



## L'apprendistato contro la disoccupazione giovanile

La disoccupazione giovanile ha raggiunto livelli allarmanti e sempre meno sostenibili nell'Unione europea e, quel che è peggio, non accenna a diminuire. Il tasso medio di disoccupazione tra gli under 25 è di fatto doppio rispetto a quello generale e ha ormai superato il 23% (23,3% nell'Ue-28 e 23,7% nell'area dell'euro in agosto, ma in settembre ha raggiunto il 24%), con punte di circa il 60% in Grecia, del 56% in Spagna, del 40% in Italia e di oltre il 38% in Portogallo. Praticamente nell'Ue quasi un giovane su quattro non riesce a trovare lavoro e complessivamente circa 7,5 milioni di giovani tra i 15 e i 24 anni sono senza lavoro e non seguono corsi di istruzione o formazione. Il 30% circa dei giovani disoccupati non lavora da oltre un anno e le possibilità di trovare un lavoro per un giovane disoccupato sono decisamente scarse: solo il 29,7% dei giovani di 15-24 anni disoccupati nel 2010 ha trovato un posto di lavoro nel 2011.

Quando poi i giovani riescono ad avere un lavoro il posto è decisamente poco stabile: i dati relativi al 2012 mostrano che il 42% dei giovani dipendenti ha lavorato con un contratto temporaneo (quattro volte più degli adulti) e il 32% a tempo parziale (circa il doppio degli adulti).

Anche l'abbandono prematuro dei cicli di istruzione e formazione rappresenta un problema rilevante per i giovani dell'Ue: il 55,5% di questi ragazzi non ha un impiego e il 70% vuole lavorare. Così come preoccupa la crescente condizione di Neet (*Not in education, employment or training*): nel 2011 quasi il 13% dei giovani non era né occupato né in cicli di istruzione o formazione, mentre nel 2012 il 12,6% dei giovani inattivi voleva lavorare ma non era alla ricerca di occupazione.

Eppure esistono discordanze rilevanti sul mercato del lavoro europeo se si considera che, nonostante la crisi, ci sono oltre 2 milioni di posti di lavoro vacanti nell'Ue.

Di fronte a simili dati e alla necessità di intervenire in modo efficace al fine di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto per i più giovani, la Commissione europea ha lanciato una serie di iniziative negli ultimi anni.

### Alleanza europea per l'apprendistato

Tra le varie comunicazioni, raccomandazioni, inviti ad agire per lottare contro la disoccupazione giovanile, l'estate scorsa è stata inaugurata l'Alleanza europea per l'apprendistato: l'obiettivo è di contribuire all'occupazione giovanile migliorando la qualità della formazione professionale e l'offerta di contratti di apprendistato in tutta l'Ue grazie ad un ampio partenariato tra i principali attori del mondo del lavoro e del settore dell'istruzione.

Tramite l'Alleanza, sostiene la Commissione, «si cercherà inoltre di indurre un cambiamento di paradigma culturale nei confronti dell'apprendistato. In particolare saranno individuati i programmi di apprendistato più efficaci nell'Ue e saranno applicate le soluzioni più adatte per ciascuno Stato membro».

Nei Paesi che dispongono di efficaci sistemi di istruzione e formazione professionale quali la Germania, la Danimarca, i Paesi Bassi e l'Austria, il tasso di disoccupazione giovanile è spesso più basso: i dati relativi ad agosto 2013 e pubblicati ad ottobre rilevano infatti i tassi più bassi in Germania (7,7%), Austria (8,6%), Paesi Bassi (11,4%) e Danimarca (11,5%). Nel suo esame trimestrale sull'occupazione e sulla situazione sociale nell'Ue la Commissione europea ha sottolineato che «l'apprendistato e i tirocini sono spesso un trampolino verso un posto di lavoro fisso». Questo è il motivo per cui l'apprendistato è un elemento fondamentale dell'iniziativa europea denominata Garanzia per i giovani, proposta dalla Commissione nel dicembre 2012 nell'ambito del Pacchetto sull'occupazione giovanile e adottata dal Consiglio nell'aprile 2013.

L'attività dell'Alleanza è sostenuta dalla prima dichiarazione comune della Commissione europea, della presidenza del Consiglio dei ministri dell'Ue e delle parti sociali a livello europeo, vale a dire Confederazione europea dei sindacati (Ces), BusinessEurope, Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (Ceep) e Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (Ueapme). L'Alleanza promuove misure che saranno finanziate dal Fondo sociale europeo, dall'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile e dal programma Erasmus+, il nuovo programma dell'Ue per l'istruzione, la formazione e la gioventù. L'Alleanza europea sosterrà riforme nazionali volte a sviluppare e rafforzare i programmi di apprendistato, mentre la Commissione incoraggerà tutti i potenziali partner (autorità pubbliche, imprese, sindacati, camere di commercio, centri di istruzione e formazione professionale, rappresentanti delle organizzazioni giovanili e servizi per l'occupazione) ad assumere impegni concreti per la mobilitazione di fondi pubblici e privati a favore di programmi di formazione sul modello dell'apprendistato.

### Azioni a favore dell'apprendistato

Firmando la dichiarazione congiunta, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si sono impegnati a concentrare i loro sforzi nei prossimi sei mesi per:

- sensibilizzare i datori di lavoro e i giovani ai vantaggi dell'apprendistato;

- diffondere esperienze e buone pratiche in seno alle proprie organizzazioni;
- motivare e consigliare le organizzazioni partecipanti in merito allo sviluppo di modelli di apprendistato di elevata qualità che rispondano alla domanda di qualifiche del mercato del lavoro. Essi sensibilizzeranno inoltre le organizzazioni partecipanti a:
- cooperare con le scuole e i servizi dell'occupazione;
- sostenere la formazione di tutori all'interno delle imprese e la consulenza agli apprendisti;
- aumentare l'offerta e la qualità degli apprendistati.

