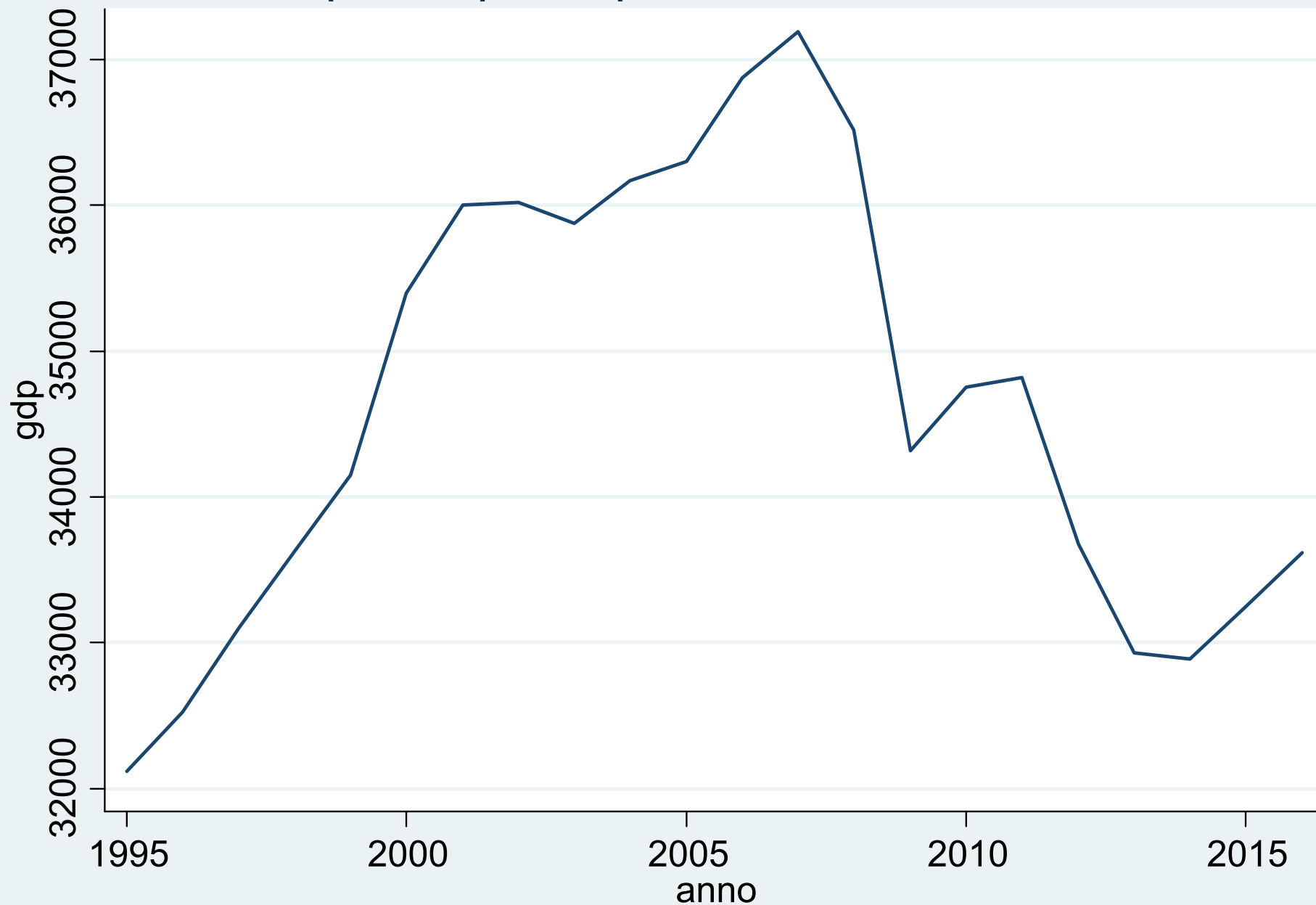
Età minima pensionabile nel settore privato

Anno	Maschi		Femmine	
	Maschi dipendenti	lav autonomi	Femmine dipendenti	lav autonomi
2004	57	58	57	58
2005	57	58	57	58
2006	57	58	57	58
2007	57	58	57	58
2008	58	59	58	59
2009	59	60	59	60
2010	59	60	59	60
2011	60	61	60	61
2012	66	66	62	63.5
2013	66.25	66.25	62.25	63.75
2014	66.25	66.25	63.75	64.75
2015	66.25	66.25	63.75	64.75
2016	66.58	66.58	65.58	66.08

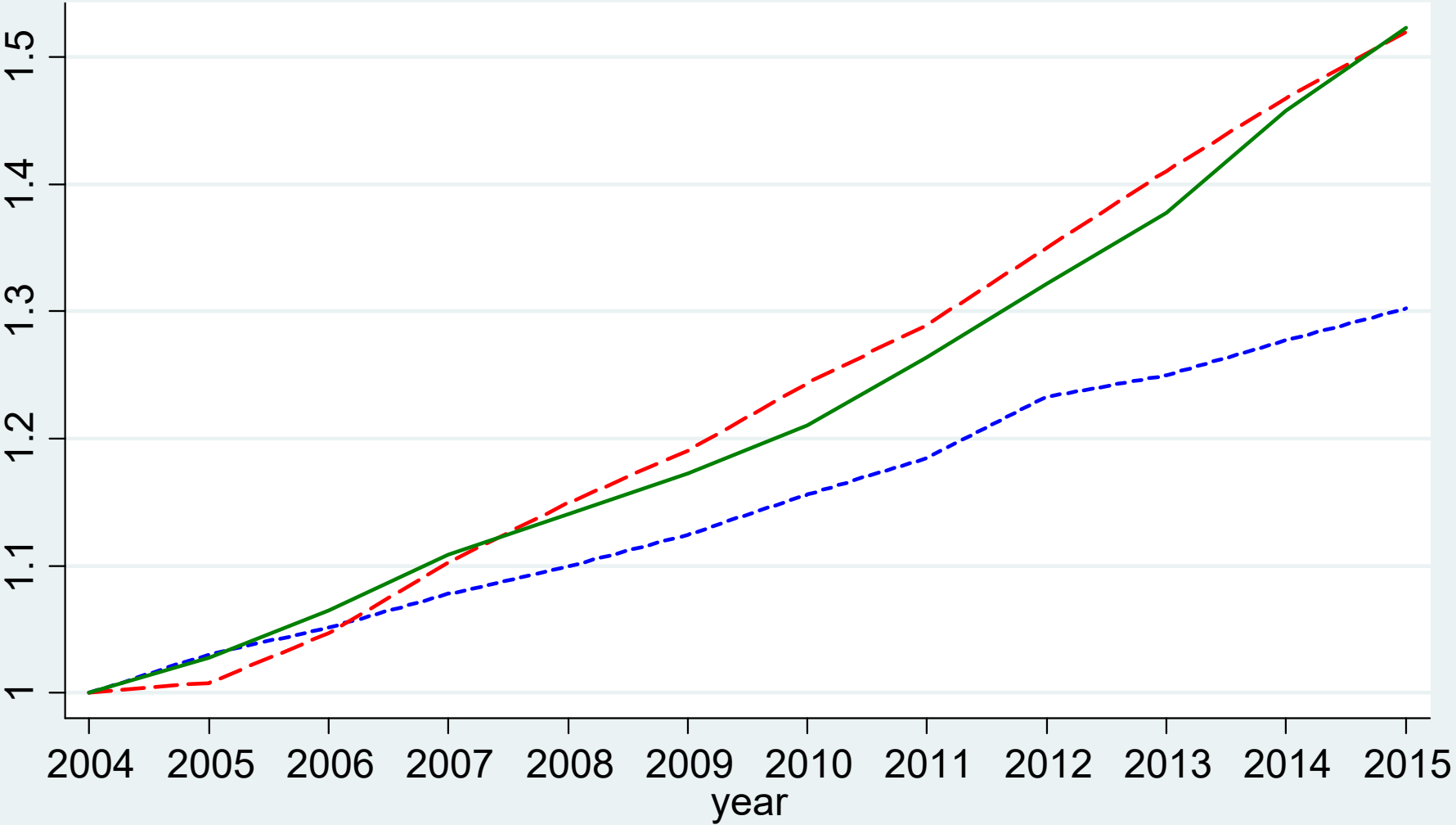
Stime per il periodo 2004-2016

- Alcune stime recenti suggeriscono che un aumento del 10% dei seniors in età 50-70 che non possono andare in pensione a causa dell'aumento dell'età pensionabile ha ridotto il tasso di occupazione nei gruppi di età 16-24 e 25-34 dell' 1.06 e 1.35 %
- ...e aumentato il tasso di occupazione del gruppo di età 50-70 del 1.19 %
- La dimensione dell'effetto è probabilmente dovuta alla contrazione del PIL

