



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea

in Lavoro, Cittadinanza Sociale, Interculturalità

Tesi di Laurea

Il divario tra Nord e Sud attraverso la lente della
disoccupazione giovanile

Il caso delle Società Benefit come possibili driver di cambiamento

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Francesca Campomori

Correlatrice

Ch.ma Prof.ssa Marilena Sinigaglia

Laureanda

Aurora Del Sordo

Matricola 866868

Anno Accademico

2021 / 2022

INDICE

INTRODUZIONE **1**

CAPITOLO 1: LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE IN EUROPA E IN ITALIA **7**

1.1	LA DISOCCUPAZIONE DI CARATTERE GENERALE IN EUROPA	7
1.2	LA DISOCCUPAZIONE DI CARATTERE GENERALE IN ITALIA	13
1.3	LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE IN EUROPA	17
1.4	LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE IN ITALIA	19
1.5	IL FENOMENO NEET IN EUROPA	22
1.6	IL FENOMENO NEET IN ITALIA	24
1.7	LA FRAMMENTAZIONE INTERNA DEL PAESE	26

CAPITOLO 2: LE POLITICHE PER IL LAVORO **30**

2.1	UN FOCUS EUROPEO	30
2.2	IL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI	37
2.3	IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO	38
2.4	PILASTRI DELLE POLITICHE DEL LAVORO ITALIANE	39
2.5	LA DISCIPLINA CONTRATTUALE	41
2.6	DALLA CRISI AD OGGI	43
2.7	IL COVID-19 E IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	45
2.8	LA REALTA' REGIONALE	47
2.9	RESTO AL SUD E IL POTERE DELLE ISTITUZIONI	55

<u>CAPITOLO 3: VENETO E PUGLIA A CONFRONTO</u>	60
3.1 IL VENETO	61
3.2 POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO IN VENETO	62
3.3 LA PUGLIA	64
3.4 POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO IN PUGLIA	66
3.5 IL SETTORE PRIVATO E LA REALTA' DELLE SOCIETA' BENEFIT	68
3.6 LE SOCIETA' BENEFIT E LA LEGGE CHE LE DISCIPLINA	68
3.7 UN PO' DI CHIAREZZA TERMINOLOGICA: SOCIETA' BENEFIT, IMPRESE SOCIALI E B-CORP	71
3.8 L'OGGETTO DELL'ANALISI	74
3.9 METODOLOGIA E LIMITI DELL'INDAGINE	74
3.10 LA PAROLA A SERENDPT	76
3.11 LA PAROLA A NEETRA	81
3.12 PRINCIPALI ESITI DEL CONFRONTO	86
<u>CONCLUSIONI</u>	90
<u>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</u>	96

INTRODUZIONE

Il presente elaborato parte dall'assunto che il tema trattato – quello della disoccupazione giovanile - oggi più che in altri tempi, sia di fondamentale rilevanza: al momento, la condizione lavorativa precaria dei più giovani è uno tra i rischi sociali più imponenti nel nostro Paese.

Umberto Galimberti in più occasioni ha sostenuto che

“Una società che spreca la parte più ideativa, più sessuata, più biologica di se stessa, non ha futuro” (Galimberti, 2019).

Ma è davvero così? Si sta davvero sottovalutando la parte migliore della società tagliandole le ali prima che possano spuntare? Qual è dunque il vero limite che viene imposto ai giovani?

Secondo il filosofo la mancanza di stimoli ha rafforzato l'idea di una prospettiva futura negativa offerta ai giovani, portandoli così ad entrare in un *loop* di sconforto piuttosto che a spronarli.

È dalla lettura de *L'ospite inquietante: il nichilismo e i giovani* (Galimberti, 2007) che questa ricerca muove, inconsapevolmente, i primi passi. Ci si è chiesti se si tratti davvero solo di nichilismo o, diversamente, se e quanto le condizioni di partenza possano determinare gli esiti futuri.

Ci si è dunque concentrati sul fenomeno della disoccupazione giovanile, per molti Stati ancora scarsamente considerato – il che si evince anche dalla difficoltà nel reperire ricerche ma soprattutto dati attendibili a riguardo, in particolare quando si cercano evidenze legate a contesti più specifici quali quelli regionali e/o provinciali.

Per fornire una buona panoramica del fenomeno, si è deciso di dividere l'elaborato in tre capitoli affidando a ciascuno il compito di aggiungere tasselli al puzzle variegato che compone il fenomeno stesso e la sua manifestazione.

Il periodo di riferimento dell'analisi sarà quello compreso tra i primi anni Duemila e il presente; in diversi casi non è stato possibile ricavare da fonti attendibili dati meno recenti e quindi in alcune riflessioni ci si è affidati ad evidenze che presentano un ritardo di circa un lustro dal lasso di tempo che si è deciso di considerare. La difficoltà nella raccolta di dati sarà uno dei limiti costanti della ricerca, soprattutto nell'ultima parte quando restringendo il campo e ricercando evidenze più specifiche, ci si dovrà confrontare con scarsa letteratura – spesso anche inattendibile.

Un altro limite legato ai dati riguarderà la fascia di età presa in considerazione quando si tratterà il tema della disoccupazione giovanile: sebbene la Commissione Europea (2017) lo definisca come fenomeno riguardante coloro anagraficamente compresi tra i 15 e i 24 anni, spesso ci si confronterà anche con dati e/o letteratura che considerano il problema estendibile all'intervallo tra i 15 e i 34 anni - si veda anche la definizione che la Commissione Europea (2011) fornisce dei NEET, annoverandoli tra coloro nella fascia d'età tra i 15 e i 29 anni. Ogni volta che questa variazione avrà luogo, per chiarezza, lo esplicherò.

La prima parte della presente ricerca sarà dedicata alla presentazione del fenomeno e alla sua incidenza in Europa e in Italia: sarà indispensabile partire dal concetto di disoccupazione di carattere generale per poi entrare nello specifico di quella giovanile.

In questa parte si cercherà analizzare i dati fruibili con il fine di comprendere quale sia il profilo dei disoccupati, categorizzando i risultati e individuando le cosiddette "categorie fragili". Si estrapolerà dunque – qualora presente – il nesso tra il fenomeno della disoccupazione generale e quello della disoccupazione giovanile; gli esiti che la ricerca a livello europeo ha fatto emergere saranno confrontati con quelli emersi su base nazionale con il fine di comprendere se – e quanto – l'Italia dovrà ancora lavorare per garantire ai suoi cittadini un lavoro dignitoso e di qualità.

Un particolare *focus* sarà riservato al fenomeno sempre più presente dei NEET (*not in Education, Employment or Training*), giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non sono occupati in corsi di studio, attività lavorative o corsi di formazione (Commissione Europea, 2011).

Si noterà come il periodo di transizione tra i corsi di studio e il mercato del lavoro appaia sempre più ostico agli occhi dei giovani:

“I passaggi chiave che un giovane deve attraversare per l'acquisizione progressiva degli impegni e delle responsabilità tipici della condizione adulta – la fine degli studi, l'ingresso nel mondo del lavoro, l'uscita dalla casa dei genitori, la formazione di un'unione stabile di coppia, la genitorialità – risultano meno facili rispetto al passato” (ISTAT,2014).

La seconda parte dell'elaborato avrà come protagoniste le Politiche Attive del Mercato del Lavoro (PAML). Un contributo preziosissimo sul tema sarà fornito da Patrik Vesan, docente presso l'Università della Valle d'Aosta ed esperto in politiche sociali del lavoro italiane e dell'Unione Europea. Grazie alle sue ricerche sarà possibile fornire una spiegazione ai dati mostrati nella prima parte della presente indagine: con lo stesso schema – presentando dunque prima le politiche attive del lavoro su base europea e poi quelle su base nazionale – si cercherà di collegare quanto emerso in merito alla profilazione dei disoccupati alle politiche con cui gli stessi si trovano a interfacciarsi.

A livello europeo, si introdurrà il dispositivo Garanzia Giovani (*Youth Guarantee*) la cui applicazione verrà poi approfondita su base nazionale e regionale; inoltre, a livello nazionale, si rifletterà sui fondi stanziati per i giovani dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato nel 2021. Si accennerà alla disciplina contrattuale italiana con una particolare attenzione per l'istituto dell'apprendistato e il contratto di stage che, si vedrà, oltre ad essere le forme contrattuali utilizzate più di sovente con i giovani, risultano essere anche le più precarie.

Verso la conclusione di questa seconda parte ci si dedicherà alla frammentazione interna che da sempre riguarda l'Italia: si rifletterà sulle grandi differenze interne allo stivale seguendo, nello specifico, gli scritti di due autori che offrono spunti diversi sulla vicenda. In questa parte si procederà affidandosi agli scritti di due autori che hanno a lungo analizzato quella che viene considerata come "Questione Meridionale": l'analisi delle differenze tra il Nord e il Sud dell'Italia appare necessaria per approfondire le dinamiche che ruotano intorno al fenomeno della disoccupazione giovanile poiché il pessimo posizionamento dell'Italia rispetto agli altri Paesi europei in merito all'occupazione dipende dal fatto che il tasso di occupazione media italiana, sia di carattere generale che di carattere giovanile, risente tantissimo del peso del Mezzogiorno che fa calare il valore di ben 20 punti percentuali (Quintieri e Stamato, 2021).

I due *fil rouge* che guideranno queste riflessioni saranno Robert David Putnam con il suo scritto *La tradizione civica nelle Regioni Italiane* pubblicato nel 1993 ed Emanuele Felice con *Perché il Sud è rimasto indietro* del 2013.

Entrambi gli scritti citati sono figli del proprio tempo e per questo due fonti preziosissime: si tratta di due riflessioni sul tema elaborate a vent'anni di distanza da due autori con *background* molto differenti; Putnam, sebbene sia un profondo conoscitore delle istituzioni e della politica italiana, è nato e cresciuto in America e questo permette la restituzione di una visione esterna al contesto in cui lo stesso si immerge. Questa prospettiva è fresca, estranea e soprattutto non risente del processo di normalizzazione dei fenomeni a cui ogni residente è esposto in presenza di condotte sistematizzate.

Felice, al contrario, è sia spettatore che protagonista di ciò che descrive: abruzzese di nascita, ha sempre avuto il divario tra il Nord e il Sud di nani ai suoi occhi, spesso sentendosi coinvolto in prima persona. Inoltre, offre una panoramica ben diversa anche a livello temporale: si noterà infatti che la differenza di vent'anni tra i due volumi farà emergere una diversa percezione delle istituzioni, del loro funzionamento e del loro rendimento. Anche le risposte a cui i due giungono in merito alle cause della frammentazione interna del Paese saranno dunque diverse sebbene alla base pare ci sia un solo, seppur a tratti impercettibile, comune denominatore: l'apparato istituzionale stesso.

Dalla seconda parte dell'elaborato, dunque, ci si concentrerà su questo aspetto dicotomico del nostro Paese e su quale effetto quest'ultimo abbia sui giovani.

Si accennerà anche al programma "Io resto al Sud", l'esempio virtuoso di un progetto atto alla creazione e al sostegno di nuovi modi di fare impresa in zone considerate più sensibili al fenomeno della disoccupazione giovanile e soggette a un importante tasso di emigrazione dei residenti verso il Nord della penisola o verso l'estero.

La domanda di ricerca di questa tesi riprende gli interrogativi che già tormentavano Putnam ormai trent'anni fa: perché a parità di policies, il *gap* tra Nord e Sud resta ancora così importante? Perché nonostante provvedimenti realizzati su misura per i territori più svantaggiati, la situazione – salvo leggere ma non determinanti variazioni – permane in una situazione di stasi? Dove bisogna ricercare le radici di tale discrasia e quale membro dell'equazione va sostituito per evitare di continuare ad ottenere un risultato negativo? Ma, soprattutto, in che maniera questo divario incide sulla condizione lavorativa dei giovani? Quali ripercussioni ha dunque l'arretratezza del Meridione sui ragazzi e le ragazze che lo abitano?

Si approderà, dunque, alla terza e ultima parte del presente elaborato che non avrà il fine di rispondere alle domande di ricerca poste bensì quello di fornire uno sguardo più ampio in merito alle nuove strade che si potrebbero percorrere per contrastare la disoccupazione giovanile: in particolare, concentrandosi su due regioni italiane ossia il Veneto e la Puglia, si presenterà la realtà delle Società Benefit che, nella creazione di un virtuoso rapporto con il settore pubblico si impegnano, nei limiti delle loro possibilità, nella creazione di posti di lavoro di qualità per i giovani. La zona d'analisi diverrà ancora più circoscritta e saranno prese in considerazione due regioni i cui profili appaiono differenti sotto diversi aspetti, siano essi sociali, economici e culturali. Ciò significa che per questo capitolo si procederà avvalendosi del *Most Different System Design* (MDSD) un disegno che prevede la comparazione di due sistemi diversi per mezzo di un elemento comune (Bruschi, 1999). Il tratto comune resterà ovviamente l'essere parte di uno stesso Paese e, dunque, dover tenere conto di un buon numero di politiche comuni.

Dopo una breve analisi sulla manifestazione del fenomeno della disoccupazione di carattere generale e di quella giovanile nelle suddette regioni, l'attenzione sarà concentrata sulle iniziative attuate a livello regionale grazie a enti pubblici locali, siano essi comunali, provinciali o regionali.

Il valore aggiunto verrà dato successivamente quando si sposterà il *focus* dal pubblico ad uno specifico settore del privato: si rifletterà sul rapporto tra il pubblico e le Società Benefit presente in tutta Italia e sulla possibile influenza che tale legame possa avere sul fenomeno a livello nazionale.

Per questa ragione, si è deciso di prendere in considerazione la realtà piuttosto recente delle Società Benefit, regolate in Italia dalla legge n. 208 del 2015 (Gazzetta ufficiale, 2015). Si tratta di società private a scopo di lucro che si impegnano a sostenere progetti che abbiano un impatto sociale positivo. Tra gli obiettivi di queste ultime vi è la tutela e la salvaguardia ambientale, la lotta alla povertà, la creazione di modelli urbani accessibili e sostenibili, la realizzazione di tecnologie scalabili volte alla semplificazione della vita del singolo, il miglioramento dell'ambiente lavorativo. Quest'ultima area si articola in differenti macroaree: si agisce per migliorare la situazione femminile sia in termini sociali che economici, si interviene sull'ambiente della formazione e sul suo legame con il mercato del lavoro e si agisce per favorire una condizione giovanile ancora precaria nel Paese cercando di creare posti di lavoro di qualità, combattendo la sovra qualificazione e il sotto inquadramento contrattuale.

Si utilizzeranno come casi studio due Società Benefit, una per ogni regione. Per il Veneto, si tratterà il caso di SerenDPT, società con sede nell'isola della Giudecca, nel centro della laguna veneziana. Per quanto riguarda la Puglia, si analizzerà il caso di Neetra, impresa basata nell'entroterra barese. Si approfondiranno i temi grazie a piacevoli colloqui tenutisi con i rispettivi membri del Consiglio di Amministrazione: Luca Giuman per SerenDPT e Roberto Lorusso per Neetra. Emergeranno spunti di riflessione preziosi poiché si tratta di protagonisti che non solo conoscono bene la propria attività, la direzione in cui si muovono e gli obiettivi che si sono posti ma respirano da anni l'aria dei rispettivi contesti rendendoli capaci di fornire una panoramica completa della loro esperienza e della cornice che abitano.

Come anticipato, il fine di questo elaborato è quello di fornire un quadro generale aggiornato corredato da infiniti spunti di riflessione e ulteriori domande, per aggiungere valore ad un tema spesso lasciato in disparte e sottovalutato.

Si noterà, nel corso dell'analisi, che tale *gap* nasce dalla commistione di più fattori. Uno di questi possiede, però, caratteristiche trasversali che riguardano l'Italia intera: si tratta proprio della difficoltà nel rapporto tra il settore pubblico e quello privato. All'interno dell'elaborato, ho deciso di prendere in considerazione la realtà delle Società Benefit e di comprendere quali azioni queste ultime mettano in campo per arginare il fenomeno della disoccupazione giovanile.

In definitiva, sebbene gli esiti dei colloqui sostenuti non faranno emergere elementi in grado di spiegare il *gap* tra la condizione giovanile al Settentrione e quella al Meridione, puntano i riflettori su una possibile prospettiva atta alla risoluzione del problema: l'implementazione del rapporto tra la sfera pubblica e quella privata con, eventualmente, finalità sociali.

Sebbene si sia consapevoli che gli enti pubblici non funzionino da centro di collocamento e non abbiano il compito di cercare un lavoro ad ogni ragazzo o ragazza residente nel territorio italiano con un'età compresa tra i 15 e i 29 anni, hanno sicuramente quello di formarli a dovere per l'accesso al mercato del lavoro, di stimolarli e di creare offerte – formative o no – che rendano quella di restare in Italia una scelta non così ardua da compiere. Se il tasso di disoccupazione giovanile nel 2021 è così alto da arrivare al 30.9% (ILO, 2021b), se il numero di NEET presenti in Italia è il doppio di quelli presenti in media nell'Unione Europea (nel 2016 la percentuale di NEET in Unione Europea è dell'11% rispetto al 21.5% dell'Italia) (Commissione Europea, 2017) e se il famigerato fenomeno della “fuga di cervelli” non accenna ad arrestarsi, allora senz'altro c'è qualcosa in cui le istituzioni hanno fallito. È questa la ragione per la quale era ed è importante continuare a fare ricerca sul tema: è necessario tenere i riflettori accesi sul fenomeno per non rischiare che scivolino nel dimenticatoio tutti i 13,8 milioni di giovani italiani, ben il 22.9% della popolazione totale (Ferrara et al., 2010). Per questo motivo, nell'elaborato si introduce anche il settore privato: se è quest'ultimo ad avere il potere di creare posti di lavoro allora instaurare dei canali di comunicazione costruttivi basati su continuo dialogo e attenzione alle esigenze della società potrebbe rivelarsi particolarmente positivo. Se poi tale dialogo avviene con interlocutori quali le Società Benefit – riconoscendone il valore e supportandone l'attività, si potrebbe addirittura lavorare su due fronti: per il mercato del lavoro rendendolo dinamico e per il bene comune. La stessa Commissione Europea sostiene che il perseguimento di obiettivi volti al miglioramento del benessere della società se attuato per mezzo di entrambi i settori del nostro Paese – quello pubblico e quello privato – non può che rivelarsi vantaggioso soprattutto nello scenario attuale, in cui si agisce poco per il benessere sociale e molto di più per il benessere del singolo (Commissione Europea, 2017).

CAPITOLO 1: La disoccupazione giovanile in Europa e in Italia

1.1 La disoccupazione di carattere generale in Europa

Il presente elaborato mira a concentrarsi sul fenomeno della disoccupazione giovanile. Per farlo, si è deciso di procedere nell'analisi del *trend* storico riguardante *in primis* il fenomeno della disoccupazione generale dei soggetti in età attiva su una base europea, nazionale e successivamente regionale. Da questi risultati si arriverà al vero centro dell'analisi che si concentrerà, come anticipato, sulla condizione giovanile, anch'essa oggetto di ricerca su base europea, nazionale ma soprattutto regionale. Di fatti, la terza parte della ricerca si focalizzerà sulla suddetta condizione per i soggetti appartenenti alla fascia d'età tra i 15 e i 24 anni in aree interne al Paese, in particolare in Veneto e in Puglia. Infine, si riserverà l'ultima parte dell'elaborato all'osservazione interna di due Società Benefit – società a scopo di lucro che si impegnano a promuovere progetti a forte impatto sociale – situate rispettivamente a Venezia e Bari per approfondire come queste realtà agiscono e cercano di migliorare la situazione occupazionale dei giovani, come si rapportano con il settore pubblico, quale percezione abbiano della categoria giovanile e della loro situazione nella cornice territoriale che abitano.

L'analisi dei dati partirà dai primi anni 2000 ma, come si vedrà, in diversi casi ci sarà coerenza nella variazione degli stessi in quanto tutti influenzati dalla grande crisi economica del 2008. Questo notevole lasso di tempo che è durato dalla fine del 2007 al 2013 prenderà il nome di “Grande Recessione”. Dai valori che si prenderanno in considerazione, si noterà un peggioramento verso quella che dovrebbe essere la fine della crisi. Questo è determinato dal fatto che il periodo di recessione ha avuto inizio negli Stati Uniti nel 2006 con lo scoppio di una bolla immobiliare che, come in un domino, ha travolto *in primis* l'economia d'oltreoceano e solo in un secondo momento l'eurozona. In questa reazione a catena di cui l'Europa è diventata protagonista più tardi si è assistito a un'impennata del prezzo del petrolio e con esso è cresciuto anche quello delle altre materie prime. A tutto questo si è aggiunta la crisi dei debiti sovrani europei: in particolare, alcuni Paesi europei (Italia inclusa) sono stati costretti a ricorrere alla *troika*¹ e quindi a piani economici estremi per evitare il fallimento; ciò li ha portati all'implementazione della cosiddetta *austerità*, un sistema caratterizzato da politiche restrittive che prevedeva il contenimento della spesa pubblica accompagnato dall'innalzamento dei contributi. A questo sono successe crisi interne a molti degli Stati in questione tra cui, le più gravi, in Spagna, Grecia e in larga parte anche in Italia. In quegli anni le perdite maggiori in termini lavorativi avvennero nel settore industriale e, inaspettatamente, fu il settore primario ad

¹ Il termine russo significa “terzina” e indica l'insieme dei mediatori nei negoziati tra finanziatori ufficiali e governi di Paesi beneficiari. Essa è composta dalla Commissione Europea, dalla Banca Centrale Europea e dal Fondo Monetario Internazionale. (Parlamento europeo, 2014)

aiutare nella creazione di posti di lavoro, rallentando l'abbandono dei campi che pian piano stava avendo luogo (Pissarides, 2013).

Con queste premesse, dunque, si prenderà in considerazione il quadro generale: attraverso la rielaborazione dei dati fruibili nella piattaforma dell'International Labour Organization si illustrerà *in primis* il profilo dei disoccupati in età attiva (15-74 anni) in Italia e in Europa e, successivamente, si ridurrà il raggio d'azione ai soggetti di età compresa tra i 15 e i 24 anni. Questo appare un passaggio dovuto in quanto i due fenomeni sono strettamente legati e, soprattutto, poiché il loro rapporto può restituire risposte preziose o, semplicemente, permettere di porre le domande giuste. Infatti, qualora ad alti tassi di disoccupazione generale corrispondessero alti tassi di disoccupazione giovanile ci si concentrerebbe su un'analisi ben diversa rispetto a una situazione in cui il valore della disoccupazione giovanile fosse inversamente proporzionale a quello della disoccupazione generale. In definitiva, il rapporto tra questi due fenomeni può aiutare nell'investigare la natura dei fenomeni stessi.

La rilevanza nella considerazione della disoccupazione di carattere generale sta anche nel fatto che è grazie al riferimento ad essa che si ha la possibilità di avere un quadro completo.

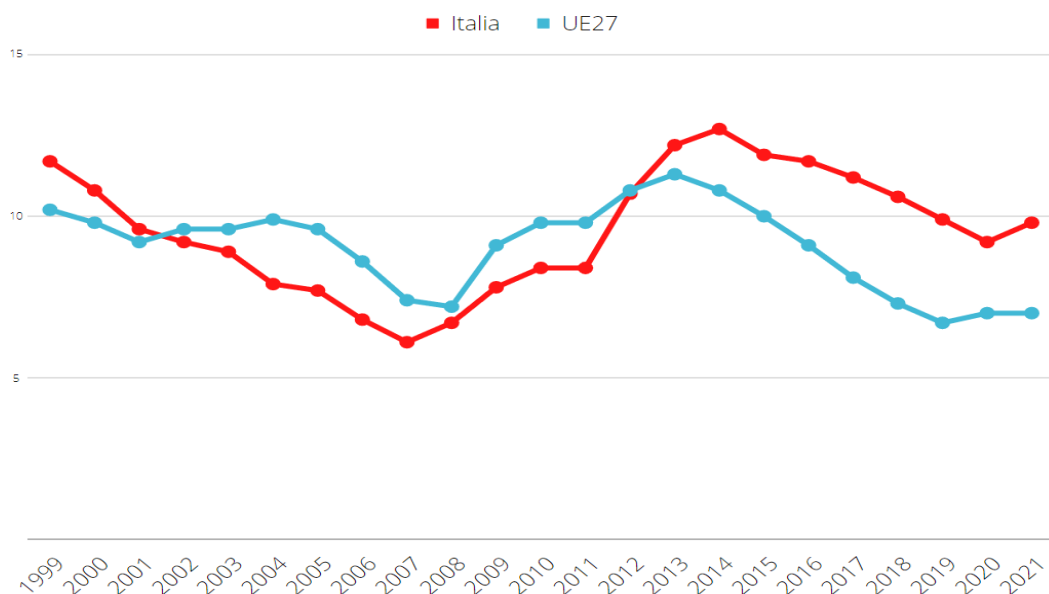
“Unemployment is detrimental to society from many points of view. For example, it is a waste of resources; in many countries, the GDP could be 10-15% higher without unemployment. Unemployment causes a permanent loss of human capital, thus dampening long run growth prospects²” (Marelli et al, 2013).

Inevitabilmente, quanto appena riportato inficia sulla società nel suo insieme e particolarmente sulla categoria giovanile, nonché quella che si appropria all'ingresso nel mercato del lavoro.

Come anticipato, di seguito si proporrà un'analisi del tasso di disoccupazione dei soggetti in età attiva in Italia e Unione Europea.

² “La disoccupazione danneggia la società sotto diversi punti di vista. Essa è, per esempio, uno spreco di risorse; In molti Paesi, il Prodotto Interno Lordo potrebbe essere maggiore del 10-15% se non avesse luogo tale fenomeno. La disoccupazione, inoltre, causa una perdita permanente di capitale umano, attenuando così le prospettive di crescita a lungo termine” (La traduzione è a cura di chi scrive; qualsiasi refuso derivante da quest'ultima è sotto la responsabilità dell'autrice).

Figura 1: Tasso di disoccupazione (%) in Italia e nei 27 Paesi dell'Unione Europea – Dati annuali 1999-2021³



La figura 1 mostra l'andamento del fenomeno della disoccupazione relativa alla popolazione attiva (15+) in Italia con il colore rosso e in media nei 27 Paesi dell'Unione Europea, in blu (ILO, 2021a).

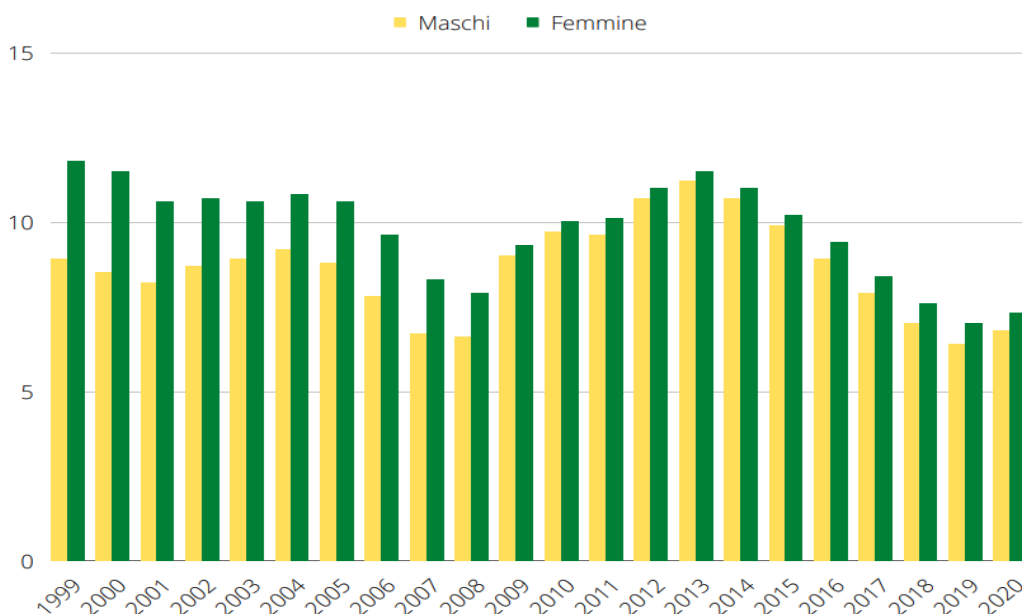
Il profilo di queste linee in alcuni anni appare simile: vediamo, per esempio, che i valori rappresentati da entrambe tendono a innalzarsi tra il 2011 e il 2013 con dei tassi di disoccupazione quasi uguali nel 2012 – 10.7% per l'Italia e 10.8% per l'Unione Europea - molto probabilmente a causa della *Grande Recessione*. Successivamente, nel lustro 2014-2019 si assiste in entrambi i casi a una diminuzione del tasso di disoccupazione fino al 2020, anno in cui la pandemia ha rotto gli equilibri positivi che si stavano creando. Se è vero che tendenzialmente i tassi di disoccupazione in Italia e in Unione Europea arrivano a formare rette che pare abbiano lo stesso *trend*, è vero anche che, dal 2012 fino al 2019, il distacco tra i dati italiani e quelli europei è stato non solo notevole ma anche in aumento. Nel 2013 il *gap* tra i due dati ammonta allo 0.9% (11.3% per l'area europea e 12.2% per l'area nazionale); successivamente nel biennio 2014-2015 la differenza resta stabile a 1.9 punti percentuali (+1% rispetto al 2013). In seguito, si registrano dati sempre più allarmanti: nel 2016 il divario tra i due valori è di ben 2.8 punti percentuali, nel 2017 del 3.1% e infine nel 2018, il tasso di disoccupazione a livello europeo è del 7.3% a fronte di quello nazionale che ammonta al 10.6% con

³ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex and age (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a linee presente nella figura 1 è imputabile solo a chi scrive.

una differenza tra i due pari a ben 3.3 punti percentuali (ben 2.4 punti percentuali in più rispetto a 5 anni prima).

In merito al sesso dei disoccupati europei in età attiva, si apprende quanto segue:

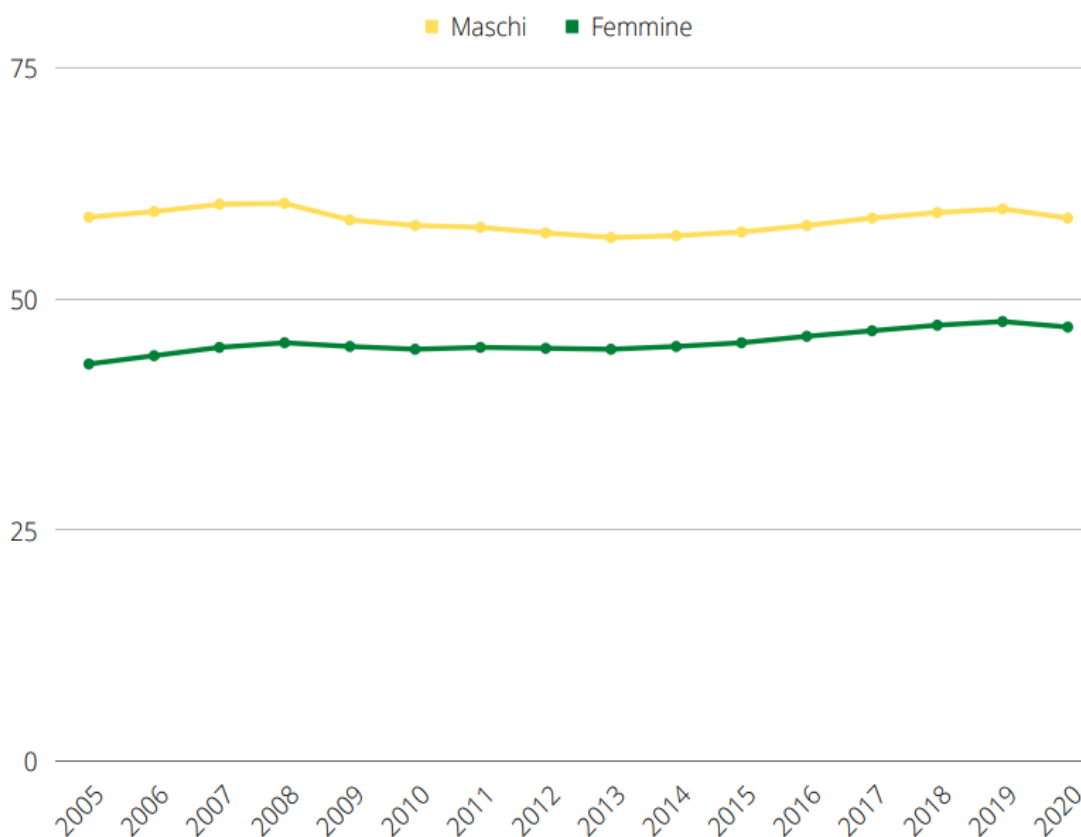
Figura 2: Percentuale di maschi e femmine disoccupati in età attiva nei 27 Paesi dell'Unione Europea – Dati annuali 1999-2020⁴



La figura 2 (ILO, 2021a) si riferisce al sesso dei disoccupati nei 27 Paesi dell'Unione Europea: in merito a ciò, sulla base dei disoccupati in età attiva si evince che la disoccupazione femminile è più diffusa di quella maschile. Un aspetto rilevante del *trend* è che il divario tra disoccupate e disoccupati è pari a ben tre punti percentuali circa nel triennio 1999-2001 e, successivamente, esso diminuisce fino a essere pari allo 0.3% nel 2010 e allo 0.4% nel 2011. È certo che non si tratti di dati positivi per la popolazione ma allo stesso tempo ci restituiscono l'immagine di un territorio che, con gli anni, ha iniziato culturalmente ad accettare che le donne dovessero partecipare al mercato del lavoro e che meritassero di mettersi in gioco esattamente quanto gli uomini.

⁴ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex and age (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 2 è imputabile solo a chi scrive.

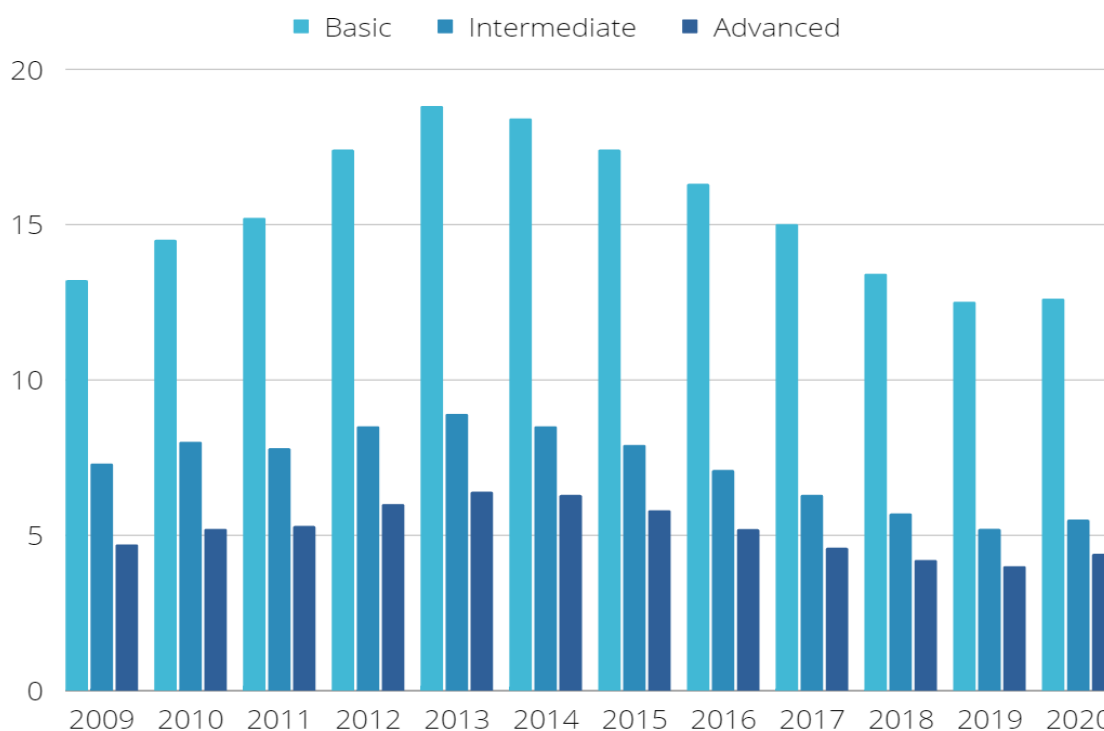
Figura 3: Percentuale di maschi e femmine occupati in età attiva nei 27 Paesi dell'Unione Europea – Dati annuali 2005-2020⁵



A riprova di quanto appena sostenuto, nella figura 3 (ILO, 2021e) si nota che il *trend* del tasso di occupazione femminile in Europa negli ultimi 15 anni ha fatto passi avanti. Di fatti, nel 2005 (primo dato disponibile sulla piattaforma dell'ILO) il tasso di occupazione femminile ammonta al 43% mentre nel 2019 lo stesso valore sale di ben 4.6 punti percentuali, arrivando fino al 47.6% della popolazione attiva occupata.