Da parte sua la Commissione si è impegnata a:

- promuovere l'apprendimento/la valutazione tra pari per sostenere le riforme politiche negli Stati membri, in particolare

- quelle che prevedono raccomandazioni specifiche per Paese connesse con l'istruzione e formazione professionale;
- garantire un utilizzo ottimale dei fondi dell'Unione europea per conseguire gli obiettivi dell'Alleanza (sostegno alla formazione a livello di sistema, definizione dei contenuti didattici e mobilità di apprendisti e personale);
- considerare l'inclusione dell'apprendistato nella rete Eures, in stretta cooperazione con le parti interessate;
- invitare Eurochambres e altre parti interessate ad impegnarsi per misure che contribuiscano al conseguimento dei previsti risultati dell'Alleanza. ■

#### INFORMAZIONI:

[http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm)

## L'apprendistato in Europa

I programmi di istruzione e formazione professionale rivestono un ruolo fondamentale nell'ottimizzare la transizione dal sistema scolastico a quello occupazionale, per questo tali programmi esistono in tutti i Paesi dell'Ue, seppur con notevoli differenze di approccio e di efficacia. La formazione professionale unisce periodi di apprendimento teorico-pratico presso le istituzioni scolastiche e i centri di formazione ad altri che avvengono direttamente sul posto di lavoro presso le imprese, condizione comunemente definita apprendistato e riconosciuta dallo Stato. I vari sistemi di apprendistato e formazione professionale esistenti nei Paesi dell'Ue coinvolgono oltre 9 milioni di ragazzi, hanno subito anch'essi ripercussioni dalla crisi economica e sono soggetti a modifiche in molti Stati membri, proprio nel tentativo di migliorare il passaggio scuola-lavoro in un periodo di grave crisi occupazionale.

A questa materia la Commissione europea (Direzione generale per l'Occupazione, gli Affari sociali e l'Inclusione) ha dedicato un Rapporto pubblicato nel 2012 (*Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*), al fine di svolgere una comparazione europea sull'apprendistato che ne analizza pratiche e caratteristiche, meriti e problematicità.

Il Rapporto mostra come gli Stati membri siano ben consapevoli della necessità di migliorare quantitativamente e qualitativamente i programmi di formazione professionale e di apprendistato, spesso in stretta cooperazione con le parti sociali, per neutralizzare le difficoltà e rispondere alle esigenze che comprendono ulteriori incentivi nazionali per le imprese, la semplificazione amministrativa, informazioni mirate a ottimizzare i sistemi di domanda e offerta, aumentare la modulazione e la flessibilità.

### Caratteristiche dell'apprendistato nell'Ue

Considerando la copertura dei programmi di apprendistato in termini di numero di studenti, e nonostante tutte le differenze nazionali, si può stimare che nei Paesi dell'Ue circa 3,7 milioni di studenti seguano studi di apprendistato in senso stretto. Altri 5,7 milioni di studenti frequentano altre forme di apprendistato, soprattutto di formazione e formazione professionale nelle scuole con una parte basata sul lavoro obbligatorio in aziende.

Complessivamente si possono quindi stimare circa 9,4 milioni di studenti nell'Ue in situazioni di formazione professionale e aziendale.

Queste cifre significano che gli studenti in apprendistato di vario tipo rappresentano circa l'85% del totale degli studenti secondari che frequentano programmi di istruzione e formazione professionale e il 40,5% del totale degli studenti della scuola secondaria nell'Ue; percentuali che scendono rispettivamente al 33% e al 16% se si considera solo l'apprendistato classico.

I Paesi con il maggior numero di studenti nel settore dell'istruzione e formazione professionale che svolgono forme di apprendistato sono i Paesi più grandi, cioè Germania, Italia, Francia ecc., tuttavia Paesi come la Germania o la Danimarca spiccano per l'aver una quota maggioritaria di studenti in formazione professionale che frequentano programmi di apprendistato in senso stretto (nel cosiddetto sistema duale).

La panoramica mostra una grande varietà di sistemi di formazione professionale negli Stati membri, partendo dall'importanza ad essa data all'interno dei sistemi educativi. Mentre in Paesi come Austria, Repubblica Ceca, Paesi Bassi o Germania una grande maggioranza degli studenti segue un percorso professionale, in altri come Cipro, Lettonia, Lituania e Regno Unito la maggior parte segue un percorso di formazione generale.

In tutti gli Stati membri esistono sistemi educativi a livello secondario superiore in cui la formazione sul posto di lavoro gioca un ruolo rilevante, nel senso che una quota significativa delle lezioni si svolge nel contesto di un'azienda dove gli studenti sviluppano la loro formazione in un termine stabilito. Ciò significa che i sistemi di apprendistato sono ben distribuiti in tutti i Paesi europei.

Esistono schemi di formazione professionale "prevalentemente aziendale", dove cioè oltre il 50% della formazione avviene all'interno delle aziende: si tratta di sistemi di tirocinio classificati come "apprendistato" nel sistema di istruzione nazionale. Nella maggior parte degli Stati membri (in almeno 18 di essi), però, l'apprendistato in azienda coesiste con altri programmi di formazione professionale che si svolgono principalmente a scuola. Naturalmente in questi casi, nonostante la maggior parte del tempo formativo sia trascorsa a scuola, componenti significative del curriculum devono essere impartite presso aziende

## COS'È L'APPRENDISTATO

Non vi è un'unica e comunemente accettata definizione di apprendistato. Secondo il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), l'apprendistato è quel «sistema di formazione a lungo termine basato sull'alternanza di periodi sui luoghi di lavoro e altri in istituzione scolastiche o centri di formazione. L'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro e riceve una remunerazione, mentre il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire al tirocinante una formazione specifica».

Questa definizione stabilisce quindi l'esistenza di un rapporto contrattuale tra il datore di lavoro e l'apprendista (legato alla remunerazione) come requisito necessario per la definizione di un regime specifico di apprendistato.

Eurostat dà invece una diversa definizione operativa, secondo la quale i posti di tirocinio mirano a completare un determinato programma di istruzione e formazione nell'ambito del sistema di istruzione formale, contribuendo al percorso formativo alternando periodi di formazione pratica sul posto di lavoro ad altri di formazione teorica in strutture educative o in centri di formazione. In generale l'apprendistato deve soddisfare i seguenti criteri:

- È un componente di un programma di educazione formale.
- In caso di superamento, come evidenziato da una qualifica o da un certificato, l'apprendistato qualifica per l'occupazione in una professione o in un gruppo di professioni.
- Le caratteristiche del tirocinio (ad esempio occupazione, durata, competenze da acquisire) sono definite in un contratto di formazione o in un accordo formale tra l'apprendista e il datore di lavoro, direttamente o tramite l'istituzione scolastica.
- Il partecipante (apprendista) riceve una retribuzione (salario o assegno).
- La durata del contratto o accordo formale è di almeno sei mesi e al massimo di sei anni.
- Nella maggior parte dei casi, il contratto di apprendistato o di accordo formale comporta che non vi sia alcun altro accordo prima del tirocinio tra datore di lavoro e apprendista.

in quanto si tratta di abilità pratiche e competenze che possono essere ottenute solo in un ambiente di lavoro.

