



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO
SICILIA 2020
PROGRAMMA OPERATIVO



Conferenza regionale istruzione – Scuola, Università, Formazione. Nuovi modelli educativi. Dalla Sicilia all’Europa.

22-23 novembre 2021

Tavolo Placement: Proiettarsi verso il futuro: *Ricerca, innovazione e sviluppo del territorio*

Componenti: Ornella Giambalvo (Unipa), Vincenzo Fasone (UniKore) (coordinatori); Barbara Corleo (UniPA), Tommaso Cumbo (ANPAL Servizi), Angela Mezzasalma (Unime), Marina Timoteo (AlmaLaurea), Carmelo Pappalardo (Unict), Francesca Pasquini (AlmaLaurea srl), Katia Randazzo (UniKore), Raffaele Scuderi (Unikore) e Consuelo Votano (UniME).

1. Introduzione

Riflettere sui nuovi modelli educativi nella prospettiva di chi ha il compito di favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro dei giovani laureati delle Università siciliane è certamente opera sfidante ma al contempo necessaria. Per fare ciò è sicuramente utile soffermarsi in modo serio sulla storia raccontata dai numeri del lavoro e dell’occupazione nella nostra regione e sulle responsabilità che governo, istituzioni locali, accademici e cittadini dovrebbero assumere per trasformare una storia spesso triste e pericolosa in una storia ricca e sorprendente per il benessere dell’intero territorio siciliano.

I numeri ci aiutano a inquadrare il fenomeno e a tratteggiarne i contorni. Ulteriormente, al fine di apprezzarne la dimensione di insieme, potremmo dire olistica, è opportuno affrontare la questione oltre che sotto il profilo strettamente statistico dal punto di vista economico, politico, psicologico, sociale. Contrariamente il rischio che si corre sviluppando un solo ambito d’indagine è quello di individuare solo un aspetto e trascurare gli altri. Preferiamo seguire un approccio globale che tenga conto, anche se parzialmente, di ciascun ambito. Quando parleremo di lavoro e alla sua ricerca, dunque, non faremo riferimento ad un lavoro qualsiasi, bensì all’*employability* cioè alla ricerca di un lavoro che riesca a fare esprimere un insieme di capacità, di conoscenze e di qualità personali per vivere con soddisfazione la propria esperienza professionale, con un beneficio per se stessi, per la comunità e per l’economia (Yorke, 2004).

Nel contesto europeo si parla, ormai, di “lavoro decente”, paragonando il lavoro ad una “tavola di surf” che permette a chi lavora di stare in equilibrio e disegnare la propria traiettoria di vita definita come *la via buona – strada percorribile – con e per l’altro all’interno di istituzioni giuste* (Pouyaud, 2016). Spesso la tavola del surf procede per percorsi imprevedibili che possono aprire scenari ed interessi nascosti o sopiti. In questo senso il lavoro è un atto creativo, ogni giorno



Unione Europea
REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana
Assessorato dell’Istruzione
e della Formazione Professionale

Dipartimento dell’Istruzione
e della Formazione Professionale

diverso, ma sempre bello e utile, quindi un'opera d'arte, funzionale. Il lavoro allora è uno strumento con il quale dobbiamo costruire la nostra identità (famiglia, salute e libertà).

Il “lavoro decente” è quindi un lavoro produttivo, svolto in modo efficace e con stile, che garantisce un equo compenso, una sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale, fa intravedere prospettive di crescita personale e integrazione sociale, dando piena libertà di esprimersi e di percorrere traiettorie proprie e imprevedibili.

Chi aiuta a progettare la progressione della propria vita ad un giovane, un disilluso, un povero, un disoccupato, un occupato annoiato o non appassionato del proprio lavoro? Le istituzioni hanno il dovere morale di accompagnare la ricerca del lavoro decente, per trasformare il giovane disilluso, il povero, il disoccupato, l'occupato annoiato o non appassionato del proprio lavoro, in un progettista, un artista, un costruttore di senso, per sé e per la collettività.

Le istituzioni devono dotare ciascuno della propria tavola del surf perché l'entusiasmo della realizzazione del progetto di vita crea contaminazione e innovazione, dapprima incrementale (miglioriamo di poco quello che utilizziamo), poi radicale (cambiando i paradigmi culturali). La tavola del surf è innovazione sana, quella naturalmente inclusiva rispetto alle differenze culturali, sociali e ambientali. L'inclusione non significa accaparramento assimilato, né contrasto alla chiusura contro il diverso. L'inclusione non è adeguamento a stili di altri. Inclusione significa piuttosto ricerca dell'incontro e dell'adattamento pur nella complessità e nella diversità dell'individuo.

È proprio nel contesto di tale nuova proposta che la formazione, con i suoi possibili nuovi modelli educativi, e le attività del *placement* universitario assumono un rinnovato ruolo. In tale prospettiva, nel seguito di questo documento, dopo avere introdotto alcune definizioni necessarie e alcuni dati di contesto e affrontato il tema delle politiche attive del lavoro, proporremo qualche spunto di riflessione su azioni concrete che potrebbero essere realizzate (Giambalvo, 2019).

2. Definizioni di sfondo e dati di contesto

Come già anticipato, prima di procedere nella trattazione sarà necessario inquadrare dal punto di vista definitorio alcuni concetti di fondo quali, ad esempio, quelli di *placement* e di lavoro.

Il *placement* è l'attività che le Università svolgono nel tentativo di svolgere l'importante funzione di intermediazione tra mondo del lavoro e giovani adulti laureati, attribuita alle stesse dalle ultime riforme del mercato del lavoro (si veda: Legge Biagi e Jobs Act) al fine di rendere trasparente ed efficace il ruolo svolto dalle Università nel favorire tale incontro.

In tale senso, “il ruolo principale dei servizi di Job Placement e dei Career Service universitari è quello di colmare il gap tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, valorizzando le risorse umane e fornendo un contributo agli studenti in relazione alle capacità di gestione della carriera e al miglioramento dell'occupabilità” (Montefalcone, 2016), contribuendo in tal modo alla costruzione di *employability*.

Normalmente i servizi del Job Placement e dei Career service universitari, riportano un lungo elenco di attività tra cui: *recruitment*, formazione al lavoro, consulenza psicologica per il sostegno della progettualità e pianificazione della carriera e sviluppo di intraprendenza (Candia e Cumbo, 2015; Montefalcone, 2016). Secondo Montefalcone (2016), recentemente, il modello tradizionale di sviluppo di tali attività sembra superato a favore dello sviluppo di processi che coinvolgono i vari attori dell'ecosistema universitario: la rete di studenti, ex studenti, docenti, operatori di scuole, dipartimenti e altri uffici accademici, datori di lavoro, famiglie degli studenti e comunità circostante.

Sebbene tali importanti novità si intravedano nell'organizzazione del servizio *placement* di vari Atenei, anche grazie alla spinta che a livello ministeriale è stata data alla definizione e implementazione delle attività di “Terza Missione”, il modello prevalente è ancora quello del servizio inteso come persecutore del match tra domanda e offerta di lavoro.

Nel contesto regionale, gli Atenei organizzati in una rete del placement, definiscono le loro attività nel seguente modo:

- UniCT. L'Ufficio Placement d'Ateneo consente agli studenti e ai laureati di avere un contatto più agevole, diretto e immediato con il Mercato del Lavoro. Il servizio è rivolto a tutti gli studenti e laureati dell'Ateneo che abbiano effettuato la registrazione ai servizi di placement. Oltre alla gestione del match domanda/offerta di lavoro e stage/tirocinio organizza recruiting day, presentazioni aziendali ed eventi destinati a favorire l'accesso al mercato del lavoro. L'ufficio propone, inoltre, attraverso una consulenza personalizzata, un sistema integrato di informazione, orientamento e supporto a tutte le fasi di ricerca attiva del lavoro.
- UniKore. L'Ufficio Placement d'Ateneo intende offrire ai propri studenti e laureati tutte quelle attività volte a prepararli ad affrontare il mercato del lavoro. La mission del Placement è, infatti, mettere in comunicazione gli studenti ed i laureati nel minore tempo possibile con le Aziende mantenendo alto, al contempo, il loro livello di soddisfazione.
- UniME. L'Ufficio Placement d'Ateneo è il punto di riferimento per i laureandi e laureati. Attraverso tale servizio è possibile scoprire come ottenere informazioni per l'ingresso nel mondo del lavoro: progetti professionali e di inserimento lavorativo, stage, tirocini post-laurea e incontri con aziende.
- UniPA. L'Ufficio Placement d'Ateneo organizza attività di incrocio domanda-offerta di lavoro ed eventi (recruiting day, career day, placement day dipartimentali) che possano aiutare gli studenti e i laureati a ridurre i tempi di transizione tra il conseguimento del titolo di studio e l'inserimento nel mondo del lavoro.

Dopo aver definito il concetto di *placement* appare opportuno inquadrare che cosa si intende per lavoro, ulteriore concetto centrale nello sviluppo della riflessione qui proposta.