⁵ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Employment-to-population ratio by sex and age (15+)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a linee presente nella figura 3 è imputabile solo a chi scrive.

Figura 4: Percentuale disoccupati tra i 25 e i 64 anni in proporzione alla popolazione in età attiva in base al loro livello di istruzione nei 27 Paesi dell'Unione Europea – Dati annuali 2009-2020⁶



In merito al profilo dei disoccupati e al loro livello di istruzione, grazie ai dati forniti da Eurostat è stato possibile realizzare il grafico in figura 4 (Eurostat, 2022). Purtroppo, in base ai dati fruibili, è possibile ricreare solo un'immagine parziale dell'ultimo ventennio in quanto prima del 2009 non ci sono dati europei attendibili che restituiscano un quadro generale in merito al grado di istruzione dei disoccupati. Un altro limite è costituito dall'età: questo grafico, infatti, riprende valori riferiti ai disoccupati tra i 25 e i 64 anni, escludendo anagraficamente una fetta dei disoccupati in età attiva. Nonostante questo, si può facilmente dedurre che la domanda in termini lavorativi è maggiormente mirata a chi possiede titoli sempre più alti: si nota infatti che il tasso di disoccupazione di chi possiede un livello di studio terziario in Europa è in diminuzione dal 2013. Vero è che dallo stesso anno è diminuito il tasso di disoccupazione di coloro che hanno raggiunto un livello di istruzione primario ma questo è riconducibile alla graduale ripresa economica che c'è stata dopo la *Grande Recessione* più che a una variazione della domanda.

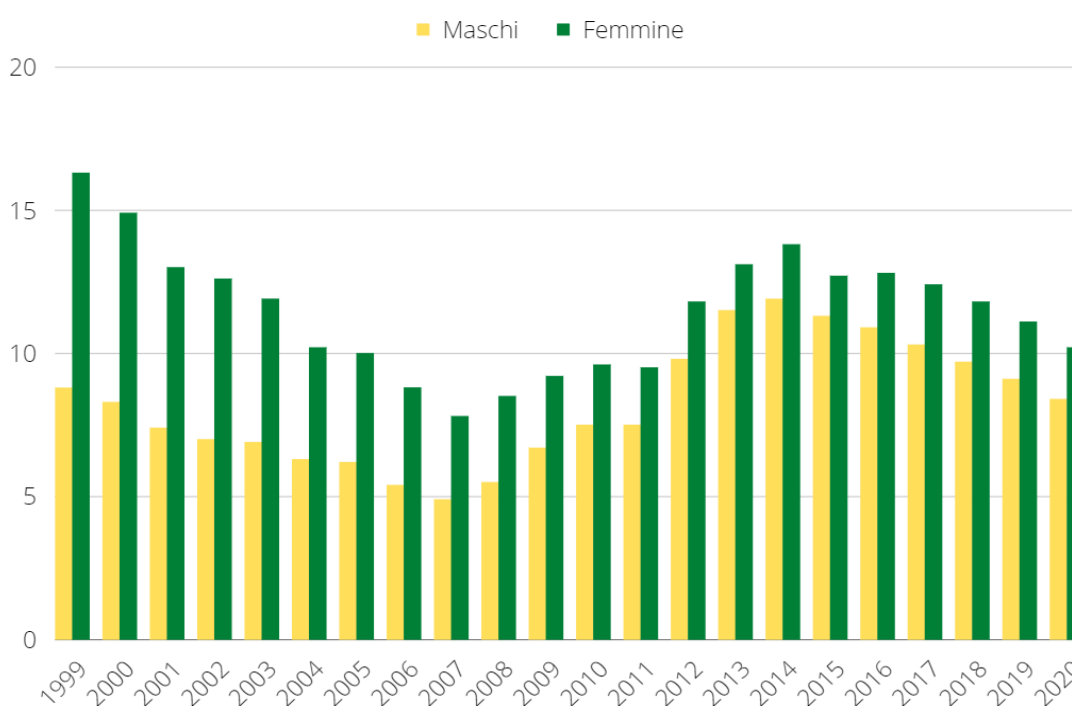
⁶ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti da Eurostat sotto la voce "Unemployment rates of the population aged 25-64 by educational attainment level". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 4 è imputabile solo a chi scrive.

1.2 La disoccupazione di carattere generale in Italia

In merito alla manifestazione del fenomeno della disoccupazione di carattere generale, già nella Figura 1 era visibile il divario presente tra la disoccupazione di carattere generale in Italia e la media dei 27 Paesi europei. Quando gli effetti della crisi economica del 2008 si sono palesati nell'eurozona (quindi nel triennio 2011-2013), è evidente che alcuni Paesi dell'Unione abbiano risposto meglio di altri, facendo così ridurre i valori medi in merito alla disoccupazione. Valori che in Italia, sebbene in discesa, risultano ancora troppo alti (come anticipato, il *gap* nel 2018 ammonta a ben più di 3 punti percentuali).

Si è dunque cercato di definire il profilo dei disoccupati italiani.

Figura 5: Percentuale di maschi e femmine disoccupati in età attiva in Italia – Dati annuali 1999-2020⁷



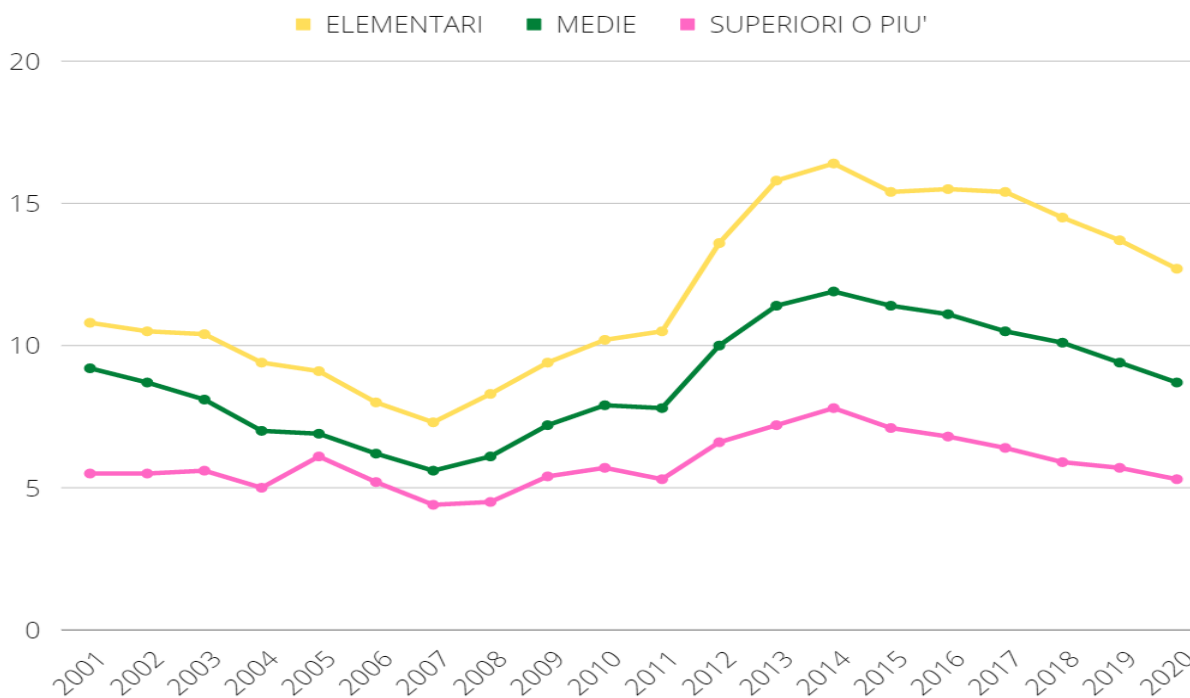
Coerentemente con la figura 2 che indicava il sesso dei disoccupati nei Paesi dell'Unione, anche qui nella figura 5 si conferma la tendenza per cui la disoccupazione femminile è maggiore di quella maschile (ILO, 2021a).

La differenza nel caso italiano risulta ancora più accentuata: se nel triennio tra il 1999 e il 2001 in Unione Europea si parlava di un divario medio pari al 3% in Italia si arriva a una media pari a ben il

⁷ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce 'Unemployment rate by sex and age (%)'. Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 5 è imputabile solo a chi scrive.

6.6%⁸ (più del doppio rispetto a quella europea). Tuttavia, nel caso italiano come in quello europeo, la differenza tra i valori di disoccupazione dei due sessi si è gradualmente ridotta con un minimo nel 2015, anno in cui la disoccupazione maschile ammontava all'11.3% e quella femminile al 12.7% con una differenza tra i due pari all'1.4%.

Figura 6: Percentuale di disoccupati in età attiva in Italia in base al loro livello d'istruzione – Dati annuali 2001-2020⁹



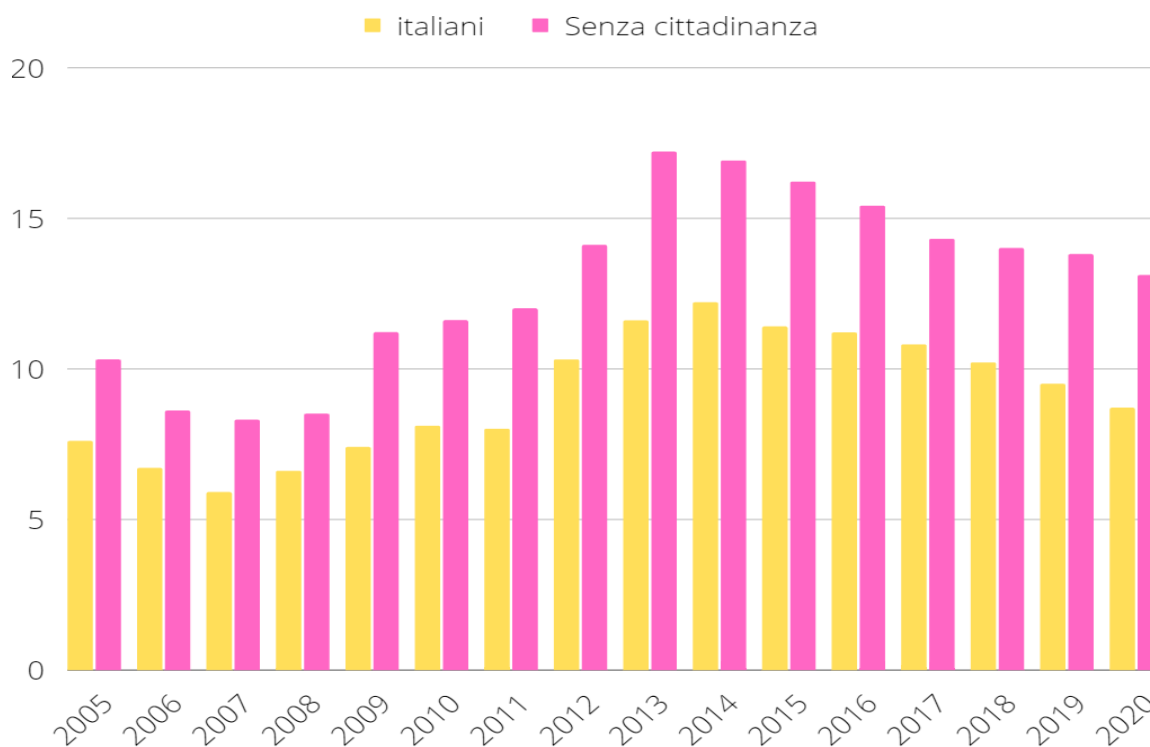
In merito al livello di istruzione dei disoccupati italiani in età attiva, la figura 6 offre una panoramica del ventennio 2001-2020 (ILO,2021d).

Notiamo come, fino al 2007, il livello di istruzione appare molto meno discriminante. Infatti, chi possiede un titolo di studio inferiore, sebbene appartenga alla categoria che conta più disoccupati, presenta un divario rispetto a chi ha un'istruzione media di al massimo tre punti percentuali. Successivamente, complice anche l'innalzamento medio dei livelli di istruzione, questa differenza aumenta notevolmente con un picco nel 2016 in cui lo scarto tra i disoccupati con un livello di istruzione elementare e chi si è fermato all'istruzione secondaria di primo grado ammonta al 4.4%; nello stesso anno la differenza tra i disoccupati con licenza elementare e quelli con un diploma superiore o un titolo più alto ammonta all'8.7%.

⁸ Il valore è stato ricavato facendo la media delle differenze tra i valori di disoccupazione femminile e quelli di disoccupazione maschile dei tre anni in questione partendo dai dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex and age (%)".

⁹ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex and age and education (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a linee presente nella figura 6 è imputabile solo a chi scrive.

Figura 7: Percentuale di disoccupati italiani e stranieri in proporzione ai soggetti età attiva in Italia – Dati annuali 2005-2020¹⁰



La figura 7 (ILO,2021f) aggiunge un nuovo pezzo al puzzle dei disoccupati italiani: notiamo infatti in giallo i valori delle percentuali dei disoccupati italiani rispetto ai soggetti in età attiva; in rosa invece, quelli dei disoccupati presenti nel territorio italiano ma privi di cittadinanza. Questi ultimi presentano una maggiore presenza nella manifestazione del fenomeno rispetto a coloro che possiedono la cittadinanza italiana con una differenza molto marcata nel 2013 che arriva a 5.6 punti percentuali.

Il *gap* minore viene invece registrato nel 2008, anno in cui la differenza tra disoccupati italiani e disoccupati senza cittadinanza ammonta all'1.9%. Nell'anno precedente invece, il 2007, vengono registrati i tassi più bassi di disoccupazione relativa ai soggetti in età attiva: il tasso di disoccupazione di chi possiede la cittadinanza italiana infatti ammonta al 5.9%, quello di chi non la possiede all'8.3% con una differenza di 2.4 punti percentuali.

¹⁰ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce 'Unemployment rate by sex, age and citizenship (%)'. Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 7 è imputabile solo a chi scrive.

In merito al loro livello d'istruzione, si apprende quanto segue:

Figura 8: Livello di istruzione dei disoccupati con cittadinanza italiana – Dati annuali 2005-2020¹¹

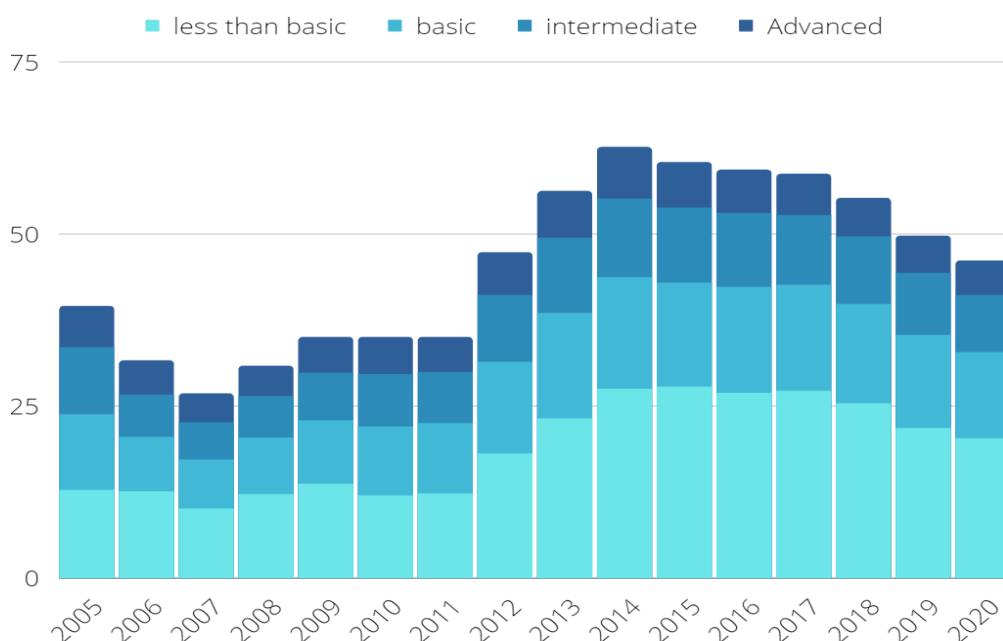
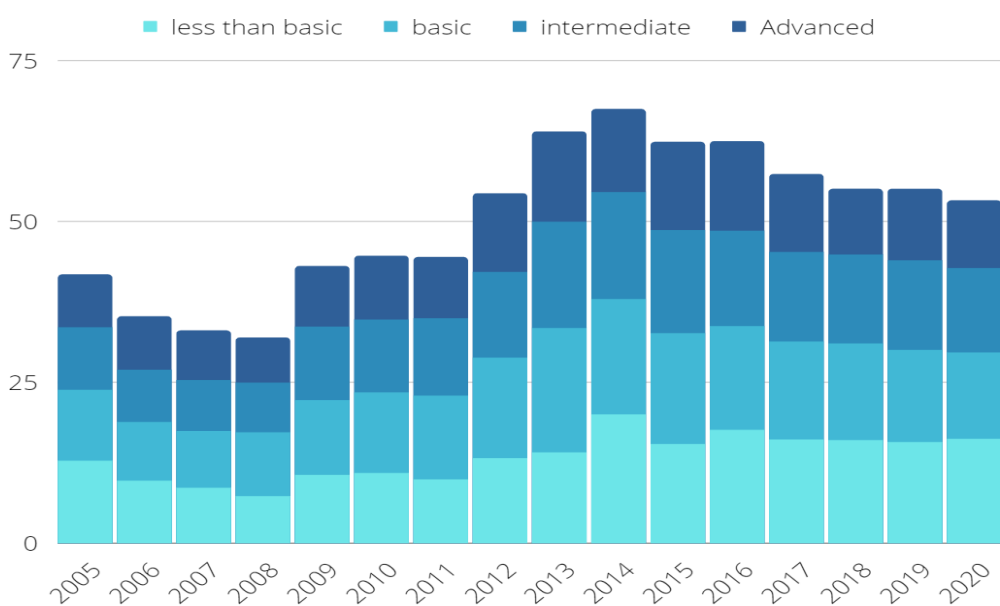


Figura 9: Livello di istruzione dei disoccupati senza cittadinanza italiana – Dati annuali 2005-2020¹²



¹¹ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex, education and citizenship (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 8 è imputabile solo a chi scrive.

¹² Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex, education and citizenship (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 9 è imputabile solo a chi scrive.

La figura 8 e la figura 9 (ILO,2021g) ci mostrano il livello di preparazione dei disoccupati con e senza cittadinanza nel territorio italiano: nella figura 8 in esame ci sono coloro che possiedono la cittadinanza italiana, nella figura 9 coloro che non la possiedono. A colpo d'occhio si nota che a possesso di cittadinanza italiana corrisponde un numero maggiore di disoccupati che non raggiunge un livello elementare di istruzione. Al contrario, coloro senza cittadinanza italiana ma con un livello di istruzione più basso di quello elementare appaiono numericamente inferiori a coloro che la possiedono. La differenza maggiore si palesa nei dati del 2015 quando i disoccupati con cittadinanza italiana e un livello di istruzione inferiore a quello elementare ammontano al 27.8% e quelli senza cittadinanza al 15.4%. La differenza tra i due è di ben 12.4 punti percentuali e dunque, piuttosto notevole. Questo potrebbe dipendere dal fatto che molti soggetti nati e cresciuti in Italia si appoggino al reddito unico del proprio coniuge e provvedono così al sostentamento familiare; al contrario, per gli immigrati, la necessità di trovare un lavoro appare più urgente e così, anche chi non possiede un titolo di studio alto, entra nel mercato del lavoro, spesso accettando condizioni sfavorevoli. Un altro fattore che potrebbe influenzare il fenomeno in tutti i casi che verranno trattati è la presenza del lavoro sommerso: sebbene non sarà oggetto di studio, appare corretto menzionarne l'esistenza e la sua possibile implicazione nei fatti in analisi. Interessante è anche la differenza nei valori di coloro che hanno raggiunto un grado di istruzione avanzato (istruzione terziaria o più): la tendenza analizzata poc'anzi si capovolge e notiamo un tasso di disoccupazione maggiore per coloro privi di cittadinanza rispetto a chi la possiede. Anno cardine è il 2013, in cui la disoccupazione di coloro privi di cittadinanza e con un alto livello di istruzione ammonta ai 14 punti percentuali contro i 6.8 punti percentuali di coloro che a parità di livello di istruzione hanno la cittadinanza italiana con una differenza tra i due valori del 7.2%.

Avendo a grandi linee definito il profilo dei disoccupati in età attiva presenti sul territorio italiano, nel prossimo paragrafo ci si concentrerà sul cuore dell'analisi, la disoccupazione giovanile e la sua manifestazione, cercando analogie e differenze con la disoccupazione di carattere generale.

1.3 *La disoccupazione giovanile in Europa*

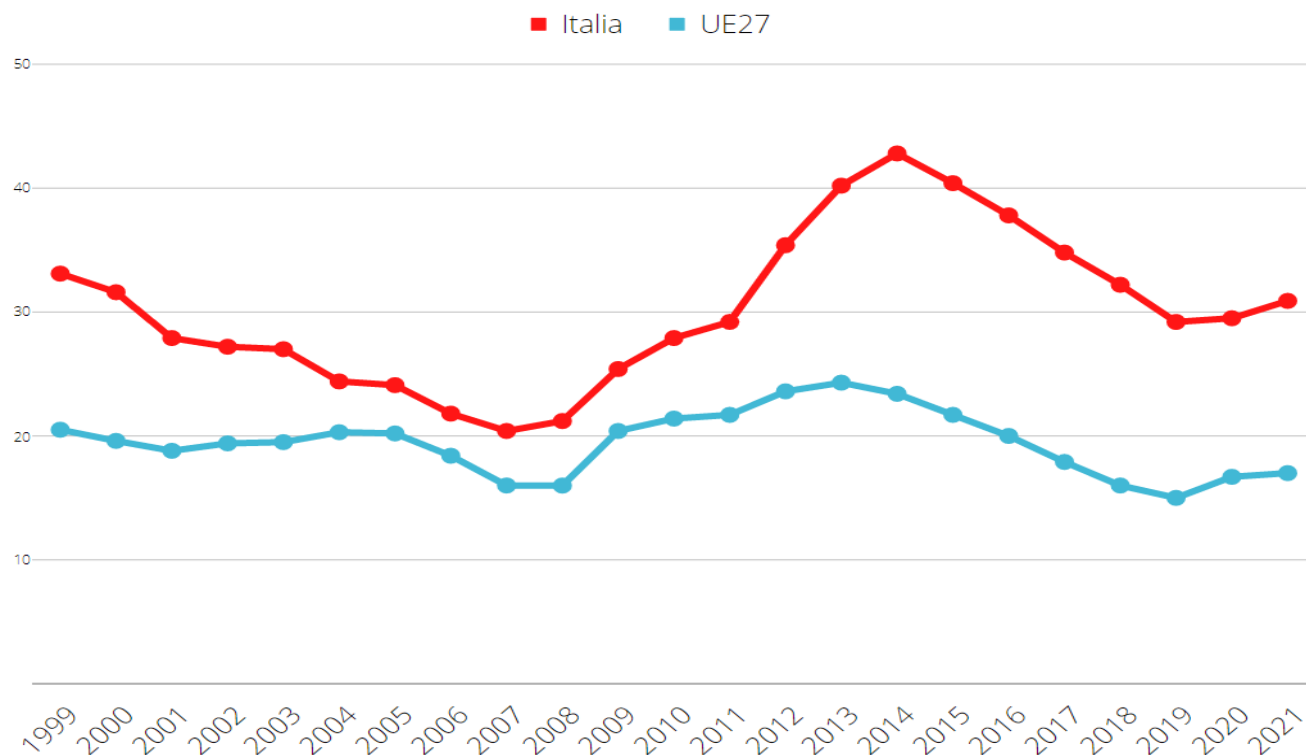
In merito alla disoccupazione giovanile, prima di argomentare sul fenomeno, sarebbe ideale definirlo. Nella *Scheda tematica per il semestre europeo* con il tema dell'occupazione giovanile, il tasso di disoccupazione giovanile viene così definito:

“Il tasso di disoccupazione giovanile è la percentuale di disoccupati di età compresa tra 15 e 24 anni rapportata al totale della forza lavoro nella stessa fascia di età (che comprende i giovani sia occupati che disoccupati ma

non quelli economicamente inattivi, ossia i giovani che non lavorano e non sono disponibili o in cerca di lavoro)” (Commissione Europea, 2017).

In merito al tema, grazie ai dati messi a disposizione dall’International Labour Organization, è stato possibile creare il seguente grafico.

Figura 10: Tasso di disoccupazione giovanile (%) in Italia e nei 27 Paesi dell’Unione Europea – Dati annuali 1999-2021¹³



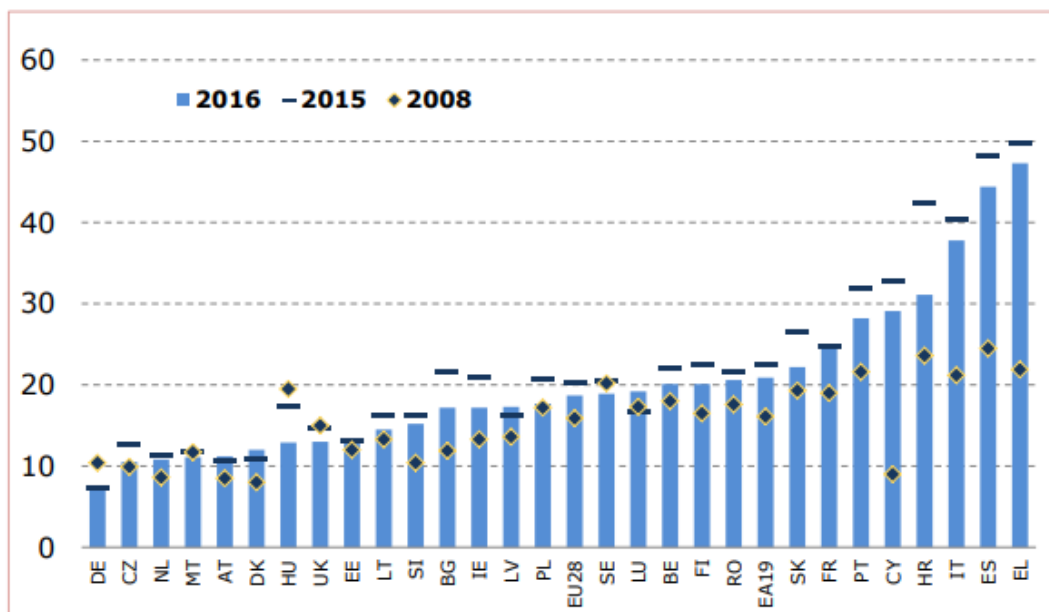
Questo grafico (ILO, 2021b) in merito ai disoccupati tra 15 e i 24 anni mostra divari notevolmente più ampi rispetto a quelli in merito al tasso di disoccupazione generale. L’anno più disastroso è sicuramente il 2014 in cui il divario tra il tasso di disoccupazione giovanile europeo e quello italiano presenta uno stacco di 18.6 punti percentuali, strascico ancora notevole della crisi del 2008. Essa, infatti, ha acuito notevolmente le disuguaglianze e ha fatto tornare il tasso della disoccupazione giovanile alle stelle, sebbene nel 2007 in Italia si era riusciti a ridurlo fino al 20% - un dato pur sempre preoccupante ma se si considera il *trend* degli anni precedenti, si trattava comunque di un valore in diminuzione.

In merito ai tassi di disoccupazione giovanile (15-24) negli Stati membri dell’UE negli anni 2008,

¹³ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall’International Labour Organization sotto la voce “Unemployment rate by sex and age (15-24) (%)”. Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a linee presente nella figura 10 è imputabile solo a chi scrive.

2015 e 2016 la *Scheda Tematica per il Semestre Europeo* (Commissione Europea, 2017) con il tema dell'occupazione giovanile ci offre un quadro piuttosto chiaro.

Figura 11: Tasso di disoccupazione giovanile (%) (15-24) in Italia e nei 27 Paesi dell'Unione Europea – Dati annuali 2008, 2015 e 2016.



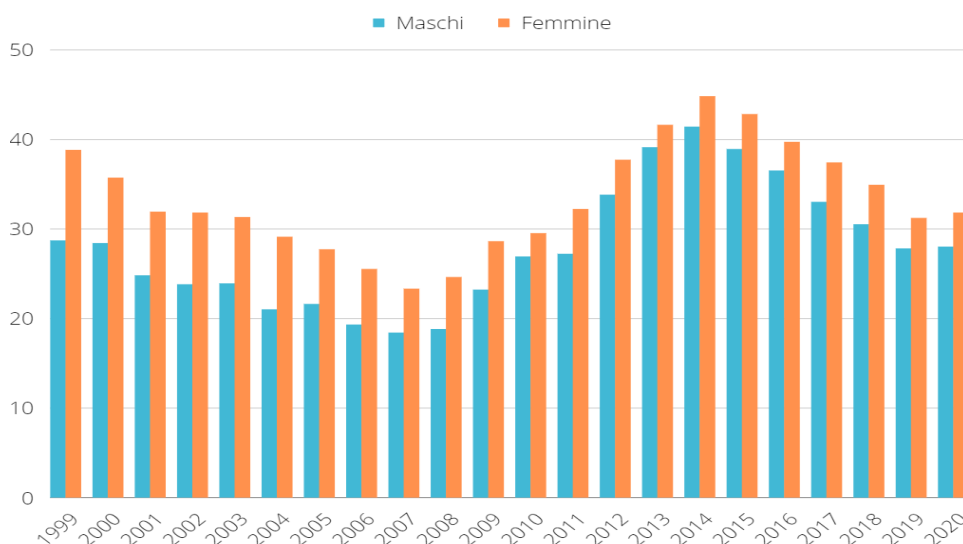
Fonte: Eurostat, IFL [une_rt_a]

Come si nota nella figura 11 (Commissione Europea, 2017), se nel 2008 ci si trova con tassi di disoccupazione che ammontano in media al 10%, nel 2015 la situazione peggiora notevolmente. In quest'anno la disoccupazione giovanile in Grecia è pari al 50% della popolazione tra i 15 e i 24 anni. A qualche punto di distanza troviamo la Spagna e subito dopo Ungheria e Italia. La media di giovani disoccupati nel 2015 in questi quattro Paesi, presenta una differenza con la media europea di ben 30 punti percentuali.

1.4 La disoccupazione giovanile in Italia

La disoccupazione giovanile in Italia raggiunge ben altri numeri in termini di dati. L'occupazione giovanile, infatti, è molto poco promossa, spesso anche scoraggiata a causa del fenomeno della sovraqualificazione per cui a giovani con livelli di istruzione molto alti vengono affidate mansioni che richiederebbero titoli di studio inferiori. Questo fenomeno, nel 2017 riguarda il 33,1% dei giovani laureati e il 36% dei giovani diplomati (ISTAT,2019).

Figura 12: Percentuale di maschi e femmine disoccupati tra i 15 e i 24 anni in Italia – Dati annuali 1999-2020¹⁴



La figura 12 (ILO,2021b) ci restituisce un tratto già incontrato sia nello studio sul profilo dei disoccupati in età attiva nei 27 Paesi dell’Unione Europea (Figura 2) che in quello dei disoccupati in età attiva in Italia (Figura 5): la prevalenza di disoccupazione femminile.

Il *gap* maggiore tra i dati dei due sessi si ha nel 1999, primo anno in analisi e successivamente, dal 2009 tende a ridursi sempre di più. È auspicabile che questo sia per una consapevolezza differente in merito alla figura femminile e alla sua emancipazione, come ipotizzato già nel commento alla figura 2.

Bisogna anche considerare che nel Sud Europa diverse dinamiche riguardanti la stessa costituzione del *welfare* di una nazione, hanno favorito questa condizione:

“Il ‘principio di sussidiarietà’ di matrice cristiano-democratica ha istituzionalizzato il familismo, nel senso che ha rafforzato mediante i trasferimenti, il modello per cui l’uomo ha il compito di sostenere economicamente la famiglia e la donna è relegata nel ruolo di cura. In particolare, i Paesi del Sud Europa si caratterizzano per trasferimenti monetari estremamente generosi e per un’offerta quasi inesistente dei servizi sociali. [...] Le conseguenze per l’occupazione [...] sono sostanziali. Da un lato, la carenza di servizi sociali è in

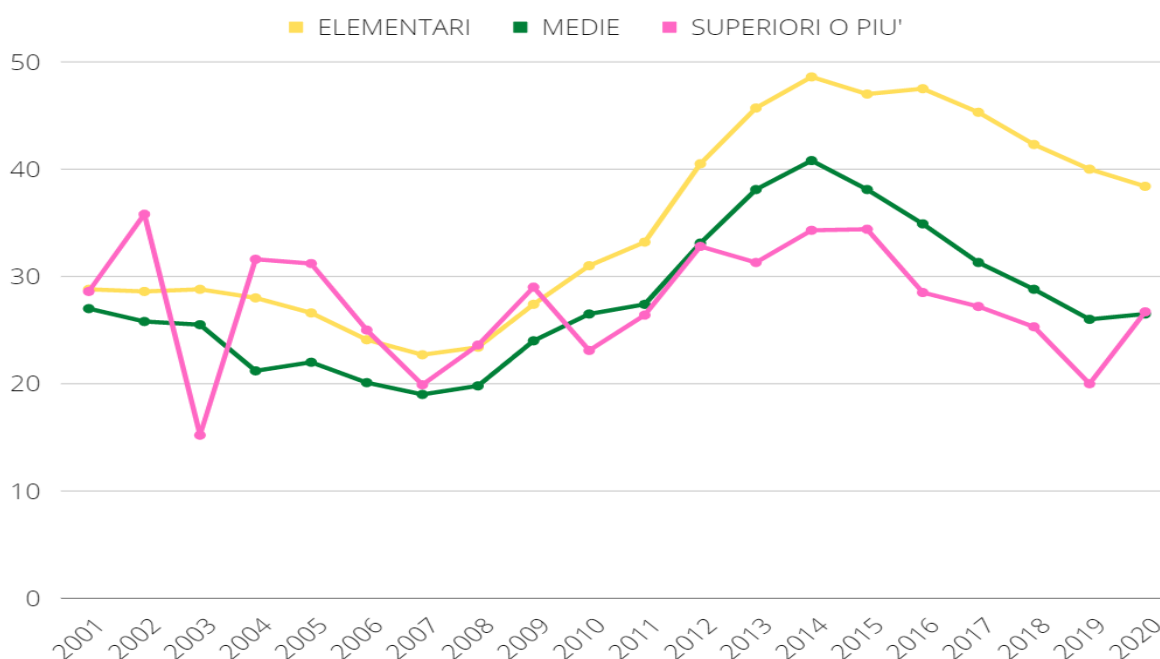
¹⁴ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall’International Labour Organization sotto la voce ‘Unemployment rate by sex and age (%)’. Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a barre presente nella figura 12 è imputabile solo a chi scrive.

contraddizione con la crescente aspirazione da parte delle donne di avere un impiego e, dall'altro, contribuisce a piegare la stagnazione complessiva dell'occupazione in Europa" (Esping-Andersen e Venzo, 1995).

Gli autori sintetizzano in poche righe l'aspetto istituzionale della mancata emancipazione della donna: se è dunque vero che la politica viene forgiata dalle istituzioni che a loro volta sono forgiate dalla storia (Putnam, 1993), ci troviamo bloccati in questo paradosso in cui si vuole combattere la disoccupazione ma non si implementano servizi di cura (sia essa per bambini o anziani), per permettere a tutta la popolazione – a prescindere dal sesso – di lavorare.

