



Con il contributo

Camera di Commercio
Roma



L'economia romana e della provincia nella crisi 2008-2012

**Criticità e potenzialità
del sistema imprenditoriale
e del mercato del lavoro
alla prova della crisi economica**

a cura di Sbilanciamoci!

Nota redazionale

La stesura di questo Rapporto è stata curata, per la campagna Sbilanciamoci!, da Giulio Marcon, Leopoldo Nascia, Chiara Assunta Ricci e Duccio Zola ed è stata conclusa in data 28 dicembre 2012.

In particolare, il primo capitolo è stato redatto da Giulio Marcon e Leopoldo Nascia, il secondo capitolo da Duccio Zola, il terzo capitolo da Chiara Assunta Ricci, il quarto capitolo da Leopoldo Nascia e Chiara Assunta Ricci.

Per contatti e informazioni:

campagna Sbilanciamoci!

c/o Associazione di Promozione Sociale Lunaria

via Buonarroti 39, 00185 Roma

Telefono: 06 8841880

Fax: 06 8841859

E-mail: info@sbilanciamoci.org

Sito web: www.sbilanciamoci.org

Aderiscono alla campagna Sbilanciamoci!:

ActionAid, Aiab, Agices, Altreconomia, Antigone, Arci, Arci Servizio Civile, Associazione Obiettori Nonviolenti, Associazione per la Pace, Beati i Costruttori di Pace, Caritas, Cipsi, Cittadinanzattiva, Cnca, Comunità delle Piagge Firenze, Comitato italiano contratto mondiale sull'acqua, Comunità di Capodarco, Conferenza Nazionale Volontariato e Giustizia, Ctm Altromercato, Crocevia, Donne in nero, Emergency, Emmaus Italia, FairWatch, Federazione degli Studenti, Fish, Fondazione Culturale Responsabilità Etica, Icea, Gli Asini, Legambiente, Link, Lila, Lunaria, Mani Tese, Medicina Democratica, Movimento Consumatori, Nigrizia, Pax Christi, Re:Common, Reorient onlus, Rete Universitaria Nazionale, Rete degli Studenti, Rete della Conoscenza, Terre des Hommes, Uisp, Unione degli Studenti, Unione degli Universitari, Un ponte per..., Wwf.

INDICE DEL RAPPORTO

Introduzione.....	4
Primo capitolo. Sistema produttivo e mercato del lavoro di Roma e provincia alla prova della crisi economica. Uno sguardo prospettico	6
1.1. Introduzione	7
1.2. La struttura industriale del Lazio e la domanda di lavoro locale	8
1.3. La struttura industriale della provincia di Roma e la domanda di lavoro locale	12
1.4. La specializzazione produttiva del Lazio e della provincia di Roma rispetto all'Italia	14
1.5. L'offerta di lavoro nel Lazio, in provincia di Roma e in Italia	19
1.6. Le evidenze della crisi nel Lazio, in provincia di Roma e in Italia.....	25
1.7. I segnali di ripresa.....	30
1.8. Conclusioni	34
Secondo capitolo. «Gioventù invisibile». I Neet a Roma e provincia	36
2.1. Introduzione	37
2.2. Chi sono e cosa (non) fanno i Neet.....	39
2.3. Confronto europeo	41
2.4. Lo scenario italiano.....	50
2.5. I Neet nel Lazio e in provincia di Roma	58
2.6. I Neet di Roma e provincia si raccontano	65
2.7. Conclusioni	75
Terzo capitolo. L'Indicatore Sintetico dell'Economia e del Lavoro (ISEL) per la provincia di Roma	77
3.1. Introduzione	78
3.2. La metodologia	79
3.3. Le variabili del macroindicatore ISEL. Il confronto tra le Città metropolitane.....	81
3.4. La graduatoria delle Città metropolitane	87
3.5. L'economia e il lavoro nella provincia di Roma-Città metropolitana.....	96
3.6. L'economia e il lavoro nei sistemi territoriali della provincia di Roma-Città metropolitana ...	100
3.7. Appendice A. Il dataset della ricerca.....	105
3.8. Appendice B. La cartina dei sistemi territoriali adottati dalla Provincia di Roma nel Piano Territoriale Provinciale Generale (PTPG).....	108
Quarto capitolo. Esempi di buone pratiche tra le realtà produttive e dei servizi di Roma e provincia.....	109
4.1. Introduzione	110
4.2. Banca Popolare Etica	111
4.3. Acs-Advanced Computing Systems SpA	117
4.4. Capecchi SpA.....	129
4.5. Interago Srl.....	132
4.6. Cooperativa Sociale Aperti Sesamo.....	135
4.7. Cooperativa Sociale Viola Onlus	138
4.8. Considerazioni di sintesi	140
Conclusioni	142
Bibliografia	144

INTRODUZIONE

Questo Rapporto, finanziato con un contributo dalla Camera di Commercio di Roma, è il risultato di un'attività di ricerca, indagine e promozione di carattere quantitativo e qualitativo sull'economia romana e della provincia – mondo delle imprese e mercato del lavoro – nelle sue complesse e molteplici interrelazioni con la crisi economica nazionale e internazionale: la finalità generale è quella di ottenere dati ed elementi su come hanno reagito – individuandone, al contempo, criticità e punti di forza – sistema delle imprese, mercato del lavoro e politiche pubbliche di fronte alla crisi economica e finanziaria scoppiata nella seconda metà del 2007.

Nello specifico, il Rapporto segnala le debolezze strutturali del sistema imprenditoriale ed economico della provincia al fine di individuare gli interventi necessari per correggere e rafforzare gli attori economici e sociali che subiscono le conseguenze della crisi. Inoltre, vengono evidenziate le buone pratiche e le dinamiche positive del sistema economico provinciale nel fronteggiare la crisi, affrontandola e governandola nel segno dell'innovazione tecnologica, della qualità produttiva, della buona occupazione, dell'apertura a giovani, donne e immigrati.

Il Rapporto fornisce inoltre analisi aggiornate in merito all'impatto della crisi economica sulle imprese e le famiglie di Roma e provincia, sia in termini di mortalità delle imprese, indebitamento e diminuzione di posti di lavoro, sia di perdita di reddito e capacità di acquisto; indaga il fenomeno della disoccupazione e del disagio giovanile – e in particolare la condizione dei giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione (i cosiddetti Neet, Not in Education, Employment or Training) – e individua possibili linee di intervento; costruisce e applica un Indicatore Sintetico dell'Economia e del Lavoro (ISEL) nei sei sistemi territoriali in cui si articola l'area della

provincia di Roma, che si propone di offrire un piano di confronto e di comparazione sulla base di numerosi indicatori specifici di carattere quantitativo e qualitativo.

Questo Rapporto costituisce dunque una sorta di “cassetta degli attrezzi” destinata a policy makers e rappresentanti delle Istituzioni, imprese e operatori economici, organizzazioni della società civile e del terzo settore, da cui attingere per conseguire una migliore comprensione delle dinamiche della crisi e dei modi più adeguati per rispondere alle conseguenze da questa prodotte, mettendo in campo iniziative, interventi e politiche rivolte al sostegno e allo sviluppo del tessuto economico di Roma e della sua provincia, alla difesa dell’occupazione, all’innovazione, alla qualità produttiva e del sistema imprenditoriale.

PRIMO CAPITOLO

SISTEMA PRODUTTIVO E MERCATO DEL LAVORO DI ROMA E PROVINCIA ALLA PROVA DELLA CRISI ECONOMICA. UNO SGUARDO PROSPETTICO

1.1. Introduzione

La crisi finanziaria che ha iniziato a manifestarsi all'inizio del 2008 ha inciso profondamente sul tessuto sociale e sul sistema economico italiano, provocando al contempo una sfiducia diffusa sulle prospettive dell'economia e un clima di instabilità politica e finanziaria.

I Governi che da quella data si sono succeduti hanno condiviso l'adozione di una linea di politica economica restrittiva – centrata in primo luogo su tagli di spesa pubblica e sul perseguimento di maggiori entrate – che, ad oggi, stenta a produrre gli esiti sperati. Da questo punto di vista, si consideri il caso emblematico del PIL che, dopo il crollo del biennio 2008-2009, ha fatto registrare una timida ripresa nel 2010, trasformatasi in stagnazione l'anno seguente e, infine, in vera e propria recessione nel 2012.

La crisi, del resto, non ha dispiegato i propri effetti negativi in modo omogeneo su tutti i settori sociali, economici e industriali: al contrario, ha mostrato, e continua tutt'oggi a mostrare, un'attitudine a colpire in maniera fortemente diseguale territori, imprese e famiglie italiane. In particolare, insieme a una distribuzione dei redditi che tende a polarizzarsi, sotto la spinta della crisi finanziaria si sta concretizzando un cambiamento strutturale dell'industria italiana caratterizzato dal fatto che la maggior parte delle imprese di dimensione medio-piccola si trova a fronteggiare rigidità e vincoli eccessivi nel reperimento di finanziamenti per le proprie attività. A questa difficoltà fa riscontro invece la garanzia di un accesso privilegiato sul mercato finanziario da parte delle imprese di dimensioni maggiori o di quelle che appartengono a grandi gruppi.

Sul fronte delle famiglie, oltre alla suddetta polarizzazione reddituale, pesano gli effetti di manovre finanziarie restrittive dettati dall'aumento delle imposte dirette e indirette e dalla crescita dei costi relativi alla fruizione dei servizi pubblici. Questa dinamica innesca un circolo vizioso: l'azione di politiche fiscali restrittive per conseguire gli obiettivi di bilancio deprimono la domanda interna e, parallelamente, fanno precipitare la produzione; a sua volta la contrazione della capacità di produzione delle imprese retroagisce negativamente sulla domanda di lavoro, deprimendo ulteriormente la domanda interna.

Per spezzare il circolo vizioso, le esportazioni dovrebbero svolgere un ruolo di compensazione, ma il numero esiguo degli esportatori sul totale delle imprese e la crisi che attraversa alcuni mercati

di sbocco delle merci italiane rallentano l'attivazione di questo meccanismo compensativo. Inoltre, un modello finalizzato principalmente all'esportazione dei prodotti, se associato – ciò che avviene oggi in Italia – a una domanda interna in stagnazione, conduce a un ridimensionamento delle aree territoriali specializzate sui servizi, cioè su produzioni meno esportabili.

A questo proposito, il Lazio, che storicamente mostra una vocazione imprenditoriale in settori legati strettamente alla domanda interna come il commercio e le costruzioni, si viene a trovare in una condizione di particolare esposizione e vulnerabilità rispetto alla crisi economica del paese.

Questa ricerca affronta, appunto, il tema della crisi nel Lazio e in particolare a Roma e provincia, concentrandosi sul mercato del lavoro senza tralasciare indicazioni di contesto funzionali alla comprensione delle prospettive economiche e della spirale in cui il sistema imprenditoriale regionale e provinciale appare avvolto. In questo senso, si consideri l'importanza per il Lazio e per la provincia di Roma di un settore chiave – la pubblica amministrazione – vittima dei tagli imposti dalle manovre finanziarie e di settori economici sviluppati per fornire ad essa merci e servizi: da questo punto di vista lo scenario di un vortice depressivo per il sistema economico appare una minaccia tutt'altro che remota.

A tutto ciò si deve aggiungere lo scarso peso della manifattura laziale e romana, che rende ancor più difficile per le imprese che operano in questi territori trovare modelli di business utilizzabili per l'export.

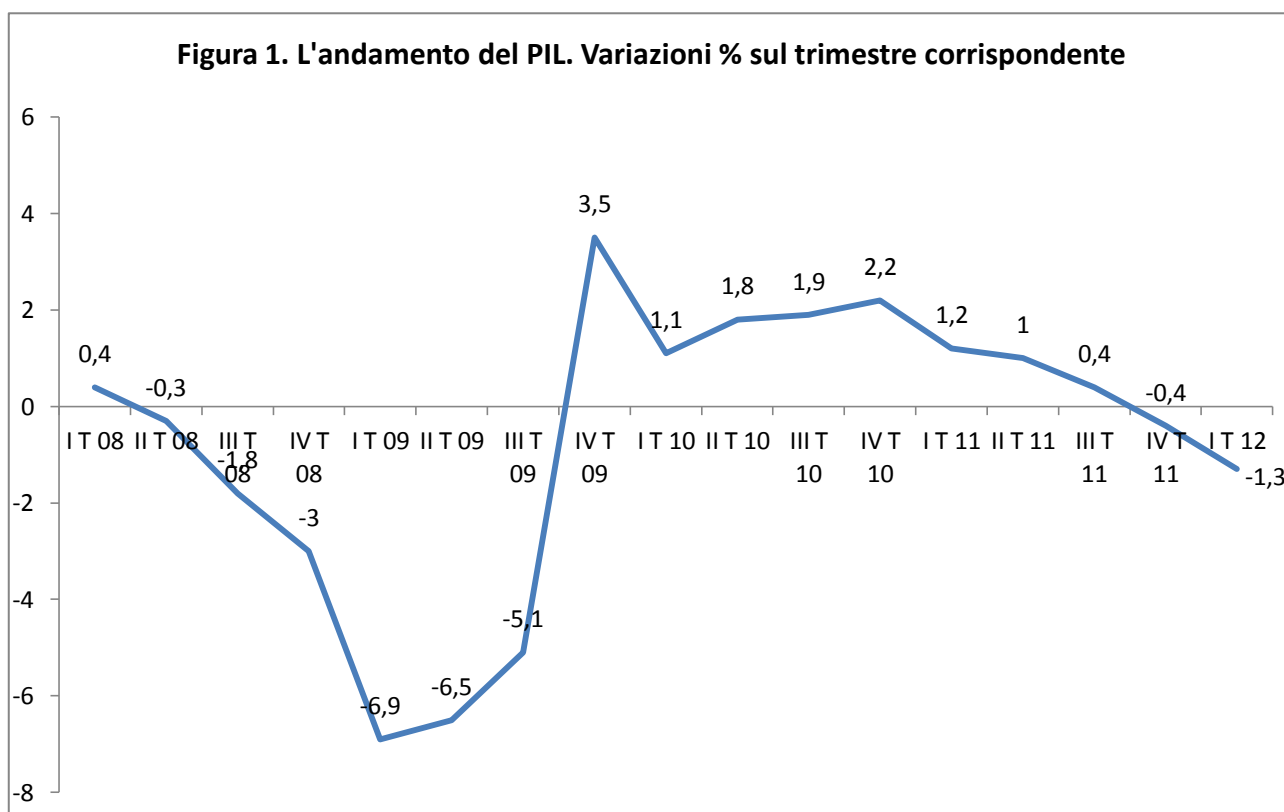
1.2. La struttura industriale del Lazio e la domanda di lavoro locale

Per analizzare l'assetto industriale della regione Lazio e le caratteristiche della domanda di lavoro, sono stati utilizzati i dati ISTAT dell'indagine IULGI, ovvero le informazioni sugli addetti delle unità locali delle imprese. L'occupazione presa in esame è quella effettivamente presente sul territorio, a prescindere dalla localizzazione della sede legale dell'impresa o del gruppo a cui l'unità locale appartiene; si ricorda anche che gli addetti delle unità locali non includono i lavoratori atipici, i quali non sono al momento considerati nella definizione ISTAT di addetto, ma soltanto i dipendenti e i soci lavoratori.

Nel 2007, alla vigilia della crisi, nelle unità locali delle imprese nel Lazio¹ lavoravano circa 1,58 milioni di addetti (pari al 9% degli addetti delle imprese in Italia), una cifra che nel biennio seguente aumenta fino a raggiungere, nel 2009, circa 1,61 milioni (il 9,2%). Pertanto, è possibile attestare una capacità di attraversare la prima fase recessiva della crisi senza ripercussioni negative sul lavoro e, anzi, con una crescita (pur contenuta) dei livelli occupazionali.

Questo dato appare ancora più incoraggiante se si pensa che nello stesso biennio 2007-2009, il complesso delle imprese in Italia ha ridotto la propria forza lavoro di circa 75mila unità (su oltre 17,5 milioni di posizioni lavorative), dimostrando nel complesso una capacità di tenuta decisamente inferiore rispetto a quella delle imprese laziali. Durante la prima fase della crisi, del resto, questa prestazione positiva sul fronte occupazionale nel Lazio viene ribadita anche dalla lettura dei dati regionali riguardanti il PIL.

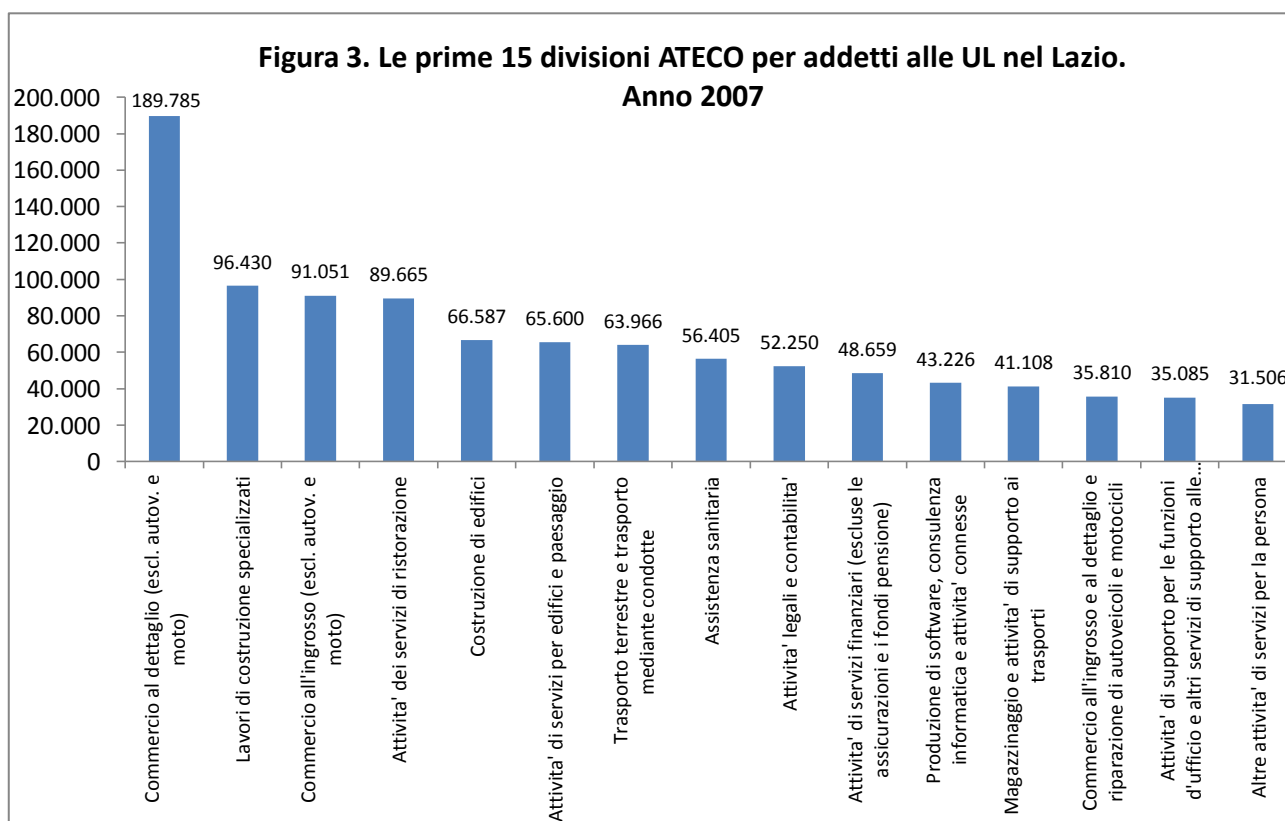
La quota percentuale sul PIL del Lazio dal 10,8 del 2007 sale infatti all'11,1 nel 2009: nel pieno della recessione legata alla crisi, il Lazio riesce a far meglio del *benchmark* nazionale, facendo salire il proprio contributo al PIL italiano (cfr. figure 1 e 2).