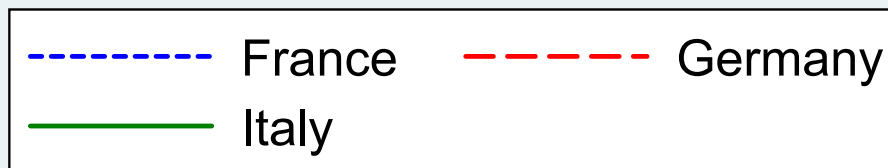
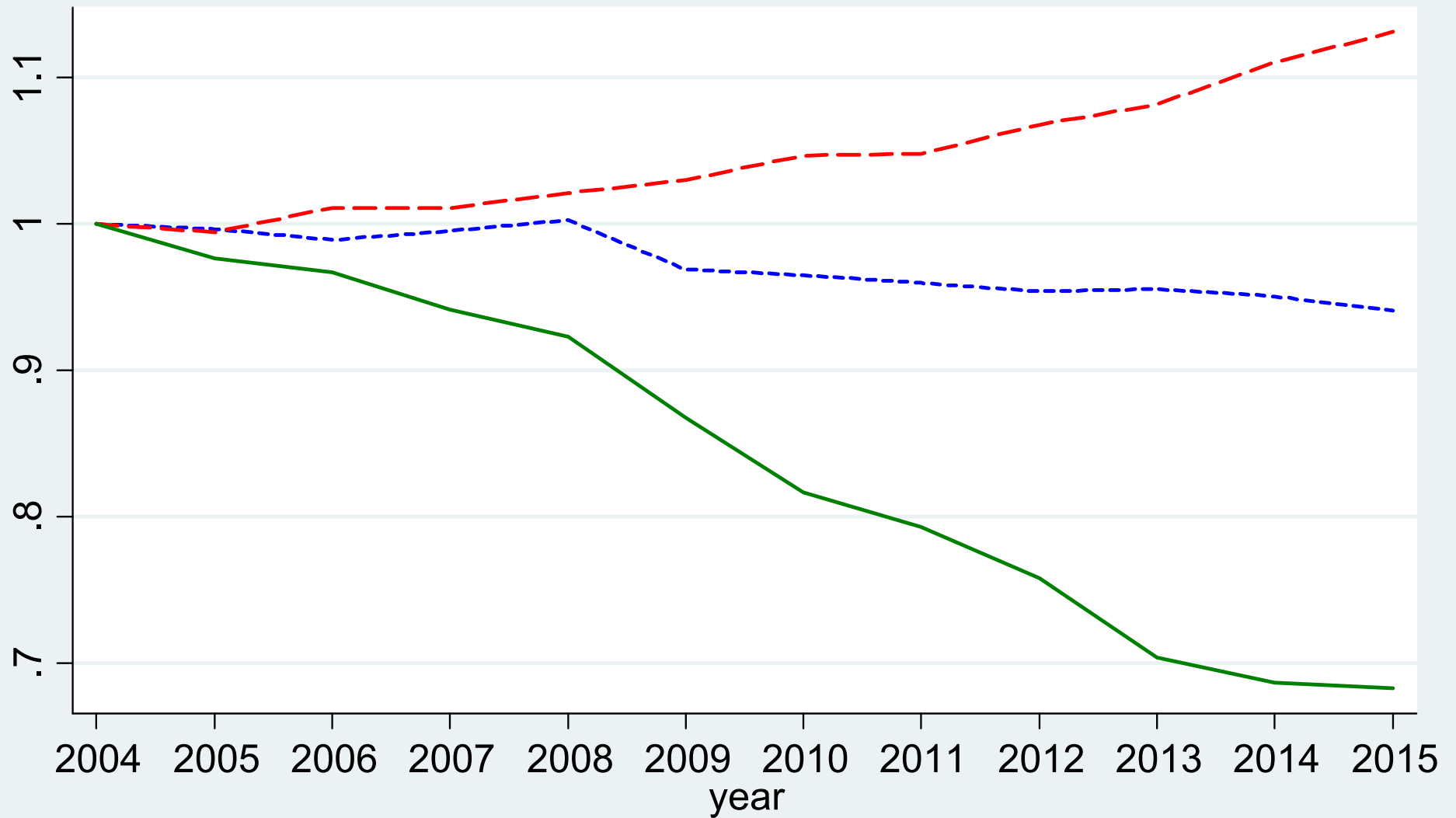
GDP pro Capite a prezzi costanti in dollari 2010