In tre Paesi dell'Ue esistono solo schemi di apprendistato di tipo scolastici (Repubblica Ceca, Polonia e Spagna), mentre in altri sei l'apprendistato è basato soprattutto sulla formazione in ambito aziendale (Danimarca, Estonia, Grecia, Romania, Slovacchia e Slovenia). In 13 Stati membri esistono programmi di apprendistato a livello superiore ed esistono forme di apprendistato di terzo livello sia in Paesi con schemi di apprendistato "aziendale" sia in quelli con schemi principalmente scolastici.

Va sottolineato che in molti Paesi i programmi di apprendistato sono stati recentemente trasformati in seguito a processi di riforma introdotti al fine di rendere la formazione professionale più flessibile e più vicina alle necessità dei sistemi produttivi. È il caso di Paesi come Cipro, Estonia, Francia, Ungheria, Irlanda, Lituania, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Regno Unito.

Tuttavia, anche nei Paesi con sistemi di apprendistato tradizionali sono state introdotte varie riforme. In alcuni casi (ad esempio in Austria) le riforme intendono garantire che a tutti i diplomati delle scuole superiori che non possono trovare un'azienda per svolgere l'apprendistato sia data la possibilità di farlo presso un centro di formazione sovra-aziendale (adottando così un ap-

proccio più ampio di quello tradizionale). In Germania, invece, nuove misure sono state adottate per aumentare il numero di posti di tirocinio disponibili, mentre in Danimarca è stato introdotto un nuovo metodo per cercare di ridurre gli abbandoni durante i programmi di formazione professionale.

## Effetti della crisi economica sul tipo di apprendistato

La crisi economica mondiale iniziata nel secondo semestre del 2008 ha avuto effetti significativi sui sistemi di istruzione e formazione professionale in generale e nei sistemi di apprendistato in particolare, anche se questo impatto è stato molto variabile. In sostanza, si sono potute osservare due tendenze principali.

Da un lato, in alcuni Paesi i dati mostrano un notevole incremento negli ultimi due anni del numero di studenti interessati a perseguire l'istruzione e la formazione professionale. In questi casi, l'aumento dei tassi di disoccupazione giovanile è alla base di questi cambiamenti, soprattutto in alcuni Paesi (ad es. la Spagna) dove molti giovani senza lavoro e con scarse prospettive in merito hanno deciso di investire in formazione, rimanere a scuola o anche proseguire gli studi per migliorare le loro qualifiche.

### STIMA DEL NUMERO DI STUDENTI CHE SVOLGONO FORME DI APPRENDISTATO NELL'UE (DATI 2009, IN MIGLIAIA)

	Studenti in apprendistato (secondo le definizioni nazionali) (1)	Studenti in altre forme di apprendistato (2)	Totale studenti che svolgono apprendistato (1+2)
<b>UE-27</b>	3.686,9	5.700,2	9.419,8
<b>Austria</b>	132,0	170,0	302,0
<b>Belgio</b>	22,2	613,3	635,6
<b>Bulgaria</b>	1,3	163,5	164,8
<b>Cipro</b>	0,3	0,9	1,2
<b>Repubblica Ceca</b>	-	347,4	347,4
<b>Danimarca</b>	95,0	-	127,7
<b>Estonia</b>	0,6	-	0,6
<b>Finlandia</b>	70,0	181,9	251,9
<b>Francia</b>	427,7	605,6	1.033,2
<b>Germania</b>	1.659,3	25,4	1.684,7
<b>Grecia</b>	14,0	-	14,0
<b>Ungheria</b>	45,6	10,9	56,5
<b>Irlanda</b>	26,2	30,0	56,2
<b>Italia</b>	644,6	976,6	1.621,2
<b>Lettonia</b>	0,4	34,9	35,3
<b>Lituania</b>	0,3	22,4	22,7
<b>Lussemburgo</b>	7,3	6,0	13,3
<b>Malta</b>	0,7	7,0	7,7
<b>Paesi Bassi</b>	171,9	351,8	523,8
<b>Polonia</b>	-	851,1	851,1
<b>Portogallo</b>	14,6	110,0	124,7
<b>Romania</b>	-	-	-
<b>Slovacchia</b>	2,0	-	2,0
<b>Slovenia</b>	64,2	-	64,2
<b>Spagna</b>	-	271,3	271,3
<b>Svezia</b>	7,0	170,9	177,9
<b>Regno Unito</b>	279,7	749,1	1.028,8

- Dato non disponibile

Fonte: Commissione europea 2012, Apprenticeship supply in the Member States of the European Union Eurostat, elaborazione su dati Eurostat 2009

D'altra parte, però, la quantità di apprendistato e formazione in azienda attraverso tirocini offerti da imprese ha registrato una notevole tendenza al ribasso in quasi tutti gli Stati membri dell'Ue. Solo per dare alcuni dati:

- In Danimarca, il numero totale di accordi di formazione/istruzione e formazione professionale si è ridotto da 51.430 nel 2008 a 46.697 nel 2011, mentre la formazione pratica nelle scuole ha registrato un aumento significativo.
- In Estonia, in aggiunta a una riduzione di posti di formazione disponibili per apprendisti, i periodi di formazione obbligatoria presso le aziende previsti nel ciclo scolastico di formazione professionale sono stati aboliti nel 2009 dal momento che le imprese non erano più in grado di garantire i posti di lavoro alla base della formazione. Grazie a grandi investimenti in infrastrutture della formazione professionale, però, molte scuole hanno basi pratiche migliori e una più ampia gamma di macchine della maggior parte delle imprese, cosa che permette agli studenti di svolgere la formazione pratica nella loro scuola.