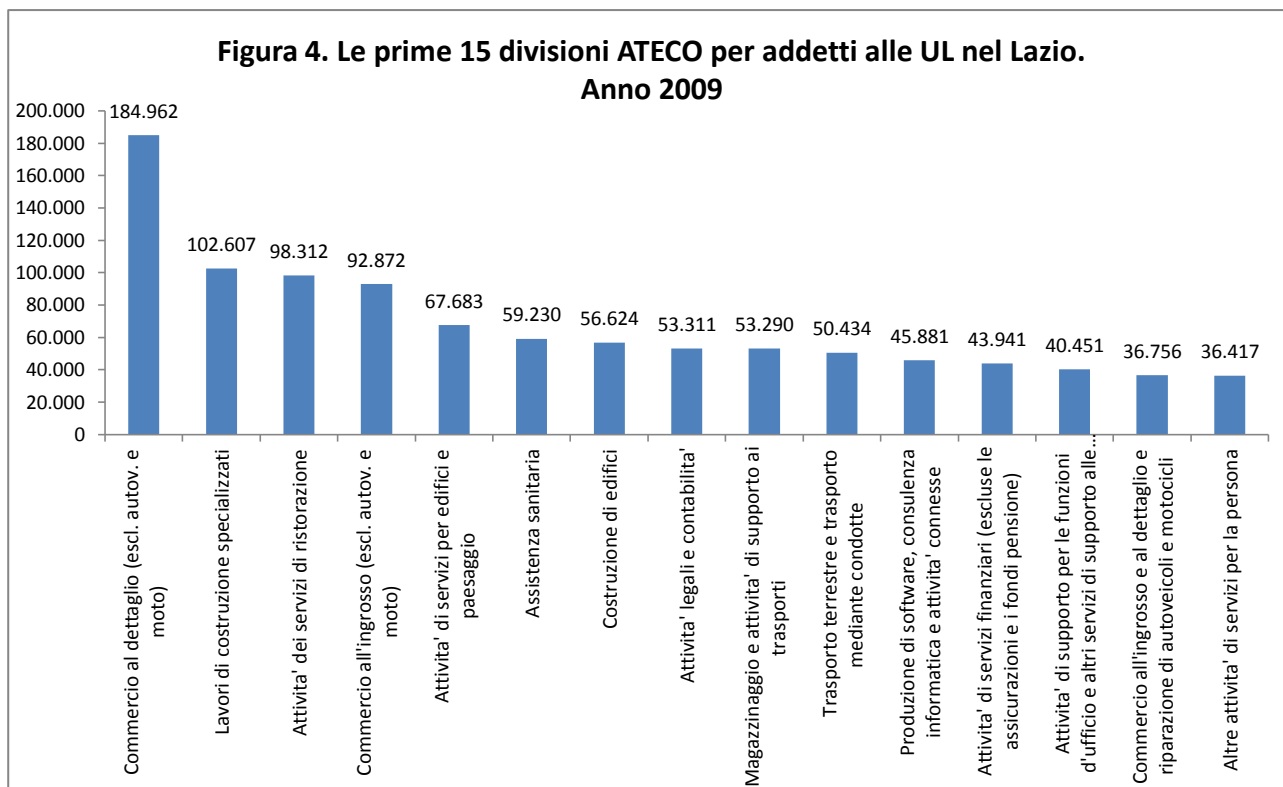


¹ I dati considerati sono relativi a 80 divisioni ATECO che includono i seguenti settori: estrattivo, manifatturiero, edilizia, costruzioni e servizi.

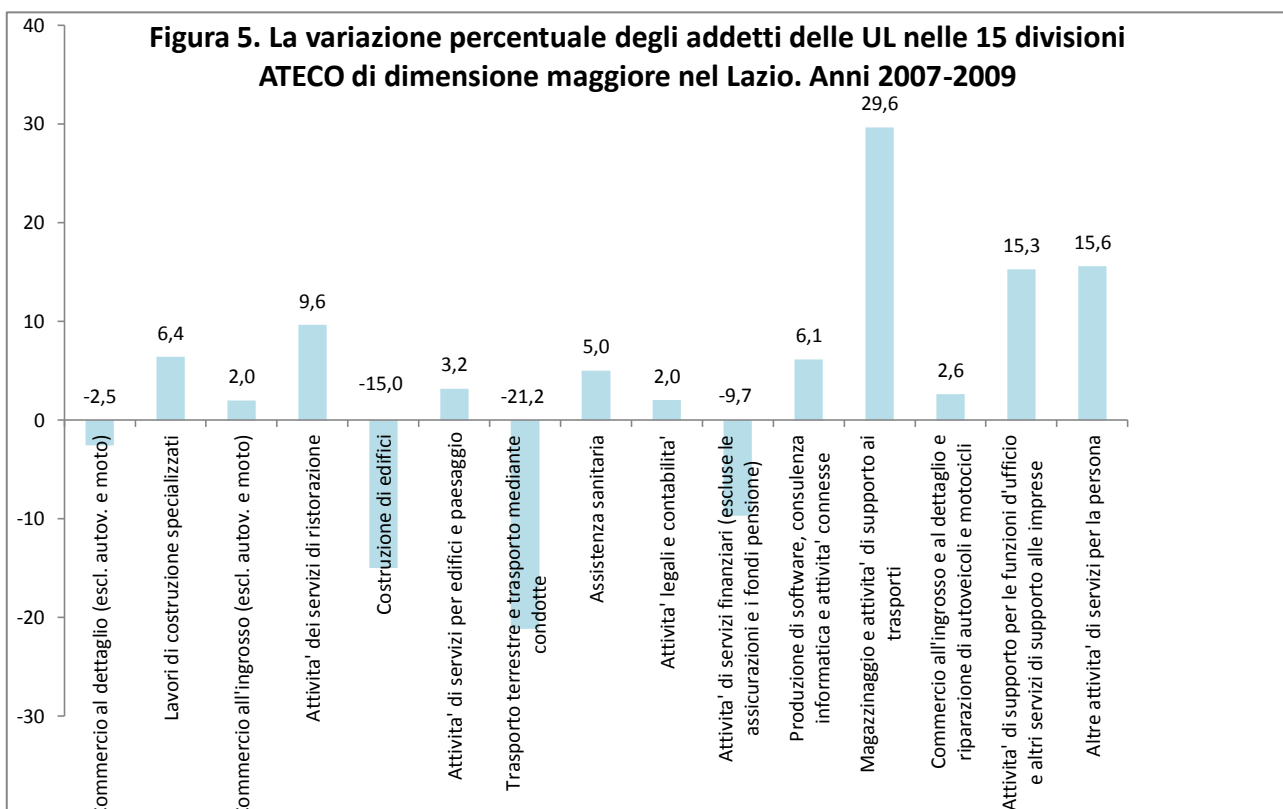


La struttura industriale del Lazio è tradizionalmente concentrata sulle attività di servizio, lasciando al comparto manifatturiero un ruolo secondario. La manifattura, pertanto, non è mai stata un settore trainante, anche se, grazie alle commesse delle imprese pubbliche, ha visto una crescita a partire dagli anni '60 – crescita poi interrotta a causa delle ristrutturazioni intercorse negli anni '80 e '90. Oggi, l'unico settore industriale di un certo rilievo è quello farmaceutico, assieme all'elettronica e ai prodotti in metallo, mentre gli altri settori, fra ristrutturazioni e delocalizzazioni, risultano piuttosto marginali. Considerando la classificazione ATECO 2007 a livello di divisione, si nota come sia nel 2007 sia nel 2009 le prime 15 divisioni industriali della regione “top 15” si concentrino sui servizi e sulle costruzioni. In particolare, il commercio al dettaglio, con oltre 180mila posizioni lavorative, è il settore che assorbe la quota maggiore di manodopera sul territorio, seguito dalle attività edili, da altre tipologie di commercio e dalla ristorazione (cfr. figure 3 e 4).





Nel complesso, fra il 2007 e il 2009 non emergono nuovi settori di attività che rientrino fra i “top 15” e si nota, invece, il ridimensionamento dei settori edile, finanziario e dei trasporti a favore delle altre divisioni, in particolare quelle dei servizi sanitari e di supporto alle imprese (cfr. fig. 5).



La lettura dei dati sopra riportati lascia intendere che eventuali provvedimenti governativi sulle aliquote IVA avrebbero un impatto depressivo assai evidente nelle divisioni di attività che impiegano maggiori quote di manodopera nella regione, poiché queste tradizionalmente “soffrono” tali inasprimenti. Proprio le costruzioni e la ristorazione potrebbero incontrare problemi di tenuta per gli aumenti previsti delle aliquote IVA di riferimento e potrebbero rapidamente diminuire i livelli occupazionali. Anzi, sono proprio i dati del Ministero delle Finanze relativi al gettito IVA del Lazio (presentati più avanti) che stanno a testimoniare come già nel periodo 2008-2010 i settori che pagano l’aliquota IVA ridotta (10%) registrino pesanti contrazioni sul volume degli scambi.

Come si vedrà tra breve, più in generale, molti settori fra i “top 15” del Lazio e della provincia di Roma – in particolare commercio e edilizia – si mostrano vulnerabili rispetto alle ultime scelte di politica economica dei Governi in carica, tra cui si possono citare: IMU, aliquote IVA, congelamento dei salari dei dipendenti pubblici e delle pensioni.

1.3. La struttura industriale della provincia di Roma e la domanda di lavoro locale

I dati ISTAT dell’indagine IULGI relativi agli addetti alle unità locali sono stati utilizzati anche per l’analisi della domanda di lavoro nella provincia di Roma. Nel 2007, alla vigilia della crisi, nelle unità locali delle imprese della provincia di Roma² erano impiegati circa 1,23 milioni di addetti (7% degli addetti delle imprese in Italia), saliti nel 2009 a circa 1,26 milioni (7,2% degli addetti nelle imprese in Italia), a riprova della capacità di superare la prima fase recessiva.

Anche la provincia di Roma mostra una struttura industriale concentrata sulle attività di servizio, insieme allo scarso peso del comparto manifatturiero. Considerando la classificazione ATECO 2007 a livello di divisione, si nota come, sia nel 2007 sia nel 2009 (cfr. figure 6 e 7), anche nella provincia di Roma i settori “top 15” si concentrino sui servizi e sulle costruzioni. In particolare, il commercio al dettaglio, con oltre 136mila posizioni lavorative nel 2009, rappresenta il settore che assorbe la quota maggiore di manodopera sul territorio, seguito dalla ristorazione, dai lavori di costruzione specializzati, dal commercio all’ingrosso e dall’assistenza sanitaria.

² I dati considerati sono relativi a 80 divisioni ATECO che includono i seguenti settori: estrattivo, manifatturiero, edilizia, costruzioni e servizi.

Figura 6. Le prime 15 divisioni ATECO per addetti alle unità locali della provincia di Roma. Anno 2007

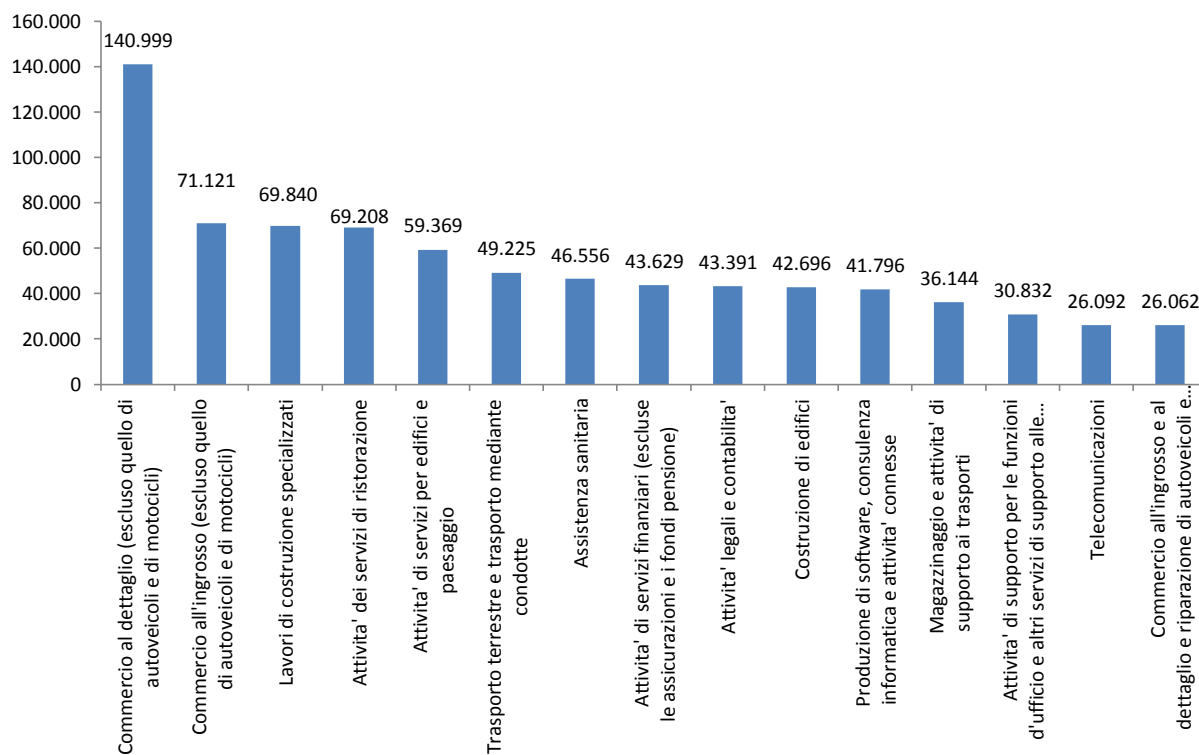
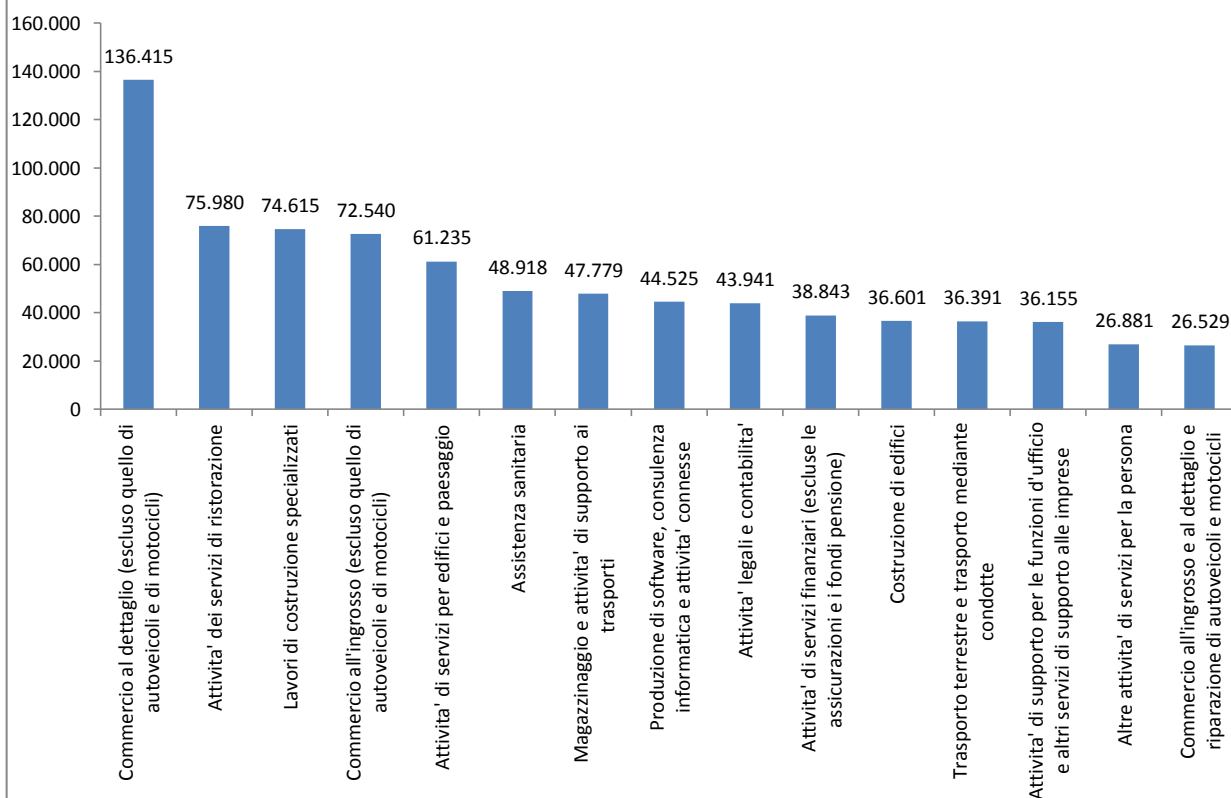
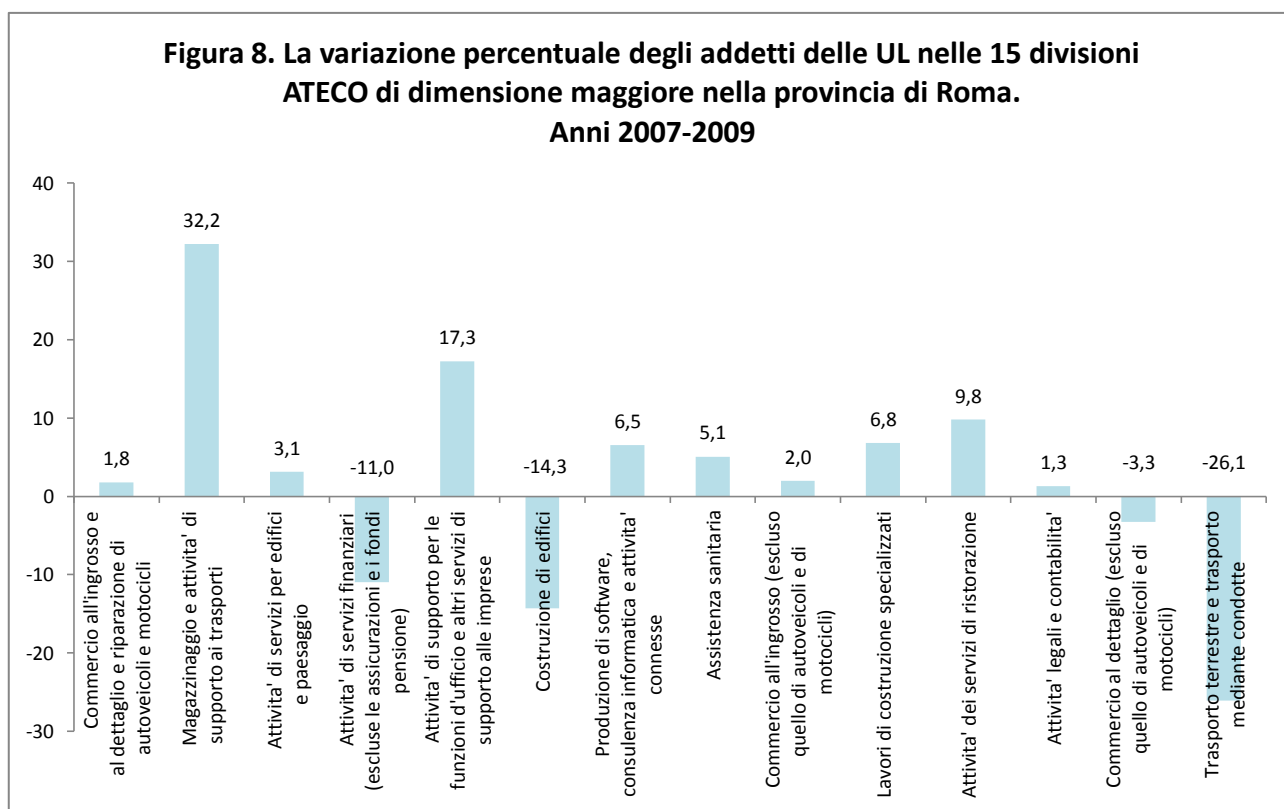