Employment age group 50-64



Employment age group 25-34



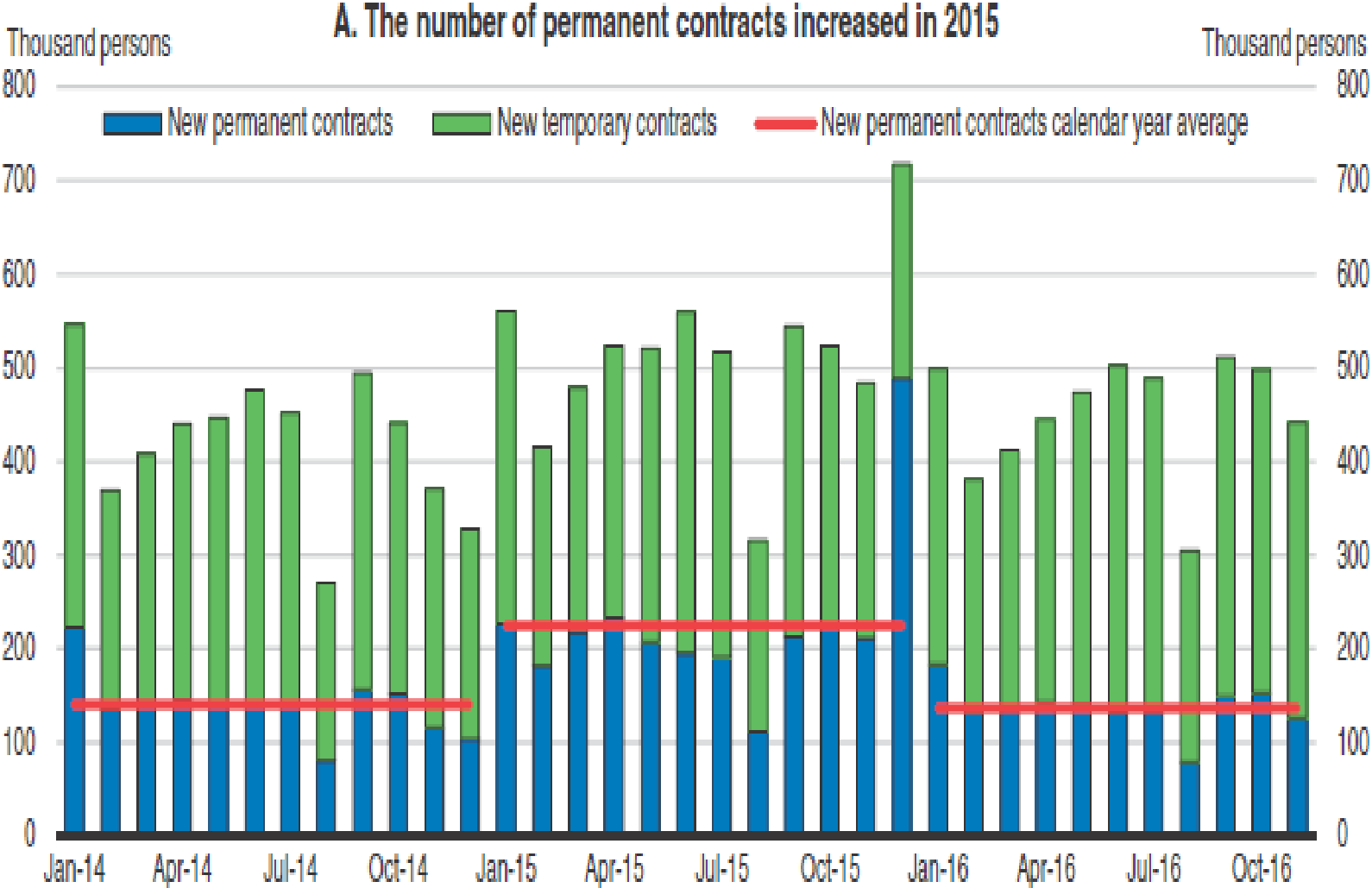
Mercato del lavoro duale

- Struttura duale del mercato del lavoro italiano
 - contratti a tempo indeterminato molto protetti per i lavoratori senior
 - contratti a tempo determinato per i giovani
- La recessione del 2008-2011 ha colpito soprattutto i giovani perché meno protetti
- Riforma Fornero del 2012 e **Jobs Act** del 2014
 - Contratti a tutele crescenti
 - Sussidi (de-contribuzioni) per i contratti a tempo determinato e per la conversione in tempo indeterminato

Effetti delle de-contribuzioni

- Le prime valutazioni sulle decontribuzioni del 2015 mostrano che è grazie al bonus, più che al contratto a tutele crescenti, che c'è stata una forte espansione occupazionale nei contratti a tempo indeterminato nel biennio 2015-2016.
- Nel dicembre 2015, ultimo mese del bonus a 8000 euro, ci fu una vera e propria esplosione di questo tipo di contratti.
- Inoltre, una volta terminato il bonus, l'occupazione totale è continuata a crescere, ma soprattutto grazie a un forte e crescente contributo del contratto a tempo determinato

Figure 8. The Jobs Act and social security contribution (SSC) exemptions have jolted the labour market



B. Contracts benefitting from SSC exemptions

Altri fattori strutturali

- Le difficoltà occupazionali dei giovani italiani sono legate non solo a fattori congiunturali ma anche a fattori strutturali
 - La struttura dell'offerta di lavoro giovanile, legata al processo formativo
 - Le caratteristiche della domanda di lavoro
 - Transizione da scuola a lavoro piuttosto lunga e difficoltosa

Table 2. Excepted length of school-to-work transitions in selected OECD countries, 1995, 2000 and 2005

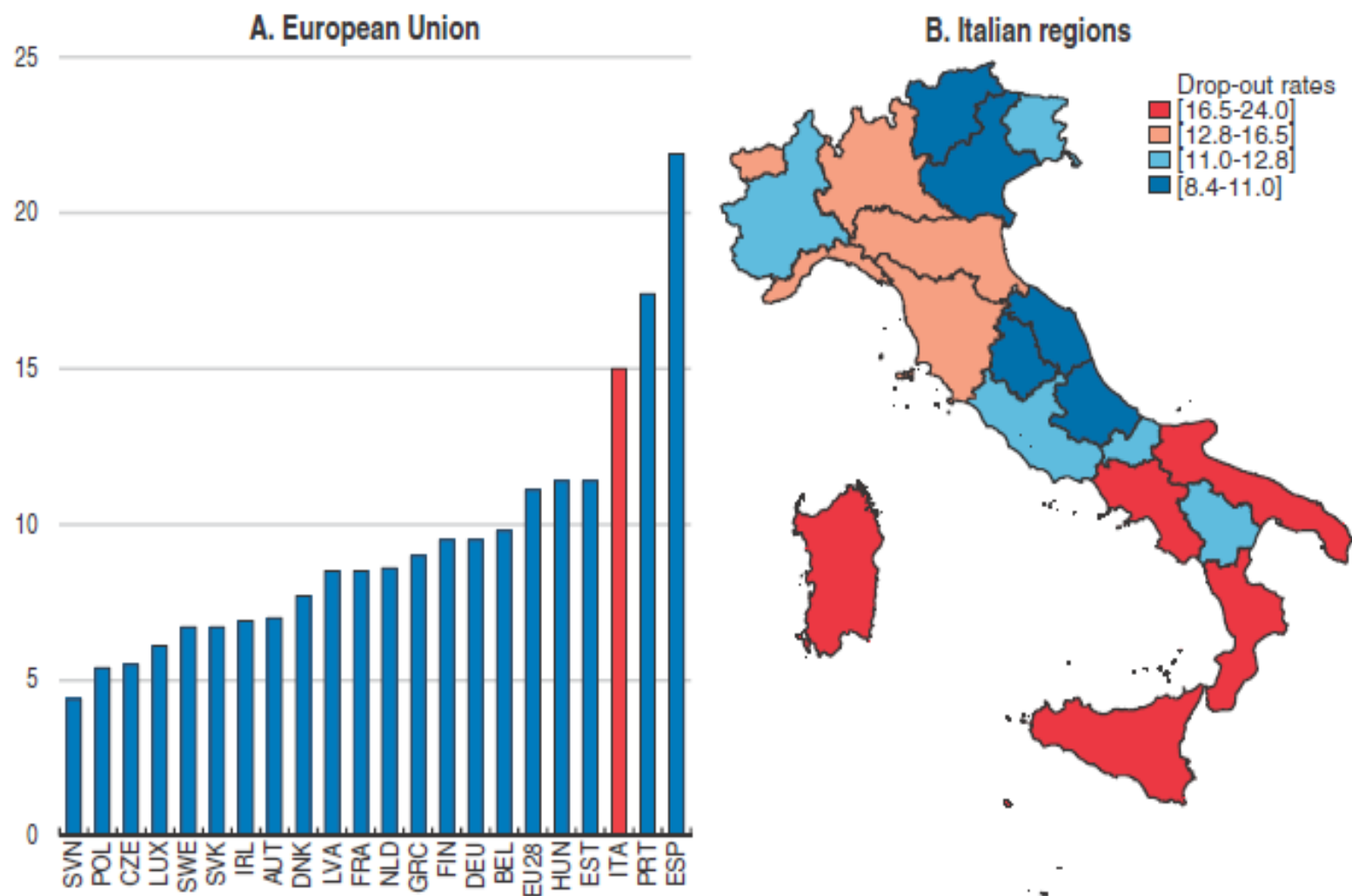
	Duration in months		
	1995 ^a	2000 ^b	2005 ^c
Austria	6.2	7.5	16.7
Belgium	15.5	11.3	14.3
Czech Republic	19.9	19.9	29.3
Denmark	41.4	30.9	22.0
Finland	28.0	56.8	34.2
France	22.3	17.2	23.0
Germany	22.7	29.4	39.2
Greece	37.9	32.3	20.5
Hungary	40.8	30.2	28.5
Iceland	21.5	26.6	58.0
Ireland	21.0	20.9	16.8
Italy	62.4	70.5	51.3
Luxembourg	6.1	16.0	15.0
Netherlands	19.4	11.9	17.2
Norway	44.6	30.7	41.8
Poland	45.7	45.7	36.3
Portugal	25.8	19.6	24.8
Slovak Republic	60.1	60.1	37.2
Spain	59.8	28.1	30.1
United Kingdom	33.9	30.7	31.8
EU average^d	31.7	29.8	29.4

La formazione dei giovani italiani

- Tasso di abbandono scolastico troppo elevato
- Tasso di istruzione terziaria inferiore a quello europeo
- Un problema di scarse competenze?
- Carenza della domanda?
- Probabilmente entrambe
- Una combinazione negativa che facilita l'abbandono e la carenza di istruzione terziaria

Figure 2.19. Drop-out rates are high with big geographical dispersion

% of population aged 18-24 who has left education and training with at most a lower secondary education diploma



Note: Colours in the map represent quartiles of the distribution of the drop-out rates, being red the highest quartile and dark blue the lowest quartile.