Come viene definito il lavoro in Italia? Come viene rappresentato dal punto di vista psicologico, sociologico, culturale? Un desiderio? Un miraggio? Spesso è solo una fortuna. Tra gli addetti ai lavori si preferisce parlarne in termini giuridici. Allora si parla di contratto a tempo determinato, a tempo indeterminato (d.lgs 368/2001), di contratti atipici, di contratto di lavoro ripartito (l. 30/2003) che prevede una unica prestazione lavorativa spalmata su più lavoratori, fermo restando che ciascun lavoratore è responsabile dell'intera prestazione lavorativa. E ancora si parla di contratto a tempo parziale/part time (d.lgs 61/2000). Oppure di lavoro interinale o in "affitto", o lavoro para-subordinato, avviato con la riforma Dini del 1995. E le nuove forme contrattuali prevedono il socio-lavoratore delle cooperative, il lavoro intermittente o a chiamata o in apprendistato.

L'elenco potrebbe continuare dimostrando solo l'apparente semplicità dell'approccio giuridico. Quando ci si rende conto della difficoltà di parlare di lavoro, dal punto di vista giuridico, si preferisce, molto più spesso, riferirsi alle definizioni dell'Istat che, si guardano bene dall'affrontare il lavoro, ma definiscono l'occupato.

La definizione di occupato usata dall'Istat nella Rilevazione forze lavoro è armonizzata a livello europeo ed è coerente con quella internazionale definita dall'*International Labour Organization* (ILO) e che tutti i paesi europei adottano in base ai regolamenti comunitari.

Gli occupati comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente.

I dipendenti assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia) sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

I disoccupati comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 64 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

I NEET (*Not in Education Employment or Training*) sono persone a qualunque età che:

- non lavorano, non cercano lavoro non studiano né sono in formazione. Possono essere anche coloro che hanno perso un lavoro e adesso non cercano. Possono far parte della categoria anche ex lavoratori o mai occupati per un periodo limitato della loro vita.

Queste definizioni non colgono i fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoratore, del lavoro umano. Non tutti i lavori sono "lavori umani": non lo sono quelli che si basano sul traffico di armi, sulla pornografia, sullo sfruttamento minorile, sul gioco d'azzardo. È lavoro disumano anche il lavoro che discrimina la donna, i diversamente abili. È disumano poi, il lavoro precario. Secondo Eurostat il 2,3% dei lavoratori in Europa ha un lavoro precario, ovvero un contratto che non supera i 3 mesi. In Italia questa percentuale arriva a 3,4% e il Paese è uno dei primi della classifica. Bisogna dire che la percentuale di occupazione precaria sull'occupazione totale, è rimasta abbastanza stabile nell'ultimo decennio, passando da un minimo del 2,3% nel 2009 a un massimo del 2,5% nel periodo 2015-2017. Tuttavia, è la stessa Eurostat ad avvisare che questo scenario potrebbe cambiare per la crisi economica scatenata dal coronavirus. Gli altri paesi dell'Ue che registrano le quote più elevate di lavoro precario nel 2019 sono la Francia (5%), la Spagna (3,8%), il Belgio (3,6%). All'altra estremità della classifica troviamo la Repubblica Ceca e la Romania (entrambe con lo 0,2%). Il fenomeno è sottostimato dal lavoro precario con contratti inferiori ad un anno (pari al 14% dei contratti) e in nero. Secondo l'Ufficio studi della CGIA, nel 2019 il lavoro nero presente in Italia ha prodotto ben 77,8 miliardi di euro di valore aggiunto. Una piaga sociale ed economica, sottolinea, che, su base regionale, presenta livelli molto diversificati. La Lombardia, ad esempio, sebbene conti oltre 504 mila lavoratori occupati irregolarmente, è il territorio meno interessato da questo triste fenomeno: il tasso di irregolarità è pari al 10,4%, mentre l'incidenza del valore aggiunto prodotto dal lavoro irregolare sul totale regionale è pari al 3,6%; il

tasso più basso presente nel Paese. Per contro, la situazione più critica si registra in Calabria: il peso del fatturato generato dal sommerso sul Pil è del 9,8% in Calabria ed è seguita dalla Campania, Puglia e dalla Sicilia (7,8%). Se la situazione è sotto controllo al Nord, diventa ingestibile al Sud dove il lavoro precario o in nero rappresenta per molte persone l'unica possibilità per portare a casa qualche soldo portando a concludere che il sommerso è anche un vero e proprio ammortizzatore sociale. E il lavoro precario o in nero richiama la sicurezza sui luoghi di lavoro. È evidente che nelle regioni dove c'è più lavoro nero il rischio di avere un numero di infortuni e di morti sul lavoro è più elevato. Le statistiche ufficiali "faticano" a dimostrare questo assunto: dove dilaga l'economia sommersa, infatti, le persone che si infortunano non denunciano l'accaduto o, quando sono costrette a farlo, dichiarano il falso per non arrecare alcun danno ai caporali o a coloro che li hanno ingaggiati irregolarmente.

La mancanza di lavoro sommerso pertanto, riduce il livello di benessere di un territorio. Il rapporto Svimez del 2017 documentava l'eccezionale incremento del valore aggiunto dell'agricoltura che, insieme al turismo, rappresenta una delle forze trainanti per la crescita del Pil del Mezzogiorno. Una crescita sostenuta da un forte incremento delle esportazioni del comparto agro-alimentare e supportata da promettenti segnali di consolidamento delle dimensioni aziendali. Ma i risultati non hanno avuto ricadute nelle persone, nelle famiglie della nostra Sicilia. Già nel rapporto del 2019 queste tendenze, a livello nazionale, erano invertite: (-2,7% nel settore agricolo, +1,4% nel settore industriale, una crescita rallentata nel settore terziario (+0,6%).

I dati fanno intravedere un'Italia scissa: un Sud sempre più lontano dal Nord, in opportunità, stile, e ahimè risultati in termini di lavoro, di ricchezza prodotta, di spreco di risorse. La letteratura economica ci insegna che in periodi di crisi il divario esistente fra due territori è destinato a crescere sempre più, mentre in periodi di crescita economica il divario fra i due territori tende a ridursi (Monti, 2018). Durante la crisi, infatti, tra il Nord e il Sud del paese tale divario è aumentato, mentre se dal lato economico è vero che il Sud, dopo la crisi, corre molto più del Nord, il divario percepito (e non solo in termini di Pil) continua a crescere.

Di contro la pandemia da Covid-19 ha visto l'Italia - secondo le stime Svimez (2021) - unita nella crisi, con un calo del Pil nel 2020 relativamente omogeneo a livello territoriale, ma con una previsione di ripresa fortemente differenziata nel biennio 2021-22 a sfavore del Sud.

La crisi ha ampliato non solo i divari ma, i suoi effetti hanno causato consistenti differenze sociali. Nel 2020 i giovani italiani NEET sono 2,1 milioni (su un aggregato complessivo di 9,8 milioni nei 27 stati membri dell'Ue), con un'incidenza percentuale del 23,3% sui giovani della fascia d'età 15-29, in aumento rispetto al 2019 (+1%) (Istat, Rapporto annuale. La situazione del Paese). La

probabilità di entrare e permanere nella condizione NEET è più elevata al crescere della fascia d'età, particolarmente nella fascia di età 25-29 anni, per coloro che hanno titoli di studio più bassi, per le donne, per coloro che risiedono nel mezzogiorno, per gli stranieri (specialmente per la componente femminile, che nel sud raggiunge un'incidenza ancora più forte) e per coloro che sperimentano lunghi periodi di disoccupazione. Un peso rilevante nella determinazione della probabilità di diventare NEET hanno le variabili socioeconomiche e familiari, per cui i giovani che hanno genitori con bassi livelli di studio hanno un rischio maggiore di entrare nella condizione di non studio, non lavoro e non formazione. Altro elemento da considerare come un fattore di rischio sono le fragilità soggettive, ad esempio la disabilità.

Non a caso la condizione di NEET è più diffusa tra le donne (24,3%), contro il 20,2% degli uomini, indipendentemente dal livello di istruzione. Nelle regioni meridionali l'incidenza dei Neet si attesta al 33%, più del doppio di quella delle regioni del Nord (14,5%) e notevolmente più elevata di quella rilevata al Centro (18,1%) (Fonte: I.stat).

Il lavoro, dunque, è anzitutto il lavoratore, che la nuova cultura aziendale non può considerare una riga dei costi di bilancio. Lo ha sottolineato anche il presidente del Consiglio allora presidente della Banca centrale europea Mario Draghi che al Trinity College di Dublino ha affermato che: "coltivare la disoccupazione giovanile, che nel Sud coinvolge un ragazzo su due, è un costo in termini di produttività e di competitività per l'intero Paese".

E in Sicilia riesce molto bene coltivare la disoccupazione e in particolare la disoccupazione giovanile. Se guardiamo ai tassi di occupazione nell'ultimo decennio, in Sicilia e in Lombardia, la differenza è abissale (fig.1). Solo i siciliani maschi superano di qualche punto percentuale le occupate donne della Lombardia, ma solo fino al 2012. Ancora più abissale è la differenza fra le due regioni in termini di tasso di occupazione se lo sguardo viene rivolto ai giovani (fig. 2).