Figura 7. Le prime 15 divisioni ATECO per addetti alle UL nella provincia di Roma. Anno 2009



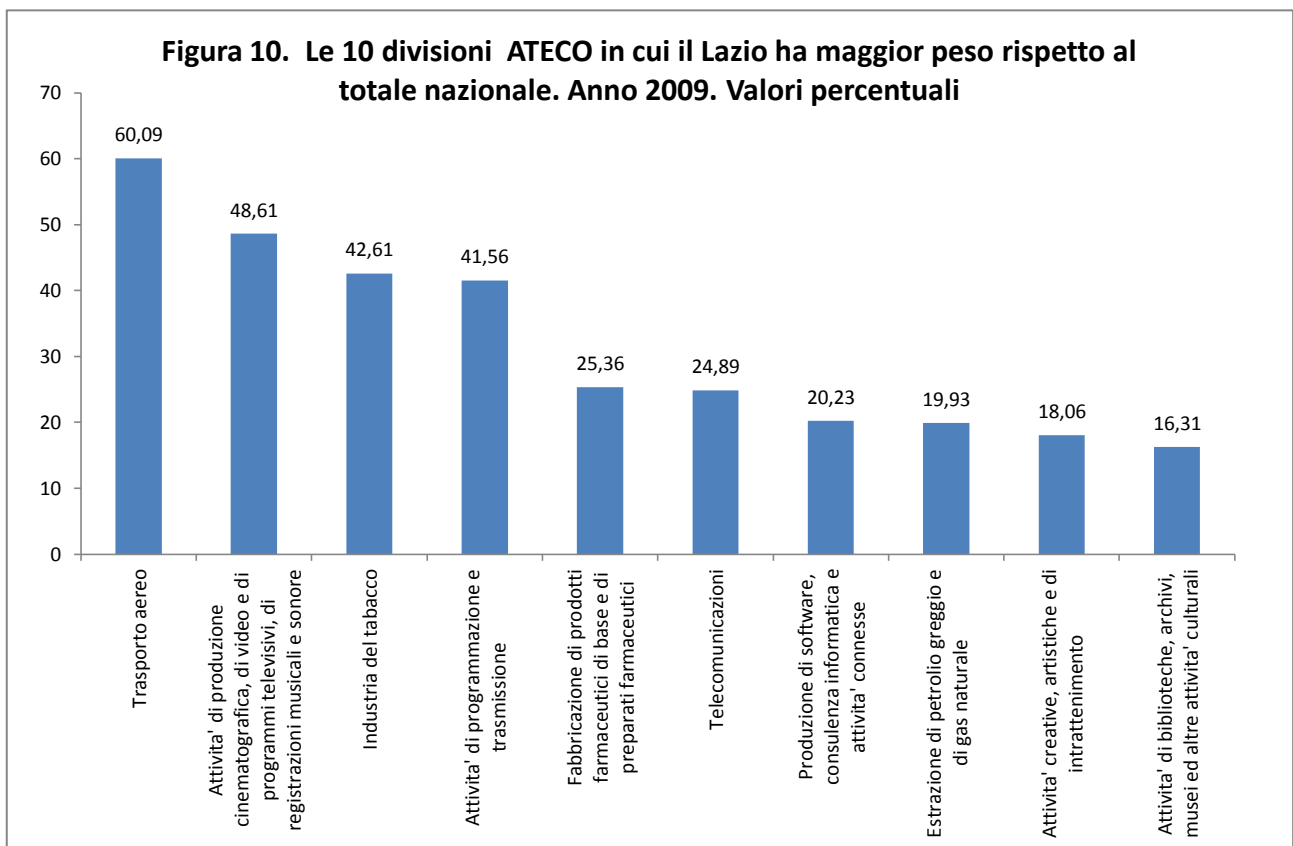
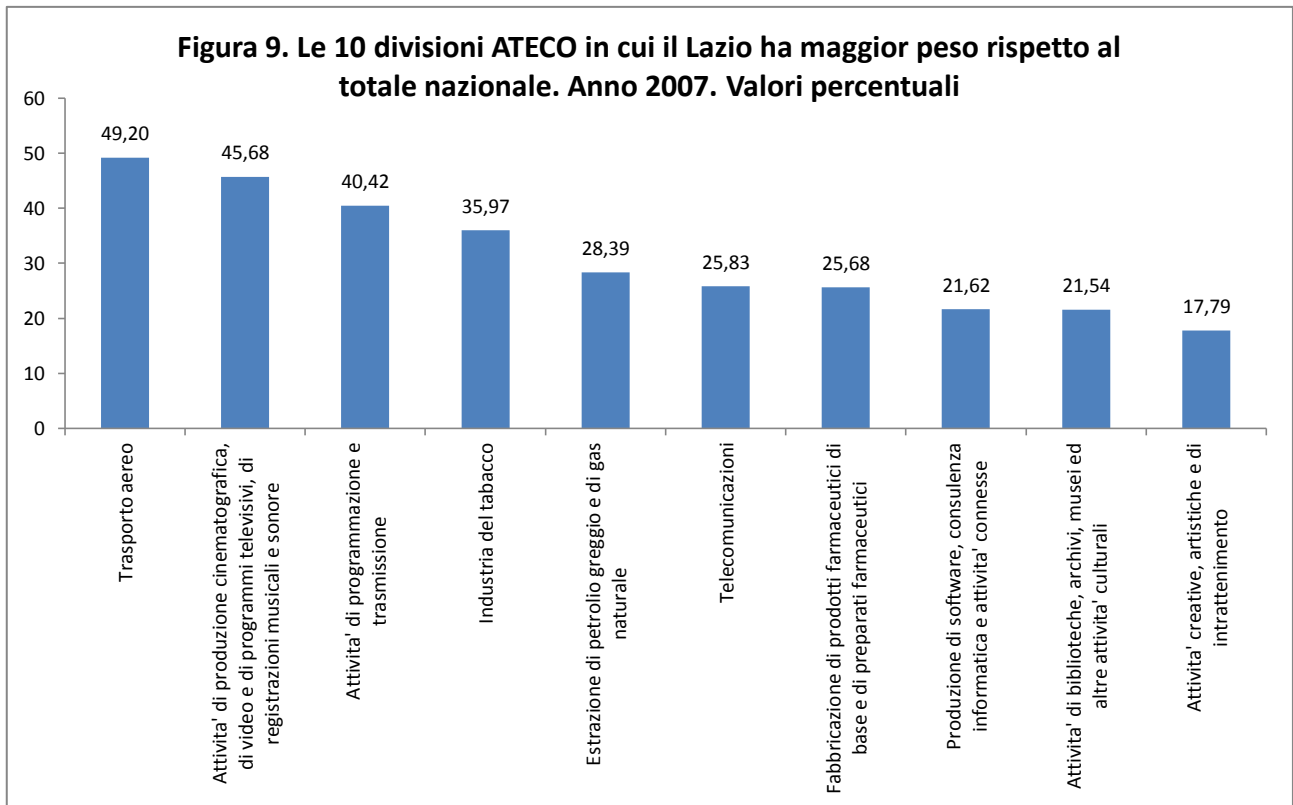
Come si vede, nell'arco di tempo compreso tra il 2007 e il 2009 si registrano alcune novità all'interno della griglia dei settori che rientrano nei "top 15" della provincia di Roma: escono innanzitutto le telecomunicazioni, rimpiazzate dalle attività classificate sotto il titolo "altri servizi per la persona". A tutto ciò si aggiungono le variazioni riguardanti il peso di alcune attività: da un lato, infatti, si assiste al ridimensionamento dei settori delle costruzioni, della finanza e dei trasporti, dall'altro lato spicca in risalto la crescita del magazzinaggio, dei servizi di supporto agli uffici e della ristorazione (cfr. figura 8).



1.4. La specializzazione produttiva del Lazio e della provincia di Roma rispetto all'Italia

Sul fronte della specializzazione produttiva del Lazio e della provincia di Roma, occorre subito sottolineare il fatto che i settori industriali di dimensioni maggiori in termini di addetti alle unità locali presenti in questi territori non corrispondano a quelli in cui il Lazio e la provincia di Roma possiedono maggior peso rispetto al totale nazionale. In particolare, la specializzazione del Lazio si concentra in settori come gli audiovisivi e lo spettacolo, il trasporto aereo, la produzione di

software, le telecomunicazioni e il tabacco, che rappresentano attività in cui la regione concentra fra il 50% e il 20% dell'occupazione totale nazionale (cfr. figure 9 e 10).



Per quel che concerne invece la provincia di Roma, il trasporto aereo, gli audiovisivi e il tabacco sono i settori di maggiore specializzazione, capaci nel 2007-2009 di consolidare il proprio peso a livello nazionale. Seguono poi le compagnie petrolifere e di telecomunicazione, le *software house* e le imprese di assicurazione e di consulenza aziendale (cfr. figure 11 e 12).

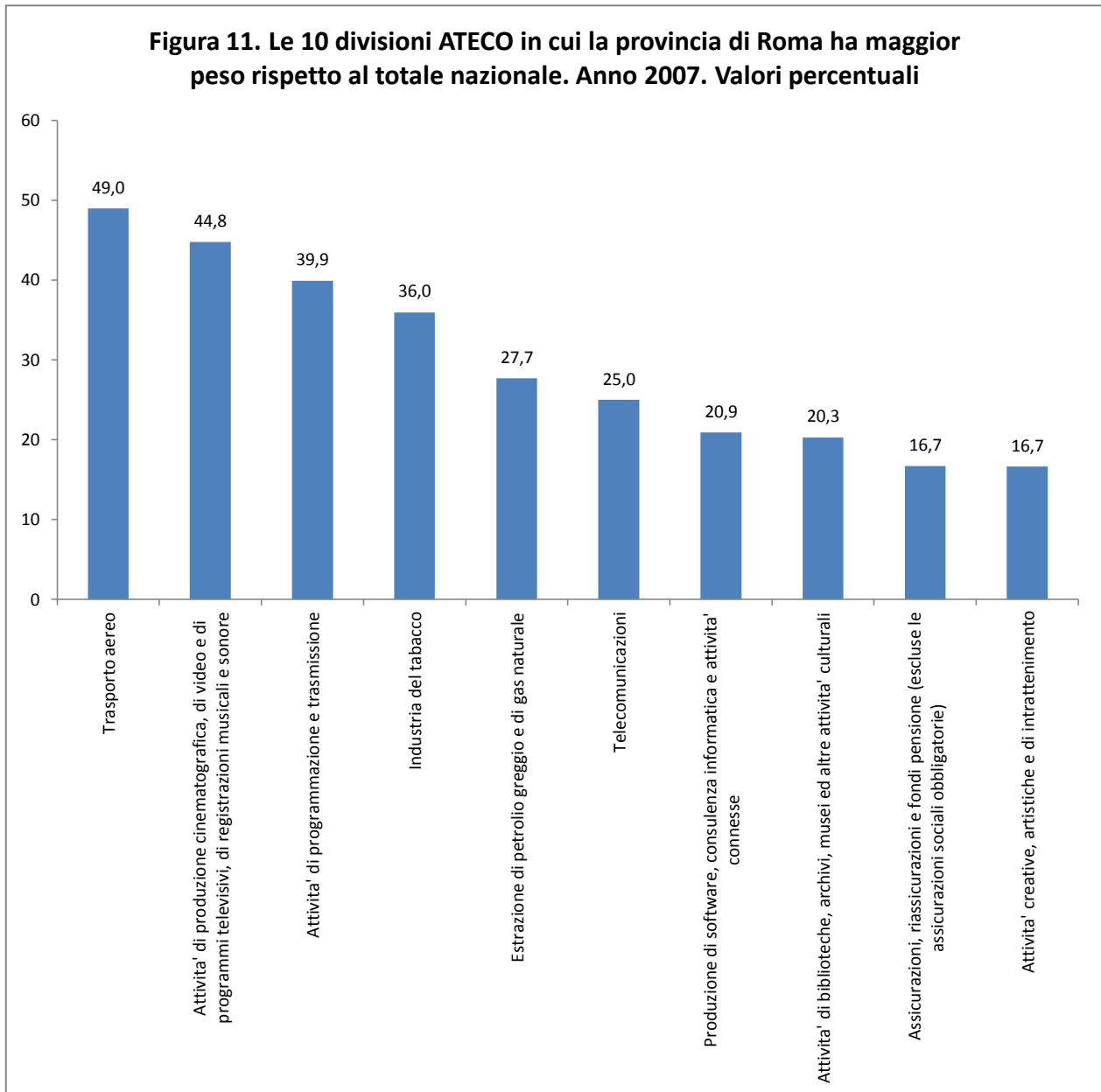
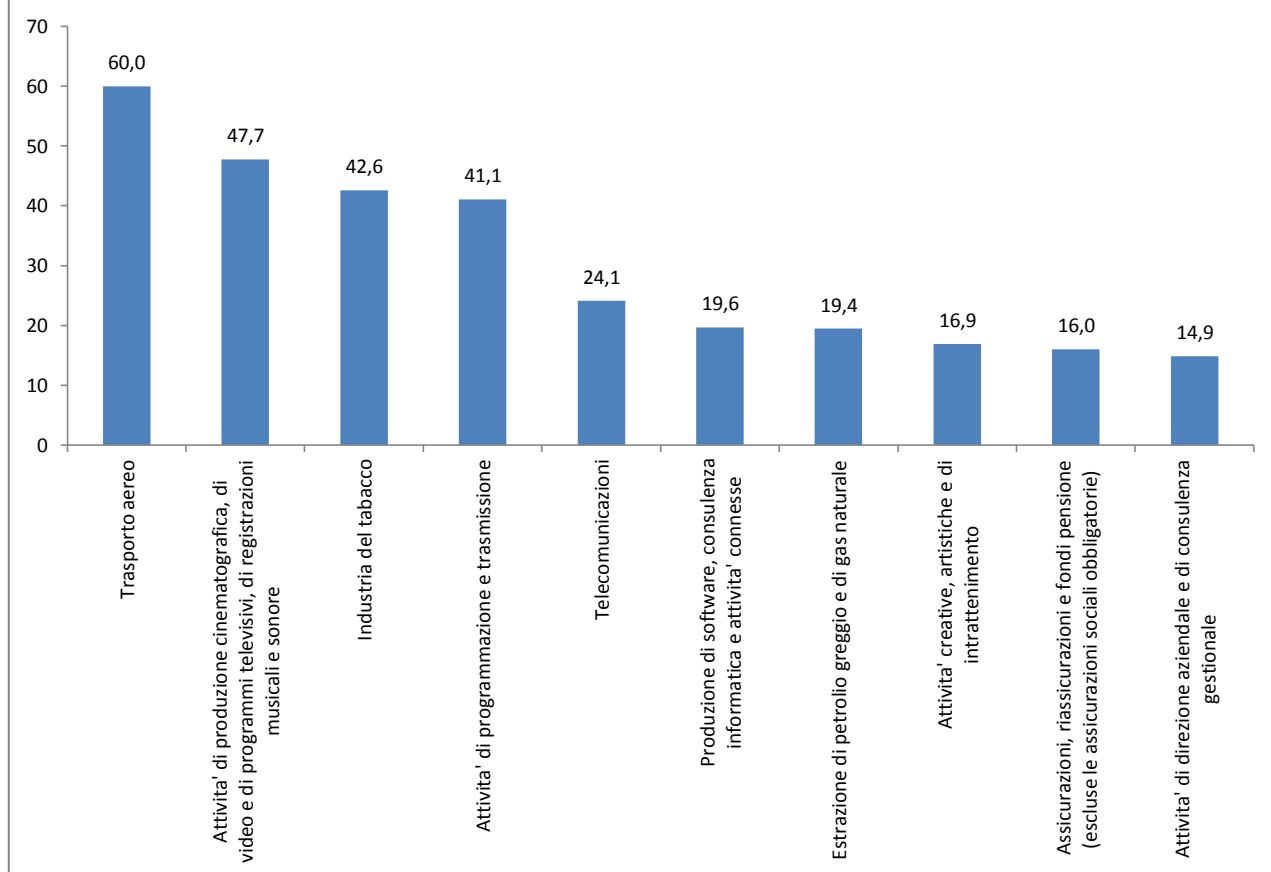


Figura 12. Le 10 divisioni ATECO in cui la provincia di Roma ha maggior peso rispetto al totale nazionale. Anno 2009. Valori percentuali



La mancata corrispondenza fra i settori più grandi del Lazio e della provincia di Roma e i settori in cui questi territori possiedono il maggior peso a livello nazionale suggerisce una doppia lettura della specializzazione del sistema territoriale delle imprese: da un lato vi sono settori molto importanti per l'economia del Lazio e della provincia di Roma, in cui tuttavia non si concentra una quota rilevante dell'occupazione nazionale, dall'altro sono presenti settori produttivi di dimensioni più piccole, ma in cui il Lazio e la provincia di Roma sono i territori più importanti.

Nel complesso, la specializzazione produttiva regionale e provinciale predilige settori di dimensioni medio-piccole che diventano ancor meno visibili se confrontati con i settori "top 15": ben 10 divisioni ATECO in cui il Lazio è specializzato non raggiungono i 150mila addetti alle unità locali. Detto altrimenti, queste dimensioni, nel complesso, hanno una dimensione inferiore al solo commercio al dettaglio (che impiega circa 180mila addetti).

I settori degli audiovisivi e del software sono forse i casi più emblematici all'interno di uno scenario in cui visibilità e specializzazione delle imprese non vanno di pari passo, perché immerse in un contesto in cui le attività più diffuse rendono meno immediato il riconoscimento dei settori economici in cui il territorio ha maggior rilievo rispetto al resto del paese. Roma è tradizionalmente

riconosciuta come capitale del cinema e della televisione, nonostante il settore audiovisivo impieghi in tutta la regione meno di 30mila unità (di cui 17mila nella sola provincia di Roma): tuttavia, la presenza delle grandi società di produzione, distribuzione e proiezione cinematografica, accompagnata alle attività delle maggiori reti televisive, offrono immediata visibilità al settore degli audiovisivi, rendendolo facilmente identificabile con il territorio.

Al contrario, la produzione di software, benché nella regione concentri più del 20% dell'occupazione totale nazionale del settore (poco meno del 20% nella sola provincia di Roma) e impieghi nella regione circa 44mila unità (quasi tutte concentrate nella provincia di Roma), non riesce ancora a essere considerata come un settore di specializzazione del territorio. In modo paradossale, il settore dei servizi informatici, pur eleggendo Roma e il Lazio come area di riferimento – dal momento che vi concentra oltre il 20% dell'occupazione totale nazionale –, non viene generalmente identificato come una specializzazione di punta del territorio, perché “nascosto” dal commercio e dalle costruzioni.

I 10 settori in cui il Lazio è specializzato riescono a superare la prima parte della crisi (2007-2009) con successo, almeno in termini di occupazione: aumentano del 3,4% gli addetti alle unità locali, passando da 140mila a 145mila unità. La provincia di Roma giunge addirittura a incrementare del 19,8% l'occupazione nei primi 10 settori di specializzazione, che impiegano nel 2009 150mila addetti, rispetto ai 125mila del 2007.