In merito al profilo dei giovani disoccupati italiani e al loro livello di istruzione, si apprende quanto segue:

Figura 13: Livello di istruzione dei disoccupati italiani nella fascia d'età 15-24 anni – Dati annuali 2001-2020¹⁵



La figura 13 (ILO,2021d) presenta una panoramica riferita ai livelli di istruzione dei disoccupati italiani della fascia d'età che va dai 15 ai 24 anni: la linea in giallo rappresenta la percentuale di coloro che raggiungono un livello d'istruzione elementare, in verde vi è la linea di coloro che possiedono il titolo di scuola media e in rosa è rappresentato chi possiede il titolo di maturità o titoli superiori. Il grafico ci mostra che, dal 2010, il tasso di disoccupazione di coloro che possiedono solo il titolo di istruzione elementare è stato sempre più alto di quello riguardante le altre due categorie. Il *trend* del periodo che va dal 2007 al 2014 ha dimostrato valori crescenti, indice che sempre più giovani con un

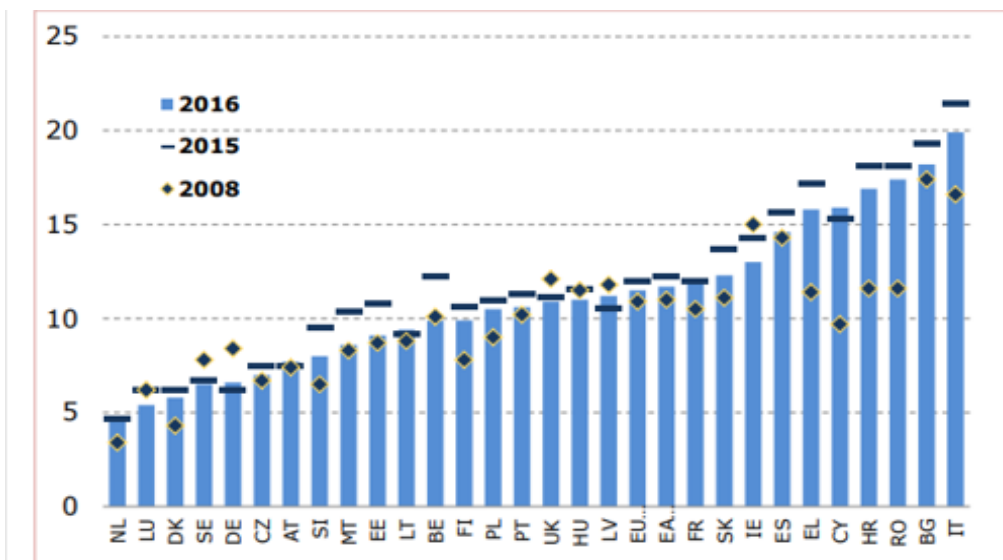
¹⁵ Per la creazione del grafico si utilizzano i dati forniti dall'International Labour Organization sotto la voce "Unemployment rate by sex, age and education (%)". Qualsiasi refuso presente nella trasformazione dei suddetti valori nel grafico a linee presente nella figura 13 è imputabile solo a chi scrive.

titolo di studio elementare, sono entrati nel mondo del precariato. Fino allo stesso anno, anche il tasso di disoccupati con la licenza media, segue la stessa tendenza, presentando valori più bassi di quelli della categoria precedente ma pur sempre in crescendo. Infine, per quanto concerne i ragazzi con un titolo di studio superiore, la situazione nel ventennio in questione appare altalenante con picchi sia in negativo che in positivo: si pensi al 2003 in cui si registra il valore più basso dei giovani con un titolo di studio superiore (15.3%) o al 2002, anno in cui, al contrario, si registra la percentuale più alta di giovani disoccupati con un titolo di studi terziario (35.8%).

1.5 Il fenomeno NEET in Europa

La categoria dei giovani è una delle più delicate e instabili in ambito lavorativo. Molti di loro si ritrovano catapultati in un mondo nuovo senza avere competenze sufficienti o l'esperienza adeguata per affrontarlo. Un po' per lo sconforto, un po' per il benessere della famiglia, nasce un nuovo fenomeno che tempo fa era meno conosciuto semplicemente perché non definito o perché il livello di istruzione generale era molto più basso: i NEET. Il termine, un acronimo che sta per "Not in Education, Employment or Training", tende proprio ad etichettare i giovani in età tra i 15 e i 29 anni non coinvolti in un corso di studi, di formazione o in un'attività lavorativa.

Figura 12: Giovani (15-24 anni) che non lavorano né frequentano un corso di studio o formazione negli stati membri dell'UE negli anni 2008, 2015 e 2016.



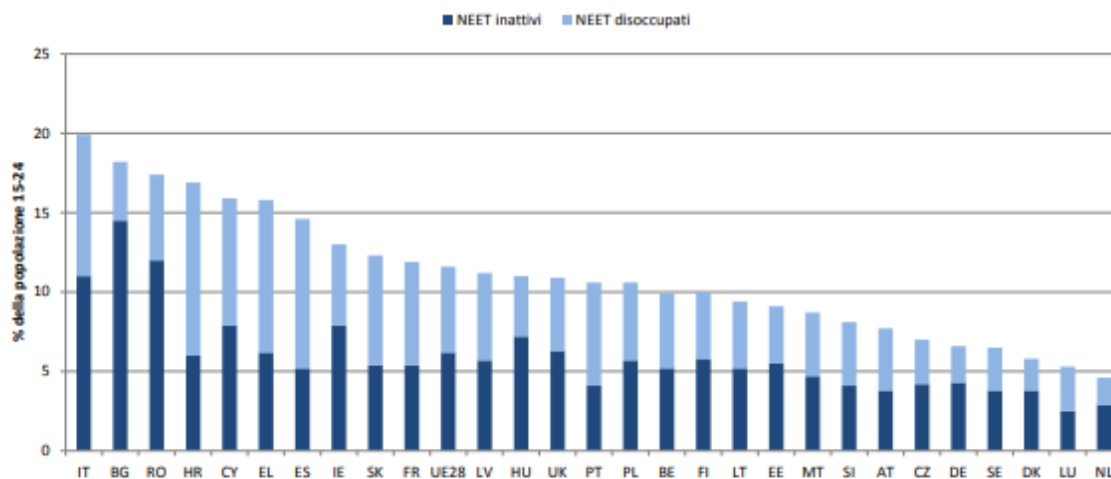
Fonte: Eurostat, IFL [edat_ifse_20]

Il grafico appena presentato rappresenta la situazione dei NEET in Europa in tre anni: 2008, 2015 e 2016. (Commissione Europea, 2017). Notiamo che al 2016 ben undici Paesi sono sopra la media europea in merito a numero di NEET contro i diciotto che mostrano un valore inferiore. Una distinzione appare, però, doverosa: vi sono effettivamente due categorie di NEET ossia quella di coloro che si trovano in periodi di transizione (tra un lavoro e l'altro o tra un percorso formativo e il

loro primo lavoro) oppure quella dei NEET permanenti, coloro che non prendono consapevolmente parte al mercato.

Questa distinzione viene ben rappresentata nel seguente grafico (Eurostat,2018):

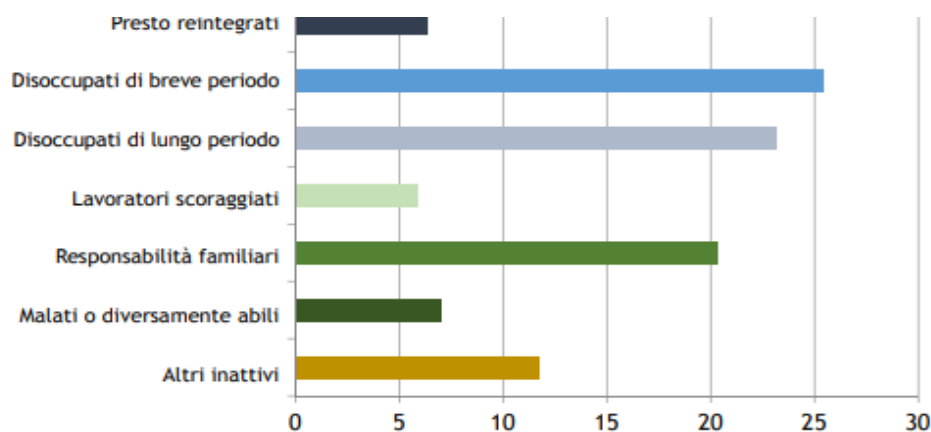
Figura 13: Profilo dei NEET (15-24 anni) nei 27 Paesi dell'Unione Europea.



Fonte: Eurostat, IFL [edat_ifse_20]

Si nota che il livello di inattività tra i ragazzi è spaventosamente alto arrivando, in molti Paesi, a superare il 50% dei NEET totali (Eurostat, 2018). Spesso, la politica contrattuale impiegata è molto svantaggiosa per i ragazzi: si tende ad offrire loro i cosiddetti “contratti atipici” ossia posti non permanenti ma temporanei che li mettono in una situazione in cui, sei mesi dopo la loro assunzione, sono nuovamente in cerca di occupazione. Questo ha permesso una certa flessibilità al mercato del lavoro ma anche molti più rischi sociali in un panorama già molto instabile in cui le certezze sono ben poche. Inoltre, è stata stilata una lista di fattori di rischio per i quali la probabilità di entrare a far parte della categoria dei NEET sembrerebbe più alta come, ad esempio, una percentuale di disabilità del soggetto, un *background* di immigrazione, un basso livello di istruzione, una condizione economica familiare svantaggiata. Secondo il *Rapporto Giovani Una generazione in panchina: da NEET a risorsa per il Paese* (Alfieri e Sironi,2017), la composizione dei NEET in Europa è caratterizzata principalmente da disoccupati di breve periodo anche se sono subito seguiti da quelli di lungo periodo; piuttosto bassa risulta invece la percentuale dei lavoratori dei reintegrati in breve tempo.

Figura 14: Composizione della popolazione NEET in Europa



Fonte: Eurofound 2016

Nel rapporto si parla dei NEET come un “caso paradigmatico di transizione bloccata” e si riprendono le parole di Walther (2012) che definisce il fenomeno come una “yo-yo transition” ossia un processo che porta chi lo vive a permanere in una situazione fluida, non definibile. In questo caso si tratta di sporadiche esperienze lavorative e formative che però non permettono di acquisire uno *status* permanente. Effettivamente, la loro figura è piuttosto ibrida, non collocabile in nessuna delle tradizionali categorie che riguardano la popolazione in età attiva. Il rapporto sottolinea anche la profonda eterogeneità del gruppo, poiché i profili dei ragazzi sono davvero differenti tra loro. L’unico vero comune denominatore è l’età che però non è sufficiente per la creazione di una *policy* valida per tutti: a situazioni diverse corrispondono soluzioni diverse...e questo forse non è ancora chiaro a tutti i legislatori (Alfieri e Sironi, 2017).

Un altro dato da non sottovalutare è l’indice di dipendenza economica: sempre più persone tra gli 0 e i 14 anni e oltre i 64 anni fanno affidamento sulla popolazione attiva, quella compresa tra i 15 e i 64 anni. La domanda sorge dunque spontanea: se tra la popolazione attiva si fa sempre più fatica a trovare lavoro, quanto ci vorrà ancora prima di veder crollare questo sistema dall’equilibrio precario?

1.6 Il fenomeno NEET in Italia

“Se si confrontano i giovani italiani con i coetanei europei, sono due gli aspetti che emergono come particolarmente rilevanti, chiara evidenza di un disinvestimento quantitativo e qualitativo sulle nuove generazioni” (Rosina,2020).

Questo l’incipit sul quadro generale dei giovani in Europa fornito dal report *I NEET in Italia: dati, esperienze, indicazioni per efficaci politiche di attivazione*. I due aspetti menzionati consistono nella

difficoltà riscontrata per l'accesso al mondo del lavoro e nello scarso valore che si dà al capitale umano giovane in termini lavorativi.

Si sottolinea inoltre che non solo c'è stato un abbassamento in termini numerici della presenza dei giovani nel mercato del lavoro ma anche un abbattimento del numero di opportunità di cui i ragazzi stessi possono fruire. A ciò viene associato uno sconforto generale in previsione del futuro: il fenomeno NEET comprende anche questo, l'assenza di volontà nel mettersi in gioco che porta i giovani a non far parte di alcun percorso, sia esso formativo o lavorativo dal momento che, alla fine di quest'ultimo, si tende a non vedere prospettive dignitose.

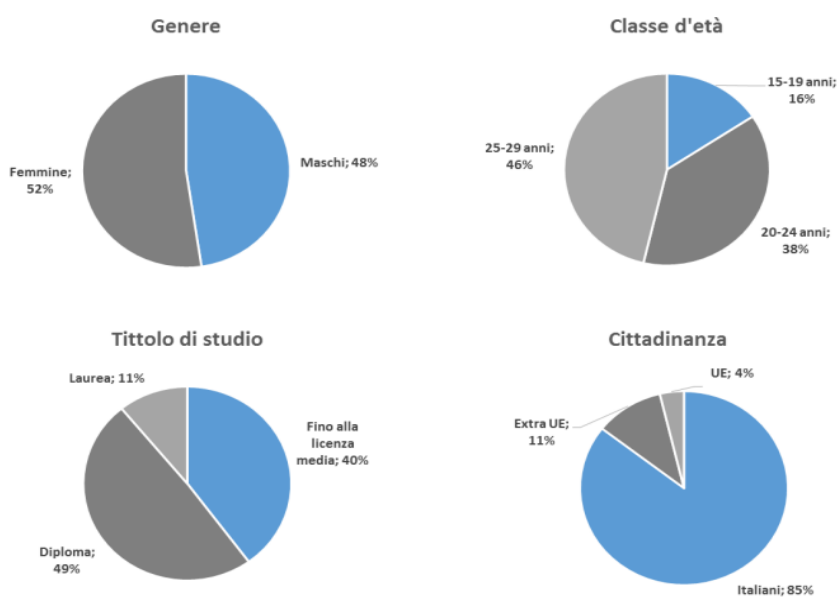
L'autore rimarca la situazione grave del Paese e sostiene:

“Se si lasciano sostanzialmente le cose inalterate, l'Italia rischia, invece, di scivolare irrimediabilmente in un circolo vizioso di basso sviluppo, bassa disponibilità di giovani qualificati, bassa innovazione, bassa espansione di nuove opportunità di lavoro e bassa crescita competitiva delle aziende” (Rosina, 2020).

In merito alle cause del fenomeno, in Italia si tende a definire problematica la transizione dal percorso formativo a quello lavorativo: questo è perché, alla fine degli studi, molti ragazzi presentano ancora lacune notevoli e esperienza insufficiente per entrare nel mondo del lavoro; altri, al contrario, si espongono al rischio della sovra qualificazione di cui si accennava precedentemente; infine, degno di nota è il sistema poco fluido dei centri per l'impiego che spesso portano ai giovani attese lunghissime o incarichi poco coerenti con il livello di studio posseduto.

In merito al profilo dei NEET italiani, apprendiamo quanto segue.

Figura 14: Composizione della popolazione NEET in Italia per genere, classe d'età, titolo di studio e cittadinanza



I quattro diagrammi a torta forniti nella Figura 14 (Anpal, 2018), creano una panoramica del profilo dei NEET italiani: si apprende, da questi, che le ragazze hanno una tendenza superiore a quella dei ragazzi nel non coinvolgimento in attività lavorative e/o formative sebbene lo scarto tra i valori non sia particolarmente ampio. Notevole invece è quello che caratterizza le fasce d'età: quasi la metà dei NEET italiani appartiene alla fascia d'età compresa tra i 25 e i 29 anni, mentre il 16% a quella compresa tra i 15 e i 19 anni, dato probabilmente influenzato dalla tendenza degli ultimi anni di provare a raggiungere il diploma, dato l'innalzamento medio del livello di istruzione della popolazione. I giovani con licenza media a essere inclusi nel fenomeno staccano di ben 9 punti percentuali da coloro che posseggono il diploma: questo appare un ottimo spunto di riflessione poiché si tende a pensare che ad alti livelli di istruzione corrispondano alte probabilità di occupazione ma da questo grafico si potrebbe mettere in dubbio la veridicità di tale affermazione senza dimenticare però, che un'altra variabile da considerare, riguarderebbe le condizioni dell'impiego. Infine, dei NEET pare ci sia un'alta maggioranza italiana seguita da una parte più piccola della popolazione (11%) che proviene da Paesi esterni all'Unione Europea e infine il 4% di soggetti provenienti da Paesi interni all'Unione.

Si procederà cercando di fornire una panoramica interna al contesto italiano: è ormai evidente che nello stivale le differenze tra Nord e Sud siano notevoli. Ci si chiederà dunque cosa differisce tra i territori italiani, come si approssicano al tema della disoccupazione giovanile e si cercherà di indagare sulle cause di tale discrepanza.

1.7 *La frammentazione interna del Paese*

Trattare il tema della disoccupazione giovanile in Italia implica necessariamente il prendere in considerazione il divario presente tra Nord e Sud. Come evidenziano Sacconi e Biagi (2001), la media italiana in merito al livello di occupazione crolla notevolmente proprio a causa del peso del tasso di disoccupazione presente nel meridione.

“La causa principale del *gap* italiano è ascrivibile al Mezzogiorno, che dista dagli attuali livelli medi UE di oltre venti punti percentuali sia per il totale sia per la componente femminile” (Sacconi e Biagi, 2001).

Per questa ragione, il prossimo capitolo sarà incentrato su tale discrasia e sull'interpretazione della stessa fornita da più autori tra i quali Robert David Putnam, Emanuele Felice, Gianni Toniolo. Finché dunque non si interviene con adeguate politiche su tale *gap*, quello di raggiungere il tasso di occupazione medio dell'Unione Europea resta un obiettivo quasi utopico.

La frammentazione interna all'Italia è ormai un dato di fatto: le differenze tra Nord e Sud sono particolarmente marcate in determinati ambiti e, il tasso di disoccupazione, è uno di questi. Le differenze tra Settentrione e Meridione del Paese - già abbastanza accentuate - si sono ampliate con l'impatto della Grande Recessione: in Italia, nel 2017, ben dieci anni dopo lo scoppio della bolla immobiliare americana il PIL è ancora inferiore di 5 punti percentuali rispetto a quello del 2007 (ISTAT, 2020). Esso appare in crescita solo in due regioni italiane, la Lombardia e il Trentino-Alto Adige, e diminuito al Sud di più del 10% con un picco pari al 20% in Molise.

Il *Rapporto sul territorio* (ISTAT, 2020) sottolinea come il livello di istruzione in Italia sia aumentato di circa 15 punti percentuali tra il 2000 e il 2018 ma, allo stesso tempo, resti distante dalla media europea. La parte più critica di questo aspetto sono i profondi *gap* interregionali: se il *trend* è positivo per l'Emilia-Romagna e il Friuli-Venezia Giulia, è negativo per Campania e Calabria dove il fenomeno del *drop out* è molto più comune.

Questa frammentazione si riflette poi in ambiente lavorativo: secondo il report di redatto da Openpolis e l'Agenzia Giornalistica Italiana, infatti, nell'anno 2018 tutte le sette regioni con un tasso di occupazione inferiore alla media italiana appartengono al Sud del Paese e nell'ordine troviamo: Molise (57,4%), Sardegna (56,1%), Basilicata (53,3%), Puglia (49,4%), Calabria (45,6%), Campania (45,3%) e, fanalino di coda la Sicilia, con un tasso di occupazione pari al 44,1% ossia ben 18,1 punti percentuali in meno della media italiana (62,2%) e il 35% in meno rispetto al valore più alto che ammonta al 79% e riguarda la Provincia Autonoma di Bolzano (Openpolis e AGI, 2020).

Questa dicotomia appartiene a quella che in ambito accademico è conosciuta con il nome di "questione meridionale" e racchiude tutti gli aspetti sociali, economici e istituzionali in cui appare una frattura nel territorio italiano a partire dall'Unità d'Italia al presente. Già da fine Ottocento, infatti, studiosi come Villari o Sonnino hanno segnalato l'incapacità delle istituzioni di proporre politiche che incentivassero il Sud e permettessero al Paese riunito da poco di arrivare a livelli omogenei di benessere (Pescosolido, 2010).

Su queste differenze si è discusso e si continua a discutere ormai da decenni e, in particolare, spesso si è indagato sulle cause di una sproporzione così marcata tra le due parti dello stivale.

Toniolo, infatti, sostiene:

“Questo rigoglioso fiorire di idee e interpretazioni non ha avuto un corrispettivo, né prima né dopo, di analisi quantitative ugualmente stimolanti... Sebbene le opere dedicate alla [questione meridionale] riempiano

un'intera biblioteca, molte delle domande poste dagli economisti sulla reale dimensione e sulle cause del dualismo economico italiano, rimangono...senza risposta" (Toniolo, 1990).

Nonostante le ipotesi avanzate sul motivo della dicotomia siano tante, la maggior parte convengono sull'assunto che una buona parte di tale differenza sia dovuta all'azione – o alla mancanza della stessa – da parte delle istituzioni competenti. I cosiddetti “nuovi istituzionalisti”, sostiene Putnam (1993), credono che le istituzioni formino la politica ma che siano a loro volta forgiate dalla storia.

Secondo lo studioso, dunque, ciò che è stato non smette di influenzare il presente e, in qualche modo, le istituzioni attuali altro non sono che il prodotto di processi storici passati e differenti in base al territorio. Egli, infatti, incentra tutto il suo scritto *La tradizione civica nelle regioni italiane* sulla verifica dell'ipotesi secondo cui il contesto sociale in cui le istituzioni operano influenzi il loro rendimento poiché

“come lo stesso individuo definisce e persegue i propri interessi in modo diverso a seconda del contesto, così la stessa istituzione funziona in modo differente in contesti differenti” (Putnam, 1993).

Il legame tra contesto sociale e apparato istituzionale nello studio delle differenze tra Nord e Sud è stato spesso preso in considerazione per cercare una effettiva motivazione al *gap* territoriale italiano per antonomasia. È una risposta, questa, che si attende da tempo anche se molti credono in realtà di averla sempre avuta chiara ma che scegliere di non vederla sia stata una scelta più conveniente. Il punto è che se non si punta alla causa del problema, sarà sempre più difficile avere a che fare con le sue manifestazioni. Felice (2013), inoltre, sostiene che esista da parte dei Meridionali un diritto alla verità:

“I Meridionali vengono in tal modo privati non soltanto delle libertà [...] Sono privati anche della verità: un rigoroso discorso analitico che permetta di capire perché sono giunti a questo punto, in base a quali ragioni, ed eventualmente per responsabilità di chi. Rimane loro un diritto, regalo dell'Italia unita e poi dell'Europa: quello di andarsene. E infatti se ne vanno: gli emigranti sono il passato, il presente e rischiano di essere il futuro del Sud” (Felice, 2013).

È importante considerare i dati in relazione alla posizione di Quintieri e Stamato (2021) poiché, come anticipato, è proprio il tasso di occupazione del Sud che porta al ribasso la media italiana. Questa è la ragione per la quale non è possibile affrontare il tema della disoccupazione giovanile senza considerare la “Questione Meridionale”.

Questo è il contesto di partenza di centinaia e migliaia di giovani che, come mostrato nell'indagine citata poc'anzi (Openpolis e AGI, 2020), non proseguono gli studi o, peggio, nonostante i loro sforzi

in ambito accademico, si trovano a confrontarsi con un mercato del lavoro che offre ben poco a condizioni piuttosto discutibili.

Nel prossimo capitolo si procederà con un *excursus* sulla nascita e lo sviluppo delle politiche per il lavoro europee e italiane: in particolare, si analizzeranno le misure implementate per rendere più fluida la transizione tra il corso di studi e l'ambito lavorativo di diversi giovani. Infine, si tornerà sulle posizioni degli studiosi in merito alla questione meridionale, cercando di fare chiarezza sulle maggiori risposte a cui si è giunti.

CAPITOLO 2: Le politiche per il lavoro

2.1 Un focus europeo

Questa parte dell'elaborato sarà dedicata alle politiche per il lavoro e al ruolo che le istituzioni rivestono quando si tratta della disoccupazione. Come fanno infatti notare Marelli, Choudhry e Signorelli (2013), tra i fattori che agiscono sul fenomeno e sulla sua manifestazione, vi sono anche quelli istituzionali:

“ [...] There is a third group of variables that we call “institutional” variables, including labour taxes, unemployment benefits (amount, duration, and the replacement ratio), the degree of unionisation (union density and union coverage), the structure of collective bargaining (degree of coordination and/or centralisation), employment protection legislation (EPL), the incidence of temporary (or part-time) contracts, active labour market policies, the liberalisation of product markets, housing policies, and many others¹⁶” (Marelli et al, 2013).

Patrik Vesan definisce le politiche del lavoro quelle “elaborate per soddisfare le necessità della società in merito al mondo del lavoro e seguire alcuni processi come l’inserimento lavorativo o la cessazione del rapporto” (Vesan, 2020).

L'autore osserva anche che non vi è solo un modo per analizzare le policies; egli distingue i *policy output* dai *policy outcomes*: i primi rappresentano la configurazione istituzionale della *policy*, i secondi sono gli effetti della stessa. Inoltre, spiega che tendenzialmente esistono due direzioni che si possono seguire a seconda di come viene interpretato il cambiamento delle politiche pubbliche del lavoro. Il primo filone analizzato è quello della prospettiva neoistituzionalista secondo cui sono le azioni istituzionali a modellare la condotta dei cittadini: negli anni si è attuata la distinzione tra neoistituzionalismo storico ossia quello che segue la teoria della *path dependence* che verrà ripresa più avanti, il neoistituzionalismo sociologico secondo cui la politica guarda alle dinamiche sociali e ne influenza le direzioni e, infine, il neoistituzionalismo razionale che si basa sul concetto di cooperazione collettiva, secondo cui si prediligono assetti istituzionali che vadano incontro alle esigenze del singolo. Il secondo filone si focalizza sui partiti politici e sulla cosiddetta “politica di classe”: si pensava, difatti, che ogni partito promuovesse solo riforme in linea con quelli che erano i valori del partito stesso. Questa teoria, in realtà, più volte nella storia non si è dimostrata

¹⁶ “C’è un terzo gruppo di variabili che potremmo definire “Istituzionali” ossia quelle che includono le imposte sul lavoro, i sussidi di disoccupazione (generosità, durata e rapporto di sostituzione), il tasso di sindacalizzazione (densità sindacale e copertura sindacale), la struttura della contrattazione collettiva (grado di coordinazione e/o centralizzazione), la legislazione per la protezione dell’occupazione, l’incidenza dei rapporti di lavoro determinato (o part-time), le politiche attive del mercato del lavoro, la liberalizzazione dei mercati, le politiche abitative e molte altre” (La traduzione è a cura di chi scrive; qualsiasi refuso derivante da quest’ultima è sotto la responsabilità dell’autrice).

particolarmente veritiera ma nei casi contrari si è notato come un partito dipendesse dal tipo di politiche portate avanti: il rischio in questi casi diventa che l'eccessiva polarizzazione partitica porti a scelte politiche poco vantaggiose per la società stessa.

Le istituzioni si definiscono inclusive o estrattive. Saranno definite inclusive quelle che coinvolgono la popolazione nella sfera politica e nei processi decisionali e con essa lavorano per lo sviluppo umano, economico e civile. Si chiameranno estrattive, le istituzioni che utilizzano introiti solo a beneficio di un gruppo ristretto di privilegiati (Felice, 2013).

Le stesse istituzioni decidono a che tipo di *policy* lavorare. Si tratterà di una *policy* di natura regolativa se è strettamente collegata alla disciplina dei rapporti di lavoro; di una politica di natura distributiva se il fine è sostenere o mantenere il reddito da lavoro ed è basata su transazioni economiche e, infine, si tratta di una politica organizzativa se è inerente a quali servizi vengono erogati e in che modo (Vesan, 2020).

La storia delle politiche contro la disoccupazione nasce già nella prima metà dell'Ottocento in Regno Unito quando, a causa della crisi e della disoccupazione, le città si impegnarono nel fornire schemi assicurativi volontari sebbene i requisiti apparissero parecchio stringenti. Sempre in UK, nel 1911 fu introdotto il primo schema obbligatorio di natura assicurativa e sulla sua scia fu elaborato in Italia nel '19, in Germania nel '27 e nel resto d'Europa dopo il '45 (Vesan, 2020).

Dopo il 2009, l'Europa appare incline all'adozione della cosiddetta *Two-tier reform strategy*, basata su tre pilastri: quello assicurativo in cui le sovvenzioni vengono elargite per lassi di tempo definiti nel caso in cui sia stata versata una quota precisa di contributi; il pilastro assistenziale dedicato a coloro che non hanno avuto accesso al primo pilastro, si basa su requisiti reddituali e copre anche il protrarsi nel tempo dell'evento assicurato; il pilastro assistenziale generale che si basa sull'intenzione di voler fornire un reddito minimo a chi vive in situazioni di povertà estrema.

In Italia, nonostante la molteplicità di schemi assicurativi presenti, vi è assenza di schemi assistenziali di secondo e terzo livello.

Sempre a proposito di schemi assicurativi, tre sono le variabili principali con cui vengono applicati. *In primis* troviamo il livello di generosità che viene stabilito dalla somma economica e dalla durata di erogazione. Solitamente, il denaro elargito viene definito in base alla media delle retribuzioni di un lasso di tempo definito. Successivamente troviamo il finanziamento che è frutto dei contributi versati dai datori di lavoro e dai lavoratori durante il periodo di occupazione ed è ogni Stato a definire quale percentuale di contributi spetti alle due parti. Infine, si hanno i requisiti d'accesso: si richiede che lo stato di disoccupazione in cui si permane sia di natura involontaria e che in precedenza si sia

versato un definito numero di contributi. Inoltre, chi richiede copertura deve provare di essere attivamente impegnato nella ricerca di lavoro.

In molti Paesi europei, inoltre, vi sono schemi assistenziali che offrono sussidi per coloro che non sono tutelati da assicurazione. Per rientrarvi, bisogna superare il cosiddetto *means-test*, la prova dei mezzi che non è che la verifica del fatto che il candidato rientri nella categoria di potenziale beneficiario del sussidio. Sia la cifra elargita che la durata sono indefiniti e la situazione di difficoltà è soggetta a controlli periodici.

Una pratica molto diffusa in alcuni Paesi è l'istituzione di sistemi contro la disoccupazione parziale: si tratta di sussidi economici elargiti qualora l'azienda per cui si lavora versasse in stato di crisi e ci sia l'obbligo di sospendere l'attività lavorativa. In Italia questi non solo esistono ma sono uno degli ammortizzatori sociali più validi.

Un gruppo di politiche non ancora menzionate ma ugualmente rilevanti sono le politiche proattive: si tratta di un insieme di provvedimenti di diversa natura volti a facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. Queste politiche si sono sviluppate a partire dagli anni '50, quando si è vissuto un periodo molto positivo per le economie nazionali soprattutto con la nascita di programmi di formazione e dell'apprendistato; hanno poi avuto una correzione di rotta negli anni '70 quando, con gli *shock* petroliferi, si è cercato di creare più posti di lavoro possibili. Nel 1995, ha preso piede il paradigma dell'attivazione secondo cui per contrastare le spese legate ai sussidi, ci fosse il bisogno di lavorare su politiche attivanti sia per i disoccupati che per le persone affette da disabilità; in questo scenario, si entra nella terza fase della storia delle politiche proattive, in cui si elaborano azioni per facilitare l'accesso o il ritorno nel mondo del lavoro, rimuovendo eventuali ostacoli per i soggetti coinvolti.

L'attivazione, dunque, ha portato i centri per l'impiego a rivestire un ruolo decisivo nel percorso lavorativo del singolo: si sono sviluppati percorsi di sostegno intensivi e personalizzati che, a esito positivo, continuano con un costante controllo sullo stato di avanzamento di carriera.

Vesan (2020) divide le politiche proattive in cinque sottogruppi di cui i primi due ossia i sussidi all'occupazione e la creazione di posti di lavoro consistono in incentivi economici e nel sostegno all'inserimento di categorie fragili o a rischio emarginazione. Il terzo riguarda la formazione professionale che in una prospettiva di *long life learning* può portare notevoli miglioramenti in termini di capitale umano e quindi, successivamente, di aderenza al mercato del lavoro. Il quarto verte sul sostegno dato alle nuove attività che però non hanno abbastanza fondi per decollare e, infine, l'ultimo, riguarda i servizi per l'impiego ancora troppo carenti in tutta Europa.

Gli anni Ottanta rappresentano un periodo di grandi cambiamenti in Europa: *in primis*, si paga il prezzo degli *shock* petroliferi del decennio precedente con un livello di inflazione alle stelle che ha come diretta conseguenza una scarsa crescita in ambito produttivo e un aumento del debito pubblico in molti stati dell'Unione. In secondo luogo, si ha a che fare con un cambiamento notevole, quello che segue il periodo industriale: la popolazione non è preparata poiché si tratta di un fenomeno senza precedenti che fa schizzare in alto il settore dei servizi ma allo stesso tempo anche la stipulazione di contratti atipici. Fortunatamente, l'occupazione femminile risulta in crescita e nello stesso periodo si assiste ad un notevole sviluppo tecnologico che però porta anche a notevoli tagli di personale nelle fabbriche e nelle aziende: gli esuberanti aumentano drasticamente e i disoccupati faticano a rientrare nel mercato del lavoro in quanto le loro competenze risultano ormai obsolete.

Proprio per questo si cerca di contenere l'inflazione con azioni neoliberiste ormai in voga nel panorama politico internazionale. In particolare, in Regno Unito si cerca di seguire la scia dell'americano Reagan contrastando il rischio di dipendenza dai sussidi con la creazione di posti di lavoro. In Europa si applica la cosiddetta *Labour Reduction Route* in cui si sostiene l'introduzione di norme per attutire l'impatto dell'evoluzione industriale: si pensi al prepensionamento o all'invalidità. Infine, si introduce il concetto di "flessibilizzazione" del mercato del lavoro messa in pratica con il taglio alle garanzie per il licenziamento e la promozione di contratti di lavoro a termine o part-time.

Eventi salienti in materia di politiche per il lavoro hanno luogo nel 1994 quando l'OCSE inizia a concepire quella che sarà poi conosciuta come *Job Strategy*, la quale includeva una notevole spinta per le politiche proattive in termini economici ma anche il taglio di tutele sulla legislazione sul lavoro. Questo intervento fu rivisto ben 12 anni dopo, nel 2006, quando furono riconosciuti modelli occupazionali alternativi a quelli neoliberisti ma di pari efficienza. Nel 1997, l'Unione Europea ha aderito al Trattato di Amsterdam grazie al quale è stato creato un nuovo disegno generico ma comune in merito alle politiche lavorative che prende il nome di Strategia Europea per l'Occupazione (SEO): il tutto si basa su quattro concetti portanti ovvero occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità. Tre anni dopo si è assistito all'adesione alla Strategia di Lisbona, anch'essa volta ad incentivare l'attivazione del lavoro, il progresso economico e la coesione sociale. Infine, nel 2007 è stato introdotto il concetto di flessicurezza: un neologismo tra i lemmi "flessibilità" e "sicurezza" che prevede un impegno da parte degli Stati membri affinché un concetto non escluda l'altro.

Un altro elemento da tenere in considerazione è la disciplina contrattuale: la forma contrattuale predominante nei Paesi dell'Unione Europea è il contratto a tempo indeterminato che caratterizza circa l'86% dei rapporti di lavoro nel continente. Il boom dei cosiddetti contratti di lavoro atipici (tutti i contratti alternativi a quelli a tempo indeterminato) si è avuto dalla grande crisi economica del 2008

e ha presentato una crescita importante negli ultimi vent'anni. Le modifiche circa l'ambito contrattuale si sono concentrate nel ventennio 1990-2009 poiché, con la crisi economica, ci si è dovuti adeguare all'instabilità del mercato. I dati sono monitorati dall'Ocse tramite gli indici *di Employment Protection Legislation* (indice di protezione dell'impiego) che si basano sulle condizioni di lavoro – e le loro variazioni – a seconda di tre variabili: i contratti a tempo indeterminato, i contratti a termine e i licenziamenti collettivi.

Secondo la *scheda tematica per il semestre europeo con focus* sull'occupazione giovanile (Commissione Europea, 2017) l'occupazione, la disoccupazione e l'inattività giovanile attuali sono frutto di una scarsa formazione da parte dell'apparato educativo di provenienza, dalla segmentazione del mercato del lavoro e dall'inefficace lavoro compiuto dai servizi per l'impiego.

Nel documento si illustrano quattro sfide strutturali dominanti e a ognuna sono state associate diverse leve strategiche.