Fig. 1 – Tasso di occupazione in Sicilia e Lombardia per anno e genere.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)

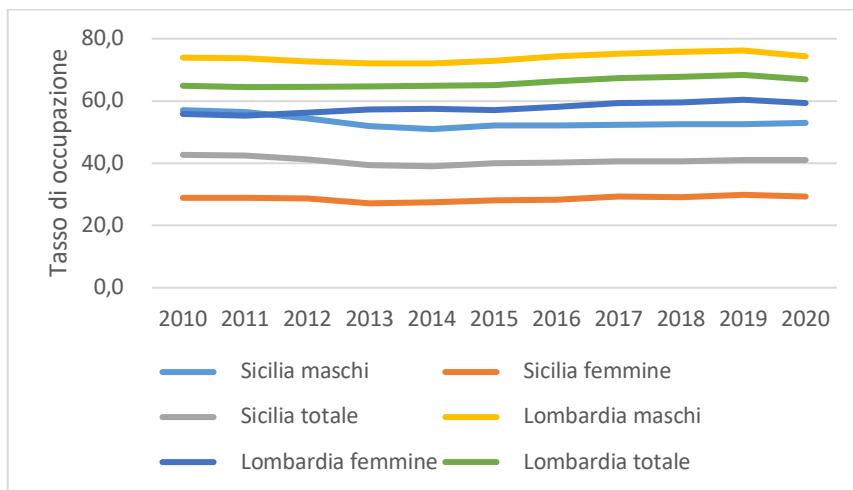
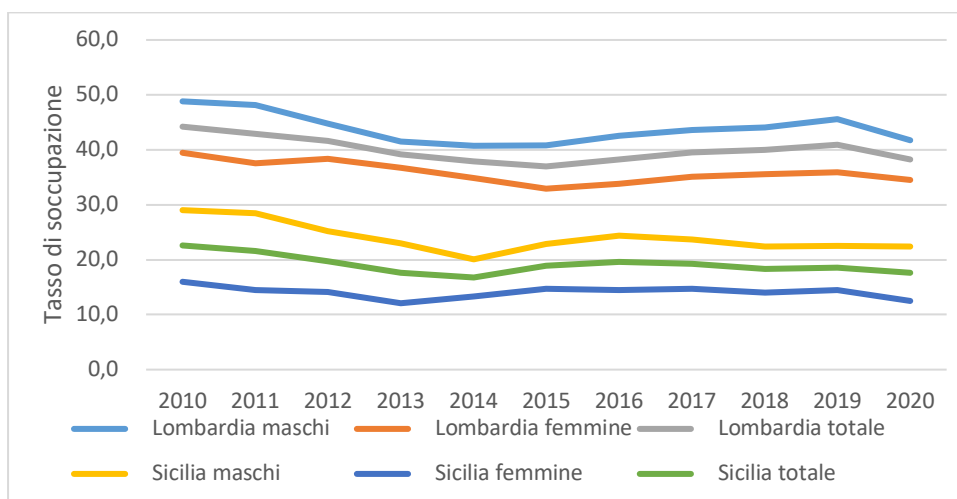
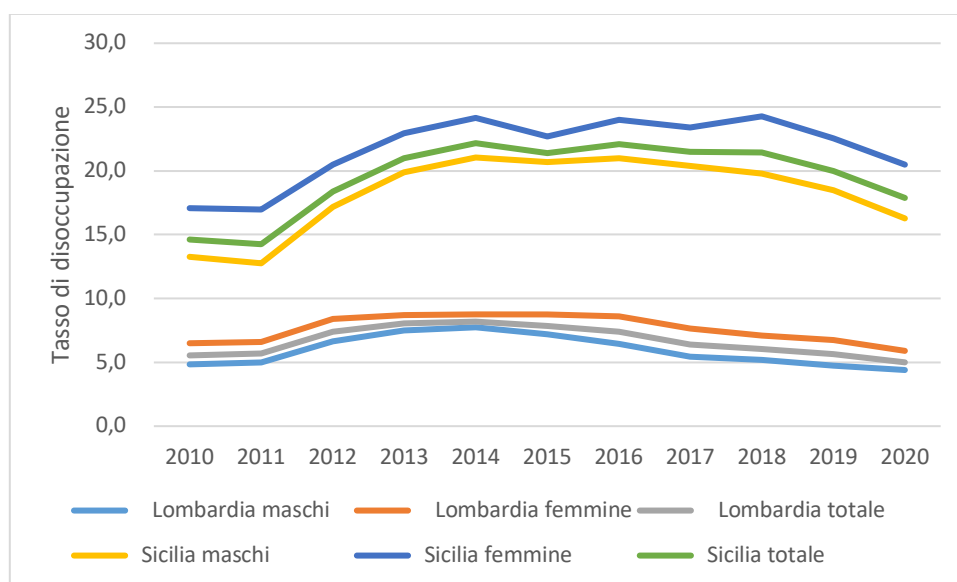


Fig. 2 – Tasso di occupazione in Sicilia e Lombardia per anno e genere. Occupati 15-29 anni.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)



Non va meglio nei confronti della disoccupazione (figg. 3 e 4).

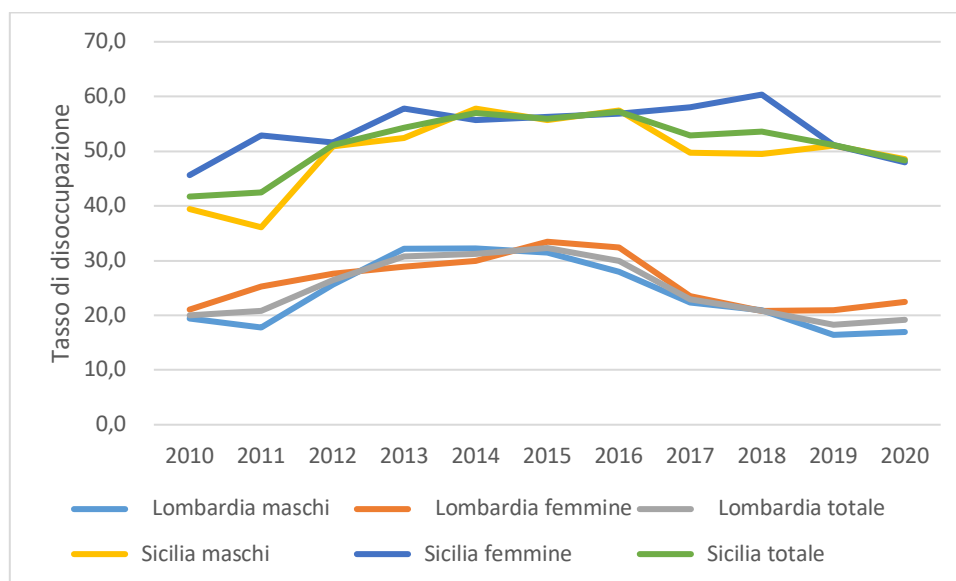
Fig. 3 – Tasso di disoccupazione in Sicilia e Lombardia per anno e genere.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)



A fronte di un tasso di disoccupazione giovanile in Sicilia di oltre il 50%, la Lombardia risponde con un tasso del 30%. E dai grafici emerge che le donne sono le più colpite: fanno

registrare tassi di occupazione più bassi e di disoccupazione più alti rispetto ai loro colleghi maschi. Da notare come i risultati peggiori della Lombardia (in termini di occupazione e disoccupazione) riferiti alla popolazione femminile, sono sempre di gran lunga migliori dei ‘migliori’ (o meno peggiori) risultati in Sicilia.

Fig. 4 – Tasso di disoccupazione in Sicilia e Lombardia per anno e genere. Disoccupati 15-24 anni.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)



I mancati occupati in Sicilia rispetto alla Lombardia, ma soprattutto la maggiore disoccupazione sono costi indiretti in termini di produttività e competitività che la Sicilia costantemente paga rispetto alla Lombardia.

La situazione non è migliore se allarghiamo gli orizzonti a tutto il territorio nazionale. Nel tempo della crisi, tra il 2008 e il 2014, per i giovani di 15-24 anni, l'occupazione si è ridotta di quasi 10 punti percentuali nel Mezzogiorno e nel Centro e di 13 punti percentuali nel Nord. Nella stessa fascia di età, lavorava solo un giovane su quattro e, per quanto riguarda le giovani donne, ne risultava occupata appena una su cinque (il 20,8%, oltre 20 punti in meno del Centro-Nord e 30 della media europea) (tab.1). Nel 2019 si intravedono dei segnali di ripresa anche se siamo ancora lontani dai livelli pre-crisi. Potrebbe far ben sperare l'incremento dell'occupazione giovanile al Sud che registra un balzo maggiore rispetto alle altre aree geografiche.