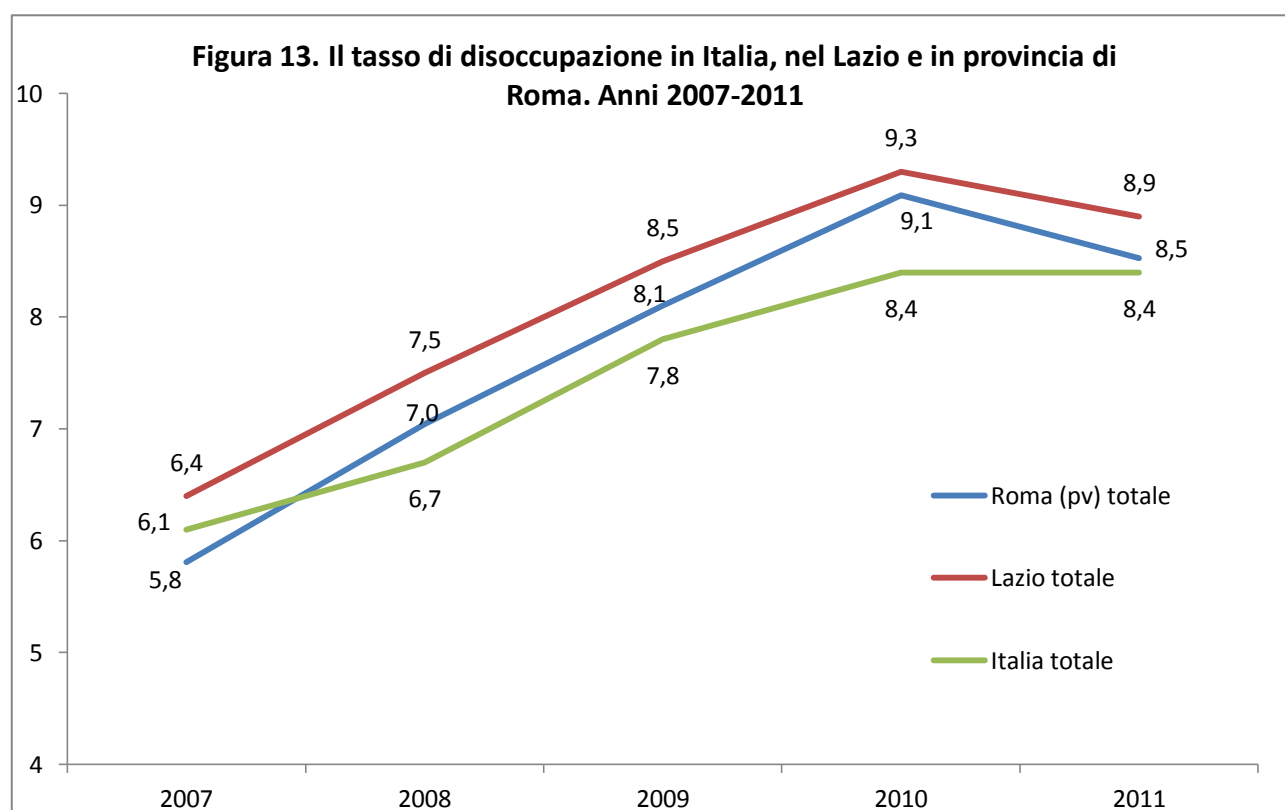
La rilevanza economica dei settori di specializzazione di Roma e del Lazio scaturisce anche dalle caratteristiche dei rispettivi sistemi produttivi, poiché alcuni di essi sono caratterizzati da una elevata intensità di R&S (come i farmaceutici) e ICT (ad esempio, audiovisivi e software), mentre altri sono in grado di alimentare la competitività infrastrutturale del sistema territoriale (tra questi, senza dubbio, i trasporti aerei), oppure hanno a che fare con specializzazioni produttive ausiliarie (in particolare, il commercio) rispetto a quelle più rilevanti per la regione.

La concentrazione di servizi e costruzioni, come settori di riferimento, insieme alla contrapposizione fra i settori di dimensioni maggiori e i settori in cui Roma e il Lazio hanno maggior peso sul totale nazionale, rendono meno chiaro lo scenario competitivo nella regione. La crescita dei settori economici di specializzazione può rappresentare un'opportunità per migliorare la qualità dell'industria verso settori meno “maturi” del commercio e dell'edilizia, oltre a aumentare i livelli occupazionali. Invece i settori “top 15”, per la loro vulnerabilità rispetto al mix di politiche economiche e alla congiuntura, potrebbero nel tempo diminuire la capacità di assorbimento di manodopera.

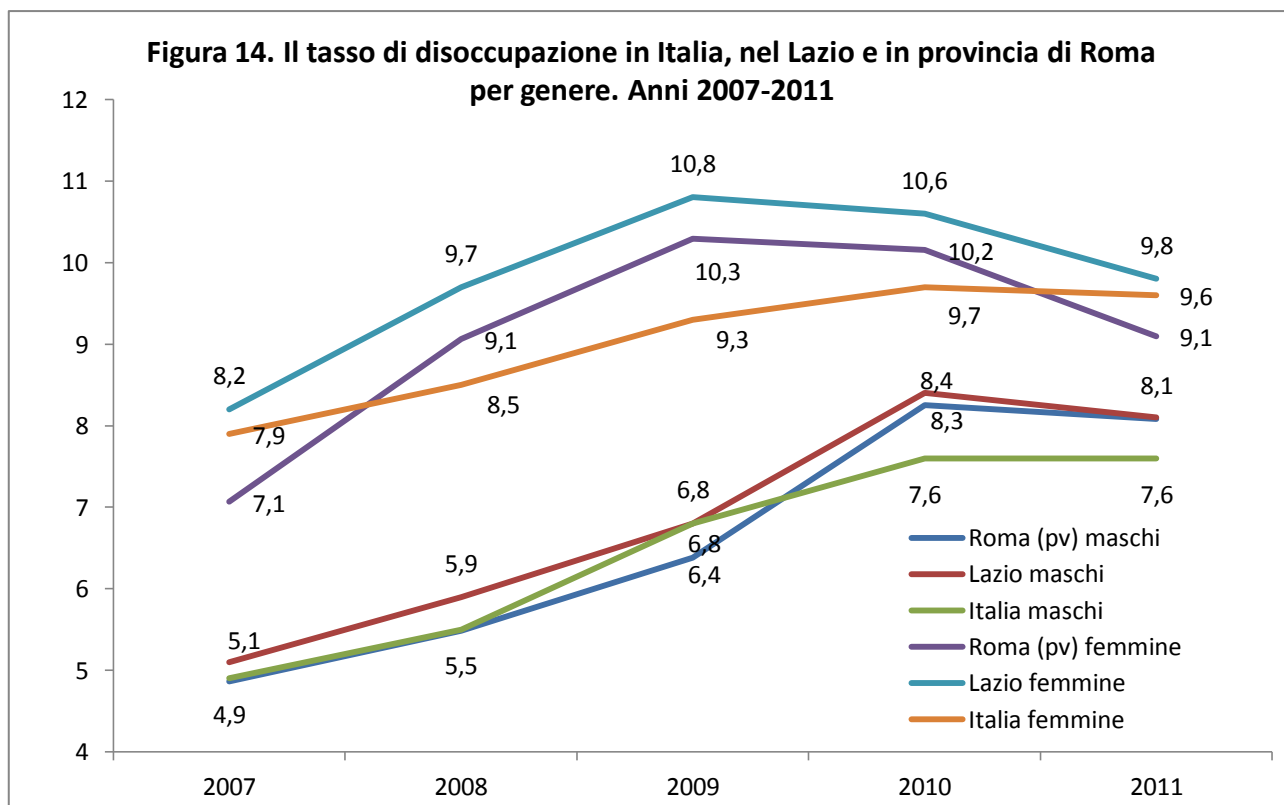
1.5. L'offerta di lavoro nel Lazio, in provincia di Roma e in Italia

Dal punto di vista dell'offerta di lavoro, il quadro sin qui descritto cambia di segno. Il peggioramento dei principali indicatori in materia sta a testimoniare la gravità della crisi, che colpisce soprattutto i giovani e le donne: due categorie sociali che già negli anni di crescita economica incontravano difficoltà nell'entrata nel mondo del lavoro, e che con la crisi attuale sembrano sprofondare nella disoccupazione o in una vera e propria espulsione dal mercato del lavoro.

Grazie all'utilizzo dei dati ISTAT sulle forze lavoro (2007-2011) relativi alla regione Lazio e alla provincia di Roma, è possibile effettuare un'analisi dettagliata dell'andamento dell'offerta di lavoro in questi territori rispetto alla media nazionale. Come si nota dalla figura 13 qui di seguito, il tasso di disoccupazione del Lazio, già superiore alla media nazionale nel 2007 (6,4% contro 6,1%), continua a crescere fino al 2010 (9,3%) aumentando il differenziale con la media nazionale (da 0,3 punti percentuali nel 2007, il gap passa a 1,9 punti percentuali nel 2010), salvo poi diminuire nuovamente nel 2011, riducendo così il divario con la media nazionale (8,9%).



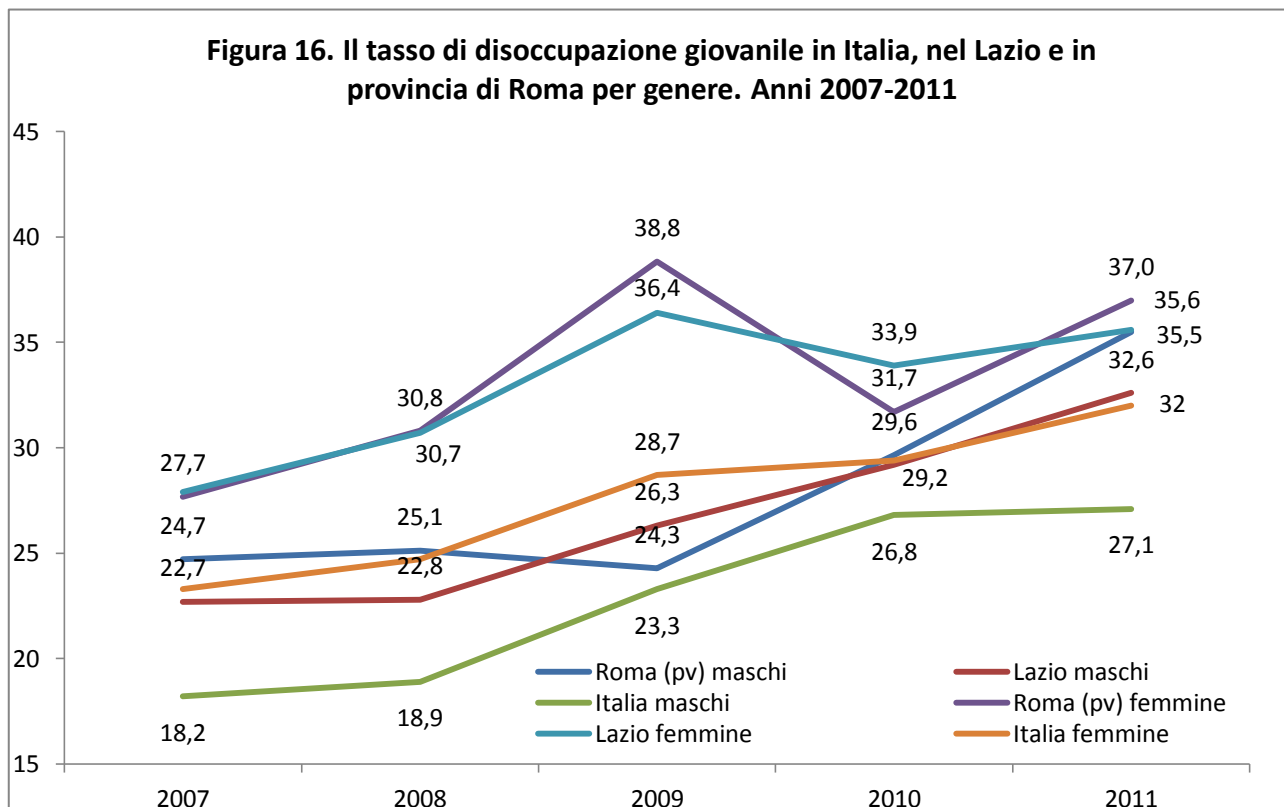
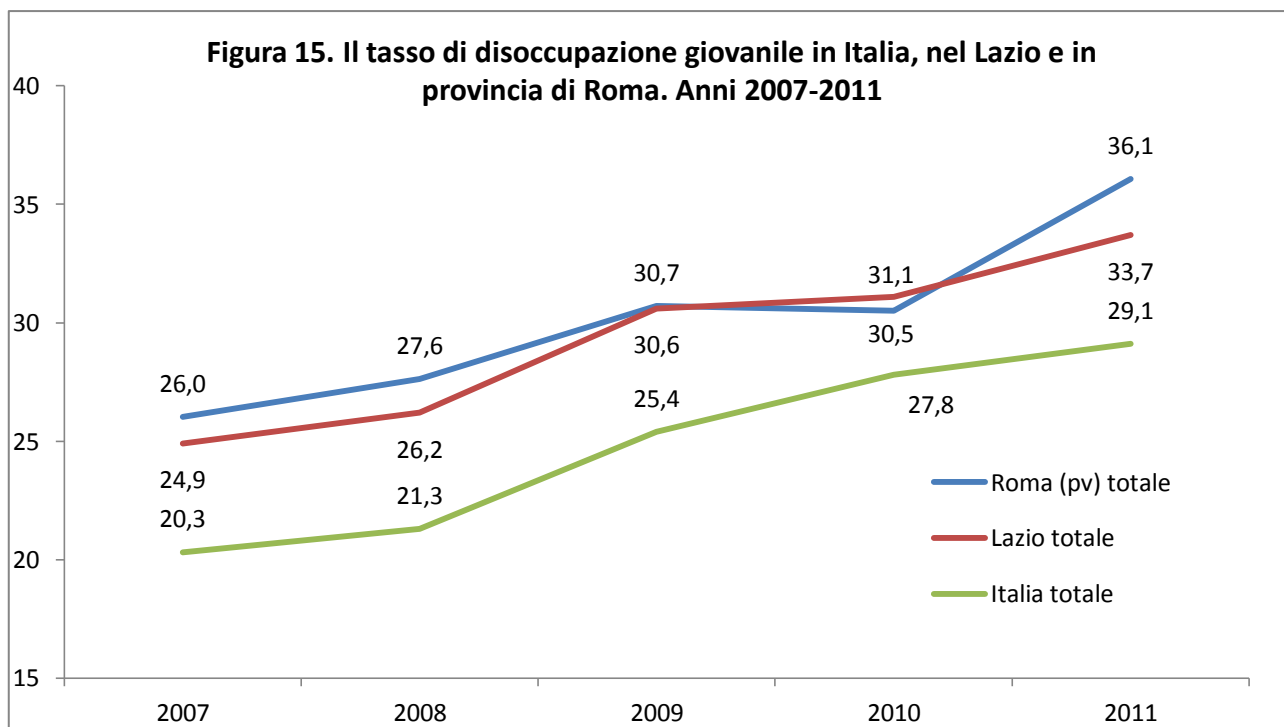
All'aumento complessivo del tasso di disoccupazione nel periodo considerato, si accompagna nel Lazio la riduzione del differenziale di disoccupazione fra maschi e femmine, che passa da 3,3 punti percentuali nel 2007 a 1,9 nel 2011 (cfr. figura 14).



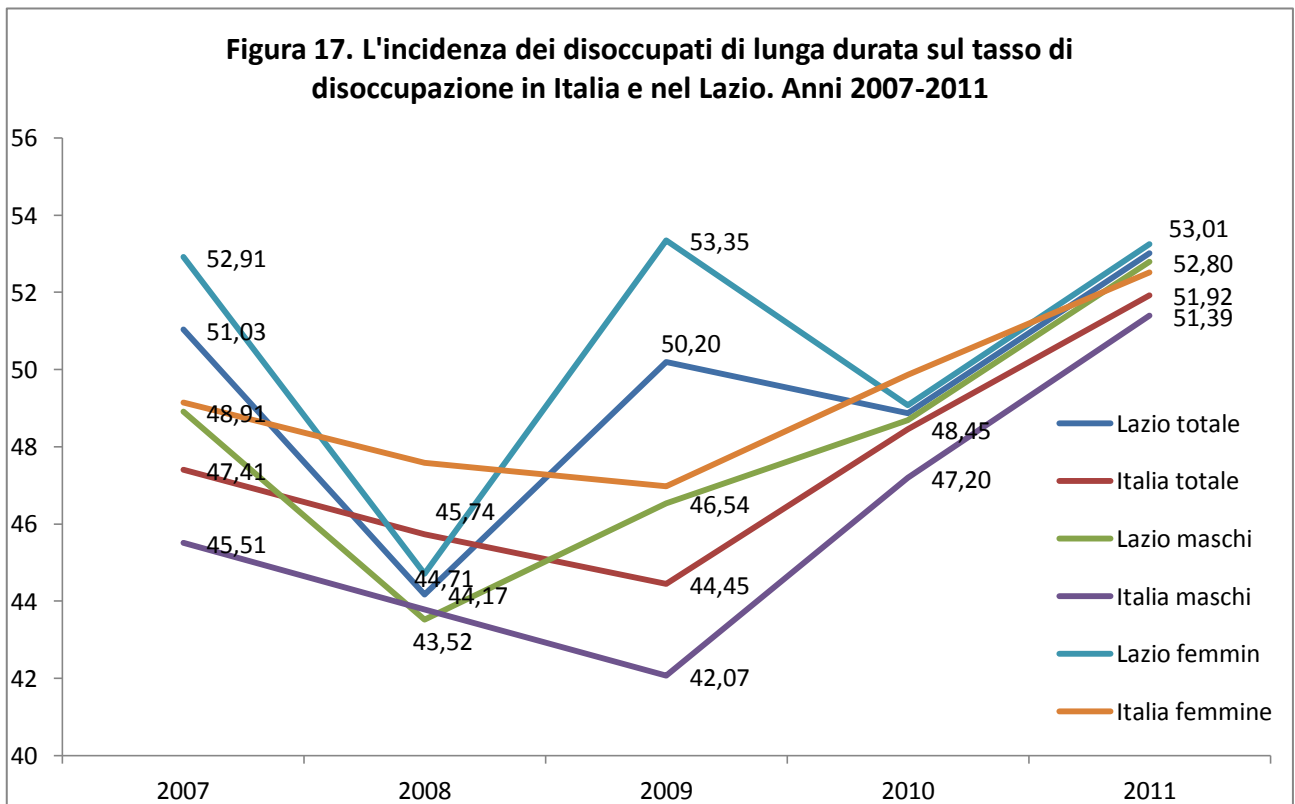
La provincia di Roma, pur registrando un tasso di disoccupazione inferiore alla media nazionale nel 2007, con il protrarsi della crisi supera questa soglia, raggiungendo un picco del 9,1% nel 2010, per poi scendere all'8,5% nel 2011, percentuale appena superiore alla media nazionale. Per quanto riguarda la condizione dell'occupazione delle donne nel Lazio e in provincia di Roma, il tasso di disoccupazione femminile cresce a ritmi maggiori rispetto alla media nazionale, anche se nel 2011 la contrazione della disoccupazione femminile è consistente a tal punto da portare a una convergenza verso la media nazionale (9,6%) sia per il Lazio (9,8%), sia, in particolare, per la provincia di Roma (9,1%).