In primo luogo, si affronta il tema della segmentazione del lavoro, fenomeno per cui il lavoro appare sempre più lontano dal mondo giovanile. Le situazioni più comuni sono quelle in cui vengono offerti contratti precari, privi di garanzie e tutele che, a scadenza, non prevedono un rinnovo o possibilità di crescita all'interno del contesto stesso ma, al contrario, la sostituzione con una nuova risorsa che entrerà nello stesso circolo vizioso. A dimostrazione di questo, si evidenzia come il totale dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni con un contratto di lavoro a tempo determinato ammonti al 40,8%. In merito a questo assunto, si propone un ventaglio ampio di soluzioni: incentivi ai datori di lavoro ai fini di assumere e creare opportunità per i giovani (es. continuità del contratto anche a scadenza della sovvenzione), sussidi a giovani che si affacciano al mondo dell'imprenditoria, informazione in merito a quanto ogni territorio può offrire sia in termini di occupazione che di condizioni della stessa.

Si prosegue analizzando criticamente i servizi di istruzione e formazione che vengono offerti ai ragazzi: la loro conoscenza appare infatti lacunosa, sia per ciò che concerne le competenze di base che le competenze trasversali; è inoltre risaputo che in alcuni Paesi sono ancora serie le carenze in lettura, calcolo e in ambito scientifico. Si propone dunque di investire sul settore, creando istruzione di qualità, combattendo il fenomeno dell'abbandono scolastico - il numero di ragazzi che lasciano la scuola dopo gli anni di obbligatorietà è ancora spaventosamente alto in alcuni Paesi dell'Unione Europea – riconoscendo anche forme non istituzionalizzate di apprendimento come il volontariato e aiutando coloro che precedentemente hanno abbandonato prematuramente gli studi.

Un altro tema toccato è il concetto del lavoro di qualità, con un focus sull'istituto dell'apprendistato: si tratta di programmi formali di istruzione e formazione (IFP) che prevedono l'alternanza tra periodi

di apprendimento teorico e altri di formazione pratica. È stato dimostrato che un percorso di apprendistato porta colui/colei che l'ha svolto a trovare un'occupazione più facilmente e anche con compensi consoni al suo profilo lavorativo. Anche su questo tema sono state rilevate delle criticità come la qualità stessa dei tirocini che di conseguenza abbassa la probabilità di trovare un lavoro adeguato.

Si è pensato dunque di proporre l'istituzione di un quadro normativo che lo regoli, coerente con le necessità di questo tipo di rapporto. Sarebbe anche necessario implementare i programmi che vedono protagonisti gli apprendisti all'interno delle piccole e medie imprese e migliorare dal punto di vista della trasparenza dei rapporti sia con enti pubblici che privati. Importante sarebbe anche che le conoscenze e competenze acquisite durante questi periodi vengano poi riconosciute. Ultimo, non per importanza, sarebbe necessario definire quali sono le condizioni del lavoro stesso garantendo malattia, ferie e orari di lavoro consoni.

Infine, ci si focalizza sulla qualità dei servizi per l'impiego nel sostenere i lavoratori momentaneamente fermi. Il personale che si impegna a seguire giovani in cerca di occupazione deve essere ben formato per dedicare il servizio più personalizzato possibile all'assistito. L'ideale sarebbe favorire l'iscrizione ai servizi per l'impiego coinvolgendo le Ong, i servizi sociali e le scuole, introdurre la formazione per l'inserimento al mercato, snellire l'apparato burocratico e promuovere il rapporto tra settore pubblico e privato (Commissione Europea, 2017).

Tornando ad un discorso più generale, ciò che emerge è che gli strumenti più efficaci in queste situazioni sono le Politiche Attive del Mercato del Lavoro (PAML). Il loro fine è proprio quello di innalzare il numero di opportunità lavorative per coloro che permangono in uno stato di disoccupazione, trovando così un equilibrio tra domanda dei lavoratori e offerta dei datori di lavoro. Le PAML hanno un'azione trasversale: esse infatti coinvolgono l'ambito formativo, di collocamento, quello della creazione di posti di lavoro e delle garanzie per i lavoratori.

C'è una categoria di lavoratori definita "a rischio": si tratta dei giovani al primo impiego, dei lavoratori anziani, di quelli privi di un'alta qualifica e dei disoccupati di lunga durata (da dodici mesi in poi). Purtroppo, questi hanno un capitale umano che tende a deteriorarsi nel tempo in quanto determinate conoscenze e competenze, senza un aggiornamento costante, appaiono obsolete.

Secondo il suddetto report, in termini di disoccupazione di lunga durata, nel 2008 essa ammontava al 2.6% della popolazione attiva europea. Il picco c'è stato nel 2013 in cui si sono toccati i 5.1 punti percentuali per poi riscendere al 4% nel 2016. I Paesi che hanno mostrato dati più critici sono stati Grecia, Spagna, Croazia, Portogallo, Italia e Irlanda. Come possibili cause del fenomeno se ne sono individuate molteplici: assenza di domanda, scarse competenze, difformità legislative, tassazione del

lavoro e segmentazione del mercato del lavoro; soprattutto negli anni della crisi, moltissimi lavoratori con contratto atipico lo hanno perso mentre coloro che erano già tutelati dalla semplice natura contrattuale del loro rapporto di lavoro (si parla dunque dei contratti a tempo indeterminato) hanno conservato posti di lavoro e benefici.

Nella *Scheda tematica per il semestre europeo* sulle politiche attive per il lavoro (Commissione europea, 2017) viene citata la teoria secondo cui

“non esiste una particolare politica che funga da strumento universale per migliorare le prospettive del mercato del lavoro per i disoccupati” (Ecorys e IZA, 2012):

di fatti non esiste un tipo di PAML universale, bisogna considerare la capacità economica, la varietà territoriale, la legislazione, le esigenze di determinati settori, il tipo di assetto culturale di ogni Paese che si prende in esame.

Anche in questo caso, troviamo una serie di misure implementate. In primo luogo, ancora una volta, si punta ai servizi di consulenza per chi cerca un impiego, utili di solito ai disoccupati di breve durata. Si pensa, inoltre, all’implementazione di sovvenzioni per i datori di lavoro in particolare per le categorie più svantaggiate e a programmi di occupazione diretta soprattutto per evitare che ai disoccupati di lunga durata vengano assegnati i posti di lavoro destinati a quelli di breve durata. Infine, la formazione resta un punto fondamentale: a lungo termine resta il mezzo più costoso ma, allo stesso tempo, il più efficace. Nel volume *Investire nel sociale* (Ascoli, Ranci e Sgritta, 2019) viene riportata la posizione di Bonoli e Hemerijck, secondo cui l’investimento sociale attuato sulla formazione è forse il più prezioso:

“L’investimento sociale si colloca in una posizione intermedia, legando la disoccupazione principalmente alla mancanza di adeguate competenze e di (ri-)qualificazione; di qui l’importanza strategica di azioni preventive come l’investimento in educazione e capitale umano” (Bonoli, 2012; Hemerijck, 2013).

Ancora, si aggiunge che

“le politiche sociali educative dovrebbero, dunque, sviluppare la qualità della futura forza-lavoro e le competenze necessarie per un’economia della conoscenza” (Arlotti e Barberis, 2016).

Uno degli ingranaggi più problematici del sistema è sicuramente quello dei servizi per l’impiego: non sono dotati di personale qualificato e formato sotto più aspetti, integrato tanto con le istituzioni pubbliche che con i privati e con un sistema di valutazione attendibile.

L'ideale per sfruttare al massimo i benefici delle PAML sarebbe destinare i sussidi ai soggetti più fragili ma con un alto potenziale, rendere al massimo il periodo di sovvenzione affiancandolo a percorsi di formazione e tutoraggio, cercare di far proseguire il rapporto di lavoro anche a scadenza della sovvenzione. È ovvio che per rendere fattibile il tutto, in ogni *step*, è necessario valutare i progressi nel tempo e, se necessario, raddrizzare la rotta in corso d'opera.

2.2 Il programma Garanzia Giovani

Un grande intervento intrapreso il 1° maggio 2014 è stato *Youth Guarantee* “Garanzia per i giovani”, in linea con quanto deciso nella Strategia di Lisbona e per Europa 2020. Il programma è stato istituito nel 2013 poiché si è notato che gli Stati membri non disponevano di fondi sufficienti per impegnarsi nella piena risoluzione del problema. Garanzia Giovani è volto proprio a “garantire” ai giovani minori di 25 anni l’attivazione di percorsi formativi come tirocini e apprendistati o un lavoro qualitativamente valido entro quattro mesi dalla fine dell’esperienza universitaria, con salari adeguati al profilo professionale dei lavoratori. Essendo un programma europeo, bisogna partire dal presupposto che le linee generali fornite nella progettazione del programma vanno poi adeguate ad ogni contesto territoriale. In concreto, se i Paesi che ricevono i sussidi non si impegnano nell’attuazione delle misure adeguando il programma alla zona di competenza, inevitabilmente l’esito sarà fallimentare.

Secondo il report *Garanzia Giovani: evidenze, focus regionali e andamento in Europa* (Anpal, 2019), il bilancio di *Youth Guarantee* si è rivelato nettamente positivo. Si apprende di una diminuzione della disoccupazione di quasi 10 punti percentuali (dal 24% di disoccupati del 2013, si passa al 15.2% del 2018) e del numero di NEET nell’Unione Europea (dal 18.7% del 2013 al 14.9% del 2018). Un dato molto interessante è quello che viene dato dal continuo monitoraggio sull’andamento del programma: è infatti emerso dai dati della Commissione Europea a cui si fa riferimento nel suddetto report che dal 2014 (anno di attuazione di Garanzia Giovani), a fronte dei cinque milioni di giovani raggiunti con il progetto, più di tre milioni e mezzo hanno ottenuto un lavoro o intrapreso un percorso di apprendistato. Dal monitoraggio della Commissione Europea emerge che anche a distanza di dodici mesi dal termine del programma, la metà dei ragazzi che avevano partecipato, sono ancora occupati. Se ciò è vero, bisogna anche considerare cosa si intenda con successo o fallimento del programma. Infatti, nella valutazione di Garanzia Giovani ci si è sempre basati su dati macroeconomici piuttosto che su dati empirici. Inoltre, in *Youth Guarantee: Looking for Explanations* in merito al tema si sostiene che l’obiettivo finale che i *policymaker* si erano fissati fosse quello di annullare il fenomeno

NEET grazie all'implementazione del programma. Gli autori sostengono che i *policymaker* fossero consapevoli di aver fissato un traguardo poco verosimile e che quindi, chi ha dovuto poi valutare gli esiti del programma, partisse dalla consapevolezza che si partisse da un obiettivo troppo ottimistico (Pesquera et al, 2021). Questo è stato dimostrato anche dal fatto che si tratta di coprire un campione di beneficiari troppo ampio rispetto alle risorse a disposizione: il *budget* appare assai ristretto per coprire il numero effettivo di NEET europei. Le misure proposte sono dunque apparse troppo sproporzionate in relazione ai fondi a disposizione per implementarle (Cabasés et al, 2015).

Infine, un errore di valutazione da non commettere sarebbe basarsi sulla percentuale di ragazze e ragazzi che dopo aver fatto parte del programma, hanno iniziato a lavorare: l'indagine ideale, infatti, sarebbe di tipo incrociato; servirebbe chiedersi se il lavoro sia in linea con i loro studi e i loro interessi, se sia presente il fenomeno della sovra qualificazione, se la retribuzione sia dignitosa, se le condizioni di lavoro siano vantaggiose, quanto il ragazzo o la ragazza si senta appagato/a dall'impiego svolto o se la ragione per cui si è firmato il contratto sia strettamente economica.

2.3 Il mercato del lavoro italiano

Per comprendere le sfumature del fenomeno su territorio nazionale, occorre approfondire come sia effettivamente regolato il mercato del lavoro in Italia. In merito alla disoccupazione, si è visto nel precedente capitolo che la situazione non è rosea: il tasso di disoccupazione generale ma soprattutto quello giovanile è molto alto e, non meno importante, ancora distante dalla media europea. Le politiche pubbliche in Italia hanno una storia molto complessa anche se fondamentale per capire effettivamente come si sia arrivati a un dato così elevato di giovani disoccupati e, ancor peggio, come sia possibile che le differenze all'interno della nazione stessa siano ancora più preoccupanti.

Tra gli anni '50 e '60 del Novecento avviene quello che passerà alla storia come Miracolo Italiano in cui si passa da un assetto agricolo ad uno istituzionale e il PIL nazionale schizza alle stelle grazie al cospicuo numero di esportazioni, all'espansione dell'industria e alla diffusione delle politiche keynesiane (Vesan, 2012).

C'è da sottolineare che l'Italia, dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale, è stata regolata da un sistema di partiti che si è lentamente sfaldato tra il 1992 e il 1994. Il Partito Comunista Italiano subisce molte trasformazioni diventando Partito Democratico della Sinistra e poi Democratici di Sinistra, partito di maggioranza durante il governo Prodi del 1996.

Il 1992 è un anno molto intenso: da un lato prende vita la “Stagione della Concertazione” che prevede la consultazione delle parti sociali prima delle scelte politiche, dall’altro la politica italiana è scossa da grandi scandali. Mentre sindacati e Governo cercano un compromesso su temi caldi come lavoro, crescita economica e occupazionale e competitività, Democrazia Cristiana e il Partito Socialista Italiano vacillano sotto il peso dell’enorme inchiesta di Tangentopoli; tuttavia, si approva un protocollo sui redditi, sul costo del lavoro e contro l’inflazione siglato da Giuliano Amato, capo del Governo in quell’anno. Nel mese di settembre poi, la lira subisce un attacco speculativo che porta la Banca d’Italia ad intervenire, svalutandola. Questo porta alla formazione del governo Ciampi nel ’93, un governo tecnico e ancora nel ’94 a nuove elezioni vinte da Berlusconi che all’epoca era la novità del momento con Forza Italia e la sua alleanza con Lega Nord, Alleanza Nazionale e il Centro Cristiano Democratico. È da qui che nascono le concezioni di centro-destra e centro-sinistra. Il Governo Berlusconi cadrà nel 1995 e in materia di diritto del lavoro nel 1996 il rieletto governo Prodi firmerà il Patto Per il Lavoro stipulato con Confindustria e i sindacati con il fine di incentivare l’occupazione anche per mezzo di contratti atipici. Nonostante questo, la disoccupazione risulta in aumento, in particolare quella giovanile e per questo motivo i governi che si susseguono, col fine di rispettare gli standard europei e rasserenare i *partner* internazionali contenendo la spesa pubblica, cercano di promuovere politiche restrittive in ambito pensionistico e sanitario e di alleviare la pressione fiscale.

2.4 Pilastri delle politiche del lavoro italiane

La politica del lavoro italiana si basa su tre pilastri fondamentali: la legislazione detta di “stampo garantista” in cui viene tutelato solo il lavoro a tempo indeterminato e viene condannato il licenziamento illegittimo ma anche le forme contrattuali atipiche; gli ammortizzatori sociali anche se ormai simbolo di un ingranaggio che non funziona bene: essi, infatti, finiscono per tutelare solo determinati lavoratori e, ancora una volta, si tratta di quelli con un contratto a tempo indeterminato. L’ultimo pilastro è quello dei servizi di collocamento che però si rivela totalmente inefficace e mal finanziato (Vesan, 2012).

Per ciò che concerne le misure di sostegno al reddito, nel 1919 viene introdotto il primo schema assicurativo che però riconosceva come unico rischio sociale l’infortunio sul lavoro. Sulla disoccupazione invece fino agli anni ’80 si continua ad adottare la politica stabilita durante il regime fascista: 180 giorni di indennità di disoccupazione anche se dall’importo notevolmente basso. Si decidono però i requisiti minimi per beneficiarne: due anni di anzianità assicurativa e uno di lavoro svolto nei due anni precedenti all’avanzamento della richiesta.

Si assistette, inoltre, all'introduzione di due istituti molto importanti: la CIG (cassa integrazione guadagni) e la CIGS (cassa integrazione guadagni a gestione straordinaria). La prima assicurava un reddito seppur minimo a coloro che si trovavano temporaneamente sospesi dall'attività lavorativa per avvenimenti temporanei. La CIG nacque nel 1941, si applica al Nord nel 1945 e in tutta Italia si diffonde nel 1947. Nel caso della CIGS, si tratta di sussidi per i dipendenti di industrie con più di 15 lavoratori che al momento sono fermi a causa di ristrutturazioni o riorganizzazioni delle industrie stesse. La CIGS nacque nel 1968.

Questi istituti non si possono paragonare all'indennità di disoccupazione in quanto i sussidi elargiti non sono finalizzati al raggiungimento di un reddito minimo, bensì soluzioni temporanee personalizzate per determinate casistiche. Inoltre, la differenza sta anche negli importi elargiti: come anticipato, l'indennità di disoccupazione prevede sussidi scarni mentre, al contrario, CIG e CIGS appaiono molto generose (circa l'80% della retribuzione per le ore non prestate).

Inoltre, sulla scia di questi due istituti, nel 1991, verrà introdotta la cosiddetta indennità di mobilità con il fine di garantire stabilità a coloro che sarebbero stati potenziali candidati per la CIGS ma che sono stati espulsi a causa di un licenziamento collettivo. Si tratta di un'indennità che ammonta all'80% delle retribuzioni precedenti e implica altre variabili quali l'età del lavoratore e il territorio in cui è situata l'impresa.

Gli anni Ottanta vedono grandi sforzi per il contrasto all'inflazione: con l'entrata dell'Italia nel Sistema Monetario Europeo, la Banca d'Italia acquista una sua autonomia e si smette di monetizzare il debito pubblico. Un evento degno di nota è l'attuazione della politica di *deficit spending* in cui, all'aumentare del debito pubblico si vendono i titoli per sostenere il disavanzo, facendo ricadere le conseguenze sui giovani del futuro. Tuttavia, la regolazione dei rapporti di lavoro passa in mano ai sindacati e i contratti atipici vengono autorizzati in tutti i settori economici, sebbene debba essere seguito un *iter* burocratico ben definito. Si introducono anche i contratti di lavoro part-time, quelli di solidarietà e quelli di formazione e lavoro.

Novità ci sono anche in merito alle misure di sostegno al reddito: il prepensionamento viene incentivato per permettere il ricambio generazionale e la disoccupazione non è più elargita come *forfait* ma come percentuale della retribuzione precedente; nasce anche la disoccupazione a requisiti ridotti per chi non raggiunge un numero sufficiente di contributi versati; infine, i contratti di formazione e lavoro (CFL) introdotti nel 1994, sono rivolti a giovani tra i 15 e i 29 e si dimostrano uno strumento con una discreta diffusione ma che porta a scarsa formazione.

Sui servizi di collocamento, invece, si è iniziato a lavorare a partire dal secondo dopoguerra: nel 1949, il ministro del Lavoro dell'epoca, Amintore Fanfani, promosse la legge n. 264 (Gazzetta ufficiale, 1949). Essa prevedeva che il collocamento fosse un esercizio pubblico e quindi di competenza e monopolio statale e, solo in un secondo momento, affidato a regioni e province. Inoltre, venne previsto un *iter* ben preciso per accedere al servizio: dopo una chiamata numerica, il datore di lavoro avrebbe dovuto far recapitare all'ufficio di collocamento una domanda per poi permettere la selezione dei candidati più consoni alla figura ricercata. Numerosi furono gli scontri con i sindacati, in particolare con la CGIL che segnalò i notevoli ritardi sull'attuazione della legge stessa e, ancor peggio, tutti i tentativi di aggirare il sistema stabilito dalla stessa norma. Una svolta nel campo si ebbe nel 1997 con il decreto legislativo n. 469 (Parlamento Italiano, 1997) il quale stabilì che tutti gli incarichi in merito alle politiche attive del lavoro e ai servizi di collocamento sarebbero passati nelle mani di regioni ed enti locali, abbracciando così l'idea di poter creare un ponte con i privati i quali, dopo aver richiesto il consenso del ministero, avrebbero potuto usufruire dei suddetti servizi.

2.5 La disciplina contrattuale

Come anticipato, la regolazione del mercato del lavoro diventa una priorità fin dal 1946, dall'istituzione della Repubblica. Nata con un impianto garantista, essa si concentra sui rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato. Prima del ventennio fascista, i rapporti di lavoro erano regolati dal Codice civile del 1942, adesso invece vengono create nuove leggi *ad hoc* per le diverse sfumature del tema. Nel 1962 si assiste alla promulgazione della legge 230 del 1962 (Gazzetta Ufficiale, 1962) in cui si disciplina la prima forma di contratto atipico, il lavoro a tempo determinato, che resta per lungo tempo nient'altro che un'alternativa a quello indeterminato. Nel 1966 si inizia anche a rinforzare l'apparato giuridico in merito ai licenziamenti: con la legge n. 604 (Gazzetta Ufficiale, 1966) viene limitata la libertà di licenziamento con l'introduzione della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro in merito alle ragioni dello stesso. Quelle ammesse sono quelle per "giusta causa" che contemplano risse nei luoghi di lavoro, ingiurie e grave insubordinazione. Nello stesso contesto viene introdotta la normativa sulla discriminazione: non si può considerare valido il licenziamento se avvenuto per avversione al credo politico o religioso del lavoratore oppure per l'appartenenza e la partecipazione a un sindacato.

Tra il 1968 e il 1969 la situazione precipita: inizia il cosiddetto "autunno caldo" e con esso le manifestazioni studentesche e le rivolte nelle fabbriche. All'alba degli Anni di Piombo, venne adottata la legge n. 300/70 conosciuta come Statuto dei Lavoratori (Gazzetta Ufficiale, 1970), con la speranza di placare gli animi.

Con esso si introducono sanzioni per i licenziamenti illegittimi con assenza di giusta causa anche se solo per le imprese che contano più di 15 dipendenti. Qualora non sussistesse la giusta causa, il lavoratore tornerebbe al lavoro come se il rapporto di lavoro non si fosse mai arrestato.

Nel 1975 viene siglato l'accordo interconfederale tra il capo della CGIL Luciano Lama e il presidente di Confindustria Gianni Agnelli, il quale prevedeva retribuzioni coerenti con il tasso di inflazione, avvalendosi del sistema della scala mobile (l'adeguamento dei salari al costo della vita). Questo sistema si rivelerà fallimentare e lo Stato si vedrà costretto a intervenire.

Con la legge n. 223/1991 (Gazzetta Ufficiale, 1991), invece, vengono disciplinati i licenziamenti collettivi per le imprese con più di 15 lavoratori rendendo lecito il licenziamento di almeno 5 dipendenti in 120 giorni per cessazione o riduzione delle attività.

Per volere del ministro del lavoro del 1997, Tiziano Treu, viene redatto il cosiddetto Pacchetto Treu (Gazzetta Ufficiale, 1997) che prevedeva incentivi per contratti di formazione lavoro, i part-time, il lavoro interinale, l'apprendistato e il tirocinio. Inoltre, le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co), introdotte due anni prima, prendono sempre più piede e finiscono per rientrare nella categoria del lavoro subordinato.

I sindacati e Confindustria sembrano favorevoli alla forma contrattuale del part-time sempre in un'ottica di flessibilità del mercato del lavoro ma a patto che le condizioni di lavoro fossero le stesse di coloro che intrattenevano un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Sul lavoro determinato CGIL non appare d'accordo con la scelta di reiterazione del contratto a durata illimitata con la sola condizione che trascorran dieci giorni dalla fine del contratto di lavoro precedente e la nuova assunzione.

Interessante è anche l'istituto dell'apprendistato, introdotto ancora nel 1955 ma di largo uso – e abuso – nei tempi attuali. Esso fu regolato dalla legge n. 25/1955 (Gazzetta Ufficiale, 1955) proprio per poter permettere ai ragazzi più giovani di lavorare ma anche per poter elargire salari più bassi e per poter godere dei sussidi statali che si ricevevano proprio in caso di assunzione con la suddetta forma di contratto lavorativo. L'idea era quella di formare giovani da un punto di vista tecnico e professionale in vista della loro futura mansione lavorativa ma è stata vista dagli imprenditori italiani come un *escamotage* per pagare meno senza perdere in produzione. Una delle pecche più grandi è stato il poco controllo che si è attuato su questo tipo di contratto: i datori di lavoro, sentendosi liberi di agire nei propri interessi, hanno finito per formare poco e sfruttare parecchio. Si sostiene, infatti, che l'adozione di questo tipo di contratti sia legata al costo del lavoro e a quanto si risparmi rispetto ad altre forme contrattuali (D'Agostino e Vaccaro, 2021).

A questo proposito fu emanata la legge n. 285/1977 (Gazzetta Ufficiale, 1977) sull'occupazione giovanile per permettere ai giovani di entrare nel mercato del lavoro (in particolare in ambito agricolo) e la legge quadro n. 845/1978 (Gazzetta Ufficiale, 1978) sulla formazione professionale, una forma embrionale del futuro sistema pubblico di formazione che delega alle regioni – appena nate – competenza regolativa sul tema.

Nel 2003, nella seconda legislatura di Berlusconi, viene adottata la cosiddetta Legge Biagi ossia la n. 30/2003 (Gazzetta Ufficiale, 2003) la quale stabilisce che anche le aziende private possono assumere con diverse tipologie contrattuali con il fine di inserire sul mercato del lavoro anche soggetti più fragili e opporsi al lavoro sommerso. Il lavoro interinale prende ora il nome di somministrazione che grazie al meccanismo di *staff leasing* può implicare rapporti a tempo indeterminato di natura interinale; il part-time e le garanzie dello stesso vengono riviste e ridotte, si introducono tutele per gravidanza, infortunio e malattia nei casi delle co.co.co e viene regolato il lavoro a chiamata. Siamo nella fase di liberalizzazione del mercato, fenomeno che prevede un decremento di salari e tutele e per questo un incremento notevole della precarietà.

2.6 Dalla crisi ad oggi

L'Italia entra a far parte della moneta unica nel 1999 che inizierà a circolare ufficialmente nel 2002. Nel 2001 Silvio Berlusconi torna ad essere capo di Stato e nello stesso anno c'è la pubblicazione del *Libro bianco sul mercato del lavoro* (con autore Marco Biagi, che sarà assassinato dalle brigate rosse un anno dopo). Intanto, l'economia italiana ha un miglioramento notevole con il tasso di occupazione che aumenta proporzionalmente alla discesa del tasso di disoccupazione (Vesan, 2012).

Il tutto si arresta con la crisi: dal 2007 al 2011 il tasso di occupazione cala di ben due punti percentuali (dal 59% al 57%) con un particolare indebolimento dei cosiddetti soggetti già fragili (anziani, giovani, lavoratori con un basso livello di istruzione). Negli anni della recessione si fa abuso della CIG e, per chi non rispettava i requisiti per ottenerla, si torna al sussidio di disoccupazione. L'Italia viene ammonita dalla Banca Centrale Europea e, negli stessi anni, in ambito industriale scoppia il caso Fiat con gli accordi di Pomigliano e Mirafiori.

Durante il governo tecnico di Mario Monti del 2012, viene presentata la cosiddetta Riforma Fornero (da Elsa Fornero, ministra del lavoro in quell'anno) che riguarda proprio l'ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale, 2012). In particolare, si rivedono le tutele sul licenziamento individuale e per i contratti atipici con il fine di riportare gradualmente il mercato del lavoro ad essere caratterizzato per

lo più dalla forma contrattuale del tempo indeterminato. Inoltre, per ciò che concerne le misure di sostegno al reddito, vengono abrogate tutte e viene introdotta l'Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI). Infine, si promuove l'apprendistato come via di entrata dei giovani sul mercato lavorativo.

Successivamente, con il governo di Matteo Renzi negli anni 2014 e 2015 vengono introdotti altri cambiamenti con l'adozione di quello che prenderà il nome di *Jobs Act* (Gazzetta Ufficiale, 2015). Si tratta dell'introduzione di contratti a tutele crescenti, dell'abolizione dei contratti a progetto e del rinvigorismento delle garanzie per i lavoratori autonomi. L'istituto della disoccupazione viene esteso grazie alla Naspi (Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego) e nasce anche l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) che si fa carico di organizzare i servizi per l'impiego su tutto il piano nazionale. Infine, si introduce l'assegno di ricollocazione, un sussidio per i disoccupati di lungo periodo per richiedere assistenza nella ricerca del lavoro.

Tutto questo porta l'Italia ad essere molto più in linea con gli *standard* europei in merito ai rapporti di lavoro e ai sussidi di sostegno al reddito anche se, in merito a politiche proattive, il divario con gli altri Paesi dell'Unione resta ancora importante.

Nel 2018 c'è un recupero del lavoro a tempo determinato molto probabilmente dovuto all'approvazione della legge n. 96/2018 (Gazzetta Ufficiale, 2018) per mano del primo governo Conte con il fine di combattere la diffusione dei contratti atipici che sono stati posti ad una durata massima di 24 mesi. Vengono, inoltre, rialzate le quote per il risarcimento in caso di licenziamento illegittimo e si implementa il reddito di cittadinanza che, ricordiamo, sebbene sia uno strumento contro la povertà assoluta, spesso ha giocato un ruolo anche nel fenomeno della disoccupazione di carattere generale e quella giovanile: i percettori del reddito di cittadinanza, infatti, appaiono meno motivati nel ricercare un lavoro, cadendo in una delle cosiddette trappole di povertà, quella dell'inattività.

Tutto sommato, nel ventennio analizzato, gli assetti istituzionali sono nettamente variati. Il tutto è dovuto a differenti cambiamenti europei e nazionali sia in ambito politico che economico. Lo sviluppo in questi anni è stato notevole, il cambiamento è diventato più veloce e questo ha portato alla nascita di nuovi bisogni e necessità e, con loro, nuovi rischi sociali. Inoltre, l'introduzione dell'euro e l'accesso alla moneta unica hanno richiesto anni di assestamento e anche di adeguamento alle politiche del lavoro.

L'instabilità e di conseguenza le trasformazioni sono dovute anche al susseguirsi di governi differenti e non solo per appartenenza partitica ma anche per la natura del potere politico. Nel caso di Monti, per esempio, l'Italia è stata guidata da un governo tecnico quindi con uno spazio di manovra ben più

ampio di quelli precedenti. Allo stesso tempo, ci sono state forze politiche che sono riuscite a portare avanti provvedimenti solo per il grande consenso che riscuotevano.

La situazione attuale presenta una notevole flessibilizzazione del mercato e quindi, di conseguenza, la stipulazione di un numero notevole di contratti atipici. Questo se da un lato ha incrementato l'entrata nel mercato del lavoro di donne e giovani, dall'altro ha abbassato di molto le garanzie dei lavoratori. Tra l'altro, sebbene bisogna pensare ai numeri, si pensa ancora troppo poco a quello che è il capitale sociale. Ancora troppo raramente si parla di investimento sociale che, per quanto lento e dispendioso al principio, sul lungo termine porta a dei lavoratori esperti, aggiornati, autorealizzati e soddisfatti di ciò che stanno facendo. Questo tipo di consapevolezza va instillata prima nei lavoratori che con gli anni non fanno che sentirsi un ingranaggio di una macchina più grande di cui non hanno il controllo: bisogna, dunque, investire su politiche educative e formative ai fini di evitare conseguenze spiacevoli quali l'inattività prolungata, l'emarginazione sociale, conoscenze arcaiche.

2.7 Il Covid-19 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

L'avvento della pandemia da Covid-19 ha stravolto ancora una volta il mercato del lavoro con fratture profonde che si rimargineranno solo a lungo – forse lunghissimo – termine. Come mostra il rapporto Istat *Il Mercato del lavoro 2020 – Una lettura integrata*, i dati registrano un crollo generale del PIL, a partire dal commercio internazionale fino al PIL pro capite. Per quanto concerne l'occupazione, si evince che il picco in negativo si è avuto nel secondo trimestre del 2020 con conseguente innalzamento di persone inattive in età lavorativa, a dimostrazione che le restrizioni attuate sul territorio hanno scoraggiato la ricerca del lavoro stesso. Nel rapporto si legge che i soggetti deboli, ancora una volta, sono stati i più colpiti:

“Nel secondo trimestre del 2020 le riduzioni congiunturali del tasso di occupazione sono più marcate per i giovani 15-34enni (-2,0 punti), le donne (-1,2 punti) e i residenti del Mezzogiorno (-1,4 punti).” (Istat, 2020)

Prendendo in considerazione i molteplici risvolti dell'emergenza sanitaria, i *leader* dei Paesi dell'Unione Europea si sono riuniti nel luglio 2020, discutendo sugli effetti che la pandemia stava avendo sul territorio e su quelli che avrebbe avuto in una prospettiva biennale. Il vertice europeo si è concluso con l'istituzione del fondo *Next Generation EU*, il quale prevedeva un ammontare di sovvenzioni pari a 390 miliardi di euro e prestiti per un totale di 360 miliardi di euro da restituire entro il 2058. Inoltre, si è stabilito che i fondi sarebbero stati stanziati per il triennio 2021-2023 e che una buona parte sarebbe stata investita per lo sviluppo sostenibile in linea con l'accordo di Parigi del

2015 che aveva come fine principale la riduzione di emissioni di gas serra. Per l'Italia sono stati sbloccati fondi pari a ben 221 miliardi di euro: si tratta di una delle somme più alte elargite a un solo Paese e tra uno dei fattori che influenzano l'ammontare del *recovery fund* vi è anche una proporzionalità con il tasso di disoccupazione del Paese beneficiario (Profeti e Baldi, 2021). Questa somma verrà investita in sei diversi ambiti: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, salute.

La proposta di linee guida per la stesura del documento è iniziata nel mese di settembre 2020 per essere poi approvata un mese dopo. La proposta finale di PNRR verrà poi approvata il 31 marzo 2021 e discussa il mese successivo con parti sociali, forze politiche ed enti territoriali.

La missione 5, quella in merito all'inclusione e alla coesione, si caratterizza di altre tre macroaree: politiche per il lavoro, infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore e, infine, interventi speciali per la coesione territoriali. In merito alla finalità, il documento recita:

“Questa missione ha un ruolo di grande rilievo [...] di sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani, di riequilibrio territoriale e sviluppo del Mezzogiorno e delle aree interne. Per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale sono centrali le politiche di sostegno all'occupazione: formazione e riqualificazione dei lavoratori, attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali” (PNRR, 2021).

In particolare, proprio la prima parte della 'missione 5' è dedicata alle politiche del lavoro e prevede un miglioramento della formazione professionale e delle PAML attraverso l'istituzione della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) che unisce coloro che stanno percependo qualsiasi sussidio perché momentaneamente inattivi e permette loro di essere profilati con il fine di essere reinseriti nel mercato del lavoro. Ancora una volta si punta sui servizi per l'impiego, incaricati di avvicinarsi ai cittadini e allo stesso tempo assimilare e diventar parte di reti nazionali e regionali ma anche approcciarsi ai sistemi formativi e alle istituzioni educative. Per la parità di genere vengono istituiti due piani d'investimento il “Sostegno all'imprenditoria femminile” e “Sistema di certificazione della parità di genere” e, infine, per incrementare l'occupazione giovanile si punta sul *matching* tra l'istituto educativo e il mondo del lavoro. L'investimento prende il nome di “Sistema Duale” e mira all'assorbimento di competenze trasversali da parte dei giovani, integrate poi da percorsi di apprendistato.

Per quello che prende il nome di “Sistema Duale”, sono stati stanziati ben 600 milioni di euro che dovrebbero essere utili per allineare l’apparato educativo e quello lavorativo tra di loro, combattendo così contro l’inattività e, al contrario, favorendo l’occupazione dei giovani. Inoltre, si parla anche di sviluppo o aggiornamento di nuove competenze (il cosiddetto *learning on-the-job*). Lo scopo è quello di rendere il mercato del lavoro accessibile alla fetta più ampia possibile di giovani che si affacciano sul mercato del lavoro. Bisogna aggiungere che, come anticipato, si punta molto sull’istituto dell’apprendistato che idealmente sarebbe un’ottima maniera per unire teoria e pratica, valorizzando entrambe. Un investimento o una misura, però, sono valide se si confanno alla società in cui vengono introdotte. Il legislatore o chi per lui è perfettamente consapevole che, in Italia, si usa l’istituto dell’apprendistato per sottopagare i giovani che, pur di lavorare, si espongono a sovra qualificazione e a salari molto bassi. Si tratta di un istituto ancora poco tutelato e, non avendo il datore di lavoro alcun obbligo alla scadenza dei sei mesi di contratto, la tendenza è quella di reclutare nuovi ragazzi, lasciando quelli alla fine del loro programma di apprendistato di nuovo in balia di un mercato del lavoro che li mastica e li getta via.