Tab. 1 – Tasso di occupazione giovanile (15-24 anni) per area territoriale. Anni 2008, 2014 e 2019.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)

Tasso di occupazione giovanile (25-34 anni)			
Area	2008	2014	2019
Nord	82,6	72,7	75,9
Centro	74,8	65,7	66,9
Sud	52,5	41,1	45,0
Italia	70,1	59,4	62,5
UE a 28	65,7	64,9	73,1

Considerando il livello di istruzione posseduto al momento della partenza, nel 2018 più della metà dei cittadini italiani che si sono trasferiti all'estero (53%) è in possesso di un titolo di studio medio-alto: si tratta di circa 33 mila diplomati e 29 mila laureati. Rispetto all'anno precedente le numerosità dei diplomati e dei laureati emigrati sono in aumento (rispettivamente +1% e +6%). L'incremento è molto più consistente se si amplia lo spettro temporale: rispetto a cinque anni prima gli emigrati con titolo di studio medio-alto crescono del 45% (Fonte: Istat).

Con riferimento al titolo di studio, i movimenti degli italiani di 25 anni e più con almeno la laurea che partono dalle regioni del Mezzogiorno e si dirigono verso quelle del Centro-nord (al netto dei rientri) hanno provocato, nel 2018, una perdita di oltre 16 mila residenti. Le regioni con le perdite più consistenti di questo "prezioso" contingente sono la Sicilia e la Campania (complessivamente oltre 8,5 mila residenti qualificati in meno). Se si considerano anche gli scambi con l'estero, i saldi migratori restituiscono perdite nette (differenze tra rimpatri ed espatri) in tutte le regioni. Sommando ai saldi migratori con l'estero i saldi ottenuti dai movimenti da una regione all'altra, si osserva che alcune regioni del Centro-nord riescono a recuperare la perdita con l'estero grazie alle differenze positive dovute ai movimenti interregionali. È il caso della Lombardia che perde più di 2 mila giovani laureati (italiani di 25 anni e più) per emigrazione verso l'estero, ma ne guadagna oltre 8 mila dai trasferimenti provenienti dalle altre regioni, facendo registrare così un guadagno complessivo di popolazione qualificata pari a circa 6 mila risorse laureate. Anche per l'Emilia-Romagna e la Liguria la perdita causata dalle emigrazioni è compensata dai movimenti interregionali. Per tutte le regioni meridionali e per il Piemonte, invece, alle perdite dovute agli espatri si sommano anche quelle relative ai trasferimenti verso le altre regioni: le giovani risorse qualificate provenienti dal Mezzogiorno, dunque, costituiscono una fonte di capitale umano sia per le zone maggiormente produttive del Centro e Nord Italia sia per i paesi esteri.

Come si evince dalla tabella 2, se non fosse per la componente straniera, il Sud avrebbe perso, all'inizio del 2020, più di 600mila unità.

Tab. 2 – Popolazione residente per area geografica. Variazione assoluta fra 2001 e 2019. Dati in migliaia. (Nostre elaborazioni su dati ISTAT)

Popolazione residente (in migliaia)				
Area	2001	2019	Variazion e	Al netto degli stranieri
Centro- Nord	36.48 0	39.49 5	3.015	-1130
Sud	20.51 6	20.32 2	194	-654

Le difficoltà di accesso al mercato del lavoro, caratteristiche delle regioni meridionali e dei livelli di istruzione più bassi, durante l'ultimo decennio, si sono diffuse tra i giovani con livelli medio-alti di istruzione (tab. 3).

Tab. 3 – Residenti al Sud che lavorano al Centro-Nord per titolo di studio. Anno 2019.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)

Residenti al Sud che lavorano al Centro-Nord	
Titolo di studio	%
In possesso della laurea	41,0
Diploma scuola superiore	33,0
Diploma scuola inferiore, licenza elementare o nessun titolo	26,0

I laureati, prevalentemente del Sud del Paese, per il loro inserimento professionale, durante la crisi, pur carichi di aspettative e desideri, non hanno potuto cogliere opportunità di lavoro e realizzazione personale, ma hanno dovuto tenere conto solo dei vincoli imposti dal sistema economico (Cortese, 2012). Le mancate opportunità sono evidenti: nel Mezzogiorno – come dimostrano i dati Eurostat e ISTAT – il lavoro dei laureati è un bene scarsissimo. Le regioni del Sud occupano, in termini di tassi di occupazione, le ultime posizioni in Italia e in Europa, con divari sempre più ampi negli anni. Oltre al fenomeno della disoccupazione qualificata (tab. 4), al Sud si assiste – più che al Centro-Nord – anche al fenomeno della sotto-occupazione: la diffusione del lavoro irregolare e nero, l'ampia occupazione dei laureati e dei dottori di ricerca in regime di *overeducation* (svolgono il lavoro per il quale la laurea non è un requisito necessario) e di *mismatching* (svolgono un lavoro diverso da quello che avrebbero dovuto/voluto fare con il titolo di studio posseduto) pone il giovane laureato del Sud ad un bivio: rimanere ai margini del mercato del lavoro accettando un sub-lavoro (atipico, irregolare, non congruo rispetto alla formazione ricevuta e alle competenze acquisite) o cercare un lavoro stabile, coerente rispetto al titolo di studio conseguito, soddisfacente, ma lontano dalla propria terra di origine?

Tab. 4 – Tassi di disoccupazione dei laureati per area di residenza ed età. Anni 2015 e 2019.
(Nostre elaborazioni su dati ISTAT)

Area	Tassi di disoccupazione			
	2019		2015	
	Totale	Laureati con età fino a 34 anni	Totale	Laureati con età fino a 34 anni
Centro-Nord	8,1	6,2	4,9	11,4
Sud	17,6	10,2	11,9	31,6
Italia	10,0	14,8	7,1	16,2

La sottoutilizzazione di capitale umano è uno “spreco” di intelligenze, che comporta un inevitabile deterioramento delle conoscenze. Ad andarsene sono sempre più le donne e i giovani, e soprattutto i più dinamici e qualificati in cerca di quelle opportunità di formazione e professionali che al Sud scarseggiano.

Il ritardo nello sviluppo delle regioni meridionali sembra aver instaurato un circolo vizioso in base al quale i notevoli progressi, almeno in termini quantitativi, conseguiti sul versante

dell'istruzione non riescono a tradursi pienamente in maggiori e migliori opportunità di lavoro ed in più elevati livelli di produttività e di sviluppo.

La perdita di tali professionalità per il Sud – prezioso capitale umano giovane e formato – diventa doppiamente penalizzante: determina, da un lato, il fallimento economico dell'investimento formativo; dall'altro, il venir meno di energie e di competenze necessarie per innescare nel Mezzogiorno un processo di sviluppo stabile e adeguato alle (attuali) dimensioni demografiche dell'area.

Quanto ci costa questa perdita di capitale umano? Stimando, secondo le indicazioni dell'*Organisation for Economic Co-operation and Development* (OCSE), un costo medio dell'investimento complessivo pro capite di circa 180 mila euro, si potrebbe calcolare una perdita di valore (in termini di capitale umano) per la Regione. Questo valore è al netto dei mancati guadagni: il giovane che va a lavorare al Nord o, meglio, non lavora nella sua terra, non produce nella sua terra, non collabora alla crescita economica della sua terra, non collabora all'innovazione, ai consumi, all'acquisto di una casa, al popolamento giovanile con i figli (che significano servizi scolastici, sanitari), lascia vuoto il campo dell'assistenza ai familiari anziani (Giambalvo, 2019).

La Sicilia vanta il primato di occupare le ultime posizioni non solo per quanto riguarda il lavoro ma anche per gli aspetti che, più in generale, potremmo definire come indicatori di benessere/malessere sociale.

Dall'*Eurostat* e dall'*ISTAT*, nel 2019, si evince che in Sicilia:

- Il 24,3% delle famiglie e il 29% delle persone sono povere (11,4% e 14,7% è la media nazionale): 490mila famiglie e oltre 1 milione e 420mila persone, su una popolazione di poco meno di cinque milioni di abitanti.
- La povertà colpisce soprattutto le fasce più deboli, giovani fino a 35 anni e anziani oltre i 65 anni di età.
- Il disagio cresce anche fra le persone che hanno già un lavoro, con la precarizzazione del reddito percepito.
- Nel 2018 il reddito medio familiare (23.900 euro) è il più basso a livello nazionale (25% al di sotto la media) e il 50% delle famiglie in Sicilia vive con meno di 1.500 euro al mese.
- Le più a rischio sono le famiglie che hanno un anziano non autosufficiente a carico, un minore o un disabile, che rinunciano a pagare il ticket, al pediatra, alle cure odontoiatriche, alle campagne di prevenzione.
- Un siciliano povero spende appena 15 euro per la sua salute contro i 65 di uno che povero non è.
- La Sicilia è la regione dove si sborsa meno per ticket per visite ed esami: 8,7 euro a testa contro 36 euro del Veneto.

I dati appena sintetizzati mostrano un quadro disarmante. Convinti che il miglioramento delle condizioni di vita di un territorio e dei suoi cittadini dipenda in buona parte dal lavoro necessario

per produrre ricchezza e valore aggiunto e anche dalla soddisfazione del cittadino, per risollevare le sorti della Sicilia e soprattutto dei siciliani giovani e istruiti, occorre progettare e promuovere iniziative a favore dell'occupazione, non solo qualificata, ovvero innescare valide e efficaci politiche attive per il lavoro.