A un primo sguardo, pertanto, gli effetti della crisi sulla disoccupazione non sembrano particolarmente gravi. In realtà, se si concentra l'attenzione sulle giovani generazioni – sia a livello nazionale, sia regionale e provinciale – lo scenario assume tinte ben più fosche: la crisi ha colpito soprattutto i giovani, che non riescono più a entrare con successo e rapidamente sul mercato del lavoro, né a rimanervi stabilmente. Le figure 15 e 16 mostrano come il tasso di disoccupazione giovanile (cioè della popolazione d'età compresa tra i 15 e i 24 anni) aumenti ogni anno di almeno

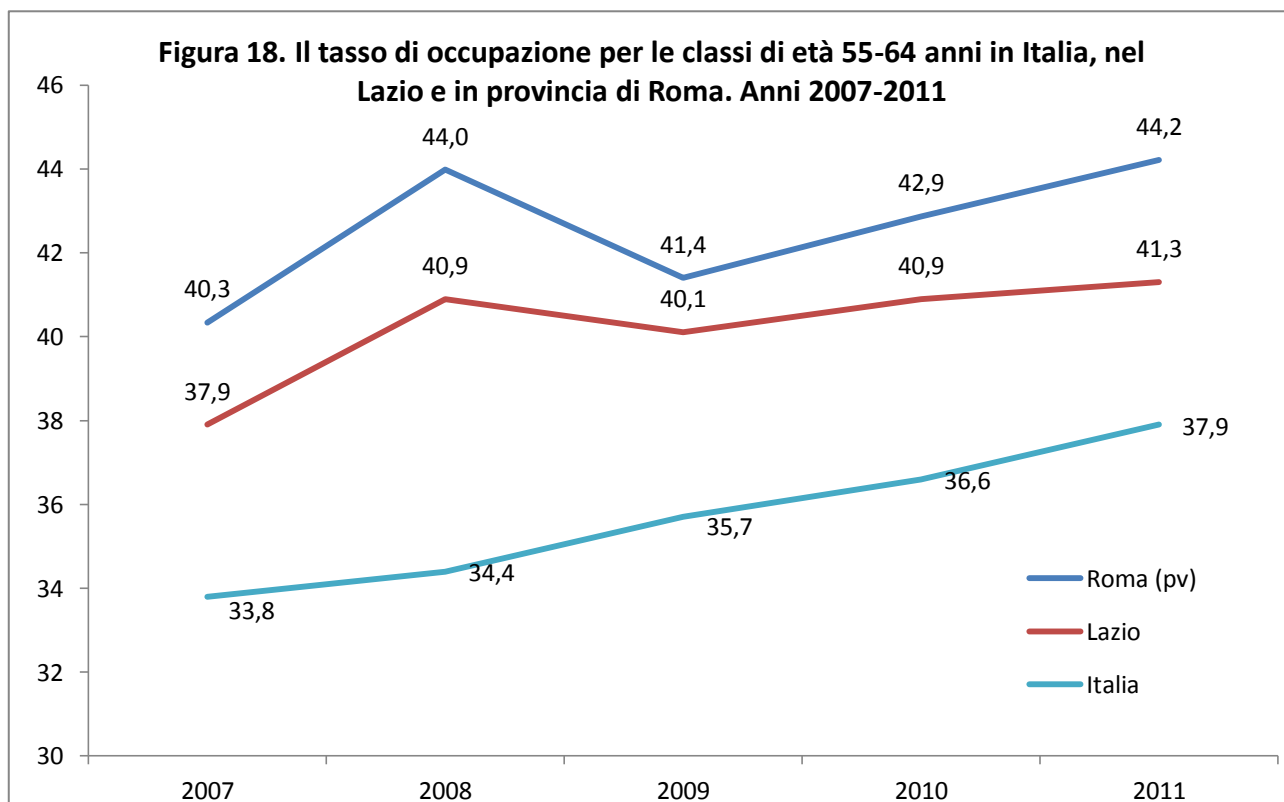
due punti percentuali, fino a raggiungere il 29,1% in Italia, il 33,7% nel Lazio e la punta del 36,1% nella provincia di Roma: in quest'ultimo caso, dunque, più di un terzo delle forza lavoro più giovane risulta disoccupata (e a essere colpite sono soprattutto le giovani donne).



Per quanto riguarda invece l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (almeno 12 mesi di ricerca di lavoro da parte dei disoccupati), questa registra un andamento decisamente variabile: nonostante vi siano diminuzioni nel 2008 e nel 2010 rispetto al 2007, nel 2011 il tasso raggiunge valori superiori al 50% sul totale nazionale (51,9%) e nel Lazio (53%) registrando un divario contenuto fra maschi e femmine (cfr. figura 17).



La crescente disoccupazione giovanile, che sta diventando un vero e proprio simbolo della crisi economica attuale, è resa ancor più grave dal calo dei deflussi dalle forze lavoro da parte delle classi d'età più anziane (cioè quelle comprese nella fascia 55-64 anni): il loro tasso di occupazione, come si nota dalla figura 18, registra un incremento costante tra il 2007 e il 2011 sia in Italia, sia nel Lazio e nella provincia di Roma.



Pensando all’impatto della riforma del sistema pensionistico e del mercato del lavoro, pertanto, si viene a prefigurare uno scarso flusso in entrata sul mercato dello stock di forza lavoro, soprattutto per le classi lavoratrici d’età più giovane.

Contestualmente, sorgono interrogativi sulla capacità sistemica di arginare eventuali deflussi in uscita, dettati dalla riduzione della domanda di lavoro, per adeguare la capacità produttiva alla recessione.

Il Lazio, Roma e la sua provincia, tra il 2007 e il 2011, non cambiano il proprio posizionamento in merito all’offerta di lavoro rispetto alla media nazionale e seguono con lo stesso passo la congiuntura negativa nazionale, che come si è appena visto si sostanzia in tassi di disoccupazione in crescita – segnati peraltro da una concentrazione particolarmente elevata sia tra i giovani sia tra le donne – e nell’obsolescenza della forza lavoro (per uno sguardo riepilogativo su queste tendenze, cfr. tabella 1).

Tabella 1. Alcuni indicatori dell'offerta di lavoro in Italia, nel Lazio e in provincia di Roma. Anni 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Il tasso di disoccupazione					
Roma (Pv) totale	5,8	7,0	8,1	9,1	8,5
Lazio totale	6,4	7,5	8,5	9,3	8,9
Italia totale	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
Roma (Pv) maschi	4,9	5,5	6,4	8,3	8,1
Lazio maschi	5,1	5,9	6,8	8,4	8,1
Italia maschi	4,9	5,5	6,8	7,6	7,6
Roma (Pv) femmine	7,1	9,1	10,3	10,2	9,1
Lazio femmine	8,2	9,7	10,8	10,6	9,8
Italia femmine	7,9	8,5	9,3	9,7	9,6
La disoccupazione giovanile (15-24 anni)					
Roma (Pv) totale	26,0	27,6	30,7	30,5	36,1
Lazio totale	24,9	26,2	30,6	31,1	33,7
Italia totale	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1
Roma (Pv) maschi	24,7	25,1	24,3	29,6	35,5
Lazio maschi	22,7	22,8	26,3	29,2	32,6
Italia maschi	18,2	18,9	23,3	26,8	27,1
Roma (Pv) femmine	27,7	30,8	38,8	31,7	37,0
Lazio femmine	27,9	30,7	36,4	33,9	35,6
Italia femmine	23,3	24,7	28,7	29,4	32
L'incidenza della disoccupazione di lunga durata (più di 12 mesi)					
Lazio totale	51	44,2	50,2	48,9	53
Italia totale	47,4	45,7	44,4	48,5	51,9
Lazio maschi	48,9	43,5	46,5	48,7	52,8
Italia maschi	45,5	43,8	42,1	47,2	51,4
Lazio femmine	52,9	44,7	53,4	49,1	53,2
Italia femmine	49,2	47,6	47	49,9	52,5
Il tasso di occupazione nelle classi di età 55-64 anni					
Roma (Pv)	40,3	44,0	41,4	42,9	44,2
Lazio	37,9	40,9	40,1	40,9	41,3
Italia	33,8	34,4	35,7	36,6	37,9

Fonte: ISTAT, *Indagine sulle forze di lavoro*.

1.6. Le evidenze della crisi nel Lazio, in provincia di Roma e in Italia

La crisi del 2008, che nasce come crisi finanziaria del settore privato e genera una repentina contrazione della domanda mondiale, in Italia così come in altri paesi ad alto livello di debito pubblico è evoluta in una crisi del debito sovrano. A partire dal 2011, per fronteggiare questa situazione e per rispondere alle esigenze della comunità europea, i Governi italiani hanno promulgato alcuni provvedimenti restrittivi, finalizzati a conseguire in tempi rapidi il pareggio di bilancio. Le misure varate si sono tradotte nell'aumento della pressione fiscale e in tagli ai servizi, agli stipendi e alle pensioni.

Sul territorio laziale gli effetti delle manovre sono stati pesanti e hanno comportato una diminuzione della domanda interna delle famiglie e della pubblica amministrazione. In un dossier curato congiuntamente dalla CGIL di Roma e del Lazio e dalla campagna Sbilanciamoci! e pubblicato nel maggio del 2012, si è stimato un impatto diretto di 2.323 euro procapite per i residenti del Lazio nel periodo compreso tra il 2011 e il 2015: una perdita della capacità di spesa e di reddito molto consistente, aggravata peraltro da un tasso di inflazione in crescita (cfr. tabella 2).

Tabella 2. I costi procapite totali per il Lazio delle manovre estive del 2011 e del decreto Monti. Euro correnti

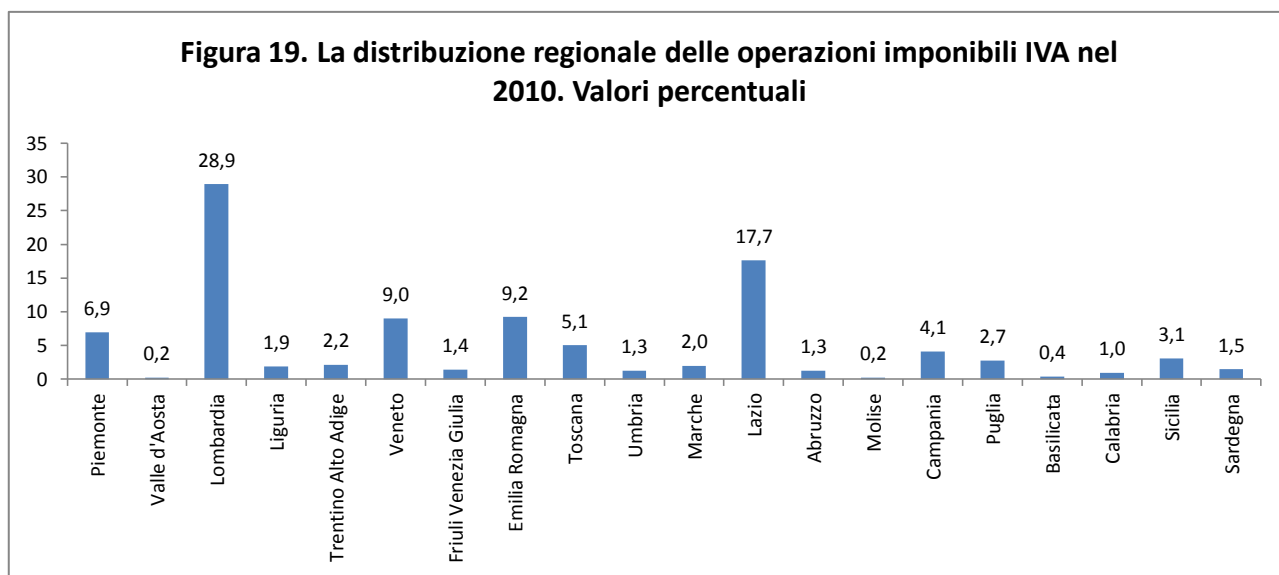
	ANNI							
	2011	2012	2013	2014	2015	2011- 2014	2012- 2015	2011- 2015
Costo procapite delle manovre estive 2011	108	234	395	362	---	1100	---	---
Costo procapite delle manovre estive 2011, al netto delle agevolazioni fiscali e del congelamento delle pensioni	108	145	145	145	---	543	---	---
Costo procapite del decreto Monti	---	424	479	439	439	---	1780	---
Costo totale procapite	108	569	624	584	439	---	---	2323

Fonte: dossier CGIL Roma e Lazio e Sbilanciamoci!, maggio 2012

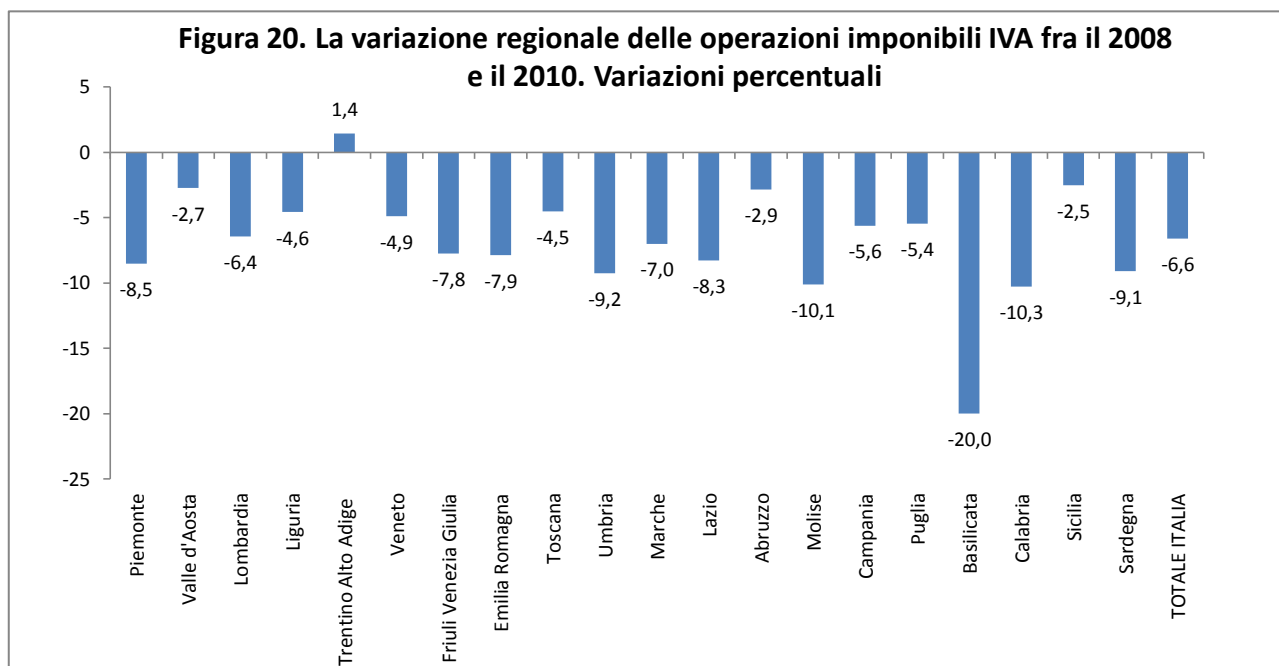
La mancanza di informazioni dettagliate a livello territoriale sulle imprese rende problematico stimare gli effetti della seconda parte della crisi su di esse; tuttavia, grazie ai dati regionali relativi al gettito IVA per gli anni 2008-2010 che provengono dal Ministero delle Finanze, è possibile quantificare, anche se in maniera approssimativa, il rallentamento del passo dell'economia locale.

L'IVA, per sua natura, è un tipo di imposta legata al clima economico che si ripercuote su tutti gli scambi realizzati dagli operatori economici. I dati mostrano che il Lazio rappresenta il 17-18%

del complesso degli scambi in Italia fra il 2008 e il 2010 e che la regione sia seconda per importanza, subito dopo la Lombardia, rispetto agli scambi imponibili IVA (cfr. figura 19).

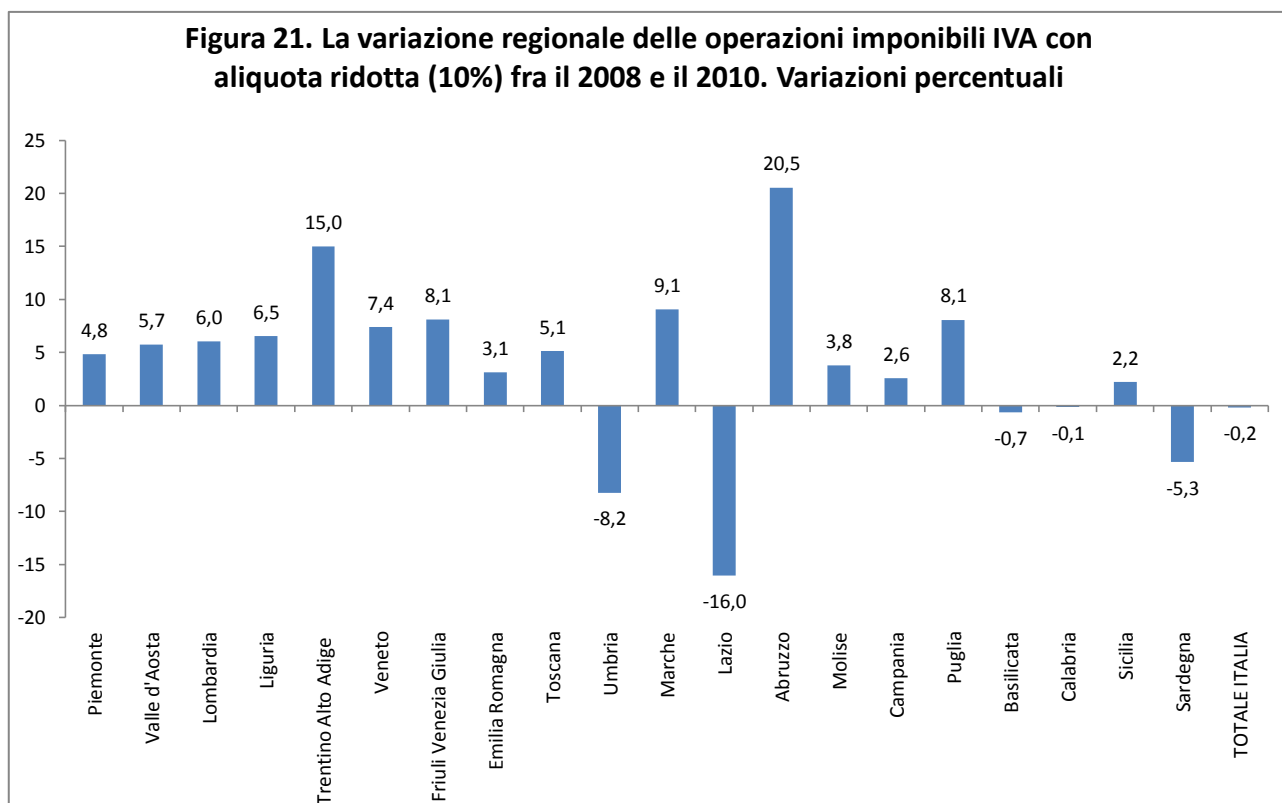


La crisi economica si traduce in una frenata degli scambi, il cui valore per il Lazio scende da 461 miliardi nel 2008 a 423 miliardi circa nel 2010. Il rallentamento degli scambi nel Lazio (-8,3%) è molto superiore al dato medio nazionale (-6,6%), così come si evince dalla figura 20.



In realtà, la caduta delle transazioni nel Lazio è dovuta principalmente al crollo del valore degli scambi con l'aliquota ridotta al 10%. Come si nota dalla figura 21, nel Lazio scompaiono oltre 23

miliardi di scambi con l'aliquota ridotta (pari al 16% del totale), nonostante a livello nazionale gli scambi ad aliquota ridotta siano rimasti quasi invariati fra il 2008 e il 2010.