## I SOGGETTI CHE GESTISCONO L'APPRENDISTATO

Lo Stato a livello centrale, di solito sotto l'egida del ministero dell'Istruzione o di organismi equivalenti, è in genere la principale istituzione responsabile della formazione professionale. In base a ciò, quindi, i curricula formativi prevedono in termini vincolanti ciò che deve essere appreso per un particolare settore/occupazione/professione, fornendo i requisiti di competenza per le qualifiche professionali e i loro livelli. In alcuni Paesi, poi, anche le autorità regionali e comunali hanno un ruolo nella definizione delle regole dell'apprendistato e/o integrano le norme esistenti, come ad esempio in Francia, Germania, Slovacchia e Spagna.

Oltre alle autorità pubbliche anche le parti sociali sono un importante attore dei programmi di apprendistato (di solito attraverso una serie di comitati). Tuttavia il loro grado di influenza è determinato dalla forza complessiva del dialogo sociale in ciascun mercato nazionale del lavoro. Per questo, in alcuni Paesi (quali Danimarca, Germania e Paesi Bassi) il ruolo e l'influenza delle parti sociali è qualitativamente forte, soprattutto a livello settoriale.

In alcuni Stati membri si osserva inoltre una tendenza all'autonomia delle scuole nella preparazione dei corsi di formazione, al fine di adattarsi al mercato del lavoro e alle esigenze delle imprese locali; così in molti casi (ad esempio Danimarca, Estonia, Polonia, Slovacchia, Spagna e Paesi Bassi) le scuole svolgono un ruolo chiave nella definizione dei curricula e dei profili formativi degli studenti in apprendistato.

Le imprese hanno poi un ruolo centrale nella fornitura di competenze e conoscenze professionali, dal momento che le attività di formazione in azienda rappresentano una parte sostanziale dei programmi di apprendistato e nei sistemi tradizionali costituiscono il vero fondamento e la ragion d'essere di questi programmi. Il loro ruolo è sostanzialmente quello di fornire agli studenti una serie di competenze e conoscenze necessarie per impegnarsi in una particolare professione, svolgendo una serie di attività lavorative in un ambiente produttivo reale, integrando così le altre conoscenze e competenze acquisite dallo studente a scuola o nel centro di formazione. I programmi di apprendistato sono anche molto utili alle imprese perché permettono loro di identificare i potenziali candidati a diventare futuri dipendenti o collaboratori, nonché di stabilire canali di cooperazione con le scuole professionali.

• In Francia, il numero di persone che ha usufruito di contratti di apprendistato è diminuito del 4% a causa della recessione tra il 2008 e il 2010, mentre i contratti professionali sono diminuiti del 21% nello stesso periodo.

• In Germania, il numero di posti di formazione offerti è diminuito dell'8,2% (50.338 in totale) nel periodo ottobre 2008 - settembre 2009, con un calo maggiore negli Stati federali orientali rispetto a quelle occidentali (rispettivamente 13% e 7,1%).

• In Spagna, nonostante la mancanza di dati, gli esperti riferiscono che le imprese (specialmente le più piccole) sono attualmente riluttanti a ricevere gli studenti per l'obbligatorio modulo di "formazione in azienda", soprattutto nelle regioni e nei settori economici particolarmente colpiti dalla crisi economica.

• Nel Regno Unito, alcuni studi suggeriscono una diminuzione dei posti di apprendistato negli ultimi anni. Nel corso del 2009 c'è stato un calo significativo del numero di datori di lavoro impegnati con l'apprendistato, mentre le opportunità di apprendistato per i giovani (di età compresa tra 16 e 18 anni) sono state particolarmente limitate dopo l'inizio della recessione economica. Inoltre, il rinvio o l'annullamento di progetti e la riduzione della forza lavoro hanno portato anche gli apprendisti ad essere licenziati.

In generale, la tendenza al ribasso del numero di posti di tirocinio e di moduli di formazione/tirocinio in azienda offerti dalle imprese si spiega principalmente con gli effetti negativi della crisi economica e la riluttanza dei datori di lavoro a offrire posti di formazione/apprendistato e a pagare gli apprendisti: i datori di lavoro possono essere riluttanti ad assumere il rischio dell'apprendistato, che spesso implica un obbligo contrattuale con prospettiva a lungo termine, dato il clima di incertezza economica. Inoltre, le tendenze generali alla riduzione della spesa pubblica si traducono in alcuni Paesi in una minore disponibilità di risorse pubbliche per la formazione professionale, in generale, e la promozione di programmi di apprendistato, in particolare.

Varie ricerche hanno poi osservato alcuni effetti collaterali aggiuntivi della crisi economica sulle pratiche di apprendistato. Così, ad esempio, le tendenze economiche negative hanno aggravato la pratica scorretta dell'uso di studenti in apprendistato come manodopera a basso costo, così come è aumentata la quota di lavoratori disoccupati che cercano di trovare un posto di lavoro attraverso un periodo di apprendistato, creando una concorrenza di fatto con gli studenti che cercano di trovare un luogo di tirocinio adatto alla loro formazione.

## Tentativi di incentivare l'apprendistato

Per cercare di superare le difficoltà esistenti nell'applicazione dei programmi di apprendistato, acuite dalla crisi economica, la maggior parte degli Stati membri dell'Ue ha istituito misure di sostegno speciali volte a incentivare la domanda/offerta attuale di posti di apprendistato:

• In Danimarca vi è stato un rafforzamento degli incentivi economici per le imprese.

Il Parlamento ha concordato due "pacchetti" di apprendistato con l'obiettivo di evitare le conseguenze della crisi finanziaria nel breve periodo. Inoltre sono stati adottati due "pacchetti giovani" che hanno avuto un impatto positivo.