Figure 6. Entry rates and size of tertiary education in Italy

Entry rates to tertiary education for all age groups in 2014 and share of 25-65 year-olds with tertiary education in 2015

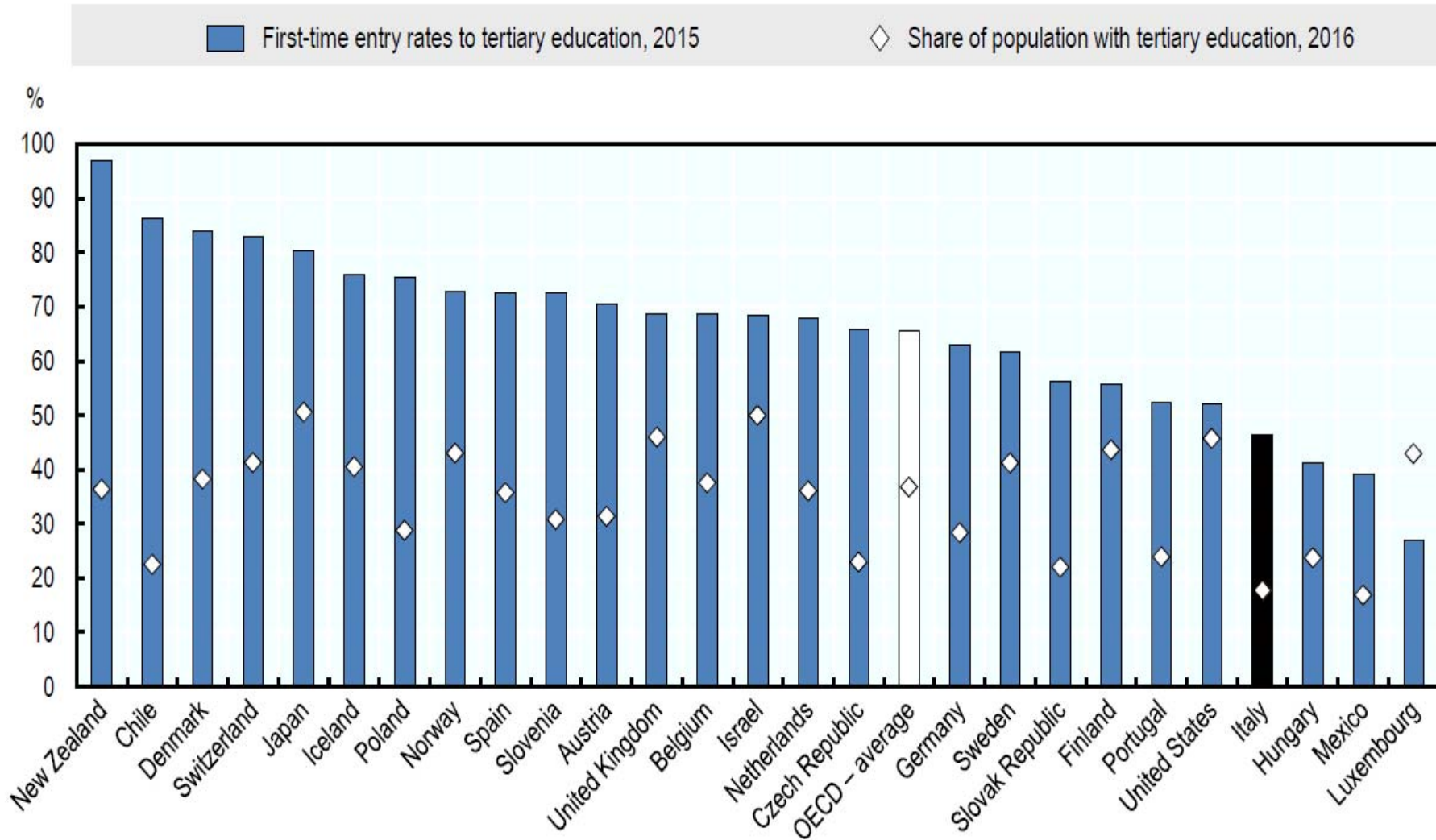
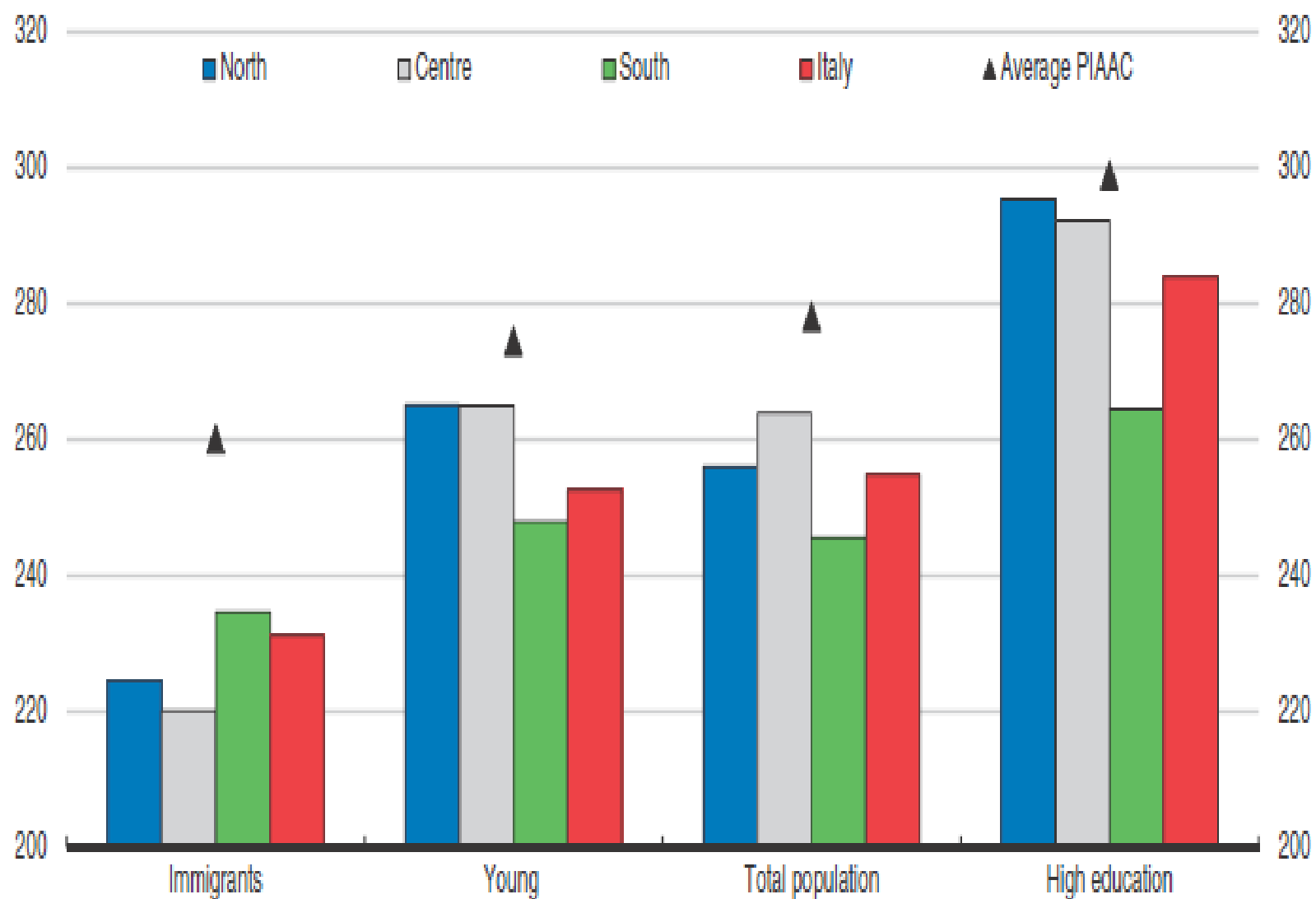