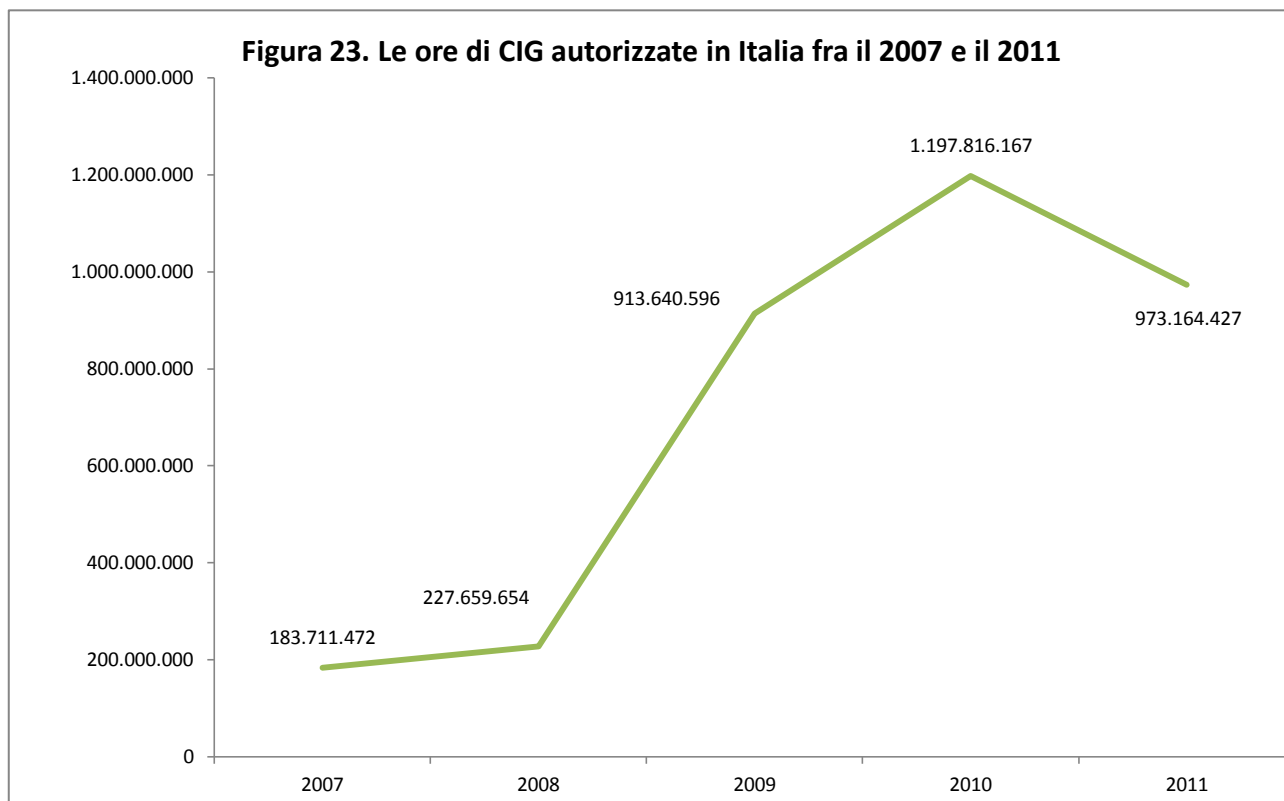
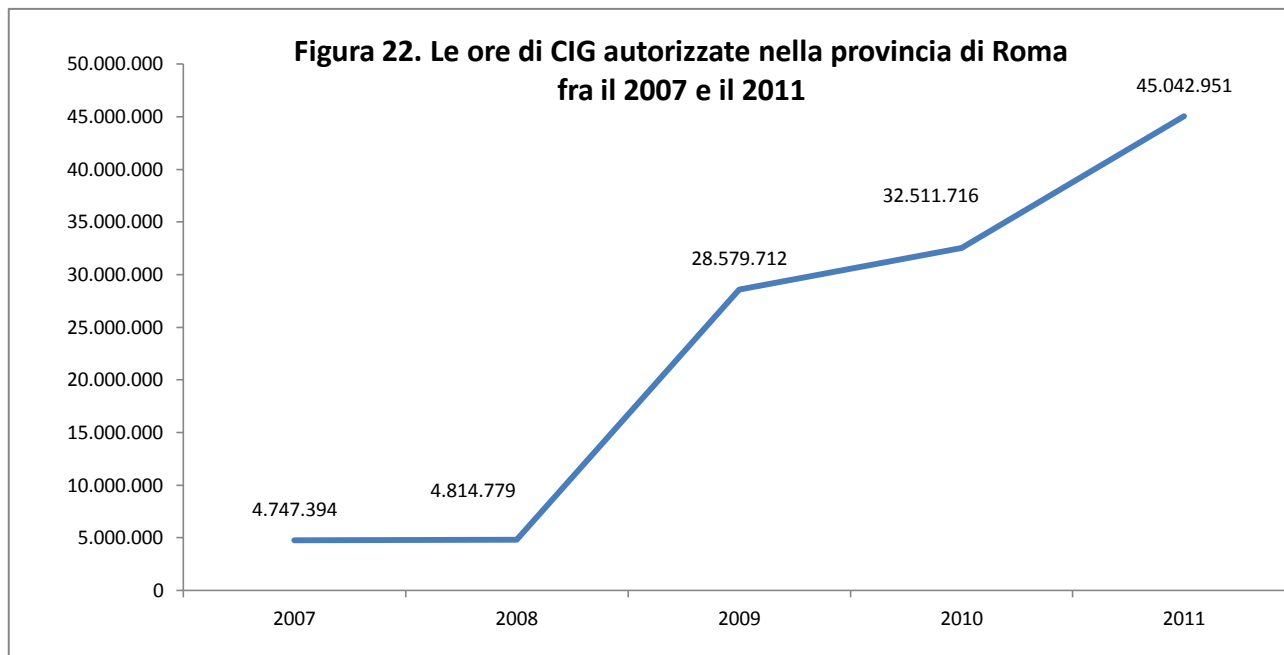
In sostanza, i settori che fanno ricorso all'aliquota ridotta hanno quasi fermato le loro attività, subendo con particolare acutezza la recessione economica: in primo luogo l'edilizia, seguita da ristorazione, alimentari e alberghi. Peraltro, dal momento che – come si è visto – proprio nel Lazio e nella provincia di Roma la specializzazione delle imprese è concentrata in queste attività, il loro rallentamento produce un impatto molto maggiore rispetto ad altre realtà territoriali nazionali.

Una seconda conseguenza della crisi consiste inoltre nel ricorso massiccio e generalizzato agli ammortizzatori sociali per tutelare il potere di acquisto dei lavoratori delle imprese in difficoltà. La Cassa Integrazione Guadagni (CIG), con l'avvento della crisi, è diventata il principale strumento per fronteggiarne e mitigarne gli effetti negativi.

Secondo l'INPS nel 2007, in Italia, sono state autorizzate circa 183 milioni di ore di CIG; dal 2009, queste sono aumentate fino a raggiungere una cifra compresa fra 900 milioni e 1,2 miliardi. Il forte e sistematico ricorso alla CIG si spiega con la necessità di compensare la scarsa domanda di mercato che ha caratterizzato la *performance* delle imprese italiane durante la crisi.

La provincia di Roma, in particolare, da circa 4,7 milioni di ore di CIG annue nel 2007, passa a oltre 45 milioni di ore nel 2011 e, a differenza del totale nazionale (che nel 2011 mostra una

riduzione delle ore autorizzate rispetto all'anno precedente), continua a veder crescere questa cifra (cfr. figure 22 e 23).



I soggetti beneficiari della CIG sono gli operai e gli impiegati, che in provincia di Roma, come si nota dalla tabella 3 qui di seguito, soffrono in maniera differenziata la riduzione dei volumi occupazionali: gli operai, seppure in calo, scendono meno della media nazionale, mentre gli

impiegati, a fronte di un dato nazionale in leggero aumento (1,3%), si riducono del 5,2%. Questa riduzione dei volumi occupazionali, a sua volta, si ripercuote anche in una più marcata debolezza salariale rispetto alla media nazionale, che si concentra maggiormente sugli impiegati (come indicato nella tabella 3).

Tabella 3. Le retribuzioni e i lavoratori dipendenti fra il 2007 e il 2009

Anno 2007

	Numero operai	Numero impiegati	Retribuzione media operai	Retribuzione media impiegati
Provincia di Roma	340.137	472.932	21.867	33.996
Totale Italia	5.814.372	4.167.205	21.349	31.300

Anno 2009

	Numero operai	Numero impiegati	Retribuzione media operai	Retribuzione media impiegati
Provincia di Roma	324.243	448.356	23.099	35.274
Totale Italia	5.483.245	4.220.309	22.603	32.979

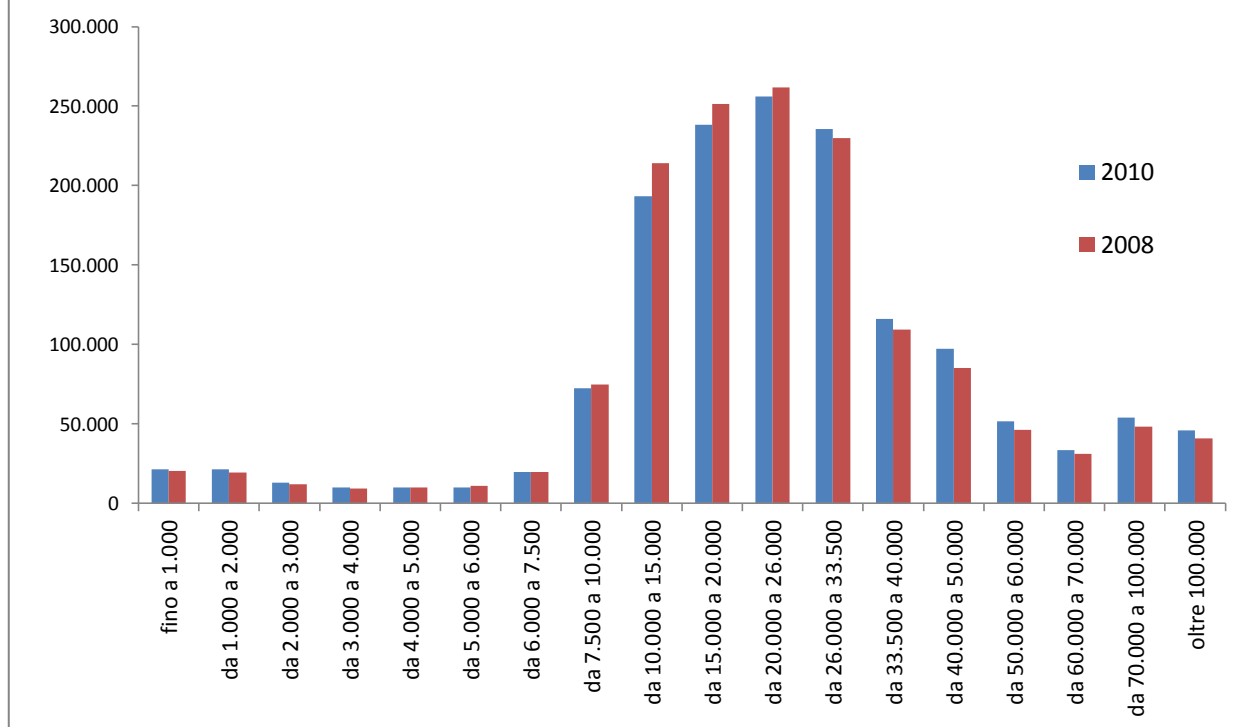
**Differenza %
2007-2009**

	Numero operai	Numero impiegati		
Provincia di Roma	-4,7	-5,2	5,6	3,8
Totale Italia	-5,7	1,3	5,9	5,4

Fonte: elaborazioni su dati INPS

La riduzione dei volumi occupazionali del lavoro dipendente si evince anche dall'analisi degli imponibili IRPEF sulle persone fisiche. I dati del Ministero delle Finanze relativi alla città di Roma per il 2008 e il 2010 mostrano una contrazione netta delle classi di reddito medie, indicando al contempo un incremento della disuguaglianza fra i cittadini romani – più precisamente una polarizzazione dei loro redditi – resa ancor più pesante dagli effetti delle manovre correttive del bilancio pubblico che si sono susseguite fra il 2011 e il 2012 (cfr. figura 24).

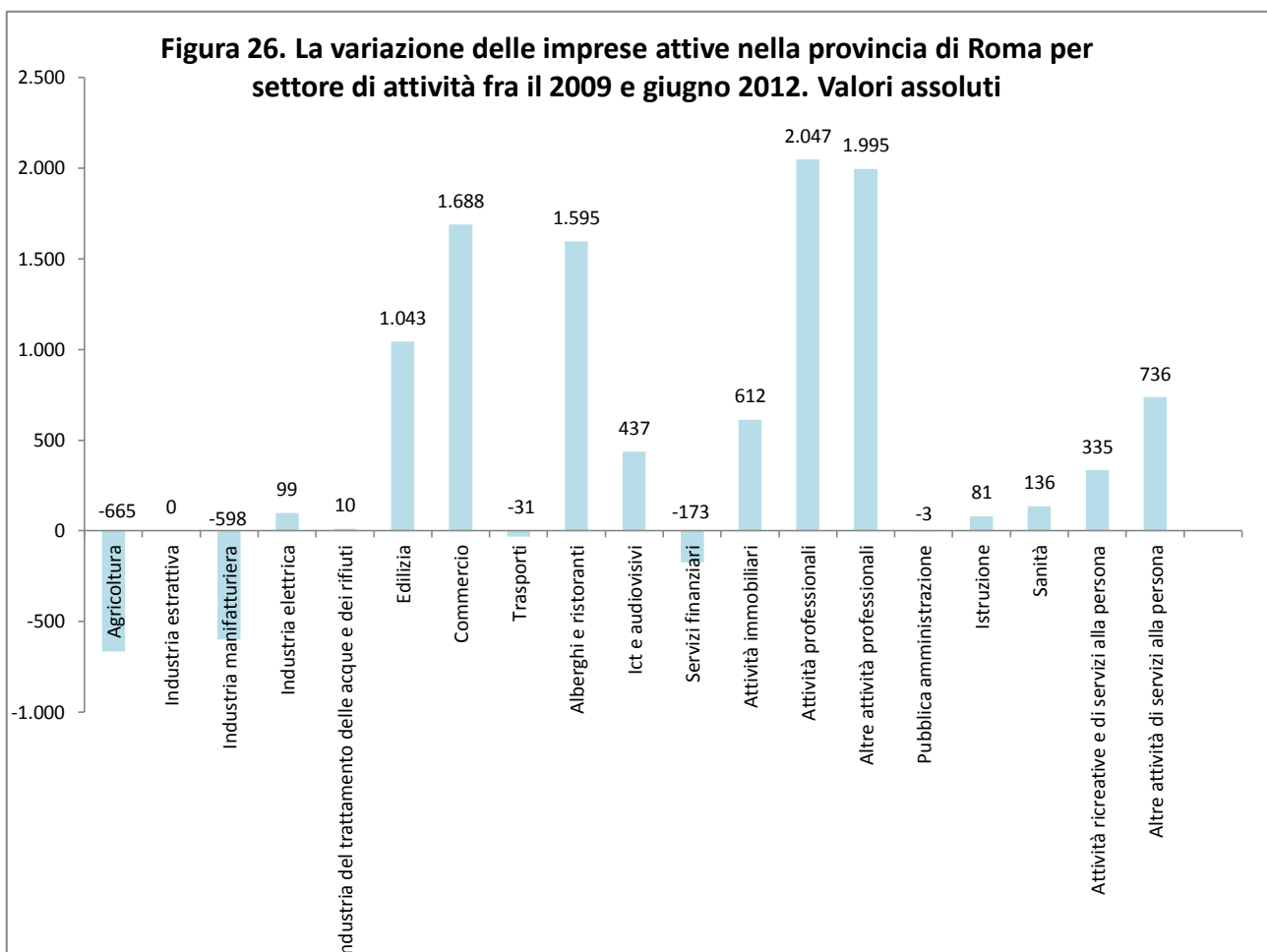
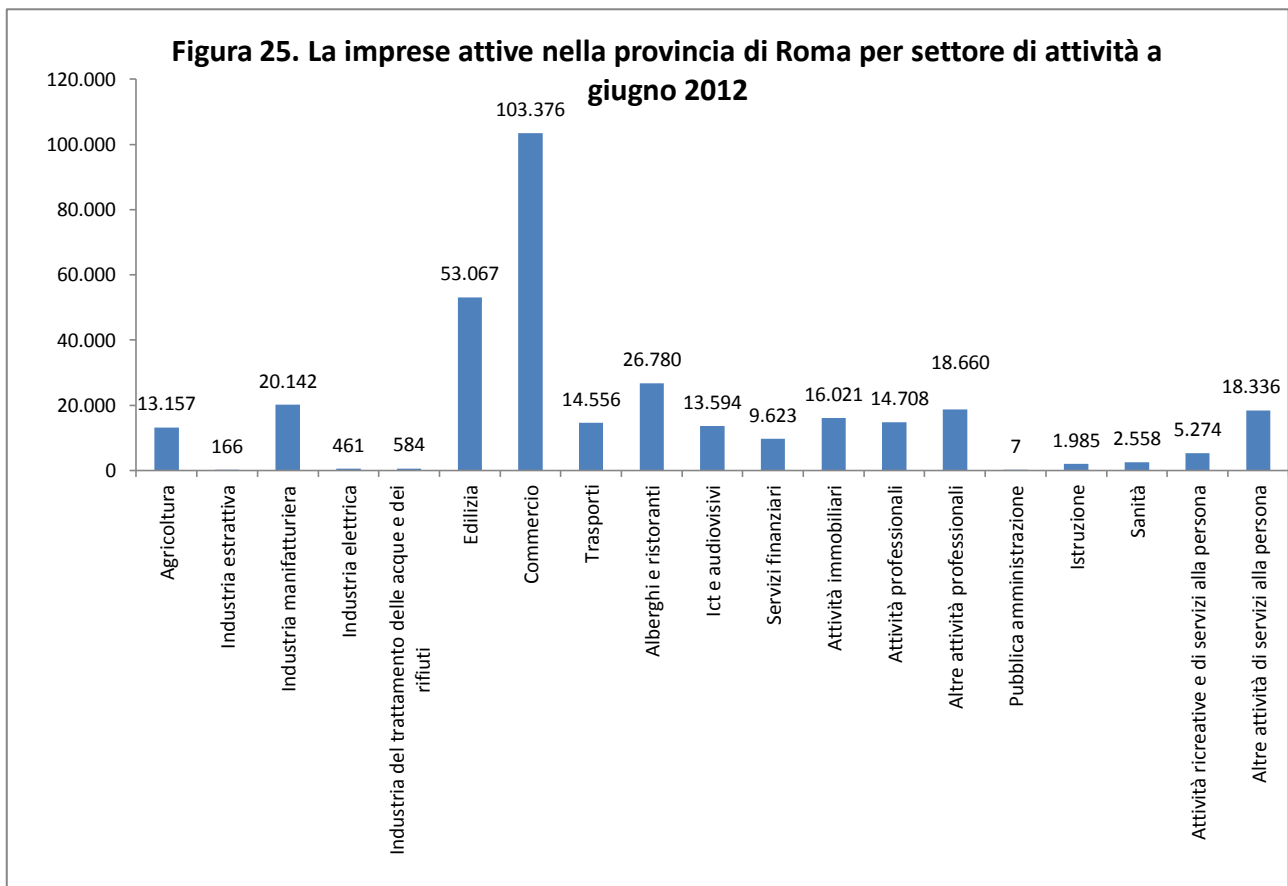
**Figura 24. I contribuenti IRPEF persone fisiche nel comune di Roma.
Anni 2008-2010. Numero di contribuenti per scaglione di reddito**



1.7. I segnali di ripresa

Nonostante gli ultimi anni siano segnati da una congiuntura negativa, i dati della Camera di Commercio di Roma sul numero di imprese attive indicano come nella prima metà del 2012 si registri una timida ripresa nel tessuto imprenditoriale della provincia di Roma.