• In Francia sono state adottate diverse misure per prevenire un calo del numero di posti di tirocinio offerti dalle imprese, anche

## LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (UNDER 25) NELL'UE

	Tassi (%)					Numero di persone (migliaia)				
	Ago12	Mag13	Giu13	Lug13	Ago13	Ago12	Mag13	Giu13	Lug13	Ago13
Zona euro	23,4	23,7	23,8	23,8	23,7	3.509	3.508	3.500	3.479	3.457
UE-28	23,1	23,4	23,4	23,4	23,3	5.622	5.599	5.574	5.531	5.499
Belgio	20,4	23,2	23,3	23,7	23,8	84	97	98	100	100
Bulgaria	26,2	28,6	28,9	28,8	28,2	65	68	67	66	65
Repubblica Ceca	19,4	18,4	18,3	18,6	19,0	73	68	67	68	69
Danimarca	13,1	11,9	11,7	12,0	11,5	58	51	51	52	49
Germania	8,0	7,7	7,8	7,8	7,7	362	351	352	352	349
Estonia	20,2	14,8	15,3	15,7	:	14	10	10	11	:
Irlanda	30,4	28,0	28,2	28,5	28,5	68	60	61	61	61
Grecia	56,9	62,0	61,5	:	:	179	184	182	:	:
Spagna	54,4	55,6	55,8	55,9	56,0	962	914	893	877	863
Francia	25,0	25,3	25,7	25,8	25,5	702	715	717	717	701
Croazia	44,7	52,0	52,0	:	:	69	78	78	:	:
Italia	34,6	38,2	39,1	39,7	40,1	594	635	643	642	667
Cipro	28,1	38,6	38,6	:	:	12	16	16	:	:
Lettonia	29,9	19,7	19,7	:	:	31	18	18	:	:
Lituania	26,1	22,2	22,6	23,1	23,2	32	28	28	29	29
Lussemburgo	17,9	18,4	18,7	18,2	18,4	3	3	3	3	3
Ungheria	28,9	27,6	28,1	27,7	:	88	86	89	88	:
Malta	14,6	13,7	13,7	13,4	13,3	4	4	4	4	4
Paesi Bassi	9,4	10,6	11,0	11,5	11,4	132	152	158	164	162
Austria	9,3	8,6	9,3	9,1	8,6	56	50	56	55	50
Polonia	26,7	26,7	26,3	26,2	26,0	407	402	393	381	373
Portogallo	40,1	39,4	38,3	37,3	36,8	177	154	147	139	136
Romania	22,4	23,2	23,2	:	:	189	187	187	:	:
Slovenia	22,9	25,0	25,0	:	:	17	20	20	:	:
Slovacchia	34,7	33,6	34,1	32,6	31,8	79	74	76	72	68
Finlandia	19,0	20,1	20,0	19,8	19,7	64	66	66	65	65
Svezia	25,6	23,3	23,8	23,1	23,6	163	163	152	154	157
Regno Unito	20,6	21,4	21,1	:	:	938	956	944	:	:
Islanda	12,5	11,3	11,1	11,0	10,9	4	4	4	4	4
Norvegia	8,7	8,6	8,7	9,5	:	33	33	33	37	:

: Dato non disponibile

Fonte: Eurostat, ottobre 2013

se la maggior parte di queste misure è destinata a sviluppare sistemi di formazione duale e non specificamente ad affrontare l'attuale crisi economica. Esempi di tali misure includono il rafforzamento di esonero per i costi pagati dai datori di lavoro degli apprendisti, la creazione di un portale web per gli apprendisti (offerte e potenziali candidati, informazioni legali e finanziarie ecc.) e l'istituzione di una carta dello studente apprendista (accesso a ristoranti, alloggi e sconti per studenti).

- In Germania sono state adottate diverse misure per favorire l'offerta di apprendistato in azienda durante la crisi economica. Gli esempi includono un bonus di formazione concesso dall'agenzia federale del lavoro alle imprese che hanno assunto apprendisti di altre società divenute insolventi o che hanno dovuto chiudere, l'introduzione di pratiche di lavoro in tempi brevi per i tirocinanti in imprese in difficoltà.

- In Polonia sono stati firmati numerosi accordi tra il ministero dell'Educazione e le organizzazioni dei datori di lavoro volti a promuovere e incoraggiare gli imprenditori a offrire moduli/tirocini formativi in azienda. Inoltre è aumentata negli ultimi anni la quantità di risorse pubbliche disponibili attraverso il Fondo di lavoro per l'educazione dei giovani e per i tirocini professionali.

- In Spagna sono state adottate diverse misure per modernizzare il sistema di formazione professionale iniziale, tenendo conto dell'attuale crisi economica. Così, una nuova legge del 2011 ha

incluso una serie di misure anche per favorire lo sviluppo di specifici programmi di formazione adeguati alle esigenze di particolari territori.

- Nei Paesi Bassi è stato attuato un programma che stimola gli studenti a proseguire gli studi e la formazione post diploma, con consigli e consulenze individuali, al fine di contrastare il problema della disoccupazione giovanile, con successo a giudicare dai dati olandesi sui tassi di disoccupazione.

- Nel Regno Unito la risposta politica pubblica per l'impatto della crisi economica sulla formazione in apprendistato è stata di continuare a incentivare le opportunità e i benefici per le imprese, oltre a mantenere le risorse pubbliche per coprire i costi di formazione degli apprendisti.

## Insegnamenti tratti dalle esperienze di apprendistato

Gli studi di istruzione e formazione professionale rivestono ruoli diversi nelle diverse strutture educative degli Stati membri dell'Ue. Così, in Paesi come Slovacchia, Paesi Bassi o Germania oltre la metà degli studenti sceglie il percorso professionale, mentre in altri Stati membri la percentuale è compresa tra il 40% e il 50% (ad esempio in Danimarca, Polonia, Francia o Spagna) o addirittura inferiore (ad esempio in Estonia e Regno Unito).

In genere, gli Stati membri in cui gli studi di istruzione e formazione professionale sono una scelta meno popolare tra gli studenti sono anche i Paesi in cui questo tipo di studi ha un'immagine meno attrattiva, considerata una "seconda scelta" che riguarda prevalentemente i ragazzi che appartengono a famiglie meno abbienti delle classi popolari. Per contro, in Stati membri quali Danimarca, Germania e Paesi Bassi, gli studi di istruzione e formazione professionale sono percepiti come uno strumento chiave per sostenere la competitività dell'economia. Così, nei Paesi in cui questa tipologia di studi non è ben considerata le autorità pubbliche e le parti sociali stanno sviluppando una serie di iniziative al fine di promuovere la partecipazione di studenti agli studi professionali: il rafforzamento dell'apprendistato come opportunità di imparare sul luogo di lavoro è un'importante strategia seguita a questo scopo ad esempio in Estonia, Francia e Regno Unito.