È davvero questo il modo giusto per aiutare i giovani?

2.8 La realtà regionale

La frammentazione interna italiana di cui si è accennato nel primo capitolo ha presentato nel corso della storia – e continua tutt’ora a farlo – molte sfide interne al territorio.

Nel libro bianco sul mercato del lavoro In Italia si legge

“Tuttavia, l’Italia, con un tasso di occupazione che nel 2000 è ancora al 53.5%, sconta un ritardo pesante rispetto a tutti gli altri Paesi europei. La causa principale del *gap* italiano è ascrivibile al Mezzogiorno, che dista dagli attuali livelli medi UE di oltre venti punti percentuali sia per il totale sia per la componente femminile. [...] Il divario territoriale deve essere sommato ai problemi di carattere generazionale. Le prospettive dei giovani per un rapido accesso al mercato del lavoro, pure se migliorate negli ultimi anni grazie alle maggiori flessibilità disponibili appaiono ancora contraddistinte da difficili processi di transizione dalla scuola al lavoro, dal lavoro alla formazione e dalla formazione al lavoro” (Sacconi e Biagi, 2001).

L’Italia si trova in una situazione di totale squilibrio interno: il Meridione continua a restare sotto la media italiana sotto tanti indicatori, siano essi economici, educativi, sociali. Molti sostengono che

questo sia il risultato di un processo di unificazione nato tra identità regionali troppo forti per essere sradicate. C'è invece chi sostiene che la situazione attuale sia dovuta all'impostazione italiana precedente al 1861 (Felice, 2013). Il Paese precedentemente appariva diviso in regno delle Due Sicilie con capitale Napoli e il regno di Sardegna, con capitale Torino. Si trattava di due impostazioni molto diverse in merito a gestione del territorio: i pochi sforzi dei Borbone nella promozione di iniziative industriali si rivelarono fallimentari e, quando alla fine del loro regno, promossero un ritorno al modello dell'*ancien regime* il regno cadde in un baratro ancora più profondo tant'è che Gladstone definì i Borbone "la negazione di Dio eretta a sistema di Governo"; diverse le sorti del Regno di Sardegna, con alla sua guida il Conte di Cavour per più di dieci anni, il quale si concentrò su una riforma sistemica molto più efficace anche se, nonostante ciò, "l'esigua borghesia endogena continuava a distinguersi per la sua mentalità assenteista e speculativa" (Felice, 2013).

Si arriva così a comprendere in pieno le parole di D'Azelio: nel 1861 un Paese unito c'era, una popolazione che sentiva di appartenervi, no. L'affermazione di questa identità regionale era già avvenuta all'inizio dell'Ottocento quando pensatori come Cattaneo e Gioberti avevano iniziato a sostenere l'idea federalista basata proprio sul concetto di governo frammentato, sull'autonomia di piccoli territori. Nonostante ciò, il Paese si unisce nel 1861 e subito vede l'instaurazione di rapporti clientelari su una base locale: erano i prefetti gli organi incaricati di sorvegliare i signori locali, specialmente nel Meridione. Ma l'epilogo fu decisamente negativo:

"Sistemi di protezione clientelare a struttura gerarchica divennero il canale attraverso cui assegnare lavori pubblici e ammorbidire il centralismo amministrativo. Il fenomeno del trasformismo permise a gruppi di potere locali e a deputati nazionali di mercanteggiare in modo da favorire gli interessi locali a scapito delle direttive nazionali in cambio del sostegno elettorale e parlamentare" (Putnam, 1993).

Tutto questo subì una stasi con l'avvento dell'epoca fascista, una pagina nera della storia italiana ma che ha permesso l'arresto di questo tipo di condotte semplicemente perché non si godeva più della libertà di applicarle. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, in una situazione di *tabula rasa*, si sarebbe potuto ripensare a un'Italia unica, unita, omogenea e a un apparato istituzionale consono per la ripresa del Paese stesso e per il suo mantenimento nel tempo. La firma della costituzione nel 1948 ha permesso agli organi regionali di legittimare i poteri che spettavano loro sebbene il governo centrale fosse contrario. Successivamente, si è assistito a notevoli masse migratorie che dal Sud si trasferivano nel Nord del Paese che al tempo era la parte più industrializzata.

Fondamentale fu la legge 382 del 1975 (Gazzetta Ufficiale, 1975) che trasferiva alle regioni nuove funzioni e, anche se allo Stato era ancora affidata l'elargizione di fondi, le regioni in materia di agricoltura, edilizia, sanità, urbanistica, lavori pubblici avevano un potere mai avuto prima.

“[...] e, cosa forse più sorprendente, ebbero la responsabilità di ‘salvaguardare la moralità pubblica’ il che significava, tra l'altro, dare la licenza ai proprietari di ristoranti, negozi, ai tassisti, rilasciare il porto d'armi e via discorrendo. Si trattava di gestire un reale potere clientelare di ordine pubblico” (Clark, 2008).

Ciò che emerge da questi anni, è il profondo cambiamento nella società italiana. Si tratta di uno sviluppo diverso di bisogni, priorità, ideali (ora legati al territorio, al clima, alla storia, al popolo) ma anche di rischi sociali nuovi. Le regioni hanno inevitabilmente permesso un legame più forte con il tessuto sociale proprio perché si tratta di territori circoscritti e meno vasti del Paese intero: si può dire che si sia introdotto un nuovo modo di far politica, sicuramente più vicino al popolo e forse più pragmatico di quello centrale. Il sistema regionale, però, fornisce anche spunti di riflessione meno positivi: gli episodi di malgoverno sono stati molteplici e le ripercussioni maggiori si sono viste proprio al Meridione che non è stato aiutato dal sistema regionale, anzi, ne ha subito fortissime conseguenze. Le regioni già avanzate, infatti, sono state liberate dalla morsa del governo centrale ma quelle più arretrate sono diventate ancora più schiave del sistema corrotto a cui appartenevano già. Come riporta Putnam infatti:

“Non vi sono dati per dimostrare che le Regioni avrebbero saputo usufruire meglio di una maggiore autonomia. Il clientelismo e la tessera politica sono prevalsi sulle doti professionali e sulla capacità lavorativa e hanno costituito i criteri di decisione delle assunzioni anche quando queste dipendevano dalla Regione. Si reclamava l'autonomia ma non si era altrettanto pronti a gestirla una volta accordata. In molte regioni i partiti hanno visto nelle nuove istituzioni solo una fonte di lucro e di potere connesso all'assegnazione dei posti di lavoro. In particolare, nel meno ricco Sud, un'amministrazione efficiente reca meno vantaggi elettorali dell'antica gestione clientelare” (Putnam, 1993).

Un accenno alle mafie è doveroso: secondo l'immaginario comune esse nascono nel '900 ma la realtà è che organizzazioni mafiose erano presenti in Italia già prima dell'Unità d'Italia; nel Regno delle Due Sicilie, con altissimi livelli di nepotismo e corruzione, si assiste allo sviluppo di una prima forma di criminalità organizzata che spinge addirittura Alexandre Dumas, autore francese, a denunciarne l'esistenza e soprattutto l'implicazione delle istituzioni e delle forze dell'ordine nelle condotte criminali.

Egli scrive:

“La camorra è il solo potere reale al quale Napoli obbedisca. Ferdinando II, Francesco II, Garibaldi [...] tutti costoro non sono che il potere visibile: il vero potere è quello nascosto, la camorra. Ogni prefetto che cerchi di agire a Napoli senza la camorra, è condannato in anticipo a cadere nell’arco di quindici giorni [...] – Ma quanti camorristi ci sono a Napoli? – mi domanderete. È come chiedere quanti ciottoli ci sono sulla spiaggia di Dieppe” (Dumas, 2015)¹⁷

È innegabile che nel momento in cui le regioni sono diventate operative, questo tipo di organizzazioni non ha fatto altro che giovarne, intessendo legami sempre più stretti con il tessuto sociale fino a far diventare gran parte della comunità dipendente dalle attività criminali stesse. La stessa tesi viene ripresa da Piero Bevilacqua il quale sostiene che la durata ormai secolare del fenomeno sia dovuta al fatto che si tratta di un aspetto internalizzato alla costruzione dello Stato nazionale italiano e non di un semplice fenomeno criminale isolato (Bevilacqua, 1974).

Interessanti sono gli aspetti presi in considerazione da Emanuele Felice per cercare una effettiva risposta alla domanda cardine del suo scritto *Perché il Sud è rimasto indietro* (Felice, 2013).

Indaga in primis in letteratura, imbattendosi in quello che è definito “razzismo scientifico”, corrente che parte da una base frenologica secondo cui la conformazione fisica e del cervello influenzano la personalità dell’individuo (frenologia che con il tempo ha perso credibilità a causa delle nuove scoperte scientifiche che ne hanno demolito le basi). Uno dei teorizzatori del razzismo scientifico è Richard Lynn che crede di poter ritrovare tra gli uomini che presentano caratteristiche fisiche differenti, intelligenze che si evolvono in maniera dissimile (Felice, 2013). Per avvalorare la sua tesi, si basa sui risultati degli OCSE Pisa¹⁸ che mostrano risultati molto preoccupanti in merito ai ragazzi meridionali e alla loro formazione, ma lo fa senza considerare che fare scuola in Italia implica un metodo differente a seconda del territorio, dei docenti, delle condizioni economiche e sociali. Ancora, rinforza la tesi citando l’analfabetismo di fine Ottocento col fine di confermare l’inferiorità cognitiva dei meridionali.

¹⁷ Si tratta di un diario etnografico dell’autore ambientato e scritto tra il 1821 e il 1860, poi rielaborato una volta tornato a Parigi. Dumas ha vissuto a Napoli per ben tre anni, dopo aver concluso l’impresa dei Mille con Giuseppe Garibaldi. Lo scritto verrà pubblicato solo anni dopo, nel 2015.

¹⁸ Il Programma PISA – Programme for International Student Assessment – è un’indagine internazionale promossa dall’OCSE. Le prove sono pensate per accertare alcune competenze degli studenti quando questi stanno per terminare l’obbligo scolastico, con l’obiettivo di monitorare questi ragazzi nel momento in cui dovrebbero essere pronti ad affrontare la vita adulta (Invalsi Open, 2019).

Felice fa notare come Lynn ometta tutto lo spaccato storico del territorio meridionale: un territorio che ha visto susseguirsi arabi, greci, bizantini arrivando ad essere una delle parti più promettenti dell'Europa attuale da un punto di vista culturale.

L'autore ripercorre il Novecento con un focus molto interessante sulle differenze culturali e in particolare sul concetto di "familismo amorale".

Il termine, introdotto da Edward Banfield e teorizzato nel 1958 con l'uscita del libro *The moral basis of a backward society*. Secondo l'autore il familismo amorale

"consiste nel massimizzare unicamente i vantaggi di breve periodo della propria famiglia nucleare, a scapito degli interessi della comunità: il bene dell'individuo (o meglio, quello di se stessi e dei propri parenti stretti) e il bene della collettività vengono visti come alternativi; superfluo dire che si sceglie il primo. Manca insomma un'etica comunitaria, della collettività, da cui il termine 'amorale'" (Banfield, 1958).

Viene da sé che in questo modo l'interesse comune sarà trascurato, non permettendo alla comunità di cambiare tendenza poiché ingabbiata in un sistema sbagliato.

Tuttavia, questa teoria potrebbe essere vera - anche se praticamente impossibile da dimostrare - o potrebbe addirittura essere ribaltata.

Le comunità meridionali potrebbero aver deciso di intraprendere strade criminali, all'insegna del nepotismo e della corruzione perché in loro è davvero forte il sentimento del familismo amorale. Ma se fossero stati proprio il clientelismo e l'alta incidenza di criminalità ad aver trasformato la società in un ecosistema freddo, in cui ognuno guarda le proprie spalle perché nel sistema in cui si è cresciuti per prima cosa si è imparato a difendersi da soli? È il familismo amorale la causa o può esserne anche conseguenza?

Inoltre, c'è una semplice considerazione che non è stata ancora avanzata: per l'opinione pubblica il Meridione è tante cose, da criminale a mafioso, da scansafatiche a disorganizzato ma non si afferma mai che i meridionali non siano buoni. Si elogia sempre la loro allegria, accoglienza, umiltà, i loro sorrisi e il buon cuore: con questo presupposto si fa fatica a pensare che tutti coloro che vivono al Sud siano animati da tale sentimento.

Si è provato poi a ragionare su altre ipotesi: si è parlato di caratteristiche territoriali, di un Sud troppo arido e caldo ma, si fa notare, prima dell'avvento delle industrie e quindi tornando al periodo in cui la ricchezza di una famiglia dipendeva da quella del territorio, il Meridione risultava una delle zone più ricche di materie prime, in quantità e in qualità grazie anche alla posizione strategica nell'esatto centro del Mediterraneo (Felice, 2013).

Putnam ha provato a spiegare il *gap* tra Nord e Sud attraverso il disvelamento dei rapporti con il

potere: egli, infatti, sostiene che la monarchia normanna avesse arrecato danno al Sud potendolo a una struttura gerarchica assolutista, in cui si sviluppano rapporti verticali; al contrario, l'età comunale aveva aiutato il Nord del Paese allo sviluppo di legami orizzontali (Putnam, 1993).

Felice si oppone nettamente a questa versione di Putnam: sostiene infatti che se fosse così, sarebbero dovute spettare le stesse sorti alla Francia, ideale di monarchia per antonomasia. Eppure, il Paese di Macron non presenta tali divari interni (Felice, 2013).

In merito all'apparato istituzionale, Putnam riconduce gran parte della sua inefficienza al fenomeno della modernizzazione. Pare infatti che la polarizzazione interna italiana sia stata esasperata dalla rivoluzione industriale e dai moti migratori che essa stessa ha portato, uniti a un miglioramento del sistema educativo, sanitario e del benessere generale (Putnam, 1993). Modernità economica ed efficienza istituzionale sembrano legate a doppio filo ma è ancora poco chiaro quale delle due sia la causa e quale la conseguenza. La modernizzazione porta all'efficienza o viceversa? O c'è una terza forza che le muove?

Forse la risposta ce la dà lo stesso autore, introducendoci al concetto di "civismo": un altruismo che non implica mettere da parte se stessi, non implica alcuna scelta dicotomica esclusiva. È la *forma mentis* per cui si fanno determinate scelte vantaggiose per chi è nella situazione in prima persona ma, allo stesso tempo, non si danneggia la società anzi, si arricchisce anch'essa; l'autore sottolinea come alti livelli di civismo non si manifestino solo con ottimi risultati economici ma anche a un forte associazionismo di qualità, un numero notevole di comitati e comuni che manifestano unione e solidarietà. Le leggi sono rispettate, il livello di istruzione è più alto, l'informazione è fruibile a tutti, i rapporti clientelari restano sullo sfondo; si tratta, dunque, del concetto opposto a quello di familismo amorale elaborato da Banfield. A proposito, Michael Walzer scrive

"L'interesse per le questioni riguardanti la vita pubblica e la partecipazione ai problemi della comunità sono i segni inequivocabili della vita civile" (Walzer, 1974).

Egli, infatti, sostiene che sia una delle definizioni più vicine al termine "amicizia" ma questo, secondo Putnam, dipende dal fatto che la differenza sta proprio nel rendimento delle istituzioni; egli sceglie degli indicatori fissi da applicare a ogni territorio in analisi col fine di definire gli stessi dotati di civismo o no. Si considerano indicatori di senso civico: le affiliazioni alle società di mutuo soccorso, le iscrizioni alle cooperative, la forza dei partiti di massa, l'affluenza alle urne nelle poche elezioni relativamente libere prima che il Fascismo introducesse un regime autoritario, la longevità delle associazioni locali. Unendo questi indicatori è possibile estrapolarne un grafico. Si nota che, ancora una volta, risultano comunità civiche avanzate l'Emilia-Romagna, la Lombardia, il Piemonte, la

Toscana, la Liguria, il Veneto, l'Umbria, le Marche e il Lazio. Fanalini di coda sono Calabria, Campania e Puglia.

L'autore conclude sostenendo che esistono due equilibri: quello del "mai cooperare" per cui il soggetto è concentrato solo sulla propria vita e la "reciprocità coraggiosa" che si basa su reti solidali e sull'assunzione delle proprie responsabilità. Egli spiega che la storia delle istituzioni si muove lentamente quando si tratta di costruire e decostruire strutture longeve ma il tempo serve anche per la costituzione di una comunità civica, unica chiave che apre la porta della democrazia (Putnam, 1993).

Se la risposta che ci dà l'accademico è fortemente incentrata sulla comunità, quella che ci dà Emanuele Felice riguarda maggiormente la natura delle istituzioni in questione: ritorna infatti sul concetto di istituzioni estrattive e inclusive sostenendo che, dopo l'Unità d'Italia, le istituzioni al Sud non abbiano smesso di essere estrattive. In questo modo non solo si sono creati due sistemi economici in un Paese unico ma si è alimentato il fenomeno della criminalità organizzata, facendola diventare parte del sistema stesso.

Alla luce di questo, sostiene Felice, una risposta adeguata al problema non sarebbe la richiesta di ulteriori finanziamenti (stanziati in passato ma non investiti nel modo giusto) e nemmeno la resa all'ipotesi che i Meridionali siano avversi al progresso e che quindi possano solo fuggire dalla miseria.

La risposta che dà è quella che servirebbe l'interruzione immediata di dinamiche istituzionali nocive per il Sud, incluse clientelismo e nepotismo. In definitiva, rendere le istituzioni del Sud inclusive e non estrattive.

Le istituzioni dipendono dalle disuguaglianze: a disuguaglianza maggiore corrisponde un'istituzione estrattiva, a disuguaglianza minore corrisponde un'istituzione inclusiva. Nel primo caso è importante sottolineare il fenomeno di *path dependence*: un Paese che resta bloccato in se stesso, che si auto sabota, che non presenta margini di sviluppo, che appare abbandonato al suo sentiero.

Le istituzioni economiche sono anch'esse diverse tra Nord e Sud poiché al Sud la criminalità organizzata ne controlla una bella fetta mentre le istituzioni politiche sebbene siano formalmente simili, hanno un funzionamento autonomo e ben differente data la forte presenza di legami clientelari al Meridione.

Il professore aggiunge che alla dicotomia Nord-Sud italiani, si è sempre scelto tra darsi una risposta accusatoria, condannando il Sud per la posizione geografica (per alcuni svantaggiosa), per fattori genetici, culturali e una risposta di tipo assolutivo, che in breve sostiene che i Meridionali siano solo vittime sfruttate dai Settentrionali.

Felice rompe gli schemi e propone una risposta che non accusa e che non assolve ma che rivendica:

Rivendica il diritto della stragrande maggioranza dei meridionali a fare i conti con il proprio passato come pure rivendica i beni che le spettano e le vengono negati, ovvero la prosperità e la libertà [...] è una risposta che potremmo chiamare 'socio-istituzionale': poggia da un lato sulle diverse condizioni sociali, in particolare la disuguaglianza personale interna alle due grandi macroaree, il Mezzogiorno e il Centro-Nord, dall'altro sulle caratteristiche e il *modus operandi* delle istituzioni, economiche e politiche." (Felice, 2013).

L'idea di Felice è fortemente condivisa da La Spina il quale sostiene che lo sviluppo per il Meridione potrebbe essere uno scenario possibile se i soggetti attuatori o le dinamiche stesse si rivelassero totalmente estranee a tutto l'ambiente politico ed elettorale. Qualora questa condizione venisse meno, a più risorse elargite corrisponderebbe solo uno spreco maggiore (La Spina, 2003).

In definitiva, l'analisi di quanto i due autori scrivono smentisce quanto sostenuto da Toniolo (1990): non è vero che non vi sia una risposta alle cause del divario tra Nord e Sud, anzi, ce n'è più di una. Si tratta infatti di più fattori che concorrono alla creazione e alla perdurata di tale *gap*.

Un contributo importante è quello fornito da Dumas (2015) che, sebbene non si concentri sul tema nello specifico, riporta la narrazione di una realtà campana corrotta e influenzata dalla criminalità organizzata già tra il 1821 e il 1860. Questo, unito a quanto sostiene Felice (2013) in merito ad uno strascico ormai chilometrico ereditato dai Borbone in tutto il Sud Italia, porta alla costruzione di assetti che inevitabilmente vengono influenzati da quelli passati.

Lo stesso Putnam (1993) parla di sistemi clientelari attraverso i quali venivano assegnati lavori pubblici e, con l'istituzione delle regioni, il fenomeno è peggiorato.

Per quanto non sarebbe giusto ricondurre tutto il divario attuale a questa declinazione della *path dependence*, non si può neanche ignorare la sua esistenza: sebbene in percentuale minore rispetto al passato, la continua perpetuazione di dinamiche di nepotismo e clientelismo non sono ancora state cancellate. Questo, unito all'assenteismo e alla criminalità organizzata così presente nel Meridione porta le prospettive giovanili a ridursi sempre più drasticamente trasformandola in una questione di avere le conoscenze giuste piuttosto che di possedere le qualità migliori.

Inevitabilmente, di nanzi a questo tipo di dinamiche, la natura dell'istituzione è estrattiva (Felice, 2013). Così, i giovani, schiacciati dal peso di un destino già scritto per loro si ritrovano a non avere voce in capitolo, a non poter esprimere i propri pensieri, bisogni e, dunque, ad emigrare. Tendenzialmente, si assiste ad un circolo vizioso per cui istituzioni forgiate dalla storia (Putnam,

1993) hanno natura estrattiva (Felice, 2013) confacendosi a un contesto – creato dalle dinamiche istituzionali passate – che non brilla per civismo (Putnam, 1993), incentrato dunque sul singolo individuo e sulla sua rete familiare. Viene da sé che un giovane che vuole farsi strada credendo fortemente nel principio della meritocrazia, intimorito dal panorama circostante, emigra; resterà al Sud colui che si può assicurare un posto di lavoro grazie a reti costruite da sé o, molto più probabilmente, dalla propria famiglia. Questo, ha portato al problema attuale: sempre più giovani, già nella scelta dell'università, sono più orientati allo spostarsi in altre regioni e l'esodo dal Sud al Nord – a volte anche all'estero – presenta numeri sempre più importanti.

2.9 Resto al Sud e il potere delle istituzioni

Come anticipato, il sottosviluppo del Meridione rispetto alla realtà settentrionale è noto ormai da tempo. Proprio per questo, il Sud ha ricevuto fondi superiori a quelli del Nord da parte dello Stato o addirittura finanziamenti per progetti aventi luoghi solo nei territori del Meridione con la speranza di riuscire a rendere la situazione nazionale più omogenea. In verità, il primo intervento in questo senso risale a più di settant'anni fa: nel 1950 è nata la Cassa per il Mezzogiorno, con lo scopo di appianare le differenze. Con quel denaro, infatti, si procedette con l'industrializzazione del Sud seguendo una direzione *top – down*, attraverso contributi a fondo perduto o prestiti agevolati (Felice, 2013).

Nel 2003, con la legge n. 289/2002 (Gazzetta Ufficiale, 2002) è stato istituito il FAS (Fondo per le Aree Sottoutilizzate) che cambierà denominazione in FSC (Fondo per lo Sviluppo e la Coesione) con la legge n. 88/2011 (Gazzetta Ufficiale, 2011) col fine di rinforzare i fondi nazionali con l'obiettivo di riequilibrare territorialmente il Paese (Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica, 2022). Il FSC con i fondi europei ha il compito di garantire fondi rafforzativi proprio con il fine di appianare le differenze nel territorio italiano, destinando una quota minima di utilizzo dell'80% dei fondi a favore del Meridione.

In questo contesto opera Invitalia, l'Agenzia nazionale per lo Sviluppo posseduta proprio dal Ministero dell'Economia che si occupa della gestione e organizzazione dei progetti nazionali lavorando per lo sviluppo economico del Paese. Un particolare occhio di riguardo è posto da Invitalia sul rilancio di aree in crisi e, per questo motivo, spesso opera nelle zone del Mezzogiorno.

Un esempio virtuoso di quanto è stato appena detto è il progetto “Resto al Sud”: un sostegno per la creazione e il mantenimento di nuove realtà imprenditoriali in Abruzzo, Basilicata, Calabria,

Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, aree del Centro Italia e isole minori del centro Nord. Il target del programma è caratterizzato da soggetti con un'età compresa tra i 18 e i 55 anni, che abbiano la residenza in una delle suddette zone, che non godano di altri incentivi, non abbiano un'impresa o un contratto di lavoro a tempo indeterminato. I finanziamenti vengono elargiti con il fine di supportare nuove start up ma anche perfezionare i processi produttivi di realtà già esistenti (imprese costituite dopo il 21 giugno 2017). I settori in cui bisognerebbe essere impiegati sono: produzione industriale, artigianale, trasformazione di prodotti agricoli, pesca, fornitura di servizi a imprese e persone, turismo, commercio, attività libero professionali.

Chi è interessato, può presentare la sua domanda online e Invitalia entro sessanta giorni dalla presentazione della stessa, invierà via PEC l'esito della valutazione (conferma del possesso dei requisiti e fattibilità economico-finanziaria del progetto). Successivamente, ci si sottopone a un colloquio online con tutti quanti i membri del progetto e si attende la conferma di accettazione - o diniego - del progetto (Invitalia, 2022).

Questo progetto, molti altri con un *focus* sul Meridione e lo stanziamento di fondi elargito dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dovrebbero aiutare nella riduzione delle differenze territoriali. Sappiamo però che non si tratta del primo investimento che lo Stato centrale promuove a beneficio del Meridione. Potrebbe dunque essere che non si tratti di un problema di risorse ma di gestione? Di fatti negli ultimi trent'anni, sono stati parecchi i fondi strutturali elargiti con l'obiettivo di rendere omogenea la situazione in Italia, ma una riduzione del gap (in base al reddito pro-capite) non è stata registrata (Quintieri e Stamato, 2021). Quintieri e Stamato credono che per un'attuazione ottimale ci sia bisogno di un miglioramento della qualità istituzionale delle regioni del Sud tornando all'esatto discorso che Putnam e Felice facevano anni prima. Loro, infatti, sostengono che bisognerebbe imparare dagli errori dei loro predecessori dimostratisi incapaci di gestire il denaro pubblico, evitando di implementare policies che potrebbero non rivelarsi efficaci anche in relazione al territorio di attuazione.

Inoltre, sottolineano gli autori:

“La valutazione dell'efficacia delle politiche di coesione in Italia, seppur fortemente influenzata dalle peculiarità metodologiche impiegate nei diversi contributi in letteratura, evidenzia chiaramente che non sono

state in grado di rimuovere gli ostacoli che impediscono la convergenza delle regioni meno sviluppate di generare effetti di indotto” (Quintieri e Stamato, 2021).

In merito all’analisi di qualità delle istituzioni regionali, Putnam aveva già lavorato in tal senso con una lunga e impegnativa indagine; egli aveva infatti deciso di calcolare il rendimento istituzionale seguendo dodici parametri per lui fondamentali: la stabilità della giunta regionale, la puntualità nella presentazione del bilancio, i servizi di informazione e statistica, le riforme legislative, gli aspetti innovativi della legislazione regionale, gli asili nido, i consultori familiari, gli strumenti di politica industriale, la capacità di spesa nel settore agricolo, le spese delle Unità Socio-Sanitarie Locali, l’edilizia e lo sviluppo urbanistico e, infine, la disponibilità dell’apparato burocratico (Putnam, 1993).

Era proprio con i risultati di questa analisi – da cui ovviamente si dimostrò la presenza di notevoli differenze territoriali interne – che l’autore iniziò a considerare il ruolo della società nel problema. Studiando il rapporto che le istituzioni hanno coltivato con il tessuto sociale è riuscito a fornire al lettore una risposta: una comunità civica, che collabora con le istituzioni, che sostiene la democrazia.

A trent’anni dal gran lavoro di Putnam, Quintieri e Stamato forniscono per l’anno 2018 gli indici sintetici di qualità istituzionale per regione:

Figura 15: indici sintetici di qualità istituzionale per regione, anno 2018.

<i>Regioni</i>	<i>Capitale sociale</i>	<i>Capitale umano</i>	<i>Efficienza PA</i>	<i>Sviluppo economico</i>	<i>Livello di illegalità</i>	<i>Qualità istituzionale</i>
Valle d’Aosta	0,89	0,77	0,74	0,75	0,97	0,82
Trentino Alto-Adige	0,94	0,87	0,62	0,57	0,96	0,80
Emilia Romagna	0,54	0,84	0,84	0,82	0,84	0,78
Friuli-Venezia Giulia	0,59	0,89	0,73	0,66	0,89	0,76
Piemonte	0,50	0,65	0,88	0,84	0,81	0,74
Veneto	0,47	0,76	0,77	0,61	0,76	0,68
Lombardia	0,40	0,88	0,86	0,58	0,60	0,66
Toscana	0,53	0,77	0,76	0,53	0,73	0,66
Umbria	0,54	0,76	0,80	0,29	0,85	0,65
Marche	0,47	0,77	0,80	0,31	0,80	0,63
Liguria	0,65	0,71	0,65	0,23	0,80	0,61
Lazio	0,44	0,91	0,72	0,43	0,58	0,61
Abruzzo	0,32	0,79	0,76	0,36	0,82	0,61
Molise	0,37	0,71	0,34	0,32	0,85	0,53
Basilicata	0,46	0,50	0,35	0,35	0,64	0,47
Sardegna	0,48	0,20	0,41	0,41	0,53	0,41
Puglia	0,16	0,33	0,53	0,07	0,41	0,30
Campania	0,09	0,37	0,67	0,23	0,15	0,29
Sicilia	0,11	0,11	0,44	0,19	0,31	0,23
Calabria	0,06	0,14	0,18	0,17	0,29	0,17

Si evince come i parametri scelti in questa analisi siano in parte cambiati: in questo caso si considerano capitale sociale, capitale umano, efficienza della Pubblica Amministrazione, lo sviluppo economico, il livello di illegalità e quello di qualità istituzionale. Coerentemente a quanto detto da Putnam, anche in questo caso le differenze dell'Italia interna sono palesi: le ultime nove regioni rappresentate in tabella sono proprio regioni del Meridione. Fanalino di coda, la Calabria che stacca dalla prima regione in classifica – la Valle d'Aosta – di quasi un punto per quanto riguarda il capitale sociale, di tre quarti di punto per tutte le altre categorie.

Si nota dunque come, a distanza di trent'anni, con parametri differenti in gioco, la situazione appaia esattamente la stessa.

Non aver colmato il *gap* per così tanti anni e, in alcuni casi, averlo fatto addirittura ampliare restituisce a tutti gli italiani un Paese diviso in due, dove se resti al Sud dove sei nato quasi sicuramente conoscerai il precariato e se scegli di emigrare, quasi sicuramente non farai più ritorno a casa.

Da questo si muove tutta la ricerca. Ci si chiede come sia possibile che dopo tanti anni dal riconoscimento del problema, dopo tanti finanziamenti *ad hoc* per il Meridione, la situazione sia ancora questa. Perché, dunque, a parità di policies - anzi, con policies aggiuntive e più vantaggiose - il divario tra le “due Italie” non accenna a colmarsi? E, soprattutto, quanto tutto questo pesa sui giovani? In che punto del meccanismo bisogna intervenire per non essere il fanalino di coda dell'Europa intera?

Le posizioni di Felice e Putnam sono state il filo rosso di questa parte dell'elaborato poiché si concorda su un punto focale: la corresponsabilità delle istituzioni. Sia per clientelismo, nepotismo, familismo amorale, estrattivismo, le istituzioni in qualche modo sono sempre implicate e hanno la loro parte di responsabilità.

Il prossimo capitolo sarà dedicato a una realtà nuova in Italia e appartenente al settore privato, quella delle Società Benefit: società a scopo di lucro che promuovono progetti a forte impatto sociale.

Si spiegherà successivamente il motivo per il quale si è scelto di considerare nella presente indagine anche il settore privato, discostandosi dal *focus* delle prime due parti dell'elaborato che hanno come protagoniste le istituzioni.

Si vedrà, inoltre, che per molte Società Benefit la loro *mission* include proprio la creazione di posti di lavoro per i giovani, cercando di evitare il fenomeno della “fuga di cervelli”, ormai tanto presente nell'ultimo ventennio.

Si prenderanno in considerazione due regioni italiane, una del Nord e una situata al Sud: il Veneto e la Puglia.

Dopo una rapida panoramica del mercato del lavoro presente in entrambe e delle azioni intraprese con il fine di contrastare il fenomeno della disoccupazione giovanile, come anticipato, si sposterà il *focus* sul settore privato e sulla nuova realtà italiana delle Società Benefit.

Si introdurrà il tema illustrando la legge che le regola, cosa la stessa prevede; si farà un po' di chiarezza terminologica onde evitare confusione tra le Società Benefit, le Imprese Sociali e le B-corporation.

Infine, verranno introdotti i casi studio scelti: si analizzeranno le realtà di due Società Benefit italiane, SerenDPT, con sede in Veneto e Neetra, situata in Puglia. Si analizzeranno i risultati ottenuti nello studio dei profili delle due aziende cercando di capire quali siano state le strategie attuate e quale sia il punto di vista di una minima parte del privato in merito alla situazione attuale.

Per mezzo di interviste tenute con i rispettivi membri del Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, si cercherà di comprendere non solo come le due operano nel dare il proprio contributo alla risoluzione del problema ma anche se il territorio di appartenenza limiti o incentivi la loro azione e, ultimo ma non per importanza, la loro visione dell'apparato istituzionale e gli eventuali rapporti che intrattengono con quest'ultimo.

Infine, si trarranno le dovute conclusioni in base a quanto emerso dall'analisi affrontata e si ricollegheranno i risultati alle prime due parti dell'elaborato nella speranza di poter restituire un quadro complesso ma completo – nei limiti del possibile – e di comprendere se una maggiore contaminazione costruttiva tra pubblico e privato sia possibile.

CAPITOLO 3: VENETO E PUGLIA A CONFRONTO

Nel capitolo precedente, si è anticipato che il divario presente tra Nord e Sud negli anni è sempre rimasto importante in diversi ambiti. Con questo presupposto, in questa parte dell'elaborato si procederà con il disegno *Most Different System Design* (MDSD): si porterà avanti una comparazione - per quanto resa possibile da dati fruibili - tra due regioni molto diverse tra loro ossia il Veneto e la Puglia. Storia, istituzioni, economia, territorio, politica, clima sono solo alcune delle dimensioni che rendono queste due regioni molto diverse tra loro. Una però delle prerogative di questo tipo di analisi è che i due sistemi messi in comparazione presentino almeno un elemento comune (Bruschi, 1999), ovvero il fatto di appartenere allo stesso Stato e di essere soggette alle medesime politiche nazionali. Ci si chiede però se il sistema regionale sia effettivamente in grado di cambiare determinate dinamiche, dando vita a due esiti che siano leggermente differenti.

Su un piano generale, è importante considerare la dimensione in cui ci si è ritrovati negli ultimi tre anni: il Covid-19 ha modificato moltissimi equilibri anche in ambito lavorativo (si veda l'uso - e a volte l'abuso - dello smart working). Una prova tangibile di quanto appena affermato si ha dalla comparazione dei *report* prodotti dall'Istituto Nazionale di Statistica in merito al tema del mercato del lavoro: a differenza di quello del 2019 (anno in cui la pandemia non era ancora scoppiata), in quello del 2020 è diventato necessario analizzare tutti gli aspetti relativi al mercato del lavoro in un contesto ben definito che era quello del Covid-19 con tutti i suoi effetti in termini economici e lavorativi; si tratta dunque di attivazioni, cessazioni, fallimenti, strumenti di sostegno al reddito ma anche variazione nelle modalità di svolgimento delle mansioni con l'introduzione di dispositivi di sicurezza personale, di riduzione dei turni di lavoro in presenza con successiva introduzione della modalità mista. Il *report* elaborato dall'Istat *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata* fa inoltre emergere una serie di differenze palesatesi dopo lo scoppio della pandemia: una di queste è la diminuzione della popolazione al Sud e il conseguente aumento di quella settentrionale. Sul versante lavorativo, questa tendenza viene confermata: sebbene la variazione dell'occupazione sia in negativo per entrambe le parti della penisola italiana, i dati in merito alla disoccupazione mostrano che la situazione al Sud è parecchio critica. Nel 2020 il tasso di disoccupazione ammonta al 5.7% nelle regioni settentrionali e triplica quando si parla di quelle meridionali (15.9%) e la stessa tendenza è seguita dai numeri a nostra disposizione in merito al tasso di inattività: il 29.2% del Nord si scontra con il 47.4% del Sud (Istat, 2020).