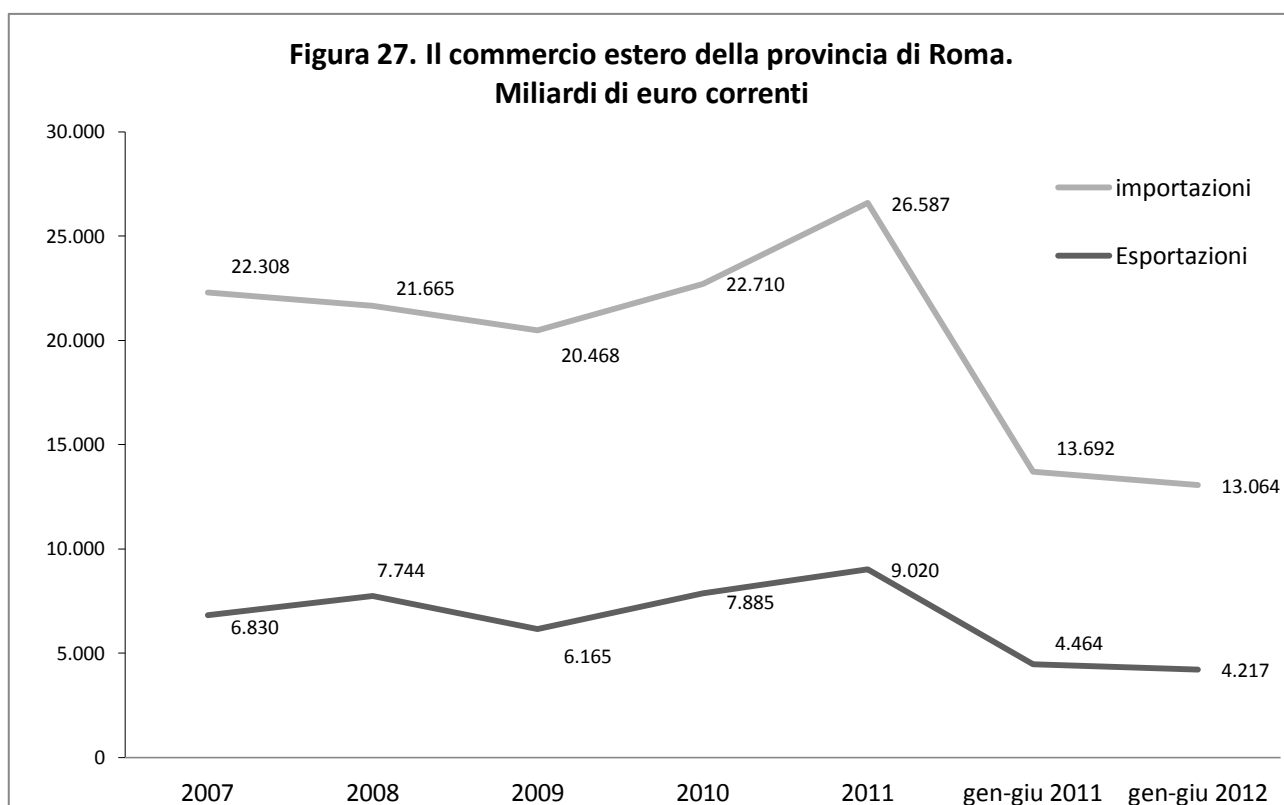
Nel secondo trimestre del 2012, infatti, edilizia, commercio e ristorazione hanno rappresentato i settori di attività in cui si è concentrato il maggior numero di imprese attive, in un contesto in cui, rispetto al 2009, da un lato si notano alcuni cambiamenti nelle scelte settoriali degli imprenditori, dall'altro si registra una certa effervescenza: si consideri in tal senso l'aumento di circa 9.300 imprese attive rispetto al 2009, pari a al 2,9% del totale (cfr. figure 25 e 26).



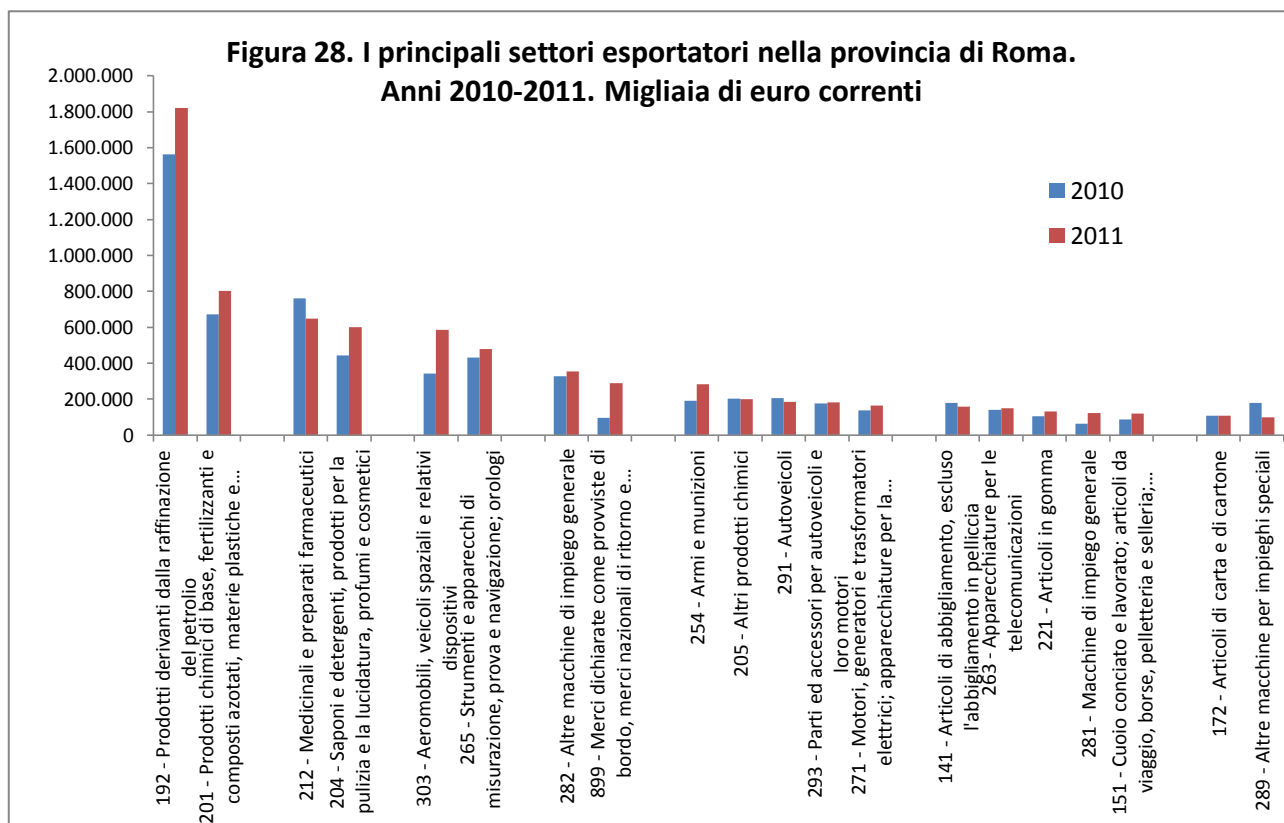
L'incremento del numero di imprese deriva dalla creazione di nuove unità nei servizi professionali, seguite da quelle nel commercio, negli alberghi e ristoranti e nell'edilizia. Questo incremento, compensa largamente la contrazione che, parallelamente, è avvenuta nel settore della manifattura, dell'agricoltura e dei trasporti.

Pur tenendo presenti i limiti che presenta un indicatore basato esclusivamente sul numero delle imprese, si nota nondimeno che le imprese romane ritornino a crescere nel 2012, con un approccio orientato verso i servizi.

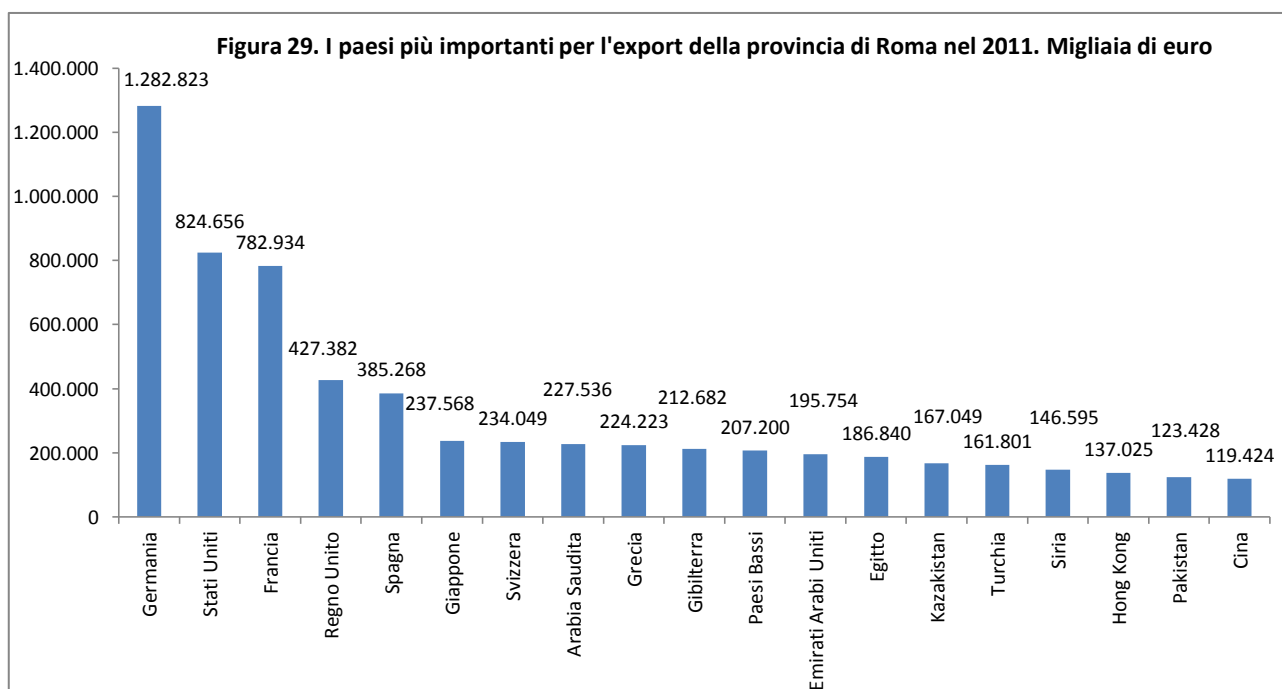
Un ulteriore segnale di miglioramento deriva dal commercio con l'estero della provincia di Roma. Le esportazioni, dopo una contenuta flessione nel 2008, hanno proseguito su un sentiero di crescita fino a superare il valore di 9 miliardi di euro nel 2011. Purtroppo, i dati della prima metà del 2012 non sono così confortanti, poiché indicano una flessione piuttosto netta rispetto ai primi 6 mesi dell'anno precedente (cfr. figura 27).



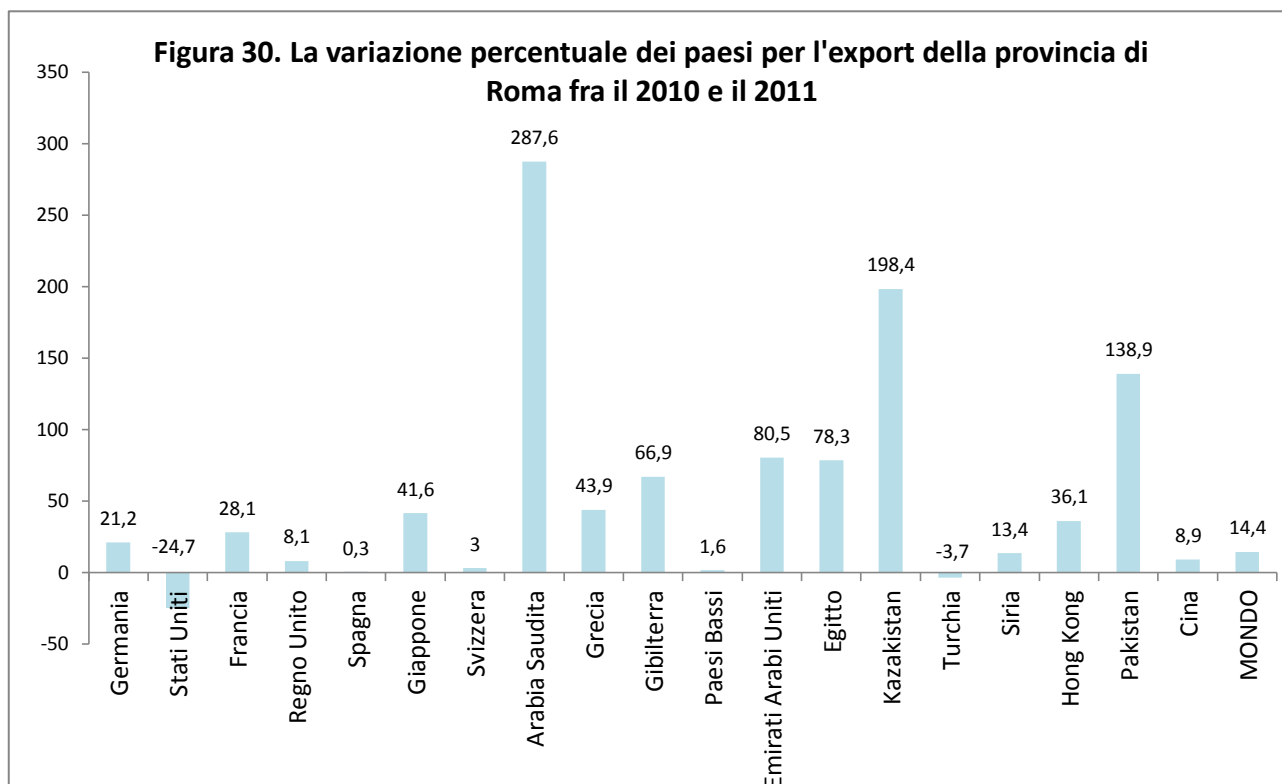
I settori di attività che partecipano più attivamente alle esportazioni sono quelli della raffinazione del petrolio, della farmaceutica, dei detersivi, della chimica e degli aeromobili. Nel 2010, tutti questi settori rappresentavano quasi il 60% del complesso delle esportazioni (cfr. figura 28).



Nel 2011, invece, le maggiori aree di sbocco della produzione della provincia di Roma sono costituite dai paesi più avanzati, ovvero Germania, USA, Regno Unito, Francia, Spagna e Giappone, con un incremento nel complesso positivo (ad eccezione degli USA, che riducono la propria domanda di merci di circa un quarto fra il 2010 e il 2011) (cfr. figura 29).



In particolare, è opportuno sottolineare (cfr. figura 30) che l'export verso Arabia Saudita, Pakistan e Kazakistan faccia registrare tassi di crescita molto elevati; a questo si aggiunge il dato sulla Cina, su cui convergono 119 milioni di euro.



1.8. Conclusioni

I dati raccolti in questo studio offrono un quadro dettagliato del sistema economico provinciale e regionale negli anni della crisi economica (2008-2012). La prima parte della crisi sembra avere intaccato soltanto in modo lieve l'economia romana che, come indicato dai dati relativi agli addetti delle unità locali delle imprese, riesce a ottenere una performance migliore rispetto a quella rappresentata dal dato nazionale. Le attività su cui si concentra l'occupazione sono prevalentemente di servizio o pertinenti all'edilizia e non rispecchiano le specializzazioni settoriali rispetto al territorio nazionale, ovvero i settori economici in cui Roma e Lazio possiedono una maggior quota di addetti rispetto al totale.

Il dato che attesta la forte impennata sul fronte delle ore autorizzate di CIG, consente del resto di comprendere come la crisi a Roma e nel Lazio sia diventata sempre più pervasiva nel tempo e come sia stata più profonda rispetto alla media del paese. I dati IVA offrono in tal senso un'indicazione chiara in merito al fatto che il rallentamento dell'edilizia abbia comportato anche quello delle altre attività delle imprese, ridimensionando il peso economico della regione Lazio rispetto al resto del paese. I riscontri del 2011 e 2012 sul numero di imprese attive e sulle esportazioni mostrano altresì una ritrovata effervescenza degli imprenditori locali.

Tuttavia, occorre ricordare da un lato lo scarso peso occupazionale delle imprese che esportano e, dall'altro, che l'incremento delle imprese attive sia un segnale di ripresa evanescente di fronte a un deterioramento delle prospettive su un orizzonte temporale prolungato. Le costruzioni – il settore di maggior successo nel Lazio e in provincia di Roma prima della crisi –, con un mercato delle case in deflazione, potrebbero diventare vulnerabili nel tempo e ostacolare lo sviluppo dell'economia locale. A tutto ciò si aggiunge il quadro complessivo della finanza pubblica che, in seguito alle manovre correttive dei Governi, ha reso più gravose la gestione della proprietà e della manutenzione delle abitazioni.

In conclusione, se il 2012 appare segnato in negativo dallo scenario della recessione, il protrarsi del rallentamento dell'economia potrebbe compromettere ulteriormente la situazione economica romana e provinciale.

SECONDO CAPITOLO

«GIOVENTÙ INVISIBILE». I NEET A ROMA E PROVINCIA

2.1. Introduzione

La crisi economica che ha colpito l'Italia non sta intaccando soltanto il tessuto produttivo delle imprese e le condizioni economiche delle famiglie, ma rischia al contempo di produrre effetti duraturi e difficilmente reversibili sulle dinamiche occupazionali. In altre parole, si sta manifestando in tutta la sua evidenza una realtà contraddistinta, da un lato, dalla marcata difficoltà di molte realtà imprenditoriali a rimanere competitive sul mercato – difficoltà che si manifestano nel calo degli investimenti e della produttività e nel ricorso sempre più frequente alla cassa integrazione – e, dall'altro lato, dal deterioramento delle condizioni di vita di molti cittadini colpiti da disoccupazione e precarietà, stagnazione delle retribuzioni, contrazione del potere d'acquisto, tagli alla spesa pubblica, agli enti locali e ai servizi. Insieme a donne, immigrati, anziani e precari, tra le categorie che più di altre subiscono le conseguenze negative di una congiuntura economica negativa che si protrae ormai da cinque anni vi sono senza dubbio i giovani, sui quali pesano in particolare gli effetti delle recenti riforme del sistema previdenziale e del mercato del lavoro.

Da questo punto di vista, le cifre sono impressionanti. Nel rapporto annuale 2012 dell'Istituto nazionale di statistica (d'ora in avanti, Istat) *La situazione del Paese*, si legge: «Nel 2011 il tasso di occupazione dei 18-29enni è sceso al 41%, dopo aver toccato il valore massimo del 53,7% nel 2002. Il tasso di disoccupazione dei 18-29enni, dopo una costante discesa tra il 2000 e il 2007, ha avuto un'impennata nel corso degli ultimi quattro anni raggiungendo, nel 2011, il 20,2%, un punto percentuale al di sotto del picco che si registrò nel 1997. [...]. Le difficoltà di questa componente della forza lavoro si riscontrano confrontando gli indicatori specifici giovanili con quelli complessivi: ad esempio, il divario tra il tasso di occupazione dei 18-29enni e quello della popolazione tra 15 e 64 anni, dopo esser rimasto sostanzialmente stabile tra il 1993 e il 2002 (oscillando tra 3,8 e 5,5 punti percentuali), nel corso dell'ultimo decennio è andato progressivamente allargandosi, fino a raggiungere nel 2011 i 15,9 punti percentuali, con tassi di occupazione pari rispettivamente al 41 e al 56,9%. La distanza tra il tasso di disoccupazione giovanile e quello complessivo si è allargata a sfavore dei giovani tra il 1993 e il 1997, ed è tornata ad aumentare sensibilmente, dopo un periodo di riduzione e di successiva sostanziale stabilità, a partire dal 2008, per superare le due cifre nel 2009 (17,9% per i giovani e 7,8% per la popolazione

complessiva). Lo scorso anno il divario ha raggiunto il livello più elevato dal 1993, con un tasso di disoccupazione dei 18-29enni pari al 20,2%, a fronte dell'8,4% totale.»³

A tal proposito, la stessa Commissione europea ha redatto nell'ambito del programma “Gioventù in movimento” (“Youth on the Move”) una Comunicazione indirizzata al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni che contiene le principali indicazioni di *policy* che le istituzioni comunitarie dovrebbero perseguire al fine di promuovere l'occupazione e il livello di istruzione/formazione dei giovani in tutto il continente e di raggiungere, contestualmente, gli obiettivi della strategia “Europa 2020”.