Le statistiche mostrano in modo evidente come l'apprendistato contribuisca ad accelerare la transizione dalla scuola al lavoro, pertanto gli Stati membri dove prevalgono sistemi duali e con alte percentuali di giovani in apprendistato tendono ad avere tassi di disoccupazione giovanile più bassi.

Periodi di formazione "sul posto di lavoro" forniscono agli studenti una serie di vantaggi, quali:

- acquisizione di abilità pratiche ed esperienza professionale in materia di attrezzature, di metodi di lavoro e tecnologie realmente utilizzate dalle imprese;
- lo sviluppo di professionalità in modo efficace e realistico in materia di problem-solving, gestione dei conflitti e negoziazione, imprenditorialità, lavoro di gruppo, comunicazione con i clienti ecc.;
- acquisizione da parte degli studenti di informazioni reali sulla quotidianità delle occupazioni/professioni;
- vantaggi nel reclutamento, dal momento che il contatto quotidiano con la realtà del lavoro rende poi molto più efficace e meno costoso il reclutamento, aumentando la rete di possibilità per gli studenti;
- il fatto che gli studenti possano ricevere una retribuzione rappresenta anche un'opzione attrattiva per loro.

## Apprendistato: criticità e vantaggi

Tuttavia, i programmi di apprendistato sono soggetti anche ad alcuni elementi di criticità. Così, alcuni autori sostengono che i benefici per la transizione scuola-lavoro per gli studenti in apprendistato sembrano essere temporanei, il valore delle competenze acquisite è più determinato dall'esperienza che dal tipo di schema formativo professionale.

In secondo luogo, le prospettive di lungo periodo di apprendistato, in termini di posti di lavoro, retribuzione e promozione, sono meno chiari rispetto ai possessori di un livello di istruzione terziario, così come il valore delle competenze apprese attraverso l'apprendistato può tendere a decadere più velocemente di quelle acquisite con l'istruzione terziaria.

In terzo luogo, le competenze acquisite possono essere troppo specifiche e difficilmente trasferibili in un'altra impresa, limitando così la mobilità dei lavoratori. Gli Stati membri hanno istituito una serie di meccanismi che facilitino la trasferibilità (istituzione di un esame professionale universale, progettazione di standard curriculari, introduzione di soluzioni di coopera-

zione tra imprese). Nonostante questi sforzi, i dati disponibili suggeriscono che gli apprendisti tendono a valutare più positivamente la formazione fornita dalle imprese più grandi in termini di esperienze, competenze e conoscenze acquisite alla fine dell'apprendistato. Inoltre, in alcuni Stati membri la miscelazione tra istruzione generale e professionale è molto bassa e la formazione molto specializzata a livello settoriale, condizione che non facilita la mobilità degli studenti tra i settori produttivi. In quarto luogo l'accesso e l'apprendimento sono soggetti a notevoli squilibri dovuti al genere, all'etnia o all'abilità (*vedi box qui sotto*).

In quinto luogo esiste il rischio che in alcune aziende l'apprendista sia considerato una fonte di manodopera a basso costo.

### CONSIDERAZIONI SOCIALI SULL'APPRENDISTATO

I programmi di apprendistato presentano implicazioni di carattere sociale che riguardano soprattutto le differenze di genere, l'origine etnica e le capacità dei singoli, ma con implicazioni che concernono anche il lavoro a basso costo (apprendisti utilizzati come fonte di manodopera a basso costo) e il fenomeno del drop-out. La ricerca disponibile nella maggior parte degli Stati membri evidenzia infatti come l'accesso agli studi di apprendistato sia soggetto a distorsioni importanti in termini di genere, di origini etniche e di capacità.

Così, le giovani donne sono in genere sottorappresentate, soprattutto per quanto riguarda alcuni specifici cicli di studi e professionali: sono di solito fortemente sovrarappresentate nelle professioni di servizio (nei settori socio-sanitario e ristorazione-alberghiero) e sottorappresentate nei settori produttivi e tecnologici.

Esistono anche importanti differenze etniche, con alcuni gruppi etnici sottorappresentati in certe specialità di formazione. Vari studi dimostrano che donne e uomini con background migratorio hanno di solito maggiori difficoltà di accesso alla formazione professionale, soprattutto per quanto concerne i periodi da svolgere in azienda e infatti gli stranieri sono sovrarappresentati nelle scuole che prevedono pochi tirocini sui luoghi di lavoro. In Germania, ad esempio, circa un terzo delle giovani donne e meno della metà di tutti i giovani con background migratorio interessati a programmi di istruzione e formazione professionale sono riusciti ad avviare un ciclo di formazione di un anno in azienda dopo aver terminato l'istruzione scolastica generale, quote notevolmente inferiori di quelle relative ai loro coetanei senza passato migratorio. Tali risultati sono spiegati da un mix di motivi, tra i quali i generalmente più bassi livelli di istruzione primaria e secondaria raggiunti dai giovani con background migratorio, ma anche per i cosiddetti "fattori sociali" che riguardano uno sfondo sociale meno favorevole, un livello di istruzione dei genitori spesso non elevato, lo status professionale inferiore del padre.

Si tratta di problemi da affrontare soprattutto in prospettiva, per la necessità crescente di integrazione scolastica e professionale dei giovani con background migratorio sempre più presenti nelle società europee.

Un'altra importante sfida per l'apprendistato riguarda poi l'integrazione degli studenti con deboli competenze accademiche fondamentali. Questo problema è particolarmente rilevante nei Paesi (quali Danimarca, Germania, Paesi Bassi) dove la selezione degli studenti da parte delle imprese dà la priorità agli studenti più abili. Al proposito va segnalato che negli ultimi anni molti programmi di apprendistato sono stati progettati per affrontare questo problema.

Infine, non tutti gli studenti sono in grado di trovare un contratto di formazione adeguato che possa consentire loro di svolgere un apprendistato in sintonia con i loro desideri, mentre la mobilità internazionale degli studenti è ancora debole, nonostante l'importanza di svolgere uno stage in una società straniera: le barriere esistenti, in termini di costi, informazioni, riconoscimento di studi, problemi linguistici, sembrano ancora superare gli ovvi benefici per gli studenti derivanti dalla mobilità internazionale.

I programmi di apprendistato presentano tuttavia una serie di vantaggi per tutto il tessuto economico. Così, da un lato permettono di identificare le carenze di competenze per le quali le imprese esprimono la necessità di ulteriore forza lavoro, dal momento che le opportunità di apprendimento sul posto di lavoro sono diretta espressione dei datori di lavoro e quindi dei bisogni reali del mercato del lavoro.