Figure 2.6. Skills of Italians lag behind those of people in other OECD countries

Average literacy score-points by socio-demographic groups



Secondo un recente studio OCSE

- Il laureato **medio** italiano dimostra di avere carenze in
 - Conoscenza delle lingue straniere
 - Competenze informatiche
 - “soft skills” richieste in un ambiente di lavoro (anche in presenza di buone competenze tecniche), dovuta in parte alla scarsa familiarità con il mondo del lavoro (**OECD Skills Strategy Italy 2017**)

Criticità

- Anche nelle scuole che sviluppano competenze tecniche e professionali, l'apprendimento è prevalentemente scolastico, con uno scarso coinvolgimento di alternanza scuola-lavoro e di opportunità di conoscere presto il mondo del lavoro

Qualità della formazione

- E' oramai assodato che il fattore principale che determina la qualità della formazione scolastica è la qualità degli insegnanti
- Come attrarre, formare e motivare buoni insegnanti?
- Il livello delle retribuzioni, le limitate prospettive di carriera e lo scarso riconoscimento economico del merito sono degli evidenti ostacoli

Le buone pratiche

- E' importante imparare dalle buone pratiche internazionali (Singapore, Finlandia) ed abbandonare logiche assistenziali (scuola come datore di lavoro «residuale»)
- Rapporto McKinsey sulle buone pratiche internazionali

Scuole tecniche e licei

- La transizione scuola lavoro di un diplomato tecnico o professionale è decisamente più agevole di quella di un diplomato liceale o spesso di un laureato
- Nonostante questo, il peso relativo dell'istruzione liceale continua ad aumentare (più del 50% dei nuovi iscritti sceglie un liceo)
- Nel contempo, le discipline scientifiche (STEM) all'università sono spesso trascurate rispetto alle discipline umanistiche e sociali

La Buona Scuola (2015)

- Un passo nella giusta direzione
 - Sviluppo professionale degli insegnanti
 - Maggiore autonomia e valutazione degli istituti
 - Forme di remunerazione legate alla valutazione e al merito
 - Sviluppo delle competenze del 21 secolo (informatica)
 - Alternanza scuola lavoro

Figure 11. Monthly earnings of tertiary-educated adults

The mean monthly earnings in equivalent 2012 USD (converted using PPPs) of tertiary-educated adults (25-64 year-olds) with income from employment working full-time, by field of education studied, 2012 or 2015

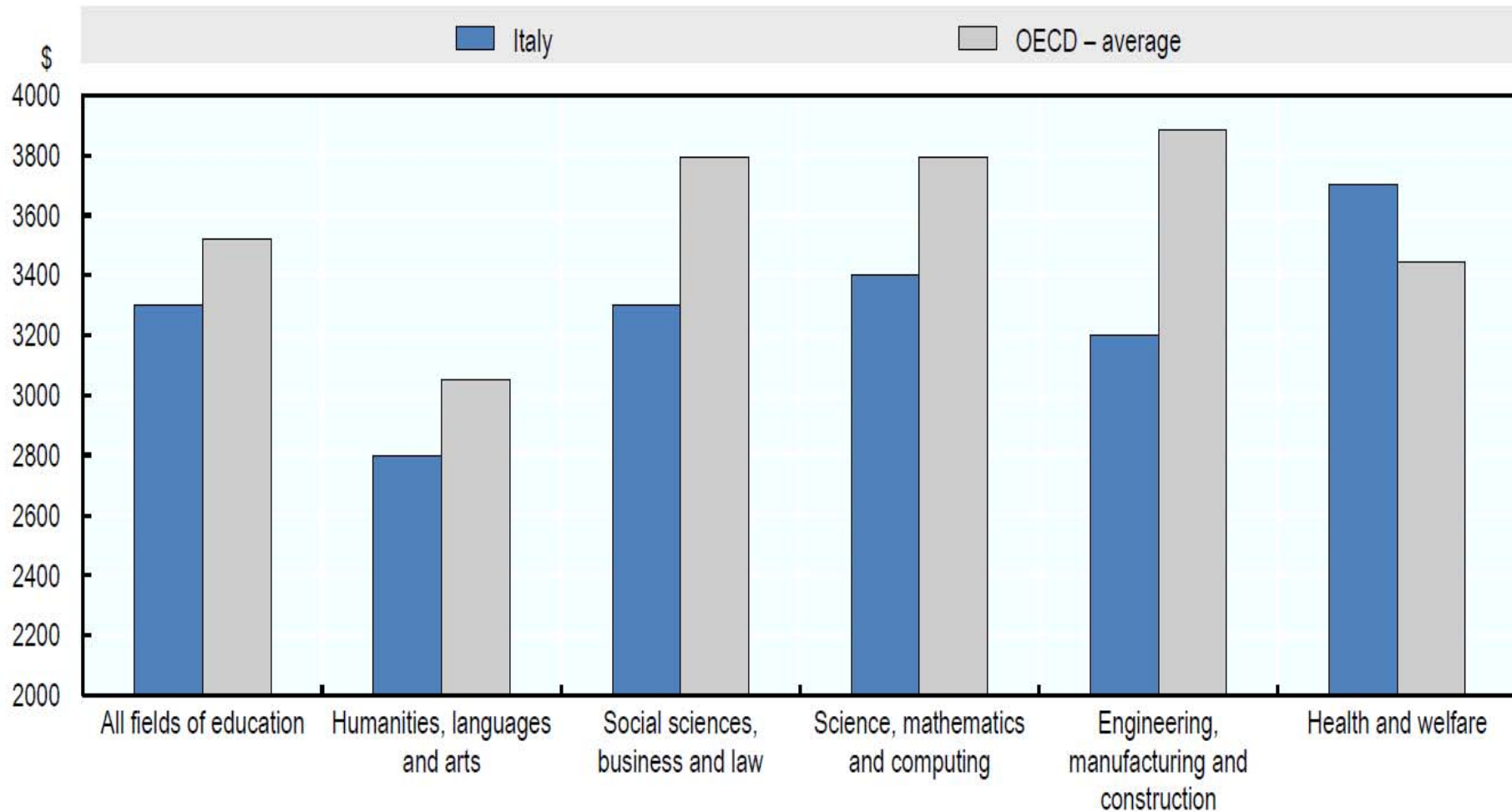
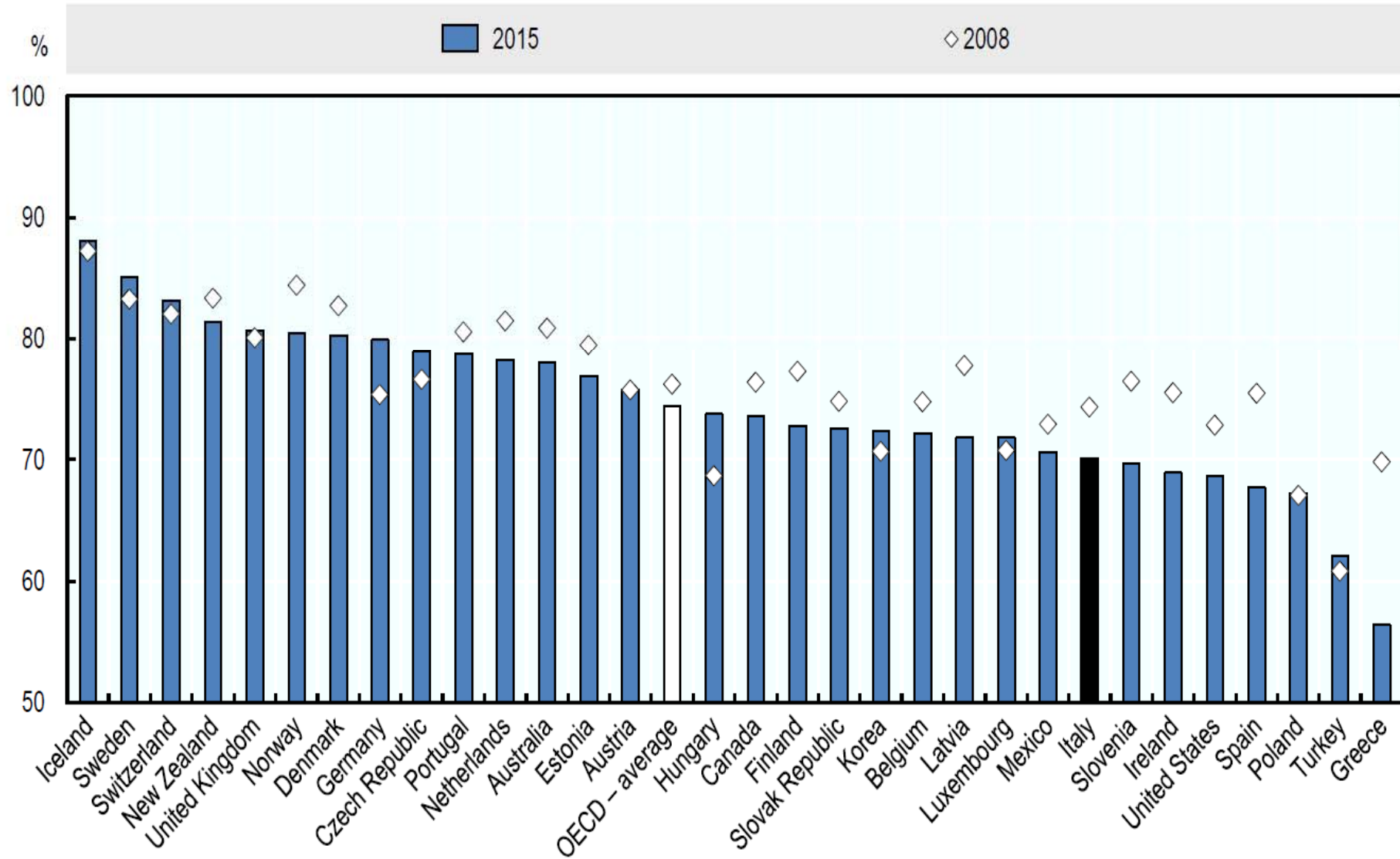