3.1 Il Veneto

La prima regione che sarà presa in analisi sarà il Veneto: grazie ai dati forniti da Veneto Lavoro (2022), è possibile consultare il *trend* del tasso di disoccupazione della regione tra il 2018 e il 2021. L'andamento in questi quattro anni inizia in discesa, passando dal tasso di disoccupazione del 2018 che ammonta al 6.5% al 5.6% del 2019. Dopo una leggera inversione di tendenza nel 2020 - molto probabilmente a causa della pandemia - che fa arrivare il tasso di disoccupazione al 5.9%, nel 2021 si torna a una diminuzione del dato di 0.6 punti percentuali (Veneto Lavoro, 2022a).

Per ciò che concerne la disoccupazione giovanile, i dati a disposizione mostrano una tendenza analoga a quella della disoccupazione di carattere generale: si tratta di un trend positivo tra il 2018 e il 2019 (dal 21.3% al 18.2%) che poi aumenta nel 2020 fino al 21.7% per poi diminuire di nuovo nel 2021 tornando al dato del 2019 (18.2 punti percentuali) (ibidem, 2022a).

Si tratta, inoltre, di una regione che registra da gennaio ad aprile 2022 un bilancio positivo di differenza tra assunzioni e cessazioni pari a 37.000 unità, ben 18.500 unità in più rispetto ai numeri del primo quadrimestre del 2021. Per quanto riguarda le assunzioni, i contratti più utilizzati sono quelli a tempo determinato, seguiti da quelli a tempo indeterminato e da quelli di apprendistato - il cui numero diminuisce rispetto a quelli stipulati durante l'anno precedente (Veneto Lavoro, 2022b).

Per quanto concerne il titolo di studio, al 2018, la quota dei giovani laureati ammonta al 27.6% della popolazione giovane mentre preoccupante è il tasso di NEET che è pari al 15.2%, inoltre il tasso di abbandono scolastico ammonta al 10.5% (Regione del Veneto, 2018).

Dal rapporto redatto dalla Regione Veneto (2018) servendosi della figura 5.2.1 in merito al tasso di abbandono scolastico prematuro¹⁹ 2017 e il rischio di povertà o esclusione sociale 2015, il Veneto si colloca tra alcune delle regioni più virtuose, con un tasso di abbandono pari al 10.5% (rispetto ai quasi 15 punti percentuali della media italiana) e di rischio povertà o esclusione sociale pari al 17% (rispetto al 34% della media italiana).

Il report, in merito all'inquadramento contrattuale dei giovani, afferma:

“Ma se da una parte i nostri giovani rispetto alle altre regioni italiane, trovano più spesso e più velocemente lavoro, dall'altra si sottolinea che molti di più sono oggi i precari rispetto a dieci anni fa. In Veneto, nel 2017 sono più di un terzo (il 34%) i 20- 34enni occupati con un contratto a tempo determinato contro il 18,2% di dieci anni prima; per l'Italia il confronto passa dal 21,6% del 2007 al 33,1% del 2017. La Lombardia mantiene

¹⁹ “Per tasso di abbandono si intende la percentuale di 18-24enni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai due anni” (Regione del Veneto, 2018).

la quota più bassa di precari (un quarto), mentre quella più alta si registra nelle Marche (42,8%)” (Ibidem, 2018).

Lo stesso *report*, dunque, sostiene che sebbene il Veneto si collochi in una posizione piuttosto positiva a livello nazionale, la realtà contrattuale è ben diversa: si afferma, infatti, che il sotto inquadramento è un fenomeno molto diffuso in Veneto e che i giovani hanno una tendenza notevole all’adattamento. Si tratta di una percentuale di sovra qualificazione che ammonta al 10% per la fascia d’età dai 15 ai 24 anni e del 17.6% per quanto riguarda quella dai 25 ai 34 anni.

3.2 Politiche attive per il lavoro in Veneto

Il programma *Garanzia Giovani* resta il fiore all’occhiello anche per ciò che concerne le politiche giovanili regionali. Si ricorda che il programma europeo è dedicato ai ragazzi di età compresa tra i 15 e i 29 anni non impegnati in attività lavorative, corsi di studio o di formazione e garantisce, in un tempo inferiore o pari a 120 giorni dall’inizio della disoccupazione o dalla fine di un corso di studi, la possibilità di entrare nel mondo del lavoro o accedere a un corso di formazione. In Veneto sono stati aperti degli *Youth Corner*, per permettere ai ragazzi che chiedono di far parte del programma di avere a disposizione dei centri a cui richiedere informazioni e in cui sostenere dei colloqui di orientamento personalizzati col fine di comprendere meglio le loro inclinazioni e indirizzarli verso il percorso più adatto agli stessi. La pagina ClicLavoro Veneto (sito ufficiale della Regione Veneto per la ricerca di occupazione), inoltre, ha dedicato loro la possibilità di attivare un account personale per poter essere continuamente aggiornati in merito alle opportunità fornite dal territorio e per poter, eventualmente, presentare una candidatura (Clic Lavoro Veneto, 2022a)

Una sfumatura del programma Garanzia Giovani maggiormente dedicata ai giovani imprenditori, invece, nasce con la Delibera della Giunta Regionale n. 1879 del 2020 (Regione del Veneto, 2020) in cui la regione ha promosso l’iniziativa *Il Veneto Giovane: Start up! - Percorsi per giovani finalizzati all’inserimento lavorativo e all’autoimprenditorialità*. L’obiettivo - si evince da quanto riportato sul portale della Regione - è quello di

"supportare i giovani più intraprendenti e culturalmente vivaci a compiere un’esperienza in contesti di cultura internazionale, acquisendo specifiche competenze relative a differenti settori [...] da poter esercitare quale investimento rispetto al proprio progetto professionale e quale investimento per la rinascita del territorio regionale” (Regione del Veneto, 2020).

Con la delibera della Giunta Regionale n. 1563 del 17 novembre 2020 vengono introdotti i piani di intervento in materia di politiche giovanili *Capacit-azione* (Bollettino Ufficiale Regione Veneto, 2020). Si tratta di un progetto creato con il Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale grazie ai finanziamenti del Fondo Nazionale per le Politiche Giovanili con il fine di coinvolgere i giovani sia nel processo di sviluppo di capitale sociale che sotto un punto di vista di *self-empowerment*.

Nell'allegato B del DGR n. 669/2020 si legge:

“Le azioni progettuali che scaturiranno dall'intervento saranno quindi fortemente orientate proprio alla costruzione di consapevolezza, all'autostima, all'autodeterminazione, per favorire il passaggio alla vita adulta” (ibidem, 2020).

La titolarità dei progetti viene dunque affidata ai comuni risultati vincitori dei finanziamenti affinché siano gli stessi a poter creare percorsi idonei al bacino d'utenza con cui si interfacciano e al contesto socioculturale in cui sono immersi.

Infine, interessante è l'iniziativa che prende il nome di *IncontraLavoro*, una sorta di *recruiting* per i centri per l'impiego veneti che nasce con il fine di creare un canale di comunicazione tra le aziende che ricercano personale e i potenziali dipendenti delle stesse. Il fine sarebbe cercare di migliorare i valori di inattività e disoccupazione della Regione. Degno di nota è un dettaglio in merito a quanto riportato sul sito web dell'iniziativa in particolare sul fondo della pagina ove vengono riportati i settori o le potenziali aziende alla ricerca di lavoratori. Si legge

“Vengono organizzate edizioni singole dedicate a settori specifici quali ad esempio il settore del turismo, agricoltura, legno, arredo, GDO, logistica e per aziende quali Zalando, Amazon, McDonald's e molte altre” (Clic Lavoro Veneto, 2022b).

Notiamo come alcuni settori ma soprattutto i nomi delle aziende citate siano indicativi del tipo di lavoro offerto: dando per assodato che rivolgendosi ai centri per l'impiego non ci si aspetta di far parte del consiglio di amministrazione di una società il giorno successivo, il tenore del lavoro offerto ripropone un problema piuttosto costante, la sovra qualificazione.

Ricordiamo infatti come Amazon - al centro di una bufera mediatica²⁰ notevole a causa delle condizioni precarie in cui costringe a lavorare i suoi dipendenti - abbia per lo più posizioni aperte per occupazioni fisiche che non richiedono titoli di studio o, al massimo, il diploma di scuola superiore; Stesso dicasi per McDonald's, negli anni diventato nell'immaginario comune l'emblema del lavoro precario a cui i ragazzi - anche plurilaureati - sono destinati.

3.3 La Puglia

La seconda regione che verrà analizzata sarà la Puglia. Il tasso di disoccupazione di carattere generale nella suddetta regione (di coloro di età compresa tra i 15 e i 64 anni) presenta, negli ultimi quattro anni, un *trend* in discesa: si passa infatti dal 16.3% del 2018 al 15.1% del 2019 scendendo ancora nel 2020 fino al 14.5% e con un leggero aumento dello 0.3% nel 2021 - facendo così arrivare il dato al 14.8% (ISTAT, 2022).

I dati della disoccupazione giovanile in Puglia appaiono particolarmente preoccupanti. Essi sono fruibili sul sito dell'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione, ente direttamente connesso alla Regione Puglia. Si tratta di una piattaforma variegata che fornisce informazioni in merito a bandi regionali, eventi, progetti e pubblicazioni in merito al territorio pugliese. Non trascurabile è lo spazio dedicato ai giovani con iniziative quali bandi per progetti di riqualificazione di spazi inutilizzati a cui è possibile candidarsi o differenti edizioni di eventi dedicati ai ragazzi (Arti, 2022a).

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione giovanile della Puglia, i dati messi a disposizione dalla piattaforma mostrano una situazione doppiamente preoccupante di quella veneta. Nel 2018, anno in cui il Veneto registra un tasso di disoccupazione giovanile pari al 21.3%, la Puglia raddoppia presentando un valore pari a 43.6 punti percentuali. Nel 2019 la situazione accenna un miglioramento e il tasso di disoccupazione giovanile scende di più di 3 punti percentuali. In entrambi gli anni, la differenza con i valori registrati per il Veneto ammonta al 22%. Una differenza si vede nel 2020 anno in cui in Veneto si registra un aumento di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente mentre in Puglia la disoccupazione giovanile diminuisce del 6% (arrivando al 34.5%), e abbassando la differenza con il Veneto a 12.8 punti percentuali (Arti, 2022b).

²⁰ Questo, inoltre, aggiungerebbe anche un problema di natura etica: così come ogni imprenditore è tenuto ad informarsi in merito al proprio fornitore, anche un ente che propone lavoro – maggiormente se si tratta di un ente istituzionale come la Regione – è tenuto ad assicurarsi di intrattenere rapporti con un interlocutore idoneo anche da un punto di vista di etica lavorativa.

Interessante è anche il report realizzato dalla sezione Politiche Giovanili del Dipartimento di Sviluppo Economico della Regione Puglia in merito alla situazione giovanile e alle politiche applicate per la categoria. Dal documento si evince che:

“Nel 2020, gli occupati pugliesi nella fascia di età 15-34 anni sono 267.500, con una diminuzione del 3.7% rispetto all’anno precedente e una quota femminile inferiore al 40% del totale. [...] i disoccupati pugliesi in età 15-24 anni costituiscono il 34.5% della corrispondente popolazione di riferimento, in costante diminuzione dal 2017 in poi, con uno scarto di 8.8 punti percentuali in meno rispetto al dato riferito al Sud (43.3%), ma ancora di 5.1 punti percentuali superiore alla media nazionale. Le prospettive occupazionali sono tra le principali motivazioni che determinano il fenomeno migratorio giovanile, ovvero la cosiddetta ‘fuga di cervelli’. Nel 2019, oltre 4.400 giovani pugliesi tra i 18 e i 39 anni hanno deciso di trasferirsi altrove. Le province più colpite dal fenomeno sono Bari, con oltre 1.040 partenze [...] e Lecce, con 981 giovani” (Dipartimento di Sviluppo Economico della Regione Puglia, 2022).

Grazie a questo estratto, emerge uno dei grandi problemi che ormai da anni interessa le regioni del Meridione: questo esodo senza fine di giovani che non hanno – o credono di non avere – la possibilità di un futuro appagante e di un lavoro che non preveda sovra qualificazione e, per questo, decidono di emigrare o nel Nord della penisola o all’estero. Questo diviene un problema anche demografico – e anagrafico – per la regione: dallo stesso *report*, infatti, si apprende che solo il 22% di tutta la popolazione pugliese rientra nella fascia d’età compresa tra i 15 e i 34 anni e che il 65.2% della popolazione ha più di 35 anni. Questo, a lungo andare, potrebbe rendere la Puglia una regione “anziana”, senza permetterle un ricambio generazionale equilibrato (Ibidem, 2022).

Per quanto concerne la percentuale di laureati, l’Ufficio Statistico della Regione Puglia (2021), ha reso fruibile il dato in merito ai laureati o possessori di altri titoli terziari dai 30 ai 34 anni. Essi ammontano al 20% staccando di più di 7 punti percentuali dalla media italiana (27.6%). Per quanto concerne i NEET (compresi nella fascia dai 15 ai 24 anni), essi ammontano al 23.6% della popolazione giovanile, staccando dalla media italiana di ben 5 punti percentuali (18.1%).

In merito all’abbandono scolastico²¹ il posizionamento della Puglia è pressoché drammatico confrontato a quello delle altre regioni ma anche alla media italiana. Essa, infatti, si posiziona come penultima regione italiana in merito al rischio di povertà (55%), seguita solo dalla Sicilia e con una differenza dal rischio di povertà italiano di ben 21 punti percentuali. In merito al tasso di abbandono scolastico si posiziona quartultima (18%) seguita, nell’ordine da Campania, Sicilia e Sardegna. Dalla media italiana si nota una differenza del 4%. Il confronto con il Veneto mostra dei divari ulteriormente

²¹ Per la definizione, si rimanda alla nota n. 19.

ampi: in merito al rischio di povertà o di esclusione sociale dei minori il 55% della Puglia stride notevolmente rispetto al 19% del Veneto arrivando a un *gap* del 36%. Inoltre, contro i 10.5 punti percentuali del Veneto in merito al tasso di abbandono scolastico la Puglia mostra un dato maggiore di ben 8 punti percentuali (Regione del Veneto, 2018).

Sulla disciplina contrattuale i dati fruibili sono davvero pochi però dal report della regione Veneto (2018) si evince che la Puglia ha un tasso nel 2017 maggiore di quasi 5 punti percentuali rispetto al Veneto in merito ai contratti di lavoro a tempo indeterminato: nel caso della Puglia, infatti, si raggiunge il 38.6% di questi ultimi (+5.5% rispetto alla media nazionale), in quello del veneto il 34.0% (+0.9% rispetto alla media nazionale).

Un dato interessante che emerge dal *report* si trova nella figura 5.5.5, in merito agli occupati in età tra i 25 e i 34 anni sotto inquadri e sottoccupati. La Puglia, infatti, in questo caso stacca positivamente dal Veneto e anche dalla media italiana in materia di sotto inquadramento (16.6% in Puglia, 17.5% in Veneto, 17.2% per media italiana); questo dato però deve fare i conti con un tasso minore di laureati in Puglia rispetto ai laureati del Veneto che potrebbero portare ad un livello di sotto inquadramento minore. In merito ai sottoccupati invece, rispetto alla media italiana del 4.1 %, la Puglia mostra un tasso pari al 6 % (quasi 2 punti percentuali in più) e il Veneto resta sotto la media nazionale con un tasso del 3.5% (Regione del Veneto, 2018).

3.4 Politiche attive per il lavoro in Puglia

Le politiche giovanili, in Puglia, sono state oggetto di numerose revisioni. Lodevole è l'iniziativa attuata dalla Regione Puglia *Puglia ti vorrei*, la quale, con il fine di ripensare a tutta questa categoria di misure, ha permesso alla stessa popolazione di esprimersi dando vita a un confronto pubblico per la definizione del nuovo programma regionale delle politiche giovanili.

Per farlo, sono stati attivati tre canali: *in primis* è stata diffusa un'intervista con il fine di poter comprendere quali siano i bisogni e i desideri dei ragazzi e delle ragazze pugliesi; successivamente, sono state scelte delle date per dar vita a incontri di partecipazione in tutto il territorio, volti a stimolare il dialogo. Infine, è stata rivolta una *call* ai giovani artisti, i quali avrebbero dovuto creare manifesti rappresentando quale futuro vedessero per loro in Puglia. L'iniziativa ha coinvolto differenti comuni che si sono prestati ad allestire spazi dove tenere gli eventi: gli incontri sono stati 59, in comuni più grandi come Bari, Taranto e Lecce e in altri più piccoli come Rutigliano, Corato, Mesagne.

Degno di nota è l'esito dei questionari somministrati: essi hanno raggiunto ben 2.911 ragazzi e ragazze ed è emerso che il 62.4% di loro non era a conoscenza delle politiche giovanili pugliesi e che per tre giovani su cinque, il problema principale della loro regione è proprio il lavoro, confermando l'ipotesi avanzata poc'anzi secondo cui

“è diffusa la percezione di assenza di opportunità in diversi campi, dal lavoro, alla cultura, allo svago. Ad essa si ricollega, inoltre, il tema dell'emigrazione giovanile” (Dipartimento dello Sviluppo Economico della Regione Puglia, 2022).

Dopo la rielaborazione dei risultati emersi attraverso queste tre differenti modalità, si è convenuto che fossero quattro le aree di intervento su cui le politiche giovanili in Puglia nel triennio 2022-2025 avrebbero dovuto concentrarsi: le infrastrutture materiali e immateriali, le idee, gli spazi e l'impegno civile.

Per il primo ambito si è creata una rete dei Centri Risorse: si tratta immobili pubblici adibiti per ospitare iniziative di innovazione sociale o riutilizzare gli spazi per processi di co-progettazione e di partenariati tra settore pubblico e privato. Per le idee si è tanto parlato di attivazione giovanile e per supportarla si è pensato a misure di sostegno finanziario e servizi di accompagnamento per permettere ai giovani di lavorare in maniera diretta sul proprio contesto accompagnandoli in percorsi di autoimprenditorialità e di acquisizione di soft skills.

In merito agli spazi si è lavorato sulla qualificazione di locali pubblici che potessero offrire servizi di qualità creando così una commistione di valore materiale e immateriale, coinvolgendo i giovani nella gestione degli stessi, stimolando la creazione di una community coesa, stimolante e stimolata.

Ultimo ma non per importanza, l'impegno civile, incrementato con l'introduzione accanto al Servizio Civile Universale del Servizio Civile Regionale con il fine di ottenere un capitale sociale di valore, una cittadinanza impegnata e sensibile ai bisogni della comunità. Si è inoltre investito sul volontariato giovanile di breve durata negli ambiti della legalità, della salvaguardia ambientale e dell'impegno sociale.

L'attivazione delle misure è avvenuta nel mese di marzo 2022 grazie ai finanziamenti provenienti dalle risorse di bilancio autonomo, dal fondo nazionale delle politiche giovanili, dai fondi strutturali e dai fondi stanziati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano (Dipartimento dello Sviluppo Economico della Regione Puglia, 2022).

3.5 Il settore privato e la realtà delle Società Benefit

L'intero elaborato si è concentrato sul settore pubblico e sul ruolo che lo stesso ha nella manifestazione – ed eventuale correzione – del fenomeno.

Si è cercato di dare una risposta alla discrasia presente tra Nord e Sud seguendo il filo rosso di due autori, ciascuno figlio del proprio tempo, che hanno trovato però per alcuni versi una concausa comune alla situazione attuale: l'operato delle istituzioni.

Il valore aggiunto che questo lavoro vuole fornire, consisterà nell'inserire anche l'apporto che il settore privato dà o potrebbe – potenzialmente – dare. Per farlo, si è deciso di procedere con l'analisi di due casi studio accomunati dallo stesso stato giuridico ma con sede legale e amministrativa in due regioni diverse, il Veneto e la Puglia.

A breve si approfondirà cosa tale definizione implichi ma è necessario chiarire adesso che il fine di questo paragone è comprendere se nel settore privato sia possibile ottenere un esito diverso nelle due regioni. Ci si chiede dunque: può una realtà privata pugliese rendere – in termini di occupazione giovanile – quanto una veneta o il contesto in cui è immersa porta a scoraggiare anche il settore privato nel processo di assunzione e sostegno dei giovani?

3.6 Le Società Benefit e la legge che le disciplina

La piattaforma principale impiegata in Italia in materia di Società Benefit le definisce come

“un'evoluzione del concetto stesso di azienda: integrano nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sulla biosfera. [...] Non si tratta di Imprese Sociali o di un'evoluzione del non profit, ma di una trasformazione positiva dei modelli dominanti di impresa a scopo di lucro, per renderli più adeguati alle sfide e alle opportunità dei mercati del XXI secolo” (B Lab e Assobenefit, 2022).

L'introduzione di questo tipo di Società nel presente elaborato è data dal fatto che le Società Benefit nascono e crescono in un periodo di forte consapevolezza in merito agli effetti della globalizzazione e di importanza cruciale per i temi della sostenibilità ambientale e sociale come i cambiamenti climatici, il degrado ambientale, la riduzione della qualità della vita, il lavoro minorile, lo sfruttamento del lavoro, la sovra qualificazione, la negazione del lavoro cognitivo.

Il 28 dicembre 2015, il Parlamento italiano ha approvato la legge n. 208 (Gazzetta ufficiale, 2015) dal nome Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di

stabilità 2016) grazie alla quale sono state introdotte le Società Benefit con l'intento quasi rivoluzionario di combinare la prospettiva lucrosa con una incentrata su temi sociali e ambientali. Questa forma innovativa ha come idea di base l'assunto che in realtà queste due sfere, sempre considerate molto lontane tra loro, necessitano di un costante e costruttivo dialogo poiché fortemente interdipendenti. Si tratta infatti della commistione tra il concetto di *profit* e quello di *non profit* che permette l'esistenza di una forma di organizzazione ibrida, per la prima volta nell'ordinamento italiano.

Alla luce di questo, nel pacchetto di missioni presenti negli statuti delle Società Benefit vi è sempre più di frequente quella di voler agire sul notevole tasso di disoccupazione giovanile, combattendola e creando posti di lavoro di qualità che non prevedano tipologie contrattuali precarie quali lo stage o l'apprendistato perpetuate per uno spropositato numero di mesi. A ciò, si aggiunge la lotta alla sovraqualificazione: sempre più spesso, in Italia, si svalutano gli anni passati in lunghi corsi di studio e di formazione e di conseguenza i titoli di studio conseguiti parificando i dipendenti per mansioni ma anche per salari. Il valore aggiunto che dà questa ricerca sarebbe quello di comprendere se modelli privati che mantengono come obiettivo principale gli utili, possano agire su un problema sociale così importante al nostro tempo.

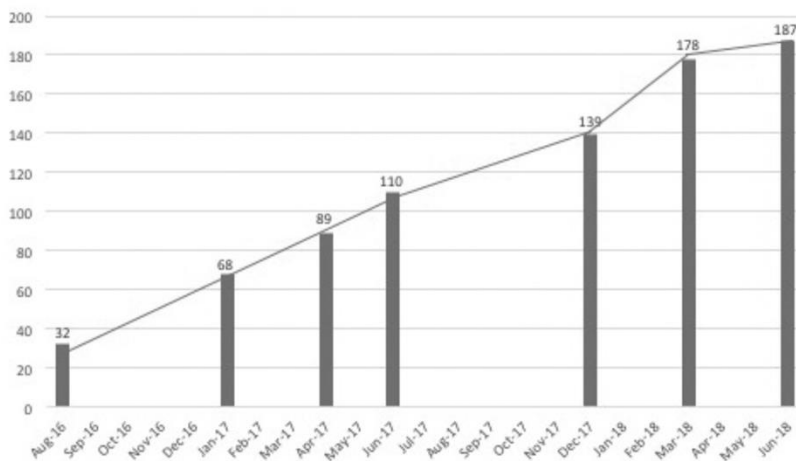
La normativa italiana riguardante le Società Benefit consta di nove commi, dal 376 al 384 della legge 208 del 2015.

Le disposizioni generali vengono chiarite nel comma 376:

“Le disposizioni previste dai commi dal presente al comma 382 hanno lo scopo di promuovere la costituzione e favorire la diffusione di società che nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse” (Gazzetta ufficiale, 2015).

La crescita delle Società Benefit sul territorio italiano è stata piuttosto graduale e al 1° giugno 2018 si possono contare 187 Società Benefit: 89 nel Nord, 36 al Centro e 17 al Sud (questo dato è legato al luogo in cui la Società dichiara la sua sede sociale) (Bianchini e Sertoli, 2018).

Figura 16: progressione nella costituzione di società benefit in Italia nel triennio 2016-2018.



Dalla figura 16 viene confermato ciò che si affermava poc'anzi: dall'agosto del 2016, anno in cui figuravano appena 32 Società Benefit registrate (dato comprensibile data la recente introduzione della legge), si è passato alle 139 di dicembre 2017 con un incremento rispetto all'anno precedente di ben 107 unità. Infine, a metà 2018 si registra un incremento di altre 48 unità per un totale di registrazione di Società Benefit che nel giugno 2018 ammonta a 187 unità (Bianchini e Sertoli, 2018).

In merito agli obblighi statutari che una Società Benefit ha, vi è l'impegno di redigere con cadenza annuale una relazione di impatto sociale con il fine di analizzare la direzione verso cui si è mossa la propria azienda nell'ultimo anno, quali progressi la stessa abbia compiuto, quanto lavoro bisogna ancora fare e con che mezzi e modalità si ha intenzione di continuare a perseguire il beneficio comune con tutte le accezioni che quest'ultimo implica.

Inoltre

“Lo standard di valutazione deve essere «esauriente ed articolato nel valutare l'impatto della società e delle sue azioni nel perseguire le finalità di beneficio comune» e deve essere sviluppato da un ente terzo che abbia le competenze necessarie per valutare l'effetto della società sull'ambiente e sulla collettività ma soprattutto che basi tale valutazione su di un approccio scientifico. La scelta dello *standard* da utilizzare rimane libera in capo alla società. Nella prassi sono comunemente utilizzati o il *Benefit Impact Assessment (BIA)* o il *Global Reporting Initiative (GRI)*” (Ibidem, 2018).

Importante è che il report sia reso pubblico sul proprio sito web per una questione di trasparenza. Viene da sé che lo *status* di Società Benefit può anche avere un impatto positivo sulla clientela di quest'ultima: si tratta, di fatti, di un ottimo biglietto da visita per attrarre potenziale pubblico e appare come un motivo in più per fidarsi dell'azienda stessa. Si tratta, dunque, quasi di un *brand*: il

perseguimento di questi obiettivi potrebbe aiutare nella creazione di fidelizzazione da parte del cliente e allo stesso tempo rassicurazione nell'azienda, in ciò che rappresenta e negli obiettivi che persegue.

L'idea di questo modello di società è stata introdotta nel dibattito accademico americano già nel 2007, quando vi ebbe luogo la fondazione dell'ente *B Lab* e del marchio *B Corp* negli Stati Uniti. A proposito di questo, Robert Schiller, economista americano, nel 2013 durante il suo discorso all'Accademia Reale Svedese delle Scienze ha affermato:

“L'idea di Società Benefit è un esperimento ed è troppo presto per sapere come si evolverà. Se dovessi scommettere, sosterei che si tratta di un enorme successo poiché ispira lealtà e cooperazione senza perdere di vista l'obiettivo principale, la creazione di profitto. Le Società Benefit sono compagnie dal doppio obiettivo e loro potrebbero raggiungere performance economiche nettamente superiori a quelle di altre società” (Schiller, 2013).

3.7 Un po' di chiarezza terminologica: Società Benefit, Imprese sociali e B-Corp

Quella delle Società Benefit è una dimensione piuttosto nuova e appare utile, onde evitare fraintendimenti terminologici, spiegare cosa una Società Benefit è, di cosa si occupa e in cosa differisce da un'Impresa Sociale e da una B-Corporation.

Le imprese sociali sono state definite come

“enti privati che esercitano in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività” (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022).

Esse sono state regolate dal Decreto legislativo n. 112 del 3 luglio 2017 poi modificato nel luglio 2018, non hanno ufficialmente scopo di lucro e prevedono una rigida regolamentazione della materia e un apparato organizzativo notevolmente dettagliato che invece non risulta necessario per le Società Benefit. Inoltre, in merito alle finalità bisogna sottolineare che entrambe le organizzazioni – sia le Imprese Sociali sia le Società Benefit – si attengono agli obiettivi di un ente e non dell'impresa. La differenza è che nel caso delle Imprese Sociali,

“Specificano [...] o si sostituiscono [...] allo scopo proprio degli enti in questione, che diviene ‘sociale’ secondo le modalità ormai consuete di utilizzazione dell'elemento organizzativo in ragione della sua neutralità. [...] Nel caso delle Società Benefit, si interviene invece non in termini sostitutivi, ma integrativi, incidendo sull'ordinaria funzione lucrativa dell'art. 2247 c.c. [...] funzione che può ora includere lo scopo di beneficio

comune secondo uno schema dicotomico di finalizzazione: solo lucrativo o con in più il beneficio comune” (Mosco, G.D., 2018).

Per il Decreto Legislativo n. 117 del 2017 le imprese sociali devono avere finalità “civiche, solidaristiche e di utilità sociale” (d. lgs 117/2017) ma oltre a questo possono avere eventualmente scopo di lucro che però non può essere dichiaratamente perseguito. È come se, per quanto riguarda gli obiettivi di un’impresa sociale ci fosse una piramide gerarchica da considerare al cui vertice è posto il beneficio sociale. Per le Società Benefit, la situazione si capovolge: lo scopo principale resta quello della divisione degli utili che sarebbe poi seguito dalla produzione di impatto sociale positivo (Mosco, 2018).

Per quanto concerne le B-Corporation, esse sono regolate dalla certificazione *B-Corp*, un attestato a cui ogni società mondiale può accedere, fornito in ogni lingua da *B-Lab*, organizzazione americana *non-profit* co-fondata nel 2006 da Gilbert, Houlahan e Kassoy (Honeyman, 2014).

La certificazione attesta l’impegno della società nell’operare anche per il raggiungimento di obiettivi di carattere ambientale e sociale come l’equità, l’inclusione tra i membri della società, la salvaguardia ambientale.

La società che ottiene la certificazione, al termine di ogni anno, ha l’obbligo di depositare nella propria sede della camera di commercio con il bilancio di esercizio, il Bilancio d’Impatto Sociale (BIS), uno strumento di analisi diviso in cinque macroaree amministrazione e trasparenza, lavoratori, comunità, ambiente e rapporto con i clienti. Esso viene erogato sotto forma di questionario che, una volta completato, permette alla società di ricevere un punteggio. Se quest’ultimo è pari o maggiore a 80 punti su 200 complessivi, la società passa al livello successivo di ottenimento della certificazione B-Corp (Venturi e Rago, 2015).

Gli standard per l’ottenimento della certificazione sono piuttosto rigidi: a supporto del bilancio d’impatto sociale va infatti consegnata relativa documentazione che supporti le risposte fornite nel questionario. La commissione, dopo un’attenta valutazione, decide se il richiedente è idoneo o no all’ottenimento dell’attestato che ha validità di tre anni con possibilità di rinnovo. Tale certificazione permette, oltre alla possibilità di utilizzare il *brand B-Corp* sui propri prodotti e nella propria comunicazione, di accedere a differenti servizi e strumenti per la misurazione dell’impatto sociale delle compagnie.

Figura 17: tabella riassuntiva di analogie e differenze tra Società Benefit e B-Corporation²²

Requisito	Certificazione B-Corporation	Società Benefit
<u>Amministrazione</u>	I direttori devono considerare gli effetti delle loro azioni su azionisti e stakeholders	I direttori devono considerare gli effetti delle loro azioni su azionisti e stakeholders
<u>Trasparenza</u>	La società è tenuta a redigere un report di impatto sociale	La società è tenuta a redigere un report di impatto sociale
Performance	La performance viene verificata e certificata da B Lab attraverso gli standard B Impact Assessment	Auto-dichiarata
Controlli	La certificazione va rinnovata ogni tre anni	L'unica verifica che si attua è quella dei canoni di trasparenza
Uso del Brand ed eventuale supporto	Accesso a differenti servizi e al supporto fornito da B Lab; utilizzo del brand e del logo sui loro prodotti e nelle loro comunicazioni	Nessun supporto formale da B Lab, non è possibile utilizzare il Brand B Corp®
A chi è applicabile	A ogni compagnia privata del mondo	Solo negli stati che hanno approvato la legge sulle Società benefit (In Italia, dal 1° gennaio 2016)
Contributi	La tassa annuale per la certificazione B Corp varia con il fatturato annuo (range che va dai 500€ ai 50.000€)	In Italia gli oneri amministrativi sono legati alle modifiche allo statuto dell'azienda

Fonte: B Lab Europe (<https://www.societabenefit.net/b-corp-e-societa-benefit-2/>)

²² La figura 17 si ispira alla tabella fornita da *B Lab Europe*: qualsiasi variazione lessicale e/o di contenuto erronea è imputabile solo a chi scrive.

Dalla figura 17 si evince che i due aspetti in cui le B-Corp e le Società Benefit coincidono sono quelli in merito all'amministrazione e alla trasparenza: il Consiglio di Amministrazione di entrambe, infatti, deve assicurarsi che le decisioni prese non abbiano ripercussioni negative né per coloro che abitano l'ecosistema né per gli *stakeholders* con cui operano; allo stesso tempo, entrambe sono tenute a redigere e depositare – allegato al deposito del bilancio fiscale – il bilancio di impatto sociale atto a verificare come e quanto le attività aziendali abbiano giovato al beneficio comune.

3.8 L'oggetto dell'analisi

Come anticipato, il fine di questo capitolo è comprendere come e se la realtà delle Società Benefit possa in qualche modo aiutare il settore pubblico, avere una versione su quale sia il rapporto tra le due dimensioni al momento e con quale esito finale. Procedere in questa direzione ha condotto alla scoperta e all'approfondimento della realtà delle Società Benefit. Esse rappresentano un vero e proprio valore aggiunto all'elaborato e per non abbandonare la dicotomia Nord/Sud e continuare a scavare alla ricerca delle radici del problema, si è deciso di prendere in considerazione due Società Benefit con sede legale e amministrativa rispettivamente in Veneto e Puglia. Per il Veneto, la scelta è ricaduta su SerenDPT, incubatore e acceleratore di *startup* con sede a Venezia, nella meravigliosa cornice dell'isola della Giudecca e l'intervista avrà come protagonista Luca Giuman, membro del Consiglio d'Amministrazione di SerenDPT da fine 2019. Per la Puglia, si prenderà in considerazione Neetra, Società Benefit impegnata nella progettazione, produzione e vendita di tecnologie *broadcast* con sede a Modugno, in provincia di Bari; si procederà, dunque, con l'intervista al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, il dottor Roberto Lorusso.

3.9 Metodologia e limiti dell'indagine

Come accennato in precedenza, il fine di queste conversazioni sarà comprendere come il settore privato – in particolare quello delle Società Benefit – si muova davanti a un fenomeno tanto manifesto come quello della disoccupazione giovanile e quale visione queste ultime abbiano in merito. Viene da sé che queste due Società Benefit non costituiscano un campione statisticamente rappresentativo ma l'obiettivo non è quest'ultimo bensì quello di cogliere il punto di vista di una dimensione non abbastanza approfondita e forse anche sottovalutata.

Inoltre, i limiti di tempo e anche di comunicazione con le stesse non hanno permesso ulteriori colloqui. Forse perché non abituate a tale esposizione, al primo contatto molte società hanno reagito con diffidenza e un rifiuto categorico alla proposta di un incontro. La diffidenza - o il mero silenzio - sono un'ulteriore conferma della poca considerazione di cui godono che le porta a intimorirsi quando vengono chiamate in causa.

Per condurre l'intervista ci si atterrà fermamente alla teoria di La Mendola, il quale consiglia all'intervistatore di mantenere durante tutta la durata del colloquio un'attitudine centrata e aperta (La Mendola, 2009). Si tratta di concepire l'intervista come una dimensione a sé, un rituale che esula dalla vita quotidiana permettendo al soggetto con cui si interloquisce di entrare nella stessa dimensione dell'intervistatrice.