Dall'altro lato, i datori di lavoro possono anche influenzare il numero e la combinazione di luoghi e specialità di formazione nelle scuole di formazione professionale, attraverso la loro

disponibilità di offrire tale formazione sul posto di lavoro. I programmi di apprendistato presentano poi altri vantaggi per la singola impresa: i periodi di formazione basata sul lavoro permettono un'opportuna valutazione per il reclutamento dei futuri dipendenti qualificati, dal momento che i datori di lavoro ottengono informazioni-chiave delle capacità potenziali dei lavoratori in situazioni di vita reale e, allo stesso tempo, gli apprendisti sono istruiti sui bisogni, i valori e la cultura dell'impresa; gli apprendisti e tirocinanti intraprendono un lavoro utile a generare un beneficio produttivo per il datore di lavoro; gli apprendisti portano nuove conoscenze e nuove prospettive per le imprese, fatto che riveste molta importanza per le imprese più piccole; l'apprendistato è spesso utilizzato dalle imprese come strumento per migliorare il livello di qualificazione dei lavoratori; le imprese che offrono formazione professionale godono di un profilo sociale più elevato in alcuni Paesi. ■

#### INFORMAZIONI:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

## RACCOMANDAZIONI

In base all'analisi svolta sulla situazione dell'apprendistato nell'Ue, il Rapporto della Commissione europea propone una serie di raccomandazioni per l'azione politica nel quadro delle politiche di istruzione e di formazione professionale:

- Migliorare l'immagine della formazione professionale, in particolare negli Stati membri dov'è meno accreditata, mantenendo pari dignità tra i cicli di istruzione generale e quelli di istruzione e formazione professionale. Va presentata come un'opzione interessante per assicurare la piena integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e per lo sviluppo di posti di lavoro di qualità.
- Aumentare l'importanza e l'uso della formazione sul posto di lavoro nell'ambito della formazione professionale: senza sminuire l'importanza della formazione fornita dalle scuole, è necessario aumentare il peso relativo della formazione sul posto di lavoro, in particolare negli Stati membri in cui domina l'offerta formativa in ambito scolastico.
- Garantire un equilibrio nello sviluppo delle competenze professionali e delle competenze generali degli studenti. Le importanti competenze professionali devono essere combinate con una fornitura adeguata di capacità e competenze generali, al fine di non limitare ma invece di ampliare le possibilità occupazionali degli studenti.
- Adeguare i contenuti e i sistemi della formazione professionale alle esigenze reali dei mercati del lavoro. Questa necessità di adattamento può implicare, ad esempio, la fornitura di una maggiore autonomia locale ai centri regionali di formazione, la riqualificazione e l'ammodernamento delle attrezzature disponibili, cambiamenti nei curriculum formativi, l'aggiornamento del sistema di qualificazione e dei mezzi di accreditamento al fine di migliorare il legame esistente tra la formazione professionale e il lavoro.
- Garantire standard di qualità coerenti in materia di istruzione e formazione professionale, specialmente nella formazione ricevuta in ambito lavorativo.
- Promuovere i collegamenti orizzontali e verticali tra studi di istruzione e formazione professionale, apprendistato e altre attività adiacenti. Favorire legami più forti e possibilità di passaggio tra i percorsi accademici e professionali e tra i percorsi professionali stessi, al fine di facilitare la creazione di itinerari individuali per gli studenti che soddisfino le loro esigenze e aspirazioni personali, ad esempio attraverso sistemi modularizzati di qualifiche che consentono di combinare unità di formazione provenienti da percorsi diversi, il riconoscimento reciproco dei diversi percorsi e delle qualificazioni acquisite, modifiche alla progettazione del curriculum e/o alla struttura formativa, passaggio alla formazione basata sulle competenze.
- Garantire un'adeguata fornitura di posti di apprendistato, soprattutto nell'attuale crisi economica. A questo proposito, particolare attenzione deve essere rivolta all'esistenza di sufficienti incentivi per la partecipazione dei datori di lavoro.
- Facilitare l'accesso degli studenti agli studi di istruzione e formazione professionale. Esempi di iniziative includono la fornitura di informazioni sulle imprese che offrono opportunità di formazione, i servizi di intermediazione tra studenti e imprese (con particolare attenzione ai servizi online e banche dati), regimi di sostegno finanziario specifico per risolvere i problemi geografici relativi alla mobilità degli studenti.
- Rafforzare le attività di formazione per gli insegnanti delle scuole e dei centri di formazione e per i responsabili della formazione presso le imprese.
- Promuovere l'internazionalizzazione degli studi di istruzione e formazione professionale.
- Prendere in considerazione gli aspetti sociali dell'istruzione e formazione professionale, comprese le questioni di genere e di origine etnica, l'accesso a tutti i tipi di studenti, nonché le problematiche della "manodopera a basso costo" e dell'"uscita anticipata".
- Rafforzare la fornitura di consulenza all'inizio e durante i programmi di istruzione e formazione.
- Promuovere la cooperazione tra i diversi soggetti coinvolti nella progettazione/gestione degli schemi di apprendistato. È importante assicurare un elevato livello di cooperazione e partecipazione dei diversi soggetti coinvolti in programmi di istruzione e formazione professionale (autorità pubbliche, imprese, centri di formazione professionale, sindacati ecc.), a livello locale, nazionale ed internazionale, nella progettazione, gestione e consegna dei programmi di formazione.
- Facilitare lo scambio di informazioni e di buone pratiche tra tutti i soggetti coinvolti nell'istruzione e formazione professionale in tutti gli Stati membri dell'Ue.

# Giovani e lavoro: le iniziative dell'Ue

Nel luglio 2012 sono state formulate dall'Ue **raccomandazioni per ogni Paese** membro, volte ad assicurare che la problematica della disoccupazione giovanile rimanesse ai primi posti dell'agenda politica di tutti gli Stati membri in cui i tassi di disoccupazione giovanile sono particolarmente elevati.