Figure 12. Employment rates for tertiary graduates in Italy

Share of 25-65 year-olds, 2008 and 2015



Un circolo vizioso?

- I laureati italiani sono pagati meno (in media) e hanno meno probabilità di essere occupati
- Questo riduce l'incentivo ad iscriversi all'università
- La domanda di laureati è bassa
 - Le competenze acquisite non sono adeguate
 - La struttura produttiva insiste in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività
 - Le grandi imprese sono poche, molte imprese familiari diffidano dei laureati

L'immigrazione

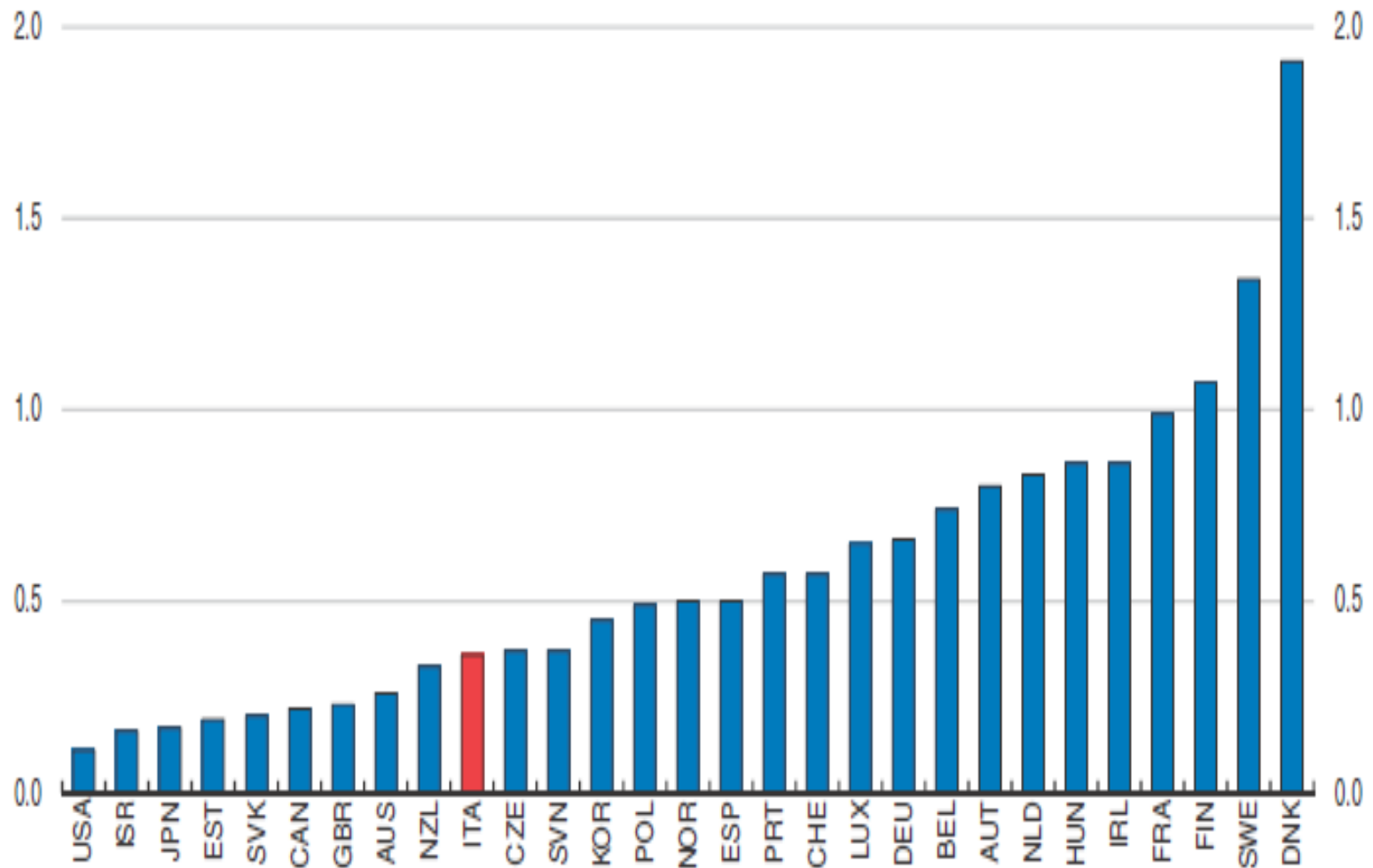
- I recenti flussi migratori, soprattutto da paesi in via di sviluppo, hanno aumentato l'offerta di lavoro poco specializzato
- Questo ha incoraggiato una struttura produttiva che punta su vantaggi nel costo del lavoro
- La concorrenza degli immigrati ha, da una parte, stimolato molti giovani a completare l'università. D'altra parte è aumentato l'abbandono scolastico prima del conseguimento del diploma superiore

Le politiche attive per favorire l'occupazione giovanile

- Programmi di formazione professionale
- Sussidi che favoriscono l'imprenditorialità
- Occupazione nel settore pubblico
- Assistenza e consulenza nella ricerca di un posto di lavoro, placement