Un passo iniziale della Comunicazione recita così: «La prosperità dell'Europa dipende dai suoi giovani, che raggiungono quasi i 100 milioni nell'Ue e rappresentano quindi un quinto della sua popolazione totale. Nonostante le opportunità senza precedenti offerte dall'Europa moderna, i giovani incontrano delle difficoltà – aggravate dalla crisi economica – nel sistema di istruzione e formazione e nell'accesso al mercato del lavoro. La disoccupazione giovanile ha raggiunto un livello inaccettabile, pari a circa il 21%. L'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% per la popolazione tra i 20 e i 60 anni richiede un miglioramento radicale dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.»⁴

All'interno del contesto tutt'altro che positivo appena descritto, vi è un ulteriore elemento di preoccupazione che merita di essere preso in esame e che, di fatto, costituisce il tema specifico di questa ricerca. Si tratta del cosiddetto fenomeno dei “Neet” (acronimo di “Not in Education, Employment or Training”), cioè di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono inseriti nei circuiti della formazione professionale e non. L'analisi di questo fenomeno – che come si vedrà tra breve ha assunto negli ultimi anni una rilevanza e una dimensione decisamente non trascurabili – si rivela particolarmente utile perché rappresenta un osservatorio privilegiato sia per monitorare lo stato di salute del mercato del lavoro (e le sue prospettive future) sia per comprendere la molteplicità dei fattori economici, demografici, sociologici e psicologici che concorrono a determinare la condizione dei Neet e che, nel loro insieme, incidono in profondità sulle dinamiche dell'integrazione sociale⁵.

Nel prossimo paragrafo sarà offerta una definizione esaustiva del termine “Neet”; nel terzo paragrafo sarà operato un breve confronto tra la situazione dei Neet nel nostro paese e in Europa al

³ Istituto nazionale di statistica (Istat), *Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese*, Roma 2012, p. 122.

⁴ Commissione europea, *Gioventù in movimento. Un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea*, COM(2010) 477 definitivo, Bruxelles 2010, p. 3.

⁵ Sul caso italiano cfr., ad esempio, Elisabetta Ambrosi e Alessandro Rosina, *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Venezia 2009; Paola Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma 2007; Luigi Zoja, *Nuova generazione critica e slow culture*, in G. Cogoli e V. Meloni (a cura di), *Viaggio in Italia. Alla ricerca dell'identità perduta*, Intesa San Paolo, Milano 2012, pp. 119-136.

fine di far emergere alcune specificità (e criticità) del caso italiano, prima di dedicare – nel quarto paragrafo – riflessioni più dettagliate sul profilo e la condizione dei Neet in Italia; nel quinto paragrafo, invece, il fenomeno in osservazione sarà contestualizzato alla realtà del Lazio e della provincia di Roma. Nel sesto paragrafo, le evidenze emerse nel corso dello studio saranno messe a confronto con i risultati di un *focus group* sperimentale, organizzato dalla campagna Sbilanciamoci!, che ha coinvolto quattordici giovani, residenti a Roma e provincia, che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione. Nel settimo e ultimo paragrafo, infine, saranno presentate alcune considerazioni conclusive.

2.2. Chi sono e cosa (non) fanno i Neet

La più recente definizione di Neet utilizzata dall'Istat – a cui ci rifacciamo in questa ricerca – è stata adottata nel 2010, coincide con quella di Eurostat ed è tratta dal rapporto *Noi Italia*: «L'indicatore individua la quota di popolazione in età 15-29 anni né occupata e né inserita in un percorso di istruzione o formazione. Il riferimento è a qualsiasi tipo di istruzione scolastica/universitaria e a qualsiasi tipo di attività formativa (corsi di formazione professionale regionale, altri tipi di corsi di formazione professionale, altre attività formative quali seminari, conferenze, lezioni private, corsi di lingua, informatica, ecc.); con la sola esclusione delle attività formative “informali” quali l'autoapprendimento. In base alle più recenti indicazioni di Eurostat, dalla condizione di Neet sono dunque esclusi non solo i giovani impegnati in attività formative regolari (dette anche “formali”) ma anche quelli che svolgono attività formative cosiddette “non formali”.»⁶

Vale la pena ricordare che nella precedente definizione dell'Istat, in vigore fino ai rilevamenti del 2009, la quota di popolazione dei Neet era costituita da tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione regionali della durata superiore a 6 mesi; nella quota venivano inclusi anche gli individui che frequentano corsi di formazione regionali con durata maggiore ai 6 mesi per i quali non è richiesto un titolo di studio per l'accesso alla frequenza. In questo modo, si sono registrate in passato inevitabili discrepanze tra il conteggio dei Neet effettuato dall'Istat, da un lato, e da Eurostat, dall'altro. Proprio nel 2009, ad esempio, la quota

⁶ Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 32: giovani che non lavorano e non studiano*, edizione 2012, http://noi-italia.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/32.pdf.

di Neet conteggiata da Eurostat in Italia superava di circa 65mila unità quella rilevata dall'Istat.⁷ Riassumendo, dunque, è possibile sostenere che i Neet costituiscano quella parte della popolazione giovanile, compresa tra i 15 e i 29 anni, che dichiara di non frequentare alcun corso di formazione, di non essere iscritto ad alcun percorso formale di istruzione e al contempo di essere privo di lavoro.

Dal punto di vista metodologico, invece, nel novero dei Neet sono comprese innanzitutto due macro-categorie: i disoccupati e gli inattivi. Per quanto riguarda i primi – e rifacendosi alla categorizzazione proposta dall'*Indagine sulle forze di lavoro* dell'Istat – si tratta di coloro i quali non hanno lavoro ma sono attivamente impegnati nella ricerca di un'occupazione e sono disponibili a impegnarsi, nel caso in cui la trovassero, nel volgere di due settimane. Per quanto riguarda invece il caso degli inattivi – composto dalle persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero non sono classificate né come occupate né in cerca di occupazione –, questi ultimi vengono ulteriormente suddivisi in due aree. La prima è costituita da coloro i quali non sono né alla ricerca di un impiego né si dichiarano disponibili a lavorare; la seconda è costituita dalla cosiddetta “zona grigia”, un termine utilizzato per sottolineare la contiguità degli appartenenti a quest'area rispetto al mercato del lavoro.

Inoltre, in base alle diverse combinazioni di modalità di ricerca del lavoro e disponibilità ad accettarlo, nell'alveo della zona grigia si possono distinguere tre gruppi di individui. Il primo è composto dalle persone che cercano lavoro, sarebbero immediatamente disponibili a lavorare, ma non hanno compiuto un'azione di ricerca attiva nel corso dell'ultimo mese. Questo insieme incarna quelle che vengono tradizionalmente definite “forze di lavoro potenziali”. Il secondo gruppo è composto da coloro che cercano un lavoro, ma non sarebbero comunque immediatamente disponibili a iniziarlo; l'ultimo gruppo è costituito dagli individui che non cercano un'occupazione, ma sarebbero tuttavia disponibili a lavorare. Fanno parte di questa terza area della zona grigia i cosiddetti “scoraggiati”, appellativo entrato recentemente nel dibattito pubblico in seguito alla continua crescita del fenomeno. Il primo e l'ultimo segmento, simili in quanto a numerosità, costituiscono la stragrande maggioranza dell'intera zona grigia (circa il 90%).⁸

La tabella 1, qui di seguito, rappresenta una griglia per interpretare le diverse dimensioni che, nel complesso, formano l'universo articolato dei Neet. In particolare, le tre caselle evidenziate in grigio contengono al proprio interno i profili di quanti rientrano, appunto, nella zona grigia dell'inattività.

⁷ Cfr., a tal proposito, Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il paese in cui viviamo. Scheda 34: giovani che non lavorano e non studiano*, edizione 2011, http://noi-italia2011.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/34.pdf

⁸ Ad esempio, nel 2007, il primo segmento era costituito da un milione e 213mila persone, pari al 42,1 per cento della zona grigia. Il secondo è il più numeroso ed è composto da un milione e 348mila individui, pari al 46,7 per cento della zona grigia. Infine, coloro che dichiarano di cercare lavoro senza essere effettivamente disponibili sono soltanto 323mila unità (l'11,2 per cento). Cfr., in proposito, Istat, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2007*, Roma 2008, p. 180.

Tabella 1. Uno schema di lettura della condizione di Neet

		Disponibili a lavorare entro due settimane	
		Sì	No
Cercano lavoro	Sì, attivamente	<i>Disoccupati</i>	<i>Cercano lavoro ma non immediatamente disponibili a lavorare</i>
	Sì, non attivamente	<i>Forze di lavoro potenziali</i>	
	No	<i>Scoraggiati</i>	<i>Altri inattivi (non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare)</i>

Fonte: parziale adattamento da Istat, *La situazione del paese nel 2007*, prospetto 4.1, p. 181.

2.3. Confronto europeo

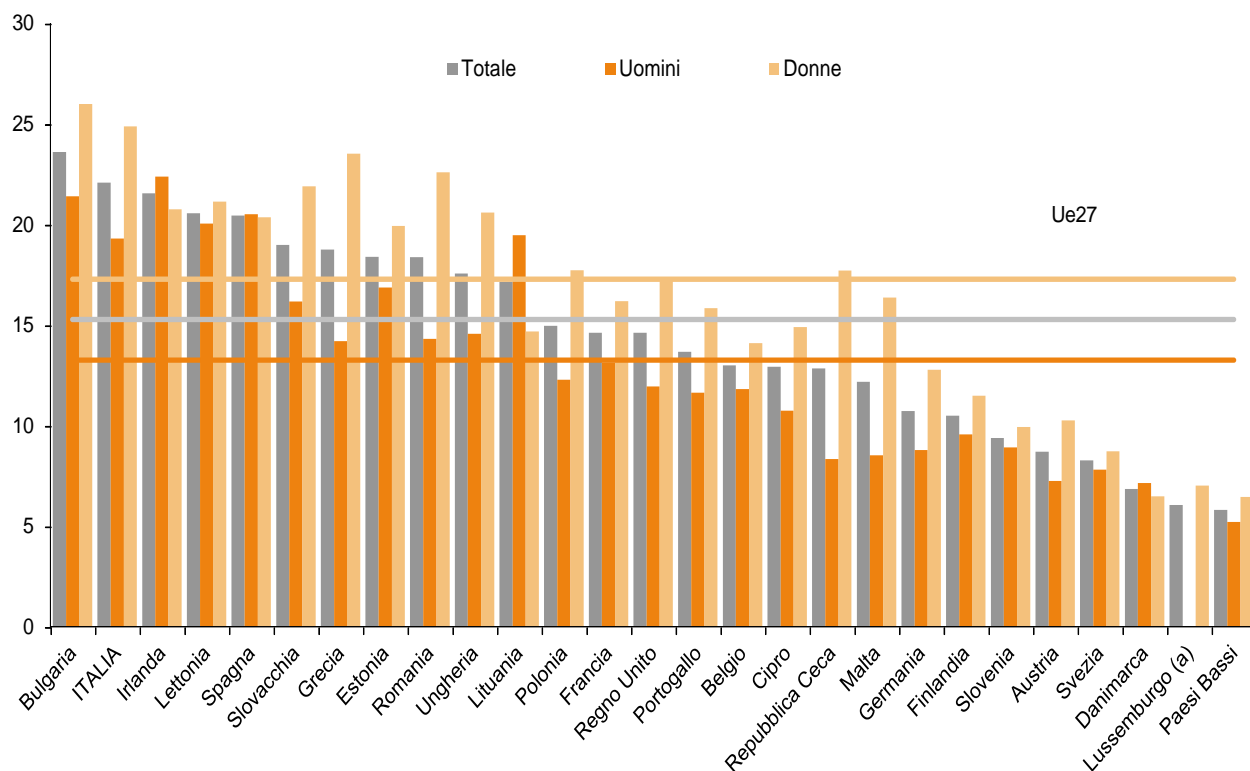
La gravità del caso italiano riguardo alla situazione dei Neet emerge con particolare nitidezza dal confronto con lo scenario europeo. Nel nostro paese, infatti, la quota di giovani che non studiano, non lavorano e non prendono parte a programmi di formazione formali o informali è molto al di sopra di quella della media europea: nel 2010, la percentuale di Neet in Italia è pari a 22,1, mentre la media europea si attesta a 15,3. Il confronto tra l'Italia e i singoli Stati dell'Unione europea è ancora più indicativo in proposito.

Come afferma l'Istat (e come si vede dalla figura 1 qui di seguito), «l'incidenza è significativamente più alta rispetto ai principali paesi europei quali la Germania (10,7 per cento), il Regno Unito, la Francia (14,6 per cento entrambi) e più simile a quella della Spagna (che con il 20,4 per cento si colloca al quint'ultimo posto dell'ordinamento).»⁹

Se si considera l'Unione europea a 27 Stati, nella classifica che registra la consistenza della popolazione dei Neet l'Italia si colloca al secondo posto, preceduta dalla sola Bulgaria e seguita nell'ordine da Irlanda, Lettonia, Spagna, Slovacchia e Grecia. All'interno del quadro italiano spicca in negativo, peraltro, una quota di donne molto elevata. I paesi con il più basso numero di Neet si concentrano tutti, invece, in Europa settentrionale: in ordine decrescente, Svezia, Danimarca, Lussemburgo, Paesi Bassi.

⁹ Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 32: giovani che non lavorano e non studiano*, edizione 2012, http://noi-italia.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/32.pdf.

Figura 1. Giovani Neet di 15-29 anni per sesso nei paesi Ue. Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Istat, *Noi Italia*, edizione 2012, scheda 32, op. cit., su dati Eurostat, Labour force survey – (a) il dato relativo agli uomini non è disponibile.

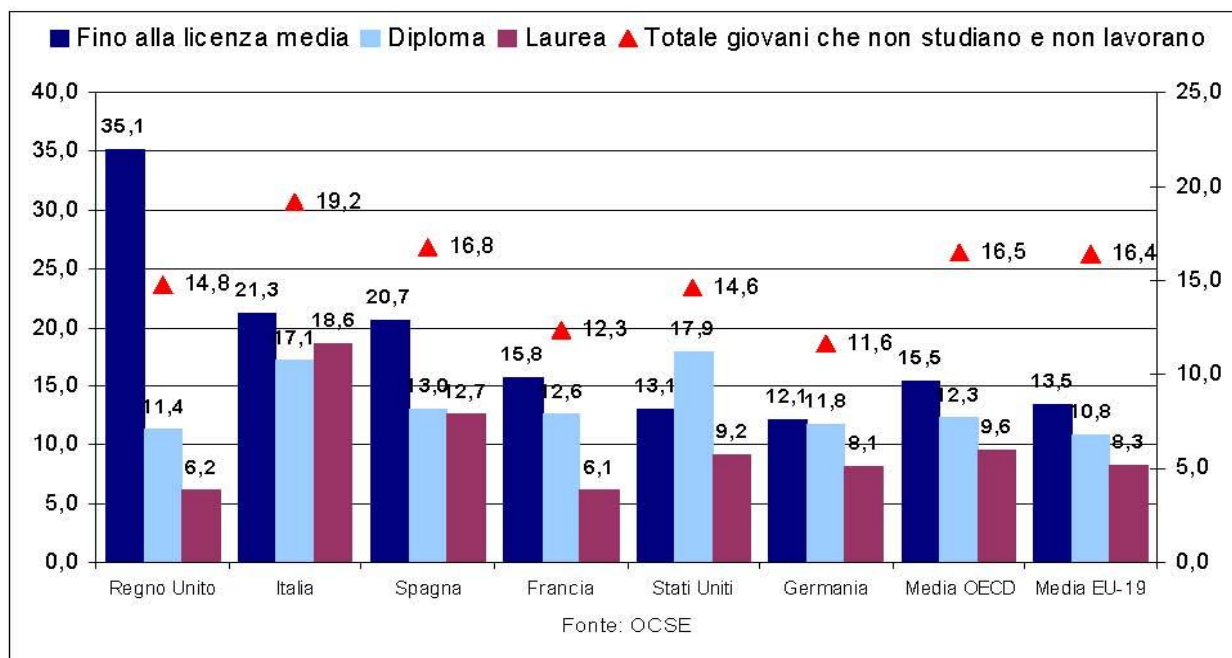
Occorre poi segnalare un dato paradossale. Il caso italiano non è contrassegnato soltanto, come avviene nella grande maggioranza dei paesi (e come, del resto, potrebbe sembrare “naturale”), dal basso livello di istruzione dei Neet, ma anche dalla marcata difficoltà nel trovare un’occupazione da parte dei Neet che hanno conseguito la laurea. In altre parole, il mercato del lavoro italiano si rivela di accesso molto limitato sia per i giovani detentori di basse qualifiche sia per quelli che possono contare su un elevato livello di istruzione. Si consideri in tal senso che nel 2008 il 18,6% dei giovani laureati rientrano nella categoria di Neet: quasi il doppio rispetto al dato medio dei paesi Ocse (9,6%).

Nella figura 2 si evidenzia come, nel confronto con Regno Unito, Spagna, Francia, Stati Uniti, Germania, con la già citata media Ocse e con quella dei 19 paesi dell’Unione europea aderenti alla stessa Ocse, l’Italia abbia di gran lunga la percentuale di laureati Neet più alta, seguita – con un distacco di poco meno di 6 punti – dalla Spagna (12,7%). Si consideri inoltre che la percentuale di Neet tra i detentori delle qualifiche più basse (fino alla licenza media) si attesti al 21,3% e quella tra i diplomati al 17,1%.

In altre parole, tra i possessori di una licenza media, di un diploma oppure di una laurea non si riscontrano sostanziali differenze, dal momento che le percentuali di Neet tra queste tre classi

d'istruzione sono simili – e, anzi, quella dei diplomati è addirittura inferiore rispetto a quella dei laureati. Si pensi, al contrario, al Regno Unito: tra la quota di Neet con licenza media e quella con titolo di laurea vi è uno scarto di quasi 29 punti percentuali; in Italia, lo stesso scarto si riduce soltanto a 2,7 punti percentuali.

Figura 2. Percentuale della popolazione giovanile (15-29 anni) che non studia e non lavora per livello d'istruzione. Anno 2008



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma 2011, figura 1.8, p. 20.

Nel rapporto di Italia Lavoro dedicato allo studio del fenomeno dei Neet in Italia, si legge infatti che «la correlazione negativa fra coloro che non studiano e non lavorano con il grado di istruzione è significativa nella media dei paesi Ocse, molto meno in Italia. [...]. [N]ella media dei paesi Ocse e in quella dei paesi europei che aderiscono a quella organizzazione (Eu-19) la percentuale dei giovani che non studiano e non lavorano decresce in modo regolare con l'aumento del grado di istruzione e la differenza fra coloro che hanno la sola licenza media e i laureati si aggira intorno ai 6 punti percentuali. [...]. Il differenziale italiano può essere spiegato non solo dal basso livello di istruzione di una fascia significativa di giovani, ma anche dal basso livello di occupabilità dei giovani laureati a causa probabilmente dei fenomeni di *skill mismatch* e dalla bassa domanda di giovani laureati senza esperienza da parte delle imprese italiane.»¹⁰

¹⁰ Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma 2011, p. 20. Per quanto riguarda il

Non è un caso, quindi, se dal 2002 al 2011 si sia triplicato il flusso di laureati italiani in uscita dal paese. Nel rapporto dell'Istat *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente* si legge infatti che il numero «degli emigranti italiani con 25 anni e più oscilla nell'ultimo decennio tra 29 e 39 mila unità [...]. È da rilevare come si sia modificata la distribuzione dei flussi in uscita rispetto al titolo di studio posseduto: la quota di laureati passa dall'11,9% del 2002 al 27,6% del 2011, mentre la quota di emigrati con titolo fino alla licenza media passa dal 51% al 37,9%.»¹¹

A questo proposito, come si evince dal rapporto 2012 dell'Ocse *Education at a Glance*, occorre anche sottolineare che la quota di laureati in Italia sia molto inferiore rispetto a quella che si registra per la media dei paesi Ocse: in Italia i giovani laureati sono (relativamente) pochi e, a dispetto della loro scarsa consistenza numerica, trovano lavoro con difficoltà.¹²

Tabella 2. Percentuale della popolazione con un livello d'istruzione terziaria. Anno 2011

Classi di età	Italia	Media dei paesi Ocse	Posizione in classifica dell'Italia
25-64 anni	15%	31%	35esima su 41 paesi
25-34 anni	21%	38%	34esima su 37 paesi
55-64 anni	11%	23%	33esima su 37 paesi

Fonte: *Education at a Glance 2012: OECD Indicators. Italy-Country Note*, www.oecd.org/edu/EAG2012%20-%20Country%20note%20-%20Italy.pdf.