3. Le politiche attive per il lavoro

Le politiche attive per il lavoro corrispondono a tutte le iniziative messe in atto dalle istituzioni per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo, quest'ultimo inteso sia come lavoro dipendente sia come auto-impiego e quindi creazione di nuova imprenditorialità. Le politiche attive si differenziano dalle politiche passive perché, mentre queste ultime mirano a ridurre il disagio sociale connesso alla disoccupazione attraverso misure di supporto come il sostegno al reddito, le prestazioni monetarie a favore dei disoccupati, le indennità di disoccupazione (i cosiddetti ammortizzatori sociali), quelle attive intendono invece inserire (o re-inserire) nel mercato del lavoro coloro che ne sono esclusi.

Le politiche attive per il lavoro sono servizi e azioni rivolti a:

- lavoratori svantaggiati ai sensi del regolamento UE 800/2009: giovani disoccupati da più di sei mesi, disoccupati adulti da più di 12 mesi, donne in reinserimento lavorativo, immigrati, lavoratori in mobilità, disoccupati over 50;
- lavoratori che sono sospesi dal lavoro: cassa integrazione in deroga, straordinaria o attraverso procedura concorsuale;
- Lavoratori in mobilità: in deroga, ordinaria ex l.223/91 l. 236/93.

Nulla vieta comunque di allargare i fruitori e i destinatari delle politiche attive, laddove se ne ravvedano delle opportunità.

L'OCSE propone 5 gruppi di intervento per le politiche attive del lavoro:

- sussidi all'occupazione;
- creazione diretta e temporanea di posti di lavoro;
- formazione professionale;
- sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità;
- servizi per l'orientamento e collocamento lavorativo.

Obiettivo specifico delle politiche attive è quello di evitare che una persona rimanga a lungo disoccupata ("intrappolata" nel suo stato di disoccupazione), promuovendo il passaggio ad una tutela attiva dell'individuo nel mercato del lavoro rispetto ad una tutela passiva.

Si parla pertanto di *workfare* (e non più solo di *welfare*) ossia uno stato sociale che tende ad aiutare il soggetto a rimanere attivo e competitivo nel mondo del lavoro, traendo i benefici dalle assicurazioni legate alla propria condizione professionale piuttosto che dipendere dall'assistenza.

Coerentemente con l'agenda di Lisbona e la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), le politiche attive del lavoro mirano a realizzare in modo coordinato un insieme di politiche in materia di lotta alla disoccupazione, articolate inizialmente nei quattro obiettivi fondamentali (i cosiddetti pilastri SEO):

- occupabilità: accrescere le capacità di trovare lavoro;
- imprenditorialità: sviluppare lo spirito imprenditoriale;
- adattabilità: favorire l'adeguamento ai mutamenti del mercato del lavoro;
- pari opportunità: rafforzare le politiche di uguaglianza delle opportunità per tutti.

Nel 2003 la SEO in linea con i quattro pilastri iniziali, ha individuato tre macro obiettivi:

1. raggiungere la piena occupazione;
2. migliorare la qualità e la produttività del lavoro;
3. rafforzare la coesione e l'inclusione sociale.

Le politiche del lavoro rappresentano un diritto/dovere di ogni singolo cittadino, che le istituzioni devono garantire attraverso modalità attuative che sempre più mettono in relazione ed in rete il pubblico e il privato.

Le politiche del lavoro sono realizzate attraverso l'erogazione di servizi al lavoro strutturati secondo standard (i cosiddetti LEP "Livelli Essenziali delle Prestazioni") che devono (dovrebbero) essere garantiti a tutti i cittadini su tutto il territorio nazionale.

Il processo di evoluzione del quadro normativo e delle politiche del lavoro in Italia, ha avuto nel 2014-2015 una tappa fondamentale di riforma con l'approvazione della Legge 183/14 del 10 dicembre 2014 (nota come JOBS ACT) e poi con gli otto decreti legislativi attuativi.

Nell'art 117 della Costituzione si prevede che:

- a) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali definisca i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) su tutto il territorio nazionale e, prioritariamente, fissi le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali in materia di politiche attive;
- b) in Conferenza Unificata Stato/Regioni/Province Autonome si specificchino i LEP;
- c) alle Regioni e alle Province Autonome spetti la programmazione delle politiche attive del lavoro sui propri territori e quindi l'attuazione dei LEP.

In particolare, alle Regioni e alle Province Autonome spetta di:

- a) identificare la strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto 150/2015;
- b) legiferare sulla materia attraverso normative regionali;
- c) garantire l'esistenza e la funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati Centri per l'impiego (CPI);
- d) individuare le misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
- e) rendere disponibili i servizi e le misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;
- f) accreditare gli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4;
- g) definire l'offerta formativa;
- h) curare i servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999 e avviare a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Riassumendo, nel quadro della riforma dei servizi per il lavoro, la Regione/Provincia autonoma:

- conserva le funzioni amministrative e la programmazione delle politiche attive;
- ha la responsabilità e il coordinamento dei CPI pubblici;
- mette a bando le risorse pubbliche per le politiche attive del lavoro;
- declina l'offerta di base dei CPI e potrà integrare i CPI con interventi degli accreditati (da definire in sede di programmazione);

- definisce il proprio accreditamento degli operatori privati;
- partecipa a processi programmatori nazionali.

Le politiche attive del lavoro e i servizi del lavoro sono gestiti dalle Regioni e dalle Province autonome, attraverso soggetti accreditati e in collaborazione con la Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata a sua volta dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Al fine di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro è stato istituito un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro.

La programmazione e l'attuazione delle politiche attive del lavoro passa attraverso un lavoro costante di analisi della situazione locale e di progettazione di misure adeguate a rispondere ai fabbisogni rilevati. Le risorse finanziarie necessarie sono reperite soprattutto attraverso i Fondi Europei, che rappresentano uno strumento importante per realizzare azioni innovative (studi, ricerche, scambio di buone pratiche, sperimentazioni, patti, ecc.).

Un ufficio di progettazione delle politiche attive del lavoro dovrebbe avere la funzione di programmazione e progettazione di azioni nel campo dell'educazione e del lavoro finalizzato alla promozione e allo sviluppo della collettività e del territorio. All'ufficio dovrebbe essere affidato il compito di fare da raccordo nell'ambito della rete di cooperazione tra settori interni alla Regione (il sistema informativo, il servizio di programmazione strategica, il sistema di gestione dei flussi documentali) e soggetti esterni aventi competenza in materia di mercato del lavoro e formazione (Università, enti di formazione, Ufficio scolastico regionale, Comuni, ANPAL, INAPP).

“Il Coordinamento regionale delle misure di politica attiva del lavoro, di cui all'articolo 26 della legge 7 agosto 1997, n. 30 viene incardinato nella struttura organica dell'Agenzia regionale per l'impiego e la formazione professionale”.

Con questa nota la Regione Siciliana ha demandato le politiche attive del lavoro all'agenzia regionale per l'impegno, l'orientamento, i servizi e le attività formative incardinata, sia funzionalmente che strutturalmente, nell'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro.

L'Agenzia promuove ed attiva le seguenti misure:

1. tirocini formativi e di orientamento;
2. piani di inserimento professionale;
3. sgravi contributivi previdenziali;
4. incentivi alle assunzioni anche a seguito di contratti a contenuto formativo quali l'apprendistato;
5. misure di fuoriuscita dal bacino dei lavori socialmente utili;
6. sportelli multifunzionali ovvero i servizi formativi degli Enti di formazione professionale accreditati ed inseriti nel Piano regionale dei Servizi formativi.

Sul sito istituzionale della Regione Siciliana, ancora, si legge:

- a. ai sensi dell'art. 12 della legge regionale 26 novembre 2000 n. 24, l'agenzia è autorizzata a stipulare convenzioni con i predetti organismi per l'attivazione di misure di politica attiva del lavoro, tra le quali rientrano a pieno titolo anche i servizi degli sportelli multifunzionali, agili strutture dedicate all'informazione, all'orientamento ed al sostegno per la ricerca dell'occupazione, diffuse capillarmente in tutta la Sicilia;
- b. l'agenzia per l'impiego cura, altresì, in Sicilia l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 “norme per il diritto al lavoro dei disabili” con la collaborazione dei Servizi Uffici provinciali del lavoro e degli Ispettorati del lavoro, emanando direttive e monitorando l'effettiva applicazione della legge sotto vari profili:
 1. funzionamento del sistema del collocamento mirato;
 2. promozione di attività di vigilanza e sanzionatorie nei confronti dei soggetti obbligati ed inadempienti;
 3. attività di promozione, tramite convenzioni presso varie istituzioni, delle misure di politica attiva del lavoro concernenti l'erogazione dei contributi previsti dall'art. 13



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO
SICILIA 2020
PROGRAMMA OPERATIVO



della legge 68/99 attraverso la stipula di convenzioni, ex art. 11 della legge medesima, con le ditte aventi o meno l'obbligo di assumere soggetti disabili.