Nel dicembre 2012 la Commissione europea ha proposto un **pacchetto per l'occupazione giovanile**, al fine di aiutare gli Stati membri ad affrontare in modo specifico la disoccupazione giovanile e l'esclusione sociale offrendo ai giovani opportunità di lavoro, istruzione e formazione. Il pacchetto comprende:

- una proposta di raccomandazione del Consiglio per introdurre una garanzia per i giovani;
- un quadro di qualità per i tirocini;
- una Alleanza europea per l'apprendistato (*vedi pag. 1*).

La **raccomandazione sulla garanzia per i giovani** (*vedi box in questa pagina*) è stata adottata dal Consiglio dei ministri dell'Ue il 22 aprile 2013. La Commissione europea sollecita gli Stati membri a porre ora in atto le strutture per trasformare quanto prima in realtà la garanzia per i giovani.

Il Consiglio europeo del febbraio 2013 ha proposto un'**iniziativa per l'occupazione giovanile** per un importo di 6 miliardi di euro «per sostenere la garanzia per i giovani successivamente alla sua adozione». Il finanziamento dell'iniziativa dovrebbe essere aperto a tutte le regioni in cui la disoccupazione supera il 25%.

Nel marzo 2013 la Commissione ha proposto **regole operative** per consentire agli Stati membri di iniziare a usare immediatamente le risorse finanziarie delle iniziative per l'occupazione giovanile una volta entrato in vigore il nuovo quadro di bilancio 2014-20.

Oltre ad aiutare i giovani a trovare lavoro, il pacchetto per l'occupazione giovanile ha avviato una consultazione delle parti sociali europee su un **quadro di qualità per i tirocini**, in modo da consentire ai giovani di acquisire un'esperienza lavorativa di alta qualità in condizioni sicure evitando che i tirocini vengano sfruttati dalle imprese quale mera fonte di manodopera a buon prezzo.

Un recente studio (*Comprehensive overview of traineeship arrangements in Member States*) ha confermato che i giovani tirocinanti si trovano ad affrontare diversi problemi nel corso dei loro tirocini nella maggior parte degli Stati membri dell'Ue: problemi legati soprattutto all'assenza di un contenuto apprenditivo di elevata qualità, poca retribuzione, condizioni di lavoro scadenti anche per gli aspetti che esulano dalla retribuzione/indennizzo (mancanza di adeguata protezione sociale, orari di lavoro lunghi, disparità di trattamento ecc.) e, a causa dei problemi pregressi combinati con le differenze nelle legislazioni nazionali in tema di tirocini, un livello relativamente basso di mobilità intraunionale dei tirocinanti.

L'Osservatorio europeo dei posti di lavoro vacanti ha indicato che in Europa vi sono circa 2 milioni di posti di lavoro non occupati e ciò è dovuto in parte al fatto che le persone in cerca di lavoro non posseggono le qualifiche che i datori di lavoro cercano. Nella situazione attuale, la mobilità del lavoro può svolgere un ruolo importante e, per incoraggiare la mobilità dei giovani, nel novembre 2012 la Commissione europea ha deciso di **migliorare e modernizzare Eures**, la rete europea per la mobilità delle persone in cerca di lavoro. L'obiettivo è rendere più facile per le persone in cerca di lavoro contattare i datori di lavoro che cercano particolari competenze, concentrarsi su

settori e occupazioni con carenze di manodopera qualificata e incoraggiare sistemi mirati di mobilità per i giovani.

Quattro milioni di persone, per lo più giovani, dovrebbero ricevere sovvenzioni nell'ambito del nuovo programma **Erasmus per tutti** per studiare, formarsi o svolgere volontariato all'estero nel periodo 2014-2020, a fronte dei 2,5 milioni di beneficiari degli attuali programmi unionali di mobilità. Erasmus per tutti dovrebbe disporre di un bilancio complessivo di circa 14,5 miliardi di euro con un aumento del 40% rispetto alla dotazione degli attuali programmi equivalenti.

L'attuale **Programma di apprendimento permanente**, poi, fornisce un sostegno alla mobilità apprenditiva attraverso Erasmus (istruzione superiore), Leonardo da Vinci (istruzione professionale), Comenius (scuole) e Grundtvig (educazione degli adulti). Erasmus e Leonardo da Vinci considerati nel loro insieme sostengono circa 140.000 collocamenti lavorativi all'anno presso imprese e altre organizzazioni. ■

**Fonte:** [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-464\\_it.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_it.htm)

## COS'È LA GARANZIA PER I GIOVANI

La garanzia per i giovani, che prende le mosse dall'esperienza maturata in Austria e in Finlandia, intende assicurare che tutti i giovani fino ai 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di formazione continua, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'uscita dall'istruzione formale o dal momento in cui sono diventati disoccupati. La garanzia per i giovani è una delle riforme più cruciali e urgenti per affrontare la piaga della disoccupazione giovanile e migliorare le transizioni scuola-lavoro.

Una garanzia per i giovani presenta un costo fiscale per gli Stati membri, ma tale costo è di gran lunga inferiore rispetto a quello che si avrebbe se non si intervenisse.

In primo luogo, il costo dipende dalle circostanze nazionali. Sarà inferiore negli Stati membri in cui le misure di sostegno sono già ben avanzate (ad esempio servizi pubblici dell'impiego, il cui personale è stato adeguatamente formato per rispondere alle esigenze dei giovani). In secondo luogo, il costo dipende dal modo in cui il sistema viene organizzato e attuato. In terzo luogo, il costo sarà maggiore nei Paesi che presentano i tassi più elevati di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione (Neet).

Nel luglio 2012 l'Ilo ha stimato che il costo totale per istituire sistemi di garanzia per i giovani nell'eurozona corrisponderebbe allo 0,45% del Pil, ovvero a 21 miliardi di euro. Questi costi andrebbero però confrontati con i costi della disoccupazione, dell'inattività e della perdita di produttività. I costi delle prestazioni versate ai giovani disoccupati, le perdite di reddito e le tasse sono stimati dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) all'1,21% del Pil, vale a dire a una perdita annua di 153 miliardi di euro per l'Ue.

L'Ue intende aiutare gli Stati membri con un sostegno finanziario a valere sul Fondo sociale europeo (Fse). Tenendo presente la garanzia per i giovani, la proposta per il regolamento del Fse per il prossimo periodo di programmazione 2014-2020 comprende una priorità d'investimento specifica riguardante l'integrazione sostenibile dei giovani Neet sul mercato del lavoro.