Figure 2.16. Spending on active labour market policies is low

% of GDP



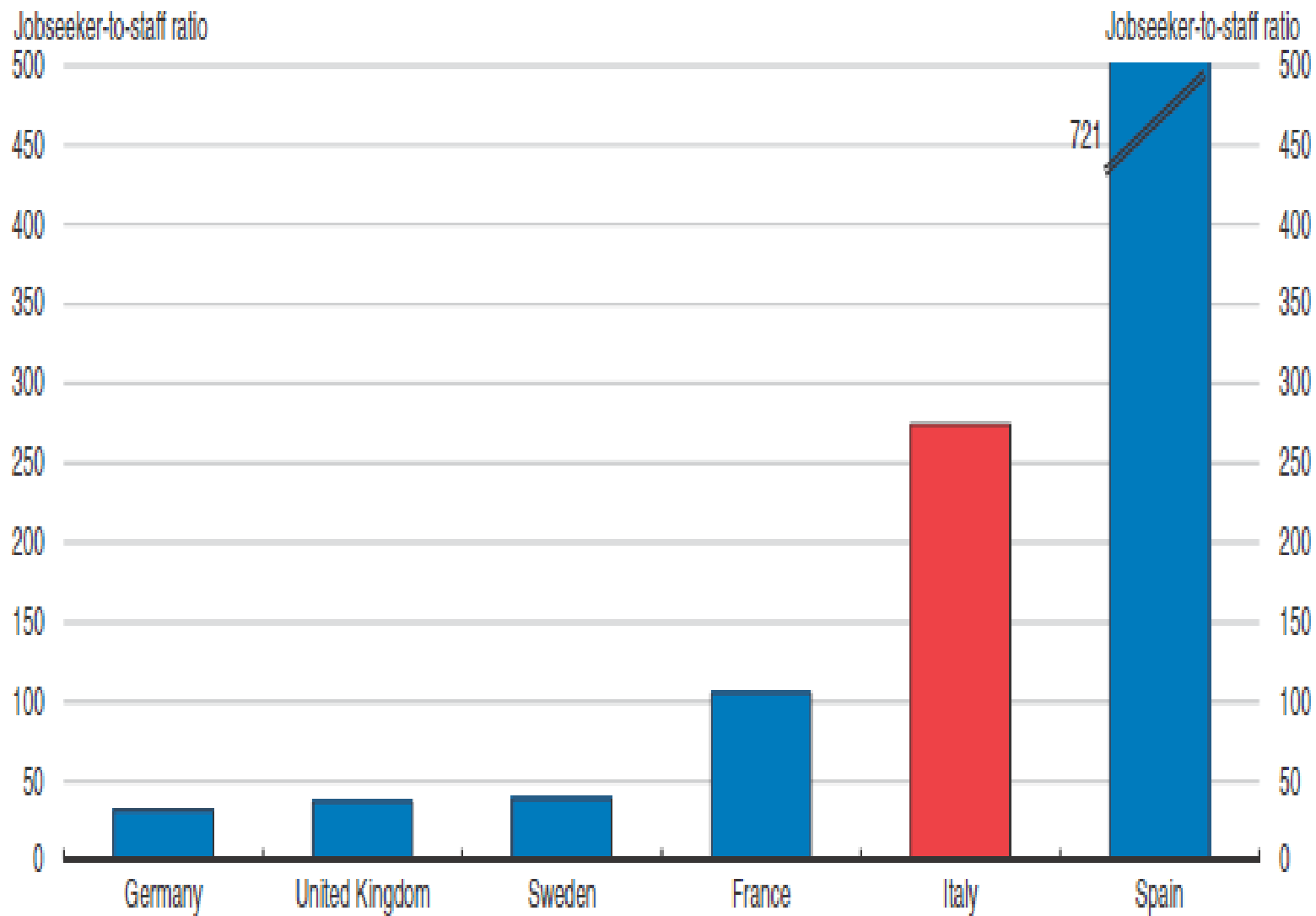
Effetti delle politiche

	Formazione	Sussidi pubblici	Occupazione pubblica	Assistenza alla ricerca di occupazione
Costo per lo Stato	Medio/alto	Alto	Alto	Basso
Effetto di breve	Negativo	Positivo	Positivo	Positivo
Effetto di lungo (migliore dei casi)	Grande, positivo	Piccolo, positivo	Da zero a piccolo, positivo	Piccolo, positivo
Effetto di lungo (peggiore dei casi)	Piccolo, negativo	Negativo	Grande, negativo	Piccolo, negativo
Spiazzamento	Basso	Alto	Alto	Medio

Politiche che funzionano

- Job Corps USA
- New Deal for Young People, UK
- Combinano formazione, mentoring e assistenza e consulenza nella ricerca di un posto di lavoro

Figure 2.17. Reducing the jobseeker-to-staff ratio¹ would increase the effectiveness of PES



Le politiche recenti

- A livello europeo
 - **Garanzia giovani** è un programma europeo che ha ottenuto uno stanziamento straordinario di 6 miliardi di euro nel bilancio 2014-2020.
 - All'Italia sono arrivati 1,3 miliardi grazie al piano predisposto dal ministro Giovannini e attuato dal ministro Poletti per il gruppo-target dei Neet, i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano.
 - È un programma di occupabilità prima ancora che di occupazione. Prevede che i soldi vadano esclusivamente ai giovani beneficiari, per finanziare il ritorno allo studio, tirocini, un posto di lavoro o l'autoimprenditorialità.

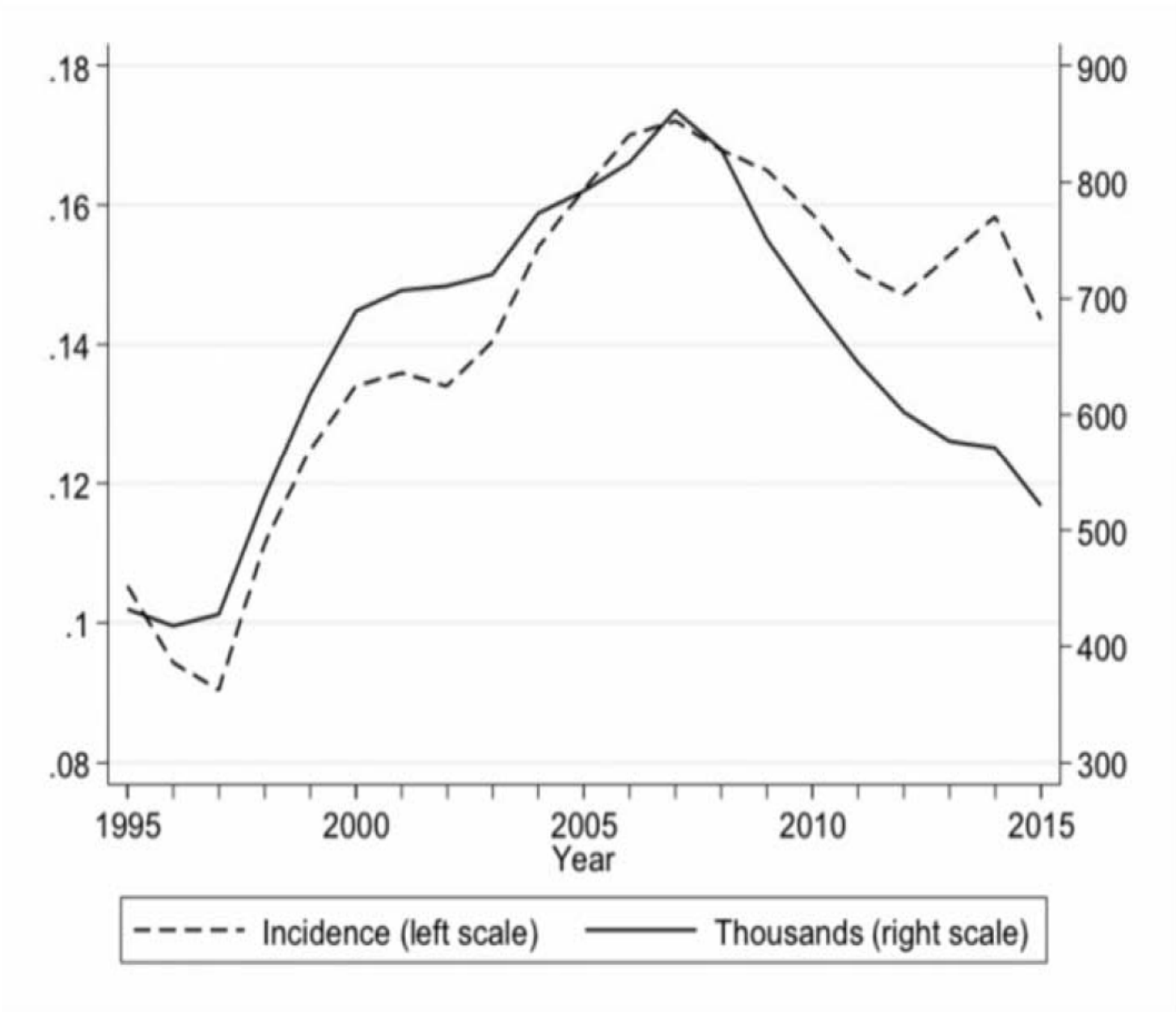
Valutazione di impatto

- Primo rapporto ISFOL su Garanzia giovani
- Nel caso ipotetico di uniforme implementazione del programma sul territorio le probabilità occupazionali dei trattati aumenterebbero di circa 20% rispetto all' assenza di trattamento.
- Ad esempio, se la probabilità di trovare lavoro in assenza di trattamento è il 30%, con il trattamento passa a 36%....un aumento non trascurabile ma neppure drastico