Di particolare rilevanza, per completare il quadro delle politiche attive in Sicilia, è la recente costituzione della Rete territoriale per l'apprendimento permanente¹ (Deliberazione Giunta regionale n. 434 del 14 ottobre 2021), con l'obiettivo di offrire opportunità di formazione lungo tutto l'arco della vita, nell'ottica dell'inclusione sociale, della partecipazione alla cittadinanza attiva e dell'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, favorendo il riconoscimento delle competenze acquisite anche in contesti non formali e informali (servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze). Della Rete dell'apprendimento permanente fanno parte le Università, che sono anche riconosciute come Enti titolari per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi del D.Lgs del 2013, n. 13².

4. Le proposte di Politiche Attive del Lavoro per la Sicilia

Il lavoro si crea solo se si è capaci di valorizzare e custodire la ricchezza di ciascuno di noi: motivazione, autonomia, iniziativa, fantasia, relazione, versatilità, responsabilità, immaginazione, emozione, passione. In sintesi: amore per la propria storia, fiducia verso la propria terra.

Il lavoro è la misura della reputazione di una Istituzione (governo) e di un territorio. Per invertire il quadro disarmante evidenziato dai dati del par. 2 occorre, con convinzione, investire sulla nostra terra, sul nostro oro: nell'agroalimentare, nella valorizzazione dei beni culturali, nel turismo (balneare, enogastronomico, benessere). La vocazione turistica della Sicilia è innegabile. Senza dimenticare il settore tecnologico, con grandi potenzialità, il turismo è ancora un settore assolutamente privo di attenzione e investimenti economici visto che non ci sono strade degne di questo nome, non ci sono treni decenti che collegano due città importanti come Palermo e Catania. Non ci sono i servizi minimi per rendere la vita del turista agevole.

Il lavoro non si trova ma si crea. Se è veramente così, alle istituzioni spetta il compito di rimuovere gli ostacoli perché si crei lavoro e perché questo sia garantito. Ma non solo a loro.

¹ Di cui all'art.4, comma 51, della legge n.92/2012 «*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*».

² Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 - *Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze*, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92



La prima urgenza è rimuovere gli ostacoli che continua oggi a incontrare chi il (buon) lavoro lo può creare; occorre superare la mentalità che alimenta la corsa al ribasso sui costi del lavoro; ridare dignità agli esclusi, favorendo il reinserimento nel mondo del lavoro; valorizzare l'oro della nostra isola: le ricchezze artistiche, paesaggistiche e culturali e lo stile di vita a misura di persona.

Dire lavoro, in Sicilia, significa scommettere, guardare al futuro per investire sui giovani e sulla scuola, senza cadere nella trappola della fretta, di accelerazioni improprie e di semplificazioni ingiustificate; significa proteggere realmente i più indifesi e garantire le famiglie.

Si fa fatica a credere fino in fondo che l'obiettivo politico possa e debba essere il reddito per tutti. Più dignitoso e certamente più praticabile è invece il lavoro per tutti. Se il fine dell'impresa, che è una comunità di persone, non è creare profitto, ma valore, lo sguardo deve essere rivolto al "lavoro umano" definito da papa Francesco nell'*Evangelii gaudium*, con quattro caratteristiche: "Liberato, creativo, partecipativo, solidale"³.

Il lavoro richiede oggi un nuovo grande viaggio, che non ha connotati geografici, perché la connessione ha in parte eliminato le distanze, ma chiede nuovi fondamenti antropologici ed etici per prepararsi anche ai nuovi lavori. Abbiamo una ricchezza da scoprire, da amare e quindi da valorizzare. Per farlo occorre scommettere su tanti assi strategici.

A seguire le iniziative che vorremmo vedere attuate dalla nostra Regione, per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo dei giovani, di coloro che hanno perso il lavoro, dei disabili, degli immigrati, dei poveri. Tutte le azioni, i servizi e le attività, completamente gratuiti, dovrebbero essere finalizzati al collocamento/ricollocamento delle persone.

1. Profonda trasformazione dei centri per l'impiego (e tutte le agenzie di intermediazione del lavoro accreditate o, meglio, riconosciute), sportelli territoriali deputati all'attuazione delle politiche del lavoro. In ogni centro per l'impiego, i dipendenti dovrebbero essere *esperti del mercato del lavoro* (significa conoscere le aziende del territorio, i prodotti/servizi che producono, i fabbisogni in termini di posizioni e qualifiche). All'interno di ogni centro ci dovrebbe essere uno *psicologo del lavoro* che orienti il disoccupato o il Neet alla ricerca del migliore lavoro (la personale tavola del surf). Ci dovrebbe essere anche un *consulente del lavoro* che insieme con l'azienda e il disoccupato, trovi la forma contrattuale più efficace per tutti gli attori del processo di inserimento lavorativo. Obiettivi dei centri per l'impiego regionali dovrebbero essere:
 - a) sostenere il percorso di ricerca del lavoro sia per le persone al primo impiego, perché in possesso di conoscenze e competenze non in linea con le richieste di mercato, sia per i lavoratori che hanno perso il lavoro e necessitano di un aiuto nella riqualificazione ed un sostegno nel cambiamento;
 - b) operare per la costruzione di un profilo del lavoratore attraverso l'accompagnamento al lavoro, l'orientamento, il bilancio di competenze e l'inserimento in percorsi di formazione ed inserimento lavorativo anche per i NEET. Occorre personale che sappia realizzare le misure di accompagnamento dell'utente target in tutte le fasi del processo di inserimento nel mondo del lavoro che vanno dalla ricerca delle offerte professionali (qualitativamente in linea con il suo profilo e le sue aspirazioni) alla stesura del curriculum, fino alla preparazione per sostenere un colloquio di lavoro (tecniche di comunicazione efficace, tecniche di self-marketing, empowerment delle soft skill);
 - c) creare percorsi individuali (consulenze) e di gruppo (seminari/workshop) per incentivare e stimolare il concetto di auto-impiego come forma per crearsi un lavoro. Dare sostegno e supporto per il cosiddetto lavoro autonomo (individuazione di un profilo professionale, iscrizione agli albi professionali, apertura della partita iva, informazioni sugli adempimenti fiscali e gestionali). Si intende potenziare la formazione sulla cultura d'impresa, sull'innovazione e sull'autoimprenditorialità dei giovani studenti e laureati

³ FRANCESCO, *Evangelii gaudium*, n. 192.

alla luce della nuova geografia del lavoro che richiede la conoscenza degli strumenti economici di base per l'avvio di attività di nuove imprese. Scopo dell'intervento è quello di rendere sistematica l'erogazione dei corsi di imprenditorialità e lavoro nell'economia della conoscenza e di ampliarne la fruizione ad un maggior numero di studenti di tutti i corsi di laurea. Il sostegno alla creazione di impresa e lavoro autonomo per i giovani in uscita al sistema universitario, con particolare attenzione al settore delle industrie creative, anche tramite:

- a) periodi di formazione di potenziali nuovi imprenditori e di giovani start-uppers e promotori di spin-off accademici su brevetti, protezione della proprietà intellettuale, comunicazione e valorizzazione della ricerca, management dell'innovazione, affidando alle Università siciliane la formazione imprenditoriale;
 - b) affiancamento presso incubatori e acceleratori di impresa o altre start-up più mature, per un apprendimento sul campo e un peer mentoring.
2. Sostegno economico alle imprese per offrire occasioni di tirocinio extracurricolare per i giovani (diplomati e laureati) dopo la conclusione del percorso scolastico o universitario. I giovani possono svolgere un periodo di tirocinio post-laurea retribuito. È una delle misure di politica attiva del lavoro più efficace. L'efficacia dell'iniziativa si misura dall'efficienza dei Centri per l'impiego le cui procedure devono essere razionalizzate e centralizzate (a livello regionale). Si potrebbe prevedere il tirocinio anche per i giovani diplomati delle scuole di secondo grado.
3. Sostegno alla diffusione dell'apprendistato e incentivi all'assunzione con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (prioritariamente nell'ambito di: *green economy*, *blue economy*, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT). Al pari del tirocinio extracurricolare, si potrebbe prevedere un incentivo economico per le aziende che assumono in apprendistato (sotto forma di sgravi fiscali del costo di lavoro) e per i giovani in formazione con pagamento della borsa di dottorato, ovvero della quota di iscrizione del Master o delle tasse universitarie o delle tasse scolastiche (intera o parziale). L'incentivo, da determinare proporzionalmente al tipo di percorso, dovrebbe prevedere una quota ai tutor aziendale e universitario/scolastico.
4. Proporre una seria campagna di comunicazione e promozione rivolta alle imprese siciliane per:
- a) far conoscere le tipologie, i vantaggi e le caratteristiche del dispositivo dell'apprendistato (di alta formazione e ricerca o professionalizzante). Tale campagna dovrebbe supportare le aziende, gli utenti target ed eventualmente i dipartimenti (della scuola e universitari) nell'attivazione di un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca;
 - b) far conoscere l'incentivo "occupazione Mezzogiorno", attivo dal 1° gennaio 2018 per l'intero anno, e in sostanziale continuità con l'Incentivo occupazione Sud del 2017, che riguarda le seguenti categorie:

- lavoratori e lavoratrici di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età;
- lavoratori e lavoratrici con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'incentivo, la cui attuazione è demandata all'Inps, riguarda le regioni Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia e prevede sgravi dei contributi a carico dei datori di lavoro privati, da fruire mediante conguaglio sui contributi Inps. L'incentivo è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (art. 1 comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

5. Razionalizzare le misure di Garanzia Giovani integrando l'incentivo occupazione dei NEET (demandata all'INPS) con le altre politiche attive del lavoro previste nel progetto GG. Ciò significherebbe raccordare INPS, Regione (Centri per l'impiego), Università, Scuole, Sistema delle imprese per una valorizzazione della misura.
6. Promuovere e favorire l'inserimento lavorativo dei disabili. Il diritto allo studio, l'innalzamento dei livelli di qualità della vita, fanno crescere aspettative di realizzazione lavorativa per giovani con disabilità. La legge quadro n. 68/99 istituisce l'obbligo di assunzione di disabili. A partire dal 1° gennaio 2018 le aziende con 15 dipendenti sono obbligate all'assunzione di una persona disabile. Precedentemente l'obbligo insorgeva solo in caso di nuove assunzioni e i datori di lavoro potevano ottemperare a questo obbligo entro i dodici mesi successivi alla data della nuova assunzione aggiuntiva (la sedicesima). Dal 2018 il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di assumere un lavoratore disabile. Il decreto legislativo n. 185/2016, modificando l'art. 15 – comma 4 della legge n. 68/99, inasprisce le sanzioni per il mancato adempimento dell'obbligo di assunzione di persone disabili. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota d'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 153,20 euro, ovvero “cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis” legge 68/99 che è pari a 30,64 euro. Si potrebbe promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani, compatibilmente con le condizioni reali di salute del soggetto ipotizzando sostegni economici e sgravi per le aziende nei settori turistico, ristorazione, culturale (musei, biblioteche, ecc.) o presso associazioni di volontariato e Onlus. Si potrebbero prevedere, inoltre, contributi per gli accompagnatori dei disabili (laureati in Servizio sociale, Psicologia, ecc.) e un compenso al tutor aziendale nei casi di disabilità che prevedono tale figura (disabilità a basso funzionamento).
7. Ridurre la fuga dei giovani studenti/laureati. Prevede l'erogazione di borse di studio da attribuire ad allievi capaci e meritevoli (non solo di coloro per i quali sono certificate le condizioni di disagio economico) per incentivare la prosecuzione degli studi in Sicilia e il sostegno alla ricerca del lavoro (vedi sopra). In questo ambito un ruolo molto importante sarebbe affidato all'Ente regionale per il diritto allo Studio Universitario (ERSU), ente deputato all'erogazione delle agevolazioni economiche, attualmente, quasi in maniera esclusiva ai giovani con disagio economico. In questa fase dovrebbe anche fornire incentivi alla prosecuzione degli studi in Sicilia pagando le tasse (o quota parte di esse) universitarie e, in forma integrata con gli uffici placement universitari, preparare il futuro lavorativo delle “eccellenze” attraverso il contatto con aziende che sono impegnate in ricerca e sviluppo o in attività particolarmente innovative. La misura Resto al Sud, promossa da Invitalia, che consiste in incentivi per i giovani che vogliono fare impresa, è ancora in atto, ma già si parla di operare alcune modifiche a causa di difficoltà di natura burocratica.
8. Potenziamento della rete regionale del Placement e degli uffici di Placement delle università siciliane, vere e proprie agenzie di intermediazione del lavoro, per lo sviluppo delle azioni standard per la promozione di strumenti e competenze nei servizi di *placement*; per l'analisi della domanda di lavoro nei bacini territoriali di riferimento degli atenei al fine di orientare l'erogazione dei servizi e l'offerta formativa dell'ateneo. Le azioni standard di ogni ufficio placement universitario si configurano in: consulenza individualizzata sul tema del *Career*

development; laboratori di gruppo per lo sviluppo di strategie di ricerca attiva del lavoro come il supporto alla compilazione del curriculum vitae e della lettera di presentazione; incontri di orientamento al lavoro, attraverso testimonianze di realtà produttive locali e rapporti con le imprese; diffusione, tramite attività di front-office e l'utilizzo di supporti informatici, di opportunità circa: borse di studio in Italia e all'estero; opportunità di stage e lavoro; bandi e concorsi su master e corsi di alta formazione post-lauream, ecc. In questo contesto rientrano anche l'accompagnamento all'analisi approfondita di specifici bisogni di professionalità e di competenze delle aziende che operano in una determinata area e che hanno bisogno di collaboratori in possesso di capacità ed esperienze particolari; promozione di azioni di marketing territoriale per supportare i servizi di *placement* nell'implementazione di politiche attive del lavoro e nella definizione di progetti e strategie volte a garantire lo sviluppo del rapporto fra università e imprese del territorio nel lungo periodo.

9. Potenziare il rapporto scuola-lavoro e sistema della formazione professionale e lavoro, prevedendo il finanziamento dei corsi di formazione che soddisfano e colmano un fabbisogno formativo evidenziato dalle aziende e che quindi raggiungano un tasso di collocazione nel mercato superiore ad una certa soglia (fissata di volta in volta a seconda dei criteri oggettivi e non certo clientelari). Al pari dei servizi di orientamento in uscita all'Università, si dovrebbero creare dei centri di orientamento al lavoro anche nelle scuole e nei centri di formazione.
10. Prevedere delle modifiche alla legislazione (trasversale) relativa allo sviluppo delle imprese, fra le quali:
 - a) agevolare l'accesso al finanziamento estendendo gli investimenti dei PIR alle piccole imprese;
 - b) riformare i bandi degli appalti;
 - c) incrementare gli investimenti infrastrutturali e produttivi, sfruttando, ad esempio, le opportunità della Comunità europea e di Industria 4.0.
 - d) semplificare l'eccessiva burocrazia riducendo i lunghi tempi della giustizia civile, l'enorme tassazione, il costo eccessivo dell'energia.

Tali azioni risultano coerenti con lo sviluppo del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), e in particolare della missione "M5C1: POLITICHE PER IL LAVORO", dotata di 6,66 mld di euro che mira a:

- potenziare le politiche attive del mercato del lavoro (ALMPs) e la formazione professionale, sostenendo l'occupabilità dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante l'ampliamento delle misure di politica attiva del lavoro, nell'ambito del nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)", e a promuovere la revisione della governance del sistema di formazione professionale in Italia, attraverso l'adozione del "Piano Nazionale Nuove Competenze".

- rafforzare Centri per l'Impiego (Public Employment Services - PES), promuovendo interventi di *capacity building* a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione professionale (upskilling e reskilling), mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali.
- favorire la creazione di imprese femminili e l'introduzione della certificazione della parità di genere, realizzando la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, peraltro, introducendo di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere mira ad affiancare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne e alla trasparenza salariale.
- promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte delle nuove generazioni, favorendo il *matching* tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, mediante il rafforzamento del "Sistema Duale" e dell'istituto dell'apprendistato, e il potenziamento del "Servizio Civile Universale" per i giovani tra i 18 e i 28 anni.

Il programma GOL, costituisce una **riforma di sistema**: mira a consolidare la rete dei servizi per il lavoro (Dlgs 150) e le politiche attive⁴ e a creare una stabile connessione con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale, garantendo un'offerta di aggiornamento e riqualificazione che fornisca le competenze per l'ingresso, permanenza e il reingresso nel mondo del lavoro e sia rispondente ai fabbisogni del sistema produttivo.

La platea dei destinatari è molto ampia, includendo persone occupate a rischio di perdita del lavoro, disoccupati di lunga durata, giovani appena usciti dai sistemi di istruzione, con una particolare attenzione al riequilibrare i divari di genere nel mercato del lavoro e alle categorie più fragili.

I percorsi previsti nel Programma GOL sono:

1. Percorso di reinserimento lavorativo;
2. Percorso di aggiornamento;
3. Percorso di riqualificazione;
4. Percorso di lavoro e inclusione;
5. Percorso di ricollocazione collettiva

Come è noto, Il PNRR si fonda su una programmazione orientata ai risultati, innovativa rispetto al passato utilizzo dei Fondi strutturali europei. Il finanziamento è infatti legato al raggiungimento di *milestone e target*, che costituiscono tappe imprescindibili di verifica dei risultati del Programma. In particolare, le milestone e i target di GOL sono:

- Milestone 1: adozione del decreto interministeriale per l'approvazione di GOL – oltre che di quello per l'approvazione del Piano Nuove Competenze – entro il 2021;
- Milestone 2: adozione di Piani regionali per la piena attuazione di GOL ed esecuzione di almeno il 10% delle attività previste entro il 2022;
- Target 1: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi almeno il 75% devono essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- Target 2: almeno 800 mila dei su indicati 3 milioni devono essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali;
- Target 3: almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL;
- Target 4: almeno 250 CPI hanno completato entro il 2022 il 50% delle attività (escluse le infrastrutturali) previste nel Piano regionale di rafforzamento;

⁴ GOL si colloca nel contesto di un imponente piano di rafforzamento dei Servizi pubblici per il lavoro che, una volta completato, determinerà un incremento della dotazione di personale nei CPI a circa 20.000 unità.