Essere centrato e aperto significa anche ascoltare e ascoltarsi: nell'immaginario comune l'intervista è ridotta a un semplice questionario, un sondaggio di opinione ma in realtà è un momento in cui qualcuno si apre raccontando la sua verità.

Anche l'intervistatrice, inoltre, da normale essere umano qual è - dunque capace di qualsiasi reazione a ciò che si ascolta - dovrà stare attenta a non manifestare alcun cenno di assenso, dissenso o compatimento restando, appunto, centrata. Per quanto concerne la menzogna, bisogna sempre ricordare che quest'ultima resta il modo con cui l'interlocutore rappresenta la sua realtà; il fine dell'intervista non è scoprire la verità intesa come descrizione oggettiva dei fatti, bensì raccogliere una verità che nessun'altro è capace di fornire poiché nessun'altro è il diretto interessato con il suo *background*, le sue idee, le sue esperienze, le sue convinzioni (La Mendola, 2009)

In fin dei conti, vediamo il mondo attraverso ciò che abbiamo appreso in passato:

“Noi necessariamente vediamo qualsiasi area della vita sociale non familiare attraverso immagini che già possediamo. [...] Questo, come ben sappiamo, è il momento in cui immagini stereotipate fanno il loro ingresso e prendono il controllo [...] Lo vediamo chiaramente nella formazione di immagini del mondo empirico su misura delle teorie, nell'organizzazione di tali immagini in termini dei concetti e delle credenze che godono dell'accettazione corrente in un certo ambiente, e nella formulazione di tali immagini secondo le esigenze del protocollo scientifico” (Blumer, 1969).

È questo il motivo per cui il lemma “menzogna” non è attribuibile a nessuno degli intervistati: si ascolta la loro versione e, per questa ragione, la loro verità.

Allo stesso tempo, si procederà con l'indagine concentrandosi sui processi: la nascita delle due attività, la decisione di convertirle in Società Benefit, i cambiamenti che questa decisione ha portato e gli effetti conseguenti. Non si vuole solo comprendere se si tratta di un modello che funziona e se applicato a molte più società può portare un bilancio particolarmente positivo ma anche come viene inteso il fenomeno della disoccupazione giovanile nelle due regioni le quali potrebbero restituire una visione diversa in quanto diverso è il contesto di riferimento.

Di fatti, Howard Becker sosteneva che ogni cosa avviene da qualche parte e in un dato momento: non ci si può aspettare da due regioni molto diverse tra loro, in un punto di sviluppo economico, sociale e culturale differente, un esito uguale.

“Le condizioni contestuali di un evento, un’organizzazione o un fenomeno sono cruciali perché esso accada o esista nella forma che effettivamente assume” (Becker, 2007).

Si procederà per mezzo di interviste semi strutturate, che seguiranno il *fil rouge* del tema della disoccupazione giovanile ma allo stesso tempo lasceranno spazio a qualunque cosa l’intervistato sentirà l’esigenza di esternare.

La prima intervista è stata svolta fisicamente con Luca Giuman, amministratore delegato di SerenDPT, Società Benefit veneziana con sede nella Fabbrica H3 sull’isola della Giudecca; la seconda, con Roberto Lorusso, presidente del Consiglio di Amministrazione di Neetra, si è svolta tramite piattaforme audiovisive poiché la distanza fisica e i tempi limitati non mi hanno permesso di raggiungere fisicamente la sede.

Si inizierà chiedendo una breve presentazione dell’interlocutore e dell’azienda che rappresenta, si cercherà di comprendere di cosa si occupa e, nel tempo, come si è arrivati alla decisione di acquisire lo *status* di Società Benefit. Si affronterà poi il tema della disoccupazione giovanile, si parlerà della percezione del fenomeno nella propria regione e di come la propria società si mobilita per risolverlo. Infine, si indagherà sulla percezione che i due narratori hanno del settore pubblico, se e quali rapporti intrattengono con lo stesso, se e quanto esso sia determinante per lo svolgimento delle loro attività.

3.10 La parola a SerenDPT

Il colloquio a cui viene dedicato questo paragrafo ha luogo proprio presso gli uffici di SerenDPT, nell’ex fabbrica Herion, nel cuore dell’isola della Giudecca. L’incontro si svolge in data 8 giugno 2022 alle ore 15. Dopo aver introdotto il tema dell’elaborato e aver ottenuto il consenso alla registrazione dell’intervista²³, l’interlocutore si presenta: si tratta di Luca Giuman, classe ’62, amministratore delegato della Società Benefit SerenDPT dalla fine del 2019.

SerenDPT è stata costituita nel 2017 grazie all’azione di Fabio Carrera - la cui vita si divide tra Venezia e gli Stati Uniti dove è docente ordinario presso il *Worcester Polytechnic Institute* – e il suo

²³ Qualunque difformità tra quanto detto e quanto riportato o qualunque fraintendimento interpretativo è imputabile solo a chi scrive.

compagno di scuola, Andrea Marcon, Console Onorario della Thailandia a Venezia. L'azienda diventa una Società Benefit nel 2018 ma, ad oggi, non ha ancora iniziato l'*iter* burocratico per richiedere la certificazione B-Corp.

Luca Giuman approda a SerenDPT grazie a un bando promosso dalla Regione Veneto dal nome *INN Veneto*, in cui gli è stato chiesto di portare avanti un percorso per la costruzione di *startup*.

Dal momento che i tre si sono conosciuti e Luca Giuman è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione, ognuno di loro ha rivestito una carica specifica: Marcon si occupa di *public relations* con le istituzioni, Carrera – data la sua esperienza in ambito accademico – gestisce l'approfondimento scientifico e Giuman - formatosi maggiormente in percorsi di studio di natura gestionale – organizza la parte strategica dell'azienda.

Luca Giuman infatti nasce a Venezia, si laurea in Statistica presso l'Università di Padova sviluppando, grazie al piano di studi libero, tutte le competenze legate alla parte algoritmica e alla sua applicazione in ambito informatico: si tratta di una formazione quantitativa legata all'elaborazione automatica.

Negli anni, ha rivestito diversi ruoli e dal 2015 si occupa solo del mondo delle *startup* ed ecco perché, in una realtà come quella di SerenDPT, una figura come lui è indispensabile sia in termini di competenze che di esperienza.

SerenDPT ha come *mission* quella di ripopolare Venezia cercando di trasformare quella che è l'economia del tessuto cittadino - basata essenzialmente sul turismo - attraverso l'utilizzo della leva tecnologica. Per farlo, l'azienda sta lavorando su tre variabili: casa, lavoro e mobilità.

Hanno messo in pratica il tutto con *Smartdest*, progetto europeo del programma *Horizon 2020* nato con il fine di trovare soluzioni - applicabili a Venezia ma anche scalabili - alle esternalità negative che il fenomeno del sovraffollamento turistico può causare. Questo progetto permette a SerenDPT di ricevere il sostegno finanziario necessario per poter esplorare più a fondo quelle che sono le loro intuizioni, per raccogliere più dati e coinvolgere gli *stakeholders* a livello istituzionale (associazioni, comune, provincia) e tutte le parti coinvolte per poter apportare un cambiamento.

Il primo progetto con cui stanno cercando di incidere sul *trend* di diminuzione della popolazione a Venezia è il *MITdesignX Venice*, nato da una collaborazione con il MIT (*Massachusetts Institute of Technology*) di Boston: cercano di dare l'opportunità a coloro che hanno voglia di tornare a vivere a Venezia, "giovani di ogni età e veneziani di ogni origine"- come li definisce Luca Giuman - di seguire

un percorso di autoimprenditorialità creando così nuove opportunità di lavoro supportate dalla scienza del MIT di Boston.

Per quanto riguarda il personale di SerenDPT e la relativa profilazione, Luca Giuman afferma:

“In merito ai dipendenti, credo sia un lemma riduttivo. Preferisco parlare di chi collabora all’interno sotto diverse forme, partecipando ai diversi progetti. SerenDPT ha una caratteristica: non lavora su un settore specifico ma ha come punto di riferimento il territorio. Tutti quelli che sono i progetti che possono influire sull’andamento della popolazione e rendere maggiormente attrattivo il territorio veneziano, sono considerati attendibili da SerenDPT. Se devo parlare delle persone che lavorano in maniera continuativa ai progetti di SerenDPT, parlo di due persone a livello di governance, il sottoscritto e il *founder*, Fabio Carrera, poi ho quattro persone che sono Staff all’interno di SerenDPT e una quinta persona, il *co-founder* che ci aiuta con le relazioni pubbliche, una sesta persona che sviluppa un progetto specifico che è quello relativo al pensiero artistico di SerenDPT (grazie all’influenza della città di Venezia, magneti per forme artistiche di diverso genere). Il *team* è composto da 8 persone in totale, due donne, ed esclusi i due founder e il sottoscritto ormai over quota da un punto di vista anagrafico, l’età media è di 30 anni circa”.

Il bilancio d’impatto sociale presentato nel 2022 e relativo all’operato dell’anno 2021, per la sezione “lavoratori”, SerenDPT totalizza un punteggio pari a 31.3 su un massimo di 50. Alcune categorie come “Salute, benessere e sicurezza” (9 punti su 12), “sviluppo professionale” (5.5 punti su 6) e “livello di coinvolgimento e soddisfazione” (1.8 punti su 3.5) rappresentano risultati nettamente positivi soprattutto se confrontati con le relazioni di impatto sociale divulgate negli anni precedenti: attraverso la comparazione, infatti, si evince che tutti gli indicatori stanno cavalcando l’onda del miglioramento. Bisogna ancora lavorare, invece, sul campo della sicurezza finanziaria in cui l’azienda totalizza 7.9 punti su un massimo di 20 (Bilancio d’impatto sociale, 2022a).

A proposito dello *status* di Società Benefit e del relativo Bilancio d’impatto sociale, l’amministratore delegato di SerenDPT afferma:

“Redigere il bilancio di impatto credo sia utile per una questione interna: è uno strumento di misurazione delle tue azioni rispetto al *focus* e all’obiettivo che ti poni. Se il bilancio di impatto sociale è una leva di *marketing* o la clientela lo considera un *plus*? Non ho un’evidenza scientifica che mi dica che non sia così però l’impressione che io ho è che oggi non è un qualcosa che qualcuno si può giocare quando ci si rapporta con un’azienda. Ci sono diversi elementi che interagiscono: *in primis* le Società Benefit sono poco conosciute al largo pubblico nel senso che spesso si confonde la Società Benefit con la Onlus; quindi, c’è questa convinzione che le Società Benefit siano delle *non profit*. Inoltre, non credo ci sia una consapevolezza diffusa che sarebbe meglio avere

rapporti con una Società Benefit piuttosto che con una non benefit. Questo perché a parità di offerta, è meglio dare ossigeno a un'azienda che ha all'interno dello statuto anche degli obiettivi atti al benessere sociale oltre a quello di rimanere economicamente sostenibile, piuttosto che ad un'azienda che ha come unico scopo quello di produrre utili per i propri soci”.

Sul tema della disoccupazione giovanile, SerenDPT nel tentativo di ripopolare Venezia cerca di rendere l'ecosistema veneziano attrattivo per quelle che sono le nuove generazioni. Inoltre, Giuman aggiunge:

“Non credo ci sia una correlazione tra l'essere benefit e ottenere un vantaggio sotto questo punto di vista perché credo che anche se non fossi benefit, quello di avere competenze più elevate e aggiornate, dovrebbe essere un mio obiettivo anche solo se pensassi solo a fare maggiori utili. Il fenomeno della “fuga di cervelli” che storicamente era più forte al Sud e che oggi riguarda l'Italia intera rispetto ad altri Paesi europei ha la stessa radice e la stessa matrice. Quando un territorio non offre opportunità in maniera diffusa su criteri meritocratici, diviene implicito nella natura umana che le nuove generazioni cerchino fortuna altrove. L'Italia non fa nulla per cercare di essere maggiormente attrattiva, non permette una “caccia” più rigogliosa, o un tenore di vita maggiore; il fatto che i giovani migrino... beh, è la natura stessa ad imporlo. Questo non è imputabile solo alla parte istituzionale: conoscendo il territorio veneto, spesso ho assistito a scene in cui nel privato non viene messo a capo dell'area commerciale dell'azienda colui che ha le caratteristiche migliori ma il “figlio di”, dando vita così ad una catena azioni di nepotismo in ambiti totalmente privati. È comprensibile che io cerchi di far beneficiare i miei figli del lavoro che ho fatto ma ci sono tanti modi per farne beneficiare - potrei renderli azionisti della società o semplicemente regalare loro una realtà più meritocratica di quella attuale. Se metto mio figlio in area commerciale e mia figlia in area amministrativa, tutti coloro che assumo hanno questi due come “tappo” perché non potranno mai arrivare ad un livello più alto di quello in cui ho collocato i miei figli. Queste non sono azioni istituzionali, anzi, sono totalmente private ma questo *modus operandi* fa sì che se uno vuole entrare in determinate aree e ha notevoli capacità, andrà a cercare quella posizione in un territorio diverso: normalmente si tratta delle grandi aziende dove è molto più difficile trovare tappi determinati dalla famiglia mentre sul territorio italiano – e i dati che fornisce Confindustria lo confermano – su 100 aziende iscritte a Confindustria, il 90% hanno meno di 10 dipendenti condizione che permette molto più facilmente la creazione di queste dinamiche”.

Egli, inoltre, sostiene che in questo meccanismo sia coinvolto anche il settore pubblico poiché invece di sciogliere questi nodi presenti in ambito lavorativo, presenta delle falle in ambito formativo (nonché l'anticamera dell'accesso al mondo del lavoro):

“Non si può dire che SerenDPT non abbia avuto un sostegno da parte delle istituzioni locali però credo che nel territorio in cui agiscono potrebbero e dovrebbero essere maggiormente incisive. C'è un grande problema per quanto riguarda l'istruzione: credo non siano valutate correttamente le relazioni tra l'ambito istituzionale dell'istruzione e il mondo del lavoro. Non vengono studiate le relazioni tra i due mondi: spesso l'università

forma per un tipo di professione ideale, è essa stessa a ridurre il ventaglio di sbocchi lavorativi. Chi studia informatica, viene indirizzato al centro di ricerca *Google* o in *Microsoft* creando così un'aspettativa fissa per gli studenti legata a determinati tipi di professioni. In realtà nel mondo del lavoro su 100 tecnici sono 10 quelli che faranno sviluppo *software* nei centri di ricerca, gli altri 90 svolgono mansioni attinenti al loro corso di studi, come il *project manager* in un processo di digitalizzazione di un magazzino in un'azienda manifatturiera. Non si tratta di sviluppo *software* ma servono ugualmente competenze tecniche. Su 100 laureati in giurisprudenza, non tutti diverranno Perry Mason ma una buona fetta farà consulenza legale per aziende, non sarà necessariamente in tribunale a fare arringhe. Sicuramente il nostro sistema di istruzione fornisce poco anche da un punto di vista di *soft skills* però non è solo una questione di trasversalità delle competenze ma più di traiettorie lavorative già imposte. È anche una questione culturale: mio fratello è laureato in filosofia e se tu parli con la maggior parte delle persone, loro ti diranno che sicuramente ora è un docente. No, lui lavora in area commerciale. Io da venticinque anni mi occupo di bilanci ma la mia formazione è tecnica, io non ho mai fatto niente da un punto di vista di ragioneria. Questo lo ritrovi all'interno della famiglia: quale famiglia ti dice "Fai il lavoro che ti piace l'importante è che tu lo faccia al meglio"? La maggior parte di persone della mia generazione dicono ai propri figli "Fai filosofia? Ma dopo cosa vuoi fare? Il professore ovviamente".

Un altro nodo, secondo Giuman, è rappresentato dai centri per l'impiego che egli vede come il tentativo di risposta delle istituzioni al fenomeno della disoccupazione giovanile. Si tratta, però, di un tentativo fallimentare poiché

"il massimo delle operazioni che fanno è raccogliere i nomi delle persone che stanno cercando lavoro e di fornire queste liste a chi cerca dipendenti. Il punto è che si tratta di lavori sovra qualificati e sottopagati perché se sto cercando una persona per una posizione qualificata, non mi rivolgerò mai a un centro per l'impiego. Inoltre, ciò è gestito ancora peggio è la comunicazione tra due generazioni: chi ti fa il colloquio di lavoro ha un'età, chi lo sta cercando ne ha un'altra. Chi ti fa il colloquio lavora sui motivi per cui lui sarebbe stato soddisfatto di un lavoro ma non ha fatto assolutamente alcun approfondimento in merito ai bisogni e agli interessi delle nuove generazioni. Le nuove generazioni hanno meno impellenza da un punto di vista economico: spesso la generazione dei genitori ha un minimo di capacità di provvedere al sostentamento dei figli anche in età avanzata rispetto al passato, quindi, è chiaro che la nuova generazione non si lascia più soddisfare dalla stessa leva che muoveva i giovani di trent'anni fa, quella economica".

È un aggiornamento costante quello a cui aspirerebbe Luca Giuman, di tutti i settori, del pubblico come il privato. Sostiene infatti che si tratti di una classe imprenditoriale e statale che ancora non riesce ad essere attenta ai bisogni e alle necessità delle nuove generazioni. Non approfondisce, non chiede, non ascolta.

“Molti imprenditori non capiscono come un giovane possa rifiutare uno stipendio fisso tutti i mesi, quando è evidente che non è questa la leva che porta ad accettare quel lavoro. Si punta all'autorealizzazione di se stessi perché ora, in questi tempi, si può fare. E finché non si ascoltano i ragazzi e le loro necessità, non si andrà avanti. Le esigenze di chi chiede sono cambiate, non possono rimanere immutate e, se cambiano, bisogna adeguare l'offerta. Questa cosa che non viene fatta. Se parli con le nuove generazioni ti diranno che il lavoro non gli piace, che il contratto è svantaggioso perché è impossibile conciliare vita privata e vita lavorativa; se parli con gli imprenditori, ti diranno che i giovani non hanno voglia di lavorare. Questo non è affatto vero: loro non trovano appetibili le offerte che vengono fatte perché non vengono confezionate nel modo corretto. Stai offrendo una proposta come l'hanno proposta a te trent'anni fa. Io non faccio fatica ad assumere persone giovani: non ho soldi a disposizione perché le mie *startup* non sono ricche ma non ho problemi a trovare persone disposte a collaborare con me perché ho eliminato la leva economica. Io non posso offrirti più soldi degli altri ma ti offro la possibilità di realizzarti, cosa che gli altri non fanno. La piramide dei bisogni di Maslow²⁴ ha alla base il cibo, problema che non è quello dei ragazzi di oggi perché la tua generazione in questa parte del globo non ha mai provato la fame. Al secondo gradino abbiamo la sicurezza ma tu sei riuscita ad arrivare alla fine dell'università come molti di te perché mamma e papà ti hanno permesso di fare progetti a lungo termine; nel terzo c'è l'autorealizzazione ed è qui che è il mercato del lavoro giovanile, è questo il gradino dei bisogni da cui partire. I giovani cercano la versione migliore di se stessi, qualcosa di vicino alle loro corde quindi se devo confezionare una proposta devo adeguarmi a quello che un giovane necessita”.

3.11 La parola a Neetra

Questo paragrafo nasce da un piacevole colloquio tenutosi con Roberto Lorusso, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Neetra in data 7 giugno 2022 alle ore 15.30. Per limiti di tempo e una distanza fisica di circa 800 chilometri, l'intervista si è tenuta online per mezzo della piattaforma Zoom e quanto è riportato in merito a Neetra, la sua storia e il punto di vista del dottor Lorusso è frutto del colloquio intercorso, registrato con la piena consapevolezza dell'interlocutore²⁵.

Neetra è una Società Benefit con sede nel barese, nello specifico nel comune di Modugno. Essa nasce nel 2013 dal gruppo di dipendenti di un'impresa che aveva appena chiuso i battenti. Questi ultimi hanno voluto salvare il loro lavoro costituendo una nuova società, chiedendo alla provincia di Bari di rivestire il ruolo di garante e avvalendosi della collaborazione dei sindacati e delle parti sociali. I

²⁴ Si tratta di un modello piramidale elaborato da 1954 da Abraham Maslow, psicologo americano che ha tentato di creare una rappresentazione di quelli che sono i bisogni dell'essere umano: alla base, infatti, vi sono i bisogni fisiologici (sostentamento, respirazione), seguiti poi dalla sicurezza, dallo sviluppo di una rete affettiva, dalla dimensione della stima (intesa come autocontrollo, autostima, rispetto reciproco) e, al vertice, si trova la dimensione dell'autorealizzazione (moralità, *problem solving*, assenza di pregiudizi).

²⁵ Qualunque difformità tra quanto detto e quanto riportato o qualunque fraintendimento interpretativo è imputabile solo a chi scrive.

dipendenti hanno portato le loro relazioni con i clienti internazionali della vecchia società e hanno continuato a produrre apparati di trasmissione (amplificatori e trasmettitori per radio e televisione).

La società porta avanti tre progetti cardine: *in primis*, si occupa da trent'anni della produzione di apparati di *broadcasting*, in particolare trasmettitori televisivi e di segnale radio che hanno portato per anni la Società ad essere conosciuta a livello internazionale tant'è che ben l'80% dei profitti dipendevano dall'estero. Questa tendenza è negli anni diminuita, soprattutto con l'avvento del Covid sebbene si continui ad esportare merci. In secondo luogo, grazie all'esperienza nel campo delle radiofrequenze, il *team* di Neetra ha costruito dei moduli – delle schede madri – che consentono di trasmettere pulsazioni ad apparati impiegati nell'ambito della telemedicina. Sempre in ambito medico, la società sta perfezionando un ago e una macchina di termoablazione tumorale per combattere manifestazioni cancerogene per mezzo di una modalità meno invasiva. Ultimo progetto, non per importanza, di cui si sta attualmente occupando la società è quello atto alla creazione di una centralina per l'agricoltura sostenibile: si tratta di sensori che rilevano caratteristiche dello stato del terreno come umidità, temperatura, presenza di acqua che porta a comprendere di cosa ha bisogno la terra e ad intervenire in tal senso senza l'utilizzo di prodotti chimici come diserbanti e pesticidi.

Roberto Lorusso, Presidente del Consiglio di Amministrazione, è un “giovannotto di 65 anni” come lui stesso si definisce, sposato con cinque figli che progetta e coordina programmi di cambiamento organizzativo attraverso tecniche di partecipazione creativa e dinamica dei sistemi, per enti pubblici e imprese.

Nato a Bari, residente a Valenzano (BA), si forma a Bari poiché

“all'epoca non si usava andare fuori a studiare, era difficile che le circostanze – soprattutto economiche – lo permettessero”.

Successivamente lavora un po' in tutta Italia grazie al suo lavoro con l'IBM e approda in Neetra nel 2014, anno successivo alla costituzione della società grazie a dei contatti in Confindustria che lo segnalano a Neetra, in quel momento alla ricerca di un amministratore.

Il dottor Lorusso non è socio di capitale bensì amministratore terzo che si occupa di

“salvarla. Parlo di salvezza e non di futuro perché il Covid ha distrutto le prospettive future, inclusi clienti e mercati. In questi anni abbiamo rischiato di chiudere perché quando è iniziato il Covid le indicazioni dello Stato sono state chiare: per mesi, non avendo il codice Ateco²⁶ previsto dai decreti, siamo stati chiusi. Abbiamo

²⁶ “Il codice Ateco è una combinazione alfanumerica che identifica una Attività Economiche. Le lettere individuano il macrosettore economico mentre i numeri (da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le

chiesto prestiti, abbiamo fatto una valanga di formazione ai dipendenti, tutta in *smart-working*, ho cercato di mantenere un clima di speranza e questo si è protratto per due anni; il fatto che siano rimasti quasi tutti è un buon risultato”.

Quello del Covid è stato un periodo particolarmente difficile per l’azienda ma, precisa il dottor Lorusso, i sindacati sono sempre stati molto disponibili.

“C’è un grandissimo colloquio con il sindacato e questa è stata una grande fortuna, abbiamo redatto diversi piani di *welfare* negli anni, più volte il sindacato ci è venuto incontro anche quando si è trattato di fare della cassa integrazione; basta spiegare le cose, farsi capire, comprendere, condividere. La nostra azienda è un’azienda trasparente, i nostri dipendenti sanno tutto di tutto, dal fatturato ai pagamenti. E questo si nota e viene apprezzato”.

Neetra diviene Società Benefit nel 2020. È proprio il dottor Lorusso a proporlo ai soci: per sua cultura personale, è sempre stato sensibile a temi di carattere sociale e ambientale e riconosce il beneficio che diventare Società Benefit avrebbe portato a Neetra come relazioni virtuose con altre imprese con le quali condividere eventualmente prodotti, esperienze, mercati. Queste motivazioni lo hanno anche portato con Maurizio Pallante e Nello De Padova a dare voce, in Italia, al movimento della “decrescita felice”.²⁷

L’idea è stata accettata di buon grado poiché in un’ottica di salvaguardia ambientale, spiega Lorusso, la centralina che hanno creato – Agrismart – è un prodotto conforme ai principi di tutela e sostenibilità ambientale in quanto permette di risparmiare in irrigazione e, grazie al rifiuto nell’utilizzo di sostanze chimiche, permette di ottenere frutti quasi biologici.

Vi sono aspetti su cui Neetra dovrebbe concentrarsi di più come quello lavorativo sia in termini di profilazione dei dipendenti che di fornire maggiore stabilità economica. Dal Bilancio d’Impatto sociale presentato dalla società nel 2022 riguardante l’attività del 2021 e fruibile sul suo sito, si evince che nella sezione “Dipendenti” vi sono delle voci nettamente migliorabili: in particolare si parla di “sicurezza finanziaria”, area in cui Neetra raggiunge un punteggio di 2.6 su 17 punti e nell’area “Salute, benessere e sicurezza” in cui arriva a 4.1 punti su 10 complessivi. La stessa società, infatti, sostiene che per quanto i dipendenti siano coinvolti attivamente

specifiche articolazioni e sottocategorie dei settori stessi” (Codice Ateco, 2022). Con l’arrivo della pandemia, soprattutto nei periodi più stringenti di *lockdown*, pochissime aziende con un numero limitato di codici Ateco hanno potuto continuare a svolgere la loro “normale” attività senza chiudere.

²⁷ “La decrescita non è la riduzione quantitativa ed indiscriminata del prodotto interno lordo. Non è sinonimo di recessione. E non si identifica nemmeno con la riduzione volontaria dei consumi per ragioni etiche, con la rinuncia, perché la rinuncia implica una valutazione positiva di ciò a cui si rinuncia. La decrescita è il rifiuto razionale di ciò che non serve” (Movimento per la Decrescita Felice, 2022).

nelle decisioni aziendali, bisogna lavorare su maggiore sicurezza economica e sullo sviluppo professionale (Bilancio d'Impatto Sociale, 2022b).

In merito alla composizione del suo *team*, il dottor Lorusso afferma:

“Contiamo ventiquattro dipendenti, io la definisco una *startup* di cinquantenni, tre quarti dei presenti vengono dalla precedente impresa che è fallita; quindi, appartengono quasi tutti a quella che si considererebbe la vecchia guardia. Di questi ventiquattro, abbiamo solo due dipendenti di sesso femminile e due appartenenti alle categorie protette. C'è solo un giovane *under 30* che studia in un Corso Magistrale presso il Politecnico di Bari e lavora da noi con un contratto part-time. Abbiamo un rapporto molto stretto con l'università, accettiamo continuamente tirocinanti e stagisti. Uno è rimasto con noi per ben tre anni, poi ha colto un'altra opportunità altrove. Anche una ragazza è rimasta con noi a lungo per un tirocinio post master nel settore dell'industrializzazione e ancora un'altra, dottoressa in agraria, che purtroppo ci ha lasciati per seguire la carriera militare del marito. Di giovani ne passano, che restino è un po' difficile. Inoltre, noi abbiamo come dipendenti un settantatreenne, altri prossimi alla pensione, abbiamo un'età media abbastanza alta e nonostante io sia stato esigente con loro, sono persone mature e per questo poco disponibili al cambiamento a causa di un assetto culturale e un'etica lavorativa definibile di vecchio stampo. Una parte del problema attuale è questa resistenza interna, l'altra è data dai giovani stessi in quanto in questi ultimi anni sono stati difficili e di fronte alla cassa integrazione hanno preferito scegliere posti di lavoro in cui avrebbero rischiato di meno. Alcuni giovani cercano molta serenità, non hanno capacità di rischio come sarebbe opportuno”

Allo stesso tempo il dottor Lorusso sostiene che siano una categoria ancora troppo fragile, poco tutelata e poco riconosciuta.

“I flussi migratori esistono perché abbiamo una base imprenditoriale ancora troppo adulta, incapace di far lavorare giovani con competenze ed energia. Spesso le aziende sanno investire su di loro e ne traggono benefici notevoli mentre le altre restano indietro e si rendono inaccessibili ai giovani che, inevitabilmente, fuggono. Questo è un grande problema che riguarda il Sud ma anche un problema italiano e i giovani vanno all'estero per mettere a valore ciò che sanno fare. Noi qui non siamo capaci, abbiamo la brutta cultura di sottopagare, non siamo finanziariamente disposti ad investire su di loro”

e sul tema dei tirocini, aggiunge

“Se un tirocinio è fatto bene, lo studente o la studentessa vale, non ho nessuna ragione per non assumerlo. Ho un ragazzo così bravo al momento che il suo relatore vuole portarlo con sé per un dottorato a Pavia. Noi stiamo cercando di convincerlo a restare per costituire una *startup* con lui, rendendolo socio visto che il merito per la creazione delle tecnologie è il suo, ma lui è combattuto. Normalmente il Nord attira, ha questo pseudofascino e quindi la gente emigra anche se obiettivamente la vita è più cara rispetto a qui. In questo senso, in Puglia

abbiamo un collegio regionale di merito che lavora per non far andare via i giovani e far sì che possano restare qui a lavorare, dando il loro contributo”.

Tornando al tema delle Società Benefit, il dottor Lorusso spiega che, avendo un *background* ricco sul tema, ha iniziato anche il processo per acquisire la certificazione *B-Corp* ma al momento il punteggio è ancora di 53 punti quindi troppo basso per poter procedere con l'*iter*. Tuttavia, ritiene che redigere il Bilancio d'Impatto annuale sia utile *in primis* perché richiede pianificazione e poi anche verifica di quanto constatato e poi aggiunge

“anche se non è un dovere assolto da tutte le Società Benefit: proprio ieri leggevo che il 30% delle Società Benefit non lo redige e non lo rende pubblico. È la solita manfrina: sono Società Benefit perché voglio un ulteriore bollino accanto al mio nome o perché ci credo veramente?”

Sostiene, inoltre, che essere Società Benefit intacchi il bilancio fiscale ma non in maniera determinante: crede, infatti, che siano fattori come il sistema di controllo e gestione, il *rating* di legalità, il controllo della legge 231²⁸ a portare i clienti ad essere attratti da un'azienda poiché sono gli stessi fattori che creano la reputazione di quest'ultima. Sostiene anche che per far sì che esista fiducia e fidelizzazione bisogna mostrarsi un'organizzazione equilibrata anche all'interno e che la società fa il possibile affinché i dipendenti stiano bene:

“Bisogna partire dall'interno dell'azienda: ci vogliamo bene, siamo attenti alle risorse umane. Le faccio un esempio banalissimo: da noi la macchinetta del caffè non si paga, si fa pausa, l'orario è flessibile (tranne determinati orari soprattutto per la produzione degli apparecchi), abbiamo la banca delle ore, la banca delle ore solidali, i buoni pasto. Stare bene in azienda produce benessere anche per chi entra in contatto con noi. È una commistione di fattori, essere Società Benefit significa semplicemente che lo sono e lo dico ma alla base della fiducia del cliente, c'è ben altro”.

Interessante è stato anche lo spunto fornito dal narratore in merito al settore pubblico che, a quanto raccontato, appare come croce e delizia per i privati.

Egli infatti sostiene:

“Molti programmi che abbiamo seguito per la formazione dei dipendenti sono stati finanziati dalla regione (noprocess, no hive), per formazione e consulenza. Mi sento supportato dalla regione. La stessa regione Puglia, però, ci ha rimandato indietro il rendiconto dei progetti molte volte perché sono estremamente pignoli e burocrati ma alla fine l'abbiamo spuntata anche se l'erogazione del contributo è stata ritardata dai 3 ai 6 mesi

²⁸ Il decreto legislativo n. 231 del 2001 è un corpus di norme e procedure che riguardano il sistema organizzativo, di gestione e di controllo di un'azienda con il fine di prevenire reati da qualsiasi membro interno dell'azienda stessa - amministratori e/o dipendenti (Gazzetta ufficiale, 2001).

[...]

Il problema istituzionale è che vanno formate le persone che lavorano nel pubblico: sarò drastico, lo so ma sono persone che non hanno mai lavorato, non sanno come distribuire le risorse per incrementare l'occupazione. Il problema è tutto qui, è la formazione della vecchia guardia entrata in regione o provincia per miracolo e, nonostante questo, non solo non mostra un minimo di gratitudine ma non si aggiorna, non vuole crescere, spesso non è capace di riconoscere i bisogni (sia delle imprese che del mercato) e quindi applicano solo quello che viene ordinato o ciò che leggono in un bando. Ovviamente, gestiscono denaro e hanno una responsabilità oggettiva poiché vi mettono la firma, quindi sono più attenti a sollevarsi dalle responsabilità. In definitiva, meno rogne hanno, meglio stanno”.

3.12 Principali esiti del confronto

Il confronto tra le due Società Benefit ha mostrato come a livello di attività e funzionamento le due società si comportino in maniera piuttosto affine ma risentono sicuramente delle opportunità e del numero di infrastrutture presenti nel territorio: è un po' quello che afferma Lorusso quando sostiene che ha visto tanti giovani emigrare verso luoghi che riuscivano ad offrire di più ai ragazzi.

Queste interviste, dunque, puntano ad evidenziare le caratteristiche di tali società, con il fine di considerarle davvero un buon trampolino di lancio per l'attenuamento del problema. Non si tratta di una soluzione universale al fenomeno della disoccupazione giovanile ma di una frontiera papabile come opzione, sebbene sottovalutata o, più semplicemente, sconosciuta.

Tuttavia, il confronto tra le due Società Benefit scelte come campione ha restituito una visione declinabile in quattro fili conduttori principali: la percezione del settore pubblico, la percezione del settore privato, il punto di vista che la scorsa generazione ha di quella attuale, lo *status* di Società Benefit e i suoi eventuali risvolti.

Per quanto riguarda il primo campo notiamo un punto di vista piuttosto condiviso: per ragioni diverse, infatti, sia SerenDPT che Neetra intrattengono rapporti di reciproco beneficio piuttosto stretti con il settore pubblico.

Nel primo caso, gli spazi stessi che ospitano gli uffici di SerenDPT sono di proprietà del Comune di Venezia, in gestione a SerenDPT fino al 2027 grazie alla vittoria di un bando. Inoltre, più progetti portati avanti dall'azienda stessa sono proprio sovvenzionati o patrocinati dal comune, dalla provincia e/o dalla regione.

Per quanto riguarda Neetra, invece, come lo stesso Roberto Lorusso ha affermato, la costituzione dell'azienda è stata possibile grazie al supporto della provincia Bari che ha rivestito il ruolo del garante; inoltre, si sono affidati alla regione per i corsi di formazione e consulenza durante il periodo del *lockdown*.

Tuttavia, entrambi i membri del Consiglio di Amministrazione ammettono che vi sono dei limiti all'interno delle amministrazioni pubbliche: c'è sicuramente un'obsolescenza nelle conoscenze e nelle competenze.

Inoltre, Luca Giuman denuncia il funzionamento anomalo dei centri per l'impiego sia per il personale che vi presiede che per il tipo di offerta che viene fornita. Roberto Lorusso, invece, tende a sottolineare il carattere macchinoso della burocrazia italiana che rende ogni pratica poco snella, dilatando notevolmente i tempi.

Uno spunto comune viene offerto anche in ambito di formazione ed istruzione: servirebbe, secondo entrambi gli intervistati, un aggiornamento e un'attenzione consona alle necessità e ai bisogni attuali, decisamente differenti da quelli della generazione precedente. Inoltre, per quanto concerne l'istruzione, sembra che l'università non prepari i giovani come dovrebbe ad un'apertura delle prospettive, riducendo il ventaglio di sbocchi lavorativi.