L'apprendistato professionalizzante

- Riformato nel 2003 con la legge Biagi
- Ulteriori riforme tra il 2012 e il 2014
- Prima della riforma Biagi, la formazione avveniva presso istituti regionali certificati
- La norma ha aggiunto la possibilità di formazione presso le imprese. In più, ha introdotto un minimo salariale per gli apprendisti e allungato l'età massima da 25 a 29 anni.
- Non ha decollato, spiazzato da altri contratti che non prevedono obbligo formativo
- Le piccole e medie imprese non utilizzano molto questo strumento

Figura 3 - Evoluzione dell'apprendistato, 1995 - 2015



Legge di bilancio 2018

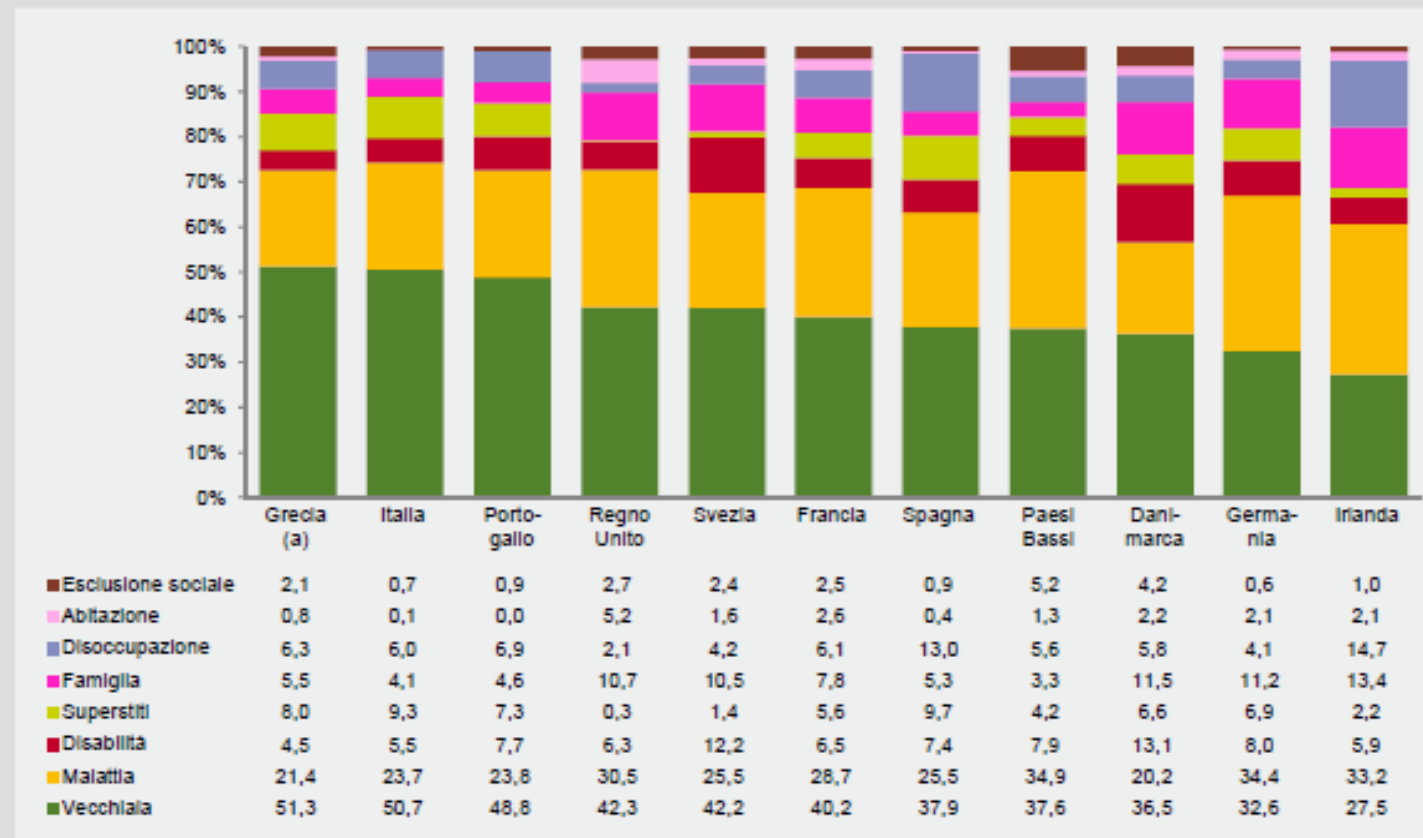
- Il governo sta pensando a una nuova forma di decontribuzione per i giovani assunti a tempo indeterminato.
- Si tratta della stessa misura che aveva accompagnato l'introduzione del Jobs Act nel 2015, ma questa volta pare sarà riservata ai nuovi assunti più giovani

Decontribuzioni

- L'esperienza del biennio 2015-2016, quando il bonus de-contributivo arrivò fino a 8 mila euro all'anno per 3 anni ed era esteso a tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato, suggerisce che le imprese e la domanda di lavoro rispondono in modo massiccio a questo tipo di stimolo.

Non è un paese per giovani

Figura 5.3 Spesa per prestazioni sociali per tipo di rischio/bisogno in alcuni paesi Ue - Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat

(a) I dati di Grecia sono relativi al 2012 perché quelli del 2013 non sono disponibili.

Spesa per la disoccupazione

- In Italia la spesa per contrastare la disoccupazione è aumentata notevolmente.
- Nel 2013, solo il 20% delle risorse spese sono andate ai giovani.
- Il restante 80% è stato speso per politiche passive a sostegno della disoccupazione (CIG, mobilità) dei lavoratori a tempo indeterminato, da cui spesso i giovani erano esclusi

E' un paese per vecchi

- Per le pensioni, il sistema retributivo prevede trattamenti in media decisamente più favorevoli del sistema contributivo
- Il Cerp ha stimato questo vantaggio usando Present Value Ratio (Pvr), che misura, al momento del pensionamento, il “valore attuale atteso” dei benefici pensionistici ai quali l'individuo ha diritto a fronte del montante contributivo del lavoratore, fatto pari a 100 euro.

Tabella 2

PVR per ente previdenziale, regime e genere - simulazioni CeRP, valori medi

Regime	INPS-FPLD		INPDAP		INPS -Lavoratori autonomi*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Pre1992	162	188	268	249	346	368
Contributivo	97	102	97	101	97	102

Nota: Il Present Value Ratio (PVR) è il rapporto tra il valore attuale delle pensioni che il lavoratore riceverà da pensionato e il montante dei contributi versati dallo stesso durante la vita attiva, entrambi valutati al momento del pensionamento.

Nota: * Gestioni artigiani e commercianti.

Ma non per i vecchi futuri...

- Mentre il sistema retributivo è in via di superamento, la gran parte dei pensionati oggi è o va in pensione con questo sistema
- Il trattamento pensionistico dei giovani oggi sarà decisamente meno favorevole
- Proposte che chi gode dei benefici della pensione retributiva contribuisca a finanziare un sistema pensionistico più equo anche per le future generazioni sono cadute nel vuoto..

Conclusioni

- L'elevata disoccupazione giovanile non è solo un problema congiunturale
- E' anche un problema strutturale
- Alcune riforme hanno cominciato ad affrontare il problema
- Rimane molto da fare, sia per avvicinare l'offerta alla domanda, sia per sviluppare una domanda di lavoro di qualità