- Target 5: almeno 500 CPI hanno completato tutte le attività previste nel Piano regionale entro il 2025.

È in via di approvazione il decreto interministeriale di adozione di GOL con la ripartizione alle regioni delle risorse economiche. Le regioni dovranno elaborare un **Piano Regionale per l'Attuazione**, nel quale siano individuati i target e gli interventi di politica attiva previsti nel programma e siano adottate opportune iniziative di complementarità con altri fondi ordinari ed europei (programmazione 2021-2027) nel quadro di una strategia territoriale di raccordo tra politiche del lavoro e politiche per la formazione. È auspicabile che la programmazione e attuazione dell'intervento avvenga con il coinvolgimento e la responsabilizzazione degli attori territoriali, con uno sforzo collettivo rivolto al raggiungimento dei risultati e al buon uso delle risorse che verranno messe a disposizione.

Di particolare rilevanza nel programma GOL è l'attuazione/sperimentazione dei cosiddetti **"Patti territoriali"**. Si tratta di accordi quadro tra il Ministero e la Regione volti all'ottimizzazione, in specifici settori o filiere produttive territorialmente localizzate, del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese anche in relazione ai processi di innovazione, riconversione e trasformazione industriale. I Patti individuano i settori e le filiere produttive scelti dalla Regione sulla base di considerazioni legate alla necessità di intervento in situazioni di criticità ma anche rispetto agli ambiti che mostrano maggiore vivacità nella ripresa e che offrono promettenti opportunità occupazionali.

Al di là delle azioni pragmatiche da mettere in essere per sviluppare politiche del lavoro attive ed efficaci, il contesto economico dell'isola ci suggerisce che esistono delle occasioni da non perdere. La prevalente è nel settore agricolo.

Nel rapporto Nord-Sud, non solo del nostro Paese, ma nel rapporto Nord-Sud del mondo, l'agricoltura vive una condizione di subalternità e di inferiorità. Essa non è ancora adeguatamente aiutata né da una visione culturalmente progressiva e solidale, né da politiche che facciano esprimere al meglio potenzialità e risorse. Considerazioni non nuove che scontano un calo generalizzato di attenzione. Oggi, nelle mutate condizioni socio-economiche, l'agricoltura può assicurare uno sviluppo certo al Sud, e in particolare in Sicilia, solo se supportato da dinamiche capaci di trasformare in valore non solo economico, ma anche sociale, culturale e collettivo, la diversità bio-culturale che la Sicilia ha preservato e continua a coltivare nella ricchezza dei suoi territori e dei suoi saperi diffusi. Un'agricoltura, quindi, che si proponga come base di partenza per

processi multi-settoriali che coinvolgono il turismo, le bio-economie, l'ambiente. Che risponda, come già sta accadendo per esempio nel comparto del biologico, delle denominazioni protette e delle certificazioni etiche nel resto del paese, alla evoluzione dei modelli di consumo nazionali e globali, sempre più orientati a coniugare valori materiali e caratteri immateriali e valoriali dei prodotti.

In una visione sistemica, l'agricoltura va considerata come parte di una rete di rapporti che coinvolgono le diverse componenti del mondo rurale, così come pure le relazioni fra aree rurali e aree urbane. Su questo fronte, dobbiamo purtroppo osservare che il nostro Sud è ancora in forte ritardo. Cooperazione, imprenditorialità, innovazione possono essere parole chiave per il rilancio. Parole che, nel contesto odierno, hanno però un significato diverso rispetto al passato. "Cooperazione", infatti, è da intendere in quegli aspetti extra-economici (radicamento nel territorio, capitale sociale, creazione di beni pubblici e collettivi) capaci di rafforzare le basi relazionali di un sistema territoriale integrato e attivo. Cooperazione fra agenti diversi, del comparto economico come della società civile; ma anche e soprattutto cooperazione fra le istituzioni e con le istituzioni. "Imprenditorialità" significa, in questo caso, riuscire a trovare gli strumenti e gli incentivi per favorire l'adozione, anche da parte delle piccole e medie imprese in aree marginali, dei modelli di business basati sulla creazione di "valore condiviso" (*shared value* e *shared economy*). E "innovazione" significa, in questo contesto, non solo innovazione tecnica o di processo, ma anche e soprattutto innovazione sociale per rispondere alle specificità e alle diverse emergenze dei territori (marginalità, disoccupazione, illegalità, assenza di servizi, spopolamento, abbandono) in un contesto caratterizzato dalla rimodulazione dei modelli di welfare. Si inserisce a proposito la dichiarazione del presidente di Coldiretti: "L'agricoltura sociale è la punta più avanzata della multifunzionalità che abbiamo fortemente sostenuto per avvicinare le imprese agricole ai cittadini e conciliare lo sviluppo economico con la sostenibilità ambientale e sociale. Una svolta epocale con la quale si riconosce che nei prodotti e nei servizi offerti dall'agricoltura non c'è solo il loro valore intrinseco, ma anche un bene comune per la collettività fatto di tutela ambientale, di difesa della salute, di qualità della vita e di valorizzazione della persona" (Moncalvo, 2015). Certo, occorre agire anche al livello nazionale su politiche monetarie e fiscali in grado di creare le condizioni perché l'imprenditorialità, non solo nell'agricoltura ma nell'agroalimentare, prenda piede.

5. Conclusioni

Povertà economica, culturale, di lavoro. È questa la storia che raccontano i numeri sulla Sicilia presentati in questo lavoro. Alla storia raccontata dei numeri, non può sottrarsi la responsabilità degli amministratori nazionali, regionali e locali, che non possono più nascondersi dietro approssimazioni o interventi tappa buchi.

La crisi prima e la pandemia dopo hanno restituito un paese maggiormente diviso e fortemente disuguale. La flessione di tutti gli indicatori economici al Sud ha avuto un peso doppio rispetto al Nord. Adesso si registra un segnale di ripresa, dappertutto. Gli economisti parlano di una accelerazione dell'Economia, che dovrebbe vedere protagonista il Sud. I molti segnali di ripresa dell'Economia che i dati dell'ultimo Rapporto Svimez documentano, evidenziano l'eccezionale incremento del PIL a livello nazionale. Occorre puntare su ambiti quali quello già citato dell'agricoltura che, insieme al turismo e alla green economy, possono rappresentare delle forze trainanti per la crescita del Pil del Mezzogiorno.

Approfittare di questi segnali di ripresa è doveroso. Approfittare della nuova tendenza emersa con la pandemia del South Working (neologismo che definisce i lavoratori da remoto che scelgono di vivere al Sud o ci tornano) potrebbe essere utile soprattutto se la produttività non è legata solo alle aziende del Nord.

Bibliografia

- Candia, G., & Cumbo, T. (Eds.). (2015). Un ponte tra Università e lavoro. Rapporto sullo stato dei servizi universitari di orientamento e placement 2015. Roma: Italia Lavoro.
- Cortese A. (2012) a cura di. *Carriere mobili. Percorsi lavorativi di giovani istruiti nel Mezzogiorno*, Franco Angeli, Milano.
- Eurostat Regional yearbook (2018). Ed. *Statistical books*. Eurostat.
- Focus Confcooperative-Censis (2018). *Lavoro: in nero 3,3 mln di lavoratori, ogni anno evasi 108 miliardi di euro*, 31 gennaio <http://www.confcooperative.it/LInformazione/Notizie-Quotidiano/lavoro-in-nero-33-mln-di-lavoratori-ogni-anno-evasi-108-miliardi-di-euro>.
- Galantino N. (2017). Politiche migliori per chi fa impresa. *Testimonianze ai confini*, Il Sole24ore, 4 novembre.
- Giambalvo O. (2019) Le misure e le azioni per il lavoro in Sicilia in *Le Frontiere della Scuola*, ISSN 2281/9681, n.51, pp. 87-100.
- ISTAT (2017). *Economia non osservata*, Statistiche Report, anni 2011-2015.
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2004). Learning & Employability. *Embedding employability into the curriculum*, 3, 1-28.
- Moncalvo, R. (2015). Approvata la legge sull'agricoltura sociale. Nasce un modello di welfare. *Il punto Coldiretti*, Giornale di informazione per le imprese del sistema agroalimentare www.ilpuncocoldiretti.it.
- Montefalcone, M. (2016). I modelli organizzativi dei servizi di orientamento e placement. Spunti per la discussione. Roma: Italia Lavoro
- Monti G.M. (2018). *Sud perché no?* La Terza ed.
- Pouyaud, J. (2016). Lavoro decente: tra la ricerca e le buone pratiche. *Atti del XVI Convegno SIO* L'età dell'incertezza: Orientamento e Life Design nel 21° secolo, Milano 13-16 ottobre.
- Svimez (2021). *Rapporto sull'Economia e sul mezzogiorno*, Il Mulino.
- Svimez (2017). *Rapporto sull'Economia e sul mezzogiorno*, Il Mulino.

siti consultati per la raccolta dei dati e della documentazione della Comunità Europea

www.istat.it

<https://ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.oecd.org/italy/>

<https://ec.europa.eu/eurostat/publications/statistical-books/regional-yearbook>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=it>