In merito al settore privato, entrambe le parti hanno confermato che si possono ritrovare gli stessi nodi che si ritrovano nel settore pubblico. Pare, infatti, che la classe imprenditoriale non sia pronta ad investire sulle nuove leve, in parte perché non ne conosce i bisogni e i desideri e in parte perché pensa che avere forza lavoro giovane sia utile solo per pagare stipendi più bassi.

L'idea di investire sui giovani viene lasciata da parte, si agisce ancora per nepotismo, in Veneto quanto in Puglia. Si denuncia infatti una scarsa possibilità di avanzamento di carriera, soprattutto per le *new entry* nel mercato del lavoro che porterebbe i giovani poi ad emigrare. A proposito dell'emigrazione, Roberto Lorusso pensa sia esattamente questo che i giovani trovano altrove ma non al Sud: imprenditori disposti ad investire su di loro e che dunque riescono a farli muovere verso il Nord dell'Italia o all'estero.

In merito alla percezione della categoria giovanile, invece, le interviste hanno restituito due punti di vista differenti che però presentano una radice comune ossia la concezione che i ragazzi siano poco riconosciuti e che il loro valore sia sottovalutato anche e soprattutto dal privato in realtà, poiché sono ancora pochi gli imprenditori italiani convinti che il *turnover* sia non solo necessario ma vantaggioso.

Nel caso di SerenDPT, Luca Giuman sostiene convintamente che senza il riconoscimento dei nuovi bisogni, non sarà possibile trattenere ancora a lungo i giovani. Quest'ultimo crede profondamente che la nuova frontiera su cui bisogna puntare sia fornire la certezza che l'azienda lavorerà con e per il giovane affinché egli riesca ad affermarsi come più desidera: in questo modo non solo si riuscirà a tenere in azienda un giovane energico e propositivo ma la sua produttività sarà notevole proprio perché starà lavorando a ciò che gli piace sentendosi supportato dal posto di lavoro che lo ospita.

Roberto Lorusso, invece, sebbene sia convinto che la classe imprenditoriale abbia bisogno di osservare ed ascoltare di più i bisogni sociali, sostiene anche che la comodità in cui i giovani attualmente hanno il privilegio di vivere li abbia portati a rischiare di meno, scegliendo occupazioni che forniscano loro una prospettiva di sicurezza economica a lungo termine.

In merito allo *status* di Società Benefit i due concordano pienamente: si tratta di una posizione che non permette una maggiore fidelizzazione del cliente o un *plus* nell'attrazione di investimenti. Allo stesso tempo, però, entrambi sostengono che – sebbene non abbiano evidenze concrete – potrebbe essere qualcosa che farebbe tendere la bilancia da una parte piuttosto che dall'altra: credono, infatti, che in una situazione di partenza perfettamente analoga, l'investitore potrebbe scegliere di agevolare una Società Benefit piuttosto di una non benefit, per gli obiettivi di impatto sociale che si pone.

Secondo i due, dunque, si tratterebbe di un fattore che potrebbe concorrere alla costituzione di un'immagine positiva per un'azienda ma che da solo non sarebbe determinante.

Questo, sostengono, è attribuito ancora alla scarsa consapevolezza su ciò che le Società Benefit sono e ad una confusione di tipo terminologico che le porta ad essere scambiate per organizzazioni non profit o imprese sociali.

Tuttavia, a detta loro, l'ipotesi formulata da Schiller nel 2013 e riportata all'inizio del presente capitolo – di cui di seguito si riporta un estratto – non sarebbe veritiera.

“Le società benefit sono compagnie dal doppio obiettivo e loro potrebbero raggiungere performance economiche nettamente superiori a quelle di altre società” (Schiller, 2013).

Pare, infatti, che a quanto constatato dai due membri del Consiglio di Amministrazione con cui si è interloquito, il bilancio fiscale non sia affatto – o almeno non direttamente – intaccato dallo *status* di Società Benefit.

Una nota postilla positiva, però, è stata posta sull'impegno nella produzione del bilancio di impatto sociale. Infatti, sia Giuman che Lorusso, hanno sostenuto che la redazione di quest'ultimo sia uno

strumento particolarmente utile per la gestione ed il controllo interno: permette, infatti, la constatazione costante delle azioni che vengono fatte dalla società in relazione all'obiettivo che la stessa si è posta.

In definitiva, dal confronto, si può evincere che chi si trova a rivestire un ruolo nel consiglio di amministrazione delle Società Benefit ha un punto di vista piuttosto affine.

L'aspetto più rilevante è la risposta – comune – che i due danno al problema: non trovano, infatti, un capro espiatorio né una sola parte da imputare; credono che sia la commistione tra il pubblico e il privato ad essere ormai problematica in quanto caratterizzata da conoscenze e competenze obsolete, poco ascolto e tanta diffidenza nei confronti della nuova generazione.

Quest'ultima parte, non fornisce una risposta al dilemma Nord/Sud ma dimostra che la natura dei problemi sul fenomeno e anche le risposte che il privato si dà sono le stesse.

Si tratta di un'ulteriore conferma di uno scarso dialogo tra i due settori in gioco che porta, però, ad uno svantaggio di tipo nazionale e ad un problema che non cessa di esistere.

Si troverà un accordo? Si smetterà di lottare per mantenere una mentalità ormai risalente a trent'anni fa?

CONCLUSIONI

Il presente elaborato partiva dall'assunto che in ambito di occupazione giovanile vi sono differenze importanti all'interno della penisola italiana.

Si tratta di un dato di fatto confermato dalle evidenze presentate e dalla copiosa letteratura presente sull'argomento; ciò che risulta mancare è qualcuno che si chieda il motivo di tale discrepanza, indaghi a dovere e cerchi il punto esatto in cui l'ingranaggio sembra essersi bloccato. L'Italia intera parte da una situazione di svantaggio sul tema rispetto a quanto mostrano i Paesi dell'Unione Europea: dalla figura 1 (ILO, 2021a) presentata nella prima parte dell'elaborato si nota che la differenza tra il tasso di disoccupazione europea e quello italiano è pari a quasi 3 punti percentuali (2.8 per l'esattezza, con il 9.8% come dato italiano e 7% come dato europeo); sebbene si tratti di un dato preoccupante, il divario mostrato nella figura 10 è molto più ampio: si tratta di un *gap* che ammonta a ben 13.9 punti percentuali con l'Italia che presenta un tasso di disoccupazione giovanile del 30.9% rispetto al 17% della media europea.

Dall'analisi portata avanti in questo elaborato pare che certi punti siano imprescindibili nell'indagine in corso.

In primis, è utile riprendere la visione dei giovani come *yo-yo transition* elaborata da Andreas Walther secondo cui la fase di transizione tra la fine del percorso formativo e l'accesso al mercato del lavoro rappresenta una dimensione ibrida in cui è difficile trovare certezze e si continua a rimbalzare come palline da *ping-pong* tra lo sconforto per le prospettive offerte, la precarietà degli impieghi trovati e l'eventualità di cercare fortuna altrove (Walther, 2012).

È in questa prospettiva già instabile in partenza che il Meridione cerca il suo posto e...non lo trova. L'analisi condotta, dimostra che esiste una risposta alla "Questione Meridionale" al contrario di quanto sostenuto da Toniolo (1990) ma non è una sola: si tratta di una lista di fattori che concorrono nella creazione della stessa; ciò che davvero manca, al momento, è un elenco di eventuali soluzioni applicabili.

Tuttavia, la certezza che si ha è che quello istituzionale non sia più un apparato che possa rispondere in maniera esaustiva alle esigenze della società moderna, in modo particolare al Sud.

Per questa ragione si ritorna sulla posizione di Felice, il quale sostiene che le istituzioni possono essere di natura inclusiva o estrattiva: nel primo caso si tratta di un apparato capace di considerare e dar valore all'opinione della società nel momento in cui si deve prendere una decisione le cui conseguenze si rifletteranno sulla comunità stessa; nel secondo caso, quello delle istituzioni estrattive,

si parla di sistemi non inclusivi nei confronti del contesto in cui sono immersi e che utilizzano gli introiti investendoli per il benessere di una piccola élite oligarchica e non della società (Felice, 2013).

Secondo Felice, dunque, dall'era post borbonica (ma anche durante quest'ultima) le istituzioni meridionali non hanno mai cessato di essere estrattive, rendendo così i poveri più poveri e i ricchi più ricchi. Al quesito intorno al quale si incentra il suo libro *Perché il Sud è rimasto indietro*, Felice preferisce escludere una risposta di tipo accusatorio, sia essa per genetica - si veda la parte in merito al razzismo scientifico argomentata da Lynn di cui si è parlato nella seconda parte del presente elaborato - che per posizione geografica. Per questo secondo aspetto, Felice in realtà sostiene che il Sud Italia, al contrario di quanto affermato da molti, abbia una posizione unica e strategica poiché posta al centro tra Europa, Asia, Medio Oriente e Africa e che ripartire proprio dalla sua centralità potrebbe essere davvero una delle soluzioni. In merito a questo però, con una nota di amarezza, lo stesso Felice afferma:

“Ma perché questo sogno si realizzi, è necessario predisporre. I porti devono essere attrezzati per fungere da scalo su certe dimensioni, garantendo tempi ragionevoli e certi, e poi occorre che vi siano adeguate infrastrutture di trasporto che colleghino il Mezzogiorno al resto d'Europa. [...] Insomma, nella nostra epoca sempre più sono gli uomini che fanno il proprio destino. La geografia può rappresentare al massimo un'opportunità, che oltretutto bisogna saper cogliere” (Felice, 2013).

Questo spunto non solo elimina la risposta di tipo accusatorio a cui si accennava poc'anzi ma offre anche un nuovo punto di vista da cui partire: l'ammodernamento di città portuali dalla posizione strategica nel Sud Italia (si pensi a Taranto, Palermo, Crotone) o di grandi snodi per il traffico aereo (Lamezia Terme, Catania). Ripensare a queste città e al loro potenziale attraverso gli occhi giovani dei neolaureati potrebbe rivalutare il territorio, renderlo attraente e creare un numero notevole di posti di lavoro. Il territorio, dunque, non sarebbe più una discriminante bensì un *plus*.

L'autore nega però la presenza di una risposta assolutoria al problema: sostiene, infatti, che la teoria secondo cui il Settentrione sfrutti il Sud beneficiando dei suoi prodotti e di forza lavoro sottopagata sia ormai obsoleta e, tra l'altro, priva di evidenze concrete.

E si ritorna ad un tipo di risposta che non accusa, non assolve ma che rivendica. Il fine di Emanuele Felice è proprio regalare ai Meridionali la verità su quanto si trovano a vivere: arrivare alla radice - o alle radici - del problema, è un diritto che spetta a chi al Sud ci vive, a chi con istituzioni estrattive, clientelismo e corruzione ci ha a che fare ogni giorno. Felice non cerca un capro espiatorio, qualcuno con cui i Meridionali possano prendersela solo per giustificare la loro condizione. L'autore cerca la ragione per cui quella condizione esiste e non c'è un lavoro più dignitoso che si possa regalare al popolo meridionale.

Ritrova, dunque, una risposta nell'assetto socio-istituzionale del Sud: egli unisce tratti culturali amabilmente ereditati dall'assetto monarchico dei Borbone a un *modus operandi* delle istituzioni macchinoso e corrotto che, perpetuato nel tempo, ha portato a una sistematizzazione di determinate condotte lesive nei confronti del territorio e della società che lo abita (Felice, 2013).

Qui si riconduce anche il concetto di *path dependence* di cui si è accennato nella seconda parte dell'elaborato ossia quella tendenza di continua ripetizione di dinamiche passate che ha alla base una sorta di sicurezza nei suoi esiti; in definitiva, agire in maniera analoga a quanto fatto in passato porta una maggiore tranquillità nel prevenire quali ripercussioni l'azione stessa avrà.

Questo tipo di teoria, però, per quanto ad oggi si consideri ancora valida, se non utilizzata con un modello formale che la regoli, potrebbe divenire insidiosa:

“Like many ideas, it has grown in scope and now encompasses almost any process in which someone can find or claim evidence of increasing returns, which are thought to be the causes of path dependence [...] This wider application of path dependence has dulled its value. In becoming a trendy way to say that history matters, path dependence no longer provides any analytic leverage. [...] empirical testing of a framework of causality is far from the only reason for constructing a framework for modeling historical forces. Formal models discipline thicker, descriptive accounts. By boiling down causes and effects to their spare fundamentals, they enable us to understand the hows and whys [...] They also help us to identify conditions that are necessary and/or sufficient for past choices and outcomes to influence the present²⁹” (Page, 2006).

È dunque importante dare alla memoria storica il valore che merita senza però finire nel *loop* di giustificazione continua di condotte erranee, utilizzando la storia come scusante.

Tuttavia, quella di Felice è in parte, è la stessa risposta che Putnam era riuscito a darsi vent'anni prima con il concetto di “civismo” ossia la capacità di ogni singolo cittadino di interessarsi del benessere della propria comunità, lavorando per esso, senza però perdere di vista il proprio e quello della sua famiglia (Putnam, 1993).

Secondo il filosofo americano, sarebbe stato il tempo unito ad un'azione corretta dell'apparato istituzionale a creare una comunità civica anche se, un ventennio dopo, a quanto pare questo non è

²⁹ “[quella della *path dependence*] come molte idee ha raggiunto una portata notevole crescendo negli anni e ora riguarda tutti quei processi in cui qualcuno può provare che ci sia stato un rendimento crescente, la cui causa viene attribuita proprio alla *path dependence* [...] Questa ampia applicazione della *path dependence* in realtà ne ha eclissato il suo valore, diventando un modo in voga per sostenere che la storia conta ma senza più fornire un valore analitico a questa. [...] La verifica empirica di una cornice di causalità non è l'unica ragione per cui un modello basato su dinamiche storiche è utile. I modelli, infatti, forniscono resoconti descrittivi [...] consentono di capire i come e i perché, aiutano a riconoscere le condizioni sufficienti e/o necessarie che portano un'azione passata ad influenzare il presente. (La traduzione è a cura di chi scrive; qualsiasi refuso derivante da quest'ultima è sotto la responsabilità dell'autrice”).

avvenuto. Si sta dunque sfociando nell'alternativa che Putnam dava: egli, infatti, sosteneva che ci fossero due vie possibili, quella della "reciprocità coraggiosa" a cui si aspirava ma a cui, ad oggi, non si è arrivati e quella del "mai cooperare" che in realtà è stata la strada percorsa da molti.

Tuttavia, resta importante non generalizzare sul tema: non si è in presenza di una comunità civica nel senso totalizzante – e forse un po' utopico – inteso da Putnam ma nemmeno di una società totalmente egoista, non attenta all'altro, in cui il singolo lavora solo per il singolo.

Entrambe, dunque, restano posizioni non solo rispettabilissime ma valide solo se contestualizzate.

Inoltre, si è notato come in Italia ci sia un grosso problema di natura contrattuale che crea poi quella che è la segmentazione del mercato del lavoro:

“In mercati del lavoro segmentati, i giovani sono sovra rappresentati nelle occupazioni a tempo determinato e parziale, mentre il numero di giovani che occupano posti di lavoro a tempo indeterminato è sempre più ridotto. La segmentazione dei mercati del lavoro è in genere il risultato di un elevato livello di tutela dei contratti a tempo indeterminato e di un basso livello di tutela dei contratti a tempo determinato, condizioni che creano un divario tra chi è già dentro il mercato del lavoro e chi ne è fuori. Nei Paesi con un mercato del lavoro molto segmentato i giovani sono particolarmente esposti al rischio di essere relegati in situazioni di lavoro precario, con scarsa formazione sul posto di lavoro, retribuzioni relativamente basse e scarse prospettive di carriera e occupazione a lungo termine. Inoltre, rispetto ad altre fasce d'età i lavoratori più giovani sono spesso eccessivamente qualificati per il lavoro che svolgono” (Commissione Europea, 2017a).

In questo contesto, come si esplicitava nella seconda parte dell'elaborato, vi è un abuso nella stipulazione di contratti di stage e di apprendistato: si tratta di rapporti di lavoro senza garanzie, di breve durata e con salari che riescono appena a coprire le spese di vitto e alloggio.

Infine, è doveroso riprendere quanto l'incursione del settore privato in quest'analisi ha potuto restituire al presente lavoro.

Grazie alle testimonianze di Luca Giuman e Roberto Lorusso, infatti, è stato possibile indagare sul tema da un punto di vista differente, per alcuni considerato diametralmente opposto.

Quello che ne è emerso è stata in primo luogo, una conferma di quanto sostenuto da Putnam e Felice in merito ad un macchinoso e discutibile operato dell'apparato istituzionale. Se però Putnam denunciava assenteismo e nepotismo e Felice disquisiva sulla natura stessa delle istituzioni, i due narratori che ci hanno offerto il loro punto di vista hanno aperto una finestra su tre importanti temi, scendendo molto di più su una dimensione concreta: l'istruzione con il tipo di preparazione e di prospettive fornite agli studenti che stanno per affacciarsi al mondo del lavoro, l'operato e l'efficacia di sistemi quale i centri per l'impiego e, infine, il carattere farraginoso dei meccanismi burocratici.

Questo porta poi alla denuncia dei due in merito ad una comunicazione quasi assente e, quando presente, difficile da rendere fluida poiché entrambe le parti lavorano per i propri interessi e non per cercare una soluzione ad un problema comune.

In conclusione, appare errato considerare, così come spesso avviene nell'immaginario comune, l'esistenza di una sola causa alle circostanze attuali arrivando così ad incolpare una sola parte di un fenomeno – quello della disoccupazione giovanile - che, come si è notato, ha un'incidenza e una storia molto più ampia di quel che sembra. Si tratta di un tema che non può essere confinato solo al pubblico o solo al privato, solo ai giovani o solo alla “vecchia guardia”, solo alla regione o solo alla nazione.

Si tratta di una dimensione estesa e considerarne ogni fattore diviene un dovere se si vuole fare ricerca in questo settore.

Questa si crede sia la risposta più preziosa fornita dalla terza parte dell'elaborato, quella di ampliare lo sguardo, di chiedersi il perché, di fare attenzione alla categorizzazione soprattutto se quella applicata è di tipo binario: per quanto sia utile in ambito organizzativo, creare categorie significa essere costretti a tralasciare i casi meno frequenti.

Questo tipo di categorizzazione diviene molto rischiosa se applicata allo studio di un fenomeno poiché se troppi sono gli elementi tralasciati perché non aderenti alle categorie scelte, non solo ci si ritroverà ad avere a che fare con dati che non rispecchiano la situazione reale ma si baseranno le future misure e *policies* sulle stesse evidenze inattendibili risultate dalle ricerche.

Tutto ciò di cui si è scritto in questo elaborato, permette di concludere che la disoccupazione giovanile e il divario presente tra Nord e Sud nella manifestazione del fenomeno – e non solo – richiedono un tipo di analisi comprensiva di più fattori: bisogna considerare l'apparato istituzionale, il suo operato e il funzionamento dei centri per l'impiego, il mondo dell'istruzione (in particolare quello dell'università), il territorio con la sua storia, la sua cultura, le sue potenzialità e la sua offerta e ultimo, non per importanza, bisogna considerare – e dare valore – al punto di vista del settore privato. Solo fossilizzandosi su più fattori – quelli citati e sicuramente tanti, tantissimi altri – si potrà giungere a una vera risposta in merito a ciò che ha portato a tale divario interno al Paese, permettendo ai Meridionali di conoscere la verità che meritano, quella che Felice definisce come negata a questi ultimi (Felice, 2013).

Soltanto grazie a questa verità si potrà lavorare sulle possibili soluzioni al problema e, sebbene al momento non si sia in grado di sostenere quale sia la maniera migliore per sciogliere questo grande nodo, si ha una certezza: per lottare contro il fenomeno della disoccupazione giovanile la soluzione,

quella con la S maiuscola, deve prevedere una stretta collaborazione tra pubblico e privato, le due dimensioni che possono davvero creare un mercato del lavoro più meritocratico e giusto per questa e le prossime generazioni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (2019) Garanzia Giovani: Evidenze, focus regionali e Andamento in Europa. Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche.
- Agenzia Regionale per la Tecnologia e l’Innovazione (2022a) ARTI knowledge hub (Link: <https://www.arti.puglia.it/>) Ultima consultazione: 30.05.2022.
- Agenzia Regionale per la Tecnologia e l’Innovazione (2022b) ARTI knowledge hub, tasso di disoccupazione giovanile, 20.05.2022, Link: <https://apulianinnovationoverview.arti.puglia.it/indicatori/tasso-di-disoccupazione-giovanile>, Ultima consultazione: 30.05.2022.
- Alfieri, S. e Sironi, E. (2017) Rapporto Giovani – Una generazione in panchina: da NEET a risorsa per il Paese, Vita e Pensiero.
- Arlotti, M. e Barberis, E. (2019) Capitolo quarto: Investimento sociale e raccordo scuola-lavoro in Ascoli U., Ranci, C. e Sgritta, G. (2019) Investire nel sociale: la difficile innovazione del welfare italiano, Il Mulino, Bologna.
- B Lab Europe (2022) FAQs: B Corp e Società Benefit, sito ufficiale B Lab (Link: <https://www.societabenefit.net/b-corp-e-societa-benefit-2/>) Ultima consultazione: 25.05.2022
- B Lab e Assobenefit (2022) Cosa sono le Società Benefit? Link: societabenefit.net/cosa-sono-le-societa-benefit/, ultima consultazione: 31.05.2022
- Banfield, E. (1958) The Moral Basis of a Backward Society, Free Press.
- Becker, H. S. (2007) I trucchi del mestiere. Come fare ricerca sociale. Il Mulino, Bologna.
- Bevilacqua, P. (1974) Storia della questione meridionale, Editrice Sindacale Italiana.
- Bianchini, M. e Sertoli, C. (2018) Una ricerca Assonime sulle società benefit. Dati empirici, prassi statutaria e prospettive, Analisi Giuridica dell’Economia, Fascicolo 1, giugno 2018, Il Mulino, Bologna.
- Bilancio d’Impatto Sociale anno 2021 (2022a) SerendPT, Link: <https://www.serendpt.net/impact>, ultima consultazione: 09.06.2022.
- Bilancio d’Impatto Sociale anno 2021 (2022b), Neetra, Link: <https://www.neetra.com/home/>, ultima consultazione: 08.06.2022.

- Blumer, H. (1969) *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, Prentice Hall.
- Bonoli, G. (2012), *Making Social Investment Work*. Comment On A. Hemerijck, *Sociologica n. 1*, citato da Arlotti, M. e Barberis, E. (2016), *Investire nel sociale: la difficile innovazione del welfare italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Bollettino Ufficiale della Regione Veneto (2020) *Deliberazione della giunta regionale n. 1563 del 17 novembre 2020*, Regione del Veneto.
- Bruschi, A. (1999) *Metodologia delle scienze sociali*, Mondadori.
- Cabasés Piqué, M., Pardell Veà, A. e Strecker, T. (2015) *The Eu youth guarantee – a critical analysis of its implementation in Spain*. *Journal of Youth Studies*, Volume 19.
- Clark, M. (2008) *Modern Italy, 1871 to the present*, Routledge.
- Clic Lavoro Veneto (2022a) *Garanzia Giovani Veneto - Un'iniziativa della Regione del Veneto destinata ai giovani tra i 15 e i 29 anni*, Regione Veneto (Link: <https://www.cliclavoroveneto.it/garanzia-giovani-veneto>) Ultima consultazione: 29.05.2022.
- Clic Lavoro Veneto (2022b) *IncontraLavoro: il recruiting dei Centri per l'Impiego del Veneto* (Link: <https://www.cliclavoroveneto.it/incontralavoro1>) Ultima consultazione: 29.05.2022.
- Codice Ateco (2022) *Cos'è il codice Ateco*, CODICEATECO.IT, Link: <https://codiceateco.it/codice-ateco#:~:text=Il%20codice%20Ateco%20%C3%A8%20una,e%20sottocategorie%20dei%20settori%20stessi>, Ultima consultazione: 08.06.2022
- Commissione Europea (2011) *Youth Neither in Employment Nor Education and Training (NEET)*. Presentazione dei dati ai 27 Paesi membri, Bruxelles.
- Commissione Europea (2017a) *Scheda tematica per il Semestre Europeo: Occupazione giovanile*.
- Commissione Europea (2017b) *Scheda tematica per il Semestre Europeo: Politiche attive del mercato del lavoro*.
- D'Agostino, S. e Vaccaro, S. (2021) *L'apprendistato in Italia: una misura di politica attiva ancora poco valorizzata*, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP*.
- De Panizza, A. (2020) *Capitolo 1: I cambiamenti in Istituto Nazionale di Statistica (2020) Rapporto sul territorio 2020 – Ambiente, Economia, Società*.

- Decreto Legislativo n. 469/1997 "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59", 8 gennaio 1998.
- Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n 300", 19.06.2001.
- Decreto Legislativo n. 88/2011 "Disposizioni in materia di risorse aggiuntive ed interventi speciali per la rimozione di squilibri economici e sociali, a norma dell'articolo 16 della legge 5 maggio 2009, 31.05.2011.
- Decreto Legislativo n. 23/2015 "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, 4 marzo 2015.
- Decreto Legislativo n. 117/2017 "Codice del Terzo Settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b) della legge 6 giugno 2016 n. 106, 3 luglio 2017.
- Dipartimento Sviluppo Economico della Regione Puglia – Sezione Politiche Giovanili (2022) Puglia ti vorrei – Giovani protagonisti, il programma delle Politiche Giovanili della Regione Puglia 2022-2025, in collaborazione con l’Agenzia Regionale per la Tecnologia e l’Innovazione della Regione Puglia, Febbraio 2022. Link: https://www.regione.puglia.it/documents/54301/0/PTV_report_integrale.pdf/87acd5fe-a613-c046-9b48-20c8b9367200?t=1646824584982.
- Dumas, A. (2015) La camorra e altre storie di briganti, Donzelli Editore.
- Ecorys e Iza (2012) Analysis of Costs and Benefits of Active Compared to Passive Measures. Report finale per la Commissione Europea.
- Esping-Andersen, G. e Venzo, C. (1995) Il welfare state senza il lavoro. L’ascesa del familismo nelle politiche sociali dell’Europa continentale. Stato e Mercato, Il Mulino, Bologna.
- Eurostat (2022) , Unemployment rates of the population aged 25-64 by educational attainment level (%), Link: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00066/default/table?lang=en> Ultima consultazione: 07.04.2022.
- Felice, E. (2013) Perché il sud è rimasto indietro, Il Mulino, Bologna.
- Ferrara, A., Freguja, C. e Gargiulo, L. (2011) La difficile condizione dei giovani in Italia: formazione del capitale umano e transizione alla vita adulta, Istat.

- Galimberti, U. (2007) L'ospite inquietante: il nichilismo e i giovani, Feltrinelli.
- Galimberti, U. (2019) Il disagio giovanile nell'età del nichilismo, LINK:<https://www.youtube.com/watch?v=0dDk-UfKfGM&t=20s>
- Governo Italiano (2021), Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- Hemerijck, A. (2013) Changing Welfare State and Eurocrisis Meet, Oxford University Press citato da Arlotti, M. e Barberis, E. (2016), Investire nel sociale, Il Mulino, Bologna.
- Honeyman, R. (2014), The B Corp Handbook: how to use business as a force for good, Berrett-Koehler Publishers.
- International Labour Organization (2021a), Unemployment rate by sex and age (15+) (%). Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer5/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A Ultima consultazione: 31.03.2022
- International Labour Organization (2021b), Unemployment rate by sex and age (15-24) (%), Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer5/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A Ultima consultazione: 31.03.2022
- International Labour Organization (2021c) Unemployment rate by sex, age and education (15+) (%) Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer8/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_EDU_RT_A Ultima consultazione: 05.04.2022
- International Labour Organization (2021d) Unemployment rate by sex, age and education (15-24) (%), Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer8/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_EDU_RT_A Ultima consultazione: 05.04.2022
- International Labour Organization (2021e) Employment-to-population ratio by sex and age (15+) (%), Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_DWAP_SEX_AGE_RT_A Ultima consultazione: 07.04.2022.
- International Labour Organization (2021f) Unemployment rate by sex, age and citizenship (%), Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_DWAP_SEX_AGE_RT_A Ultima consultazione: 09.04.2022

- International Labour Organization (2021g) Unemployment rate by sex, education and citizenship (%), Link: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_DWAP_SEX_AGE_RT_A Ultima consultazione: 18.05.2022
- Invalsi Open (2019) Cos'è e come funziona l'indagine OCSE PISA. LINK: <https://www.invalsiopen.it/cosa-e-come-funziona-indagine-ocse-pisa/> Ultima consultazione: 15.04.2022).
- Invitalia (2022) Resto al Sud Link: <https://www.invitalia.it/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/resto-al-sud> . Ultima consultazione: 18.04.2022.
- Istituto Nazionale di Statistica (2014) Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta, a cura di Fraboni, R. e Sabbadini L. L., Collana Temi, Roma.
- Istituto Nazionale di Statistica (2019) Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata.
- Istituto Nazionale di Statistica (2020) Il mercato del lavoro 2020 – Una lettura integrata. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Istat, Inps, Inail e Anpal.
- Istituto Nazionale di Statistica (2022) Tasso di disoccupazione: dati regionali. Link: <http://dati.istat.it/index.aspx?queryid=25400#>. Ultima consultazione: 30.05.2022
- La Mendola, S. (2009), Centrato e aperto. Dare vita ad interviste dialogiche. Utet, Torino.
- La Spina, M. (2003) La politica per il Mezzogiorno, il Mulino, Bologna.
- Legge n. 264/1949 “Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati”, 29 aprile 1949.
- Legge n. 25/1955 “Disciplina dell'apprendistato”, 19 gennaio 1955.
- Legge n. 230/1962 “Disciplina del Contratto a tempo determinato”, il 18 aprile 1962.
- Legge n. 604/1966 “Norme sui licenziamenti individuali”, 15 luglio 1966.
- Legge n. 300/1970 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, 20 maggio 1970.
- Legge n. 382/1975 “Norme sull'ordinamento regionale e sull'organizzazione della pubblica amministrazione”, 22 luglio 1975.

- Legge, n. 285/1977, “Provvedimenti per l’occupazione giovanile”, 1° giugno 1977.
- Legge-quadro n. 845/1978 in materia di formazione professionale, 21 dicembre 1978.
- Legge n. 223/1991 “Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro”, 23 luglio 1991.
- Legge n. 196/1997 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, 24 giugno 1997.
- Legge n. 289/2002 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003), 27.12.2002.
- Legge n. 30/2003 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”, 14 febbraio 2003.
- Legge n. 92/2012 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, 28 giugno 2012.
- Legge n. 183/2014 “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, 10 dicembre 2014.
- Legge 208/2015 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016), 28 dicembre 2015.
- Legge n. 96/2018 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, 9 agosto 2018.
- Marelli, E., Choudhry, M.T., Signorelli, M. (2013), Youth and total unemployment rate: the impact of policies and institutions. Rivista Internazionale di Scienze Sociali, Anno, 121, No.1 Special Issue on “Employment opportunities and unemployment over the economic downturn”, Vita e Pensiero – Pubblicazioni dell’Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2001) Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia: proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, coordinato da Sacconi, M. e Biagi, M.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2022) Impresa sociale. Link: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Terzo-settore-e-responsabilita-sociale-imprese/focus-on/Impresa-sociale/Pagine/default.aspx>, Ultima consultazione: 31.05.2022

- Mosco, G.D. (2018) Scopo e oggetto nell'impresa sociale e nella Società Benefit. Analisi Giuridica dell'Economia, fascicolo 1, giugno 2018. Il Mulino, Bologna.
- Movimento per la Decrescita Felice (2022) Decalogo per la Decrescita Felice, Link: <https://www.decrecitafelice.it/decalogo-per-la-decrescita-felice/>, Ultima consultazione: 08.06.2022
- Openpolis e Agenzia Giornalistica Italiana (2020) Occupazione 2020 – Il lavoro in Italia e in UE rispetto agli obiettivi di Europa 2020.
- Page, S. E. (2006) Path Dependence, Quarterly Journal of Political Science, 1, Center for the Study of Complex Systems, University of Michigan.
- Parlamento europeo (2014), Una pagella per la Troika. Link: <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/eu-affairs/20140110STO32308/una-pagella-per-la-troika>
- Pescosolido, G. (2010) La questione Meridionale in Dizionario di Storia, Enciclopedia Treccani.Link: https://www.treccani.it/enciclopedia/la-questione-meridionale_%28Dizionario-di-Storia%29/
- Pesquera Alonso, C., Muñoz Sánchez, P. e Iniesta Martínez, A. (2021) Youth Guarantee: Looking for Explanation, Sustainability No. 13.
- Pissarides, C., (2013) Economica vol. 80 No. 319, Wiley per The London School of Economics and Political Science e The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri: dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica (2022) Il fondo di sviluppo e coesione (FSC) e i Piani per lo sviluppo e la coesione (PSC). Ufficio III, Investimenti immateriali e coesione territoriale.
- Profeti, S. e Baldi B. (2021) Le regioni italiane e il PNRR: la (vana) ricerca di canali d'accesso all'agenda. Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, Fascicolo 3.
- Putnam R. (1993), La tradizione civica nelle regioni italiane, Mondadori.
- Quintieri, B. e Stamato, A. (2021) Più qualità istituzionale al Sud per usare bene il PNRR. La voce.info.

- Regione del Veneto (2018) Rapporto statistico 2018 della Regione Veneto – Speciale Giovani. Link: <https://statistica.regione.veneto.it/Pubblicazioni/RapportoStatistico2018/pdf/capitolo-5.pdf>. Ultima consultazione: 20.06.2022
- Regione del Veneto (2020) Garanzia Giovani - Il veneto Giovane: start up! in merito alla DGR n. 1879/2020. (Link: <https://www.regione.veneto.it/web/formazione-e-istruzione/bando-gg-dgr1879-20>) Ultima consultazione: 29.05.2022.
- Rosina, A. (2020) I NEET in Italia: dati, esperienze, indicazioni per efficaci politiche di attivazione, a cura di StarNet – Network transizione scuola-lavoro.
- Schiller, R. (2013) discorso riportato nell'articolo di Di Cesare, P. e Ezechieli, E. (2017) Le Benefit Corporation e l'evoluzione del Capitalismo, p. 55 in Fasan, M. e Bianchi, S. (2017) L'azienda Sostenibile – Trend, strumenti e case study, Edizioni Ca' Foscari.
- Toniolo, G. (1990) An Economic History of Liberal Italy (Routledge Revivals): 1850-1918. Routledge.
- Ufficio Statistico della Regione Puglia (2021) Posizionamento della Puglia rispetto a Mezzogiorno e Italia e al valore degli indicatori dell'anno precedente – Aggiornamento Marzo 2021, Agenda ONU 2030.
- Veneto Lavoro (2022a) Veneto. Principali indicatori sul mercato del lavoro, Regione Veneto, data pubblicazione: Marzo 2022 (Link: <https://www.venetolavoro.it/indicatori>) Ultima consultazione: 29.05.2022.
- Veneto Lavoro (2022b) La Bussola - il mercato del lavoro veneto nel mese di aprile 2022, osservatorio Mondo Del Lavoro, Regione Veneto, data pubblicazione: 12.05.2022 (Link: <https://www.venetolavoro.it/bussola>) Ultima consultazione: 29.05.2022.
- Venturi, P., Rago, S. (2015) Benefit corporation e impresa sociale: convergenza e distinzione, Rivista: Impresa Sociale, n.6 del 2015.
- Vesan, P. (2012) Capitolo 3: la politica del lavoro in Ferrera, M. (2012) *Le politiche sociali – L'Italia in prospettiva comparata*. Il Mulino, Bologna.
- Vesan, P. (2020) in Capano G. e Natalini A. *Le Politiche pubbliche in Italia*. Il Mulino, Bologna.

- Walther, A. (2012) Youth – Actor of social change? Differences and convergences across Europe, *Studi di sociologia*, citato da Alfieri, S. e Sironi, E. (2017), *Rapporto giovani – Una generazione in panchina: da NEET a risorse per il Paese*.
- Walzer, M. (1974) Civility and Civic Virtue in Contemporary America. *Social Research*, Vol. 41, Fasc. 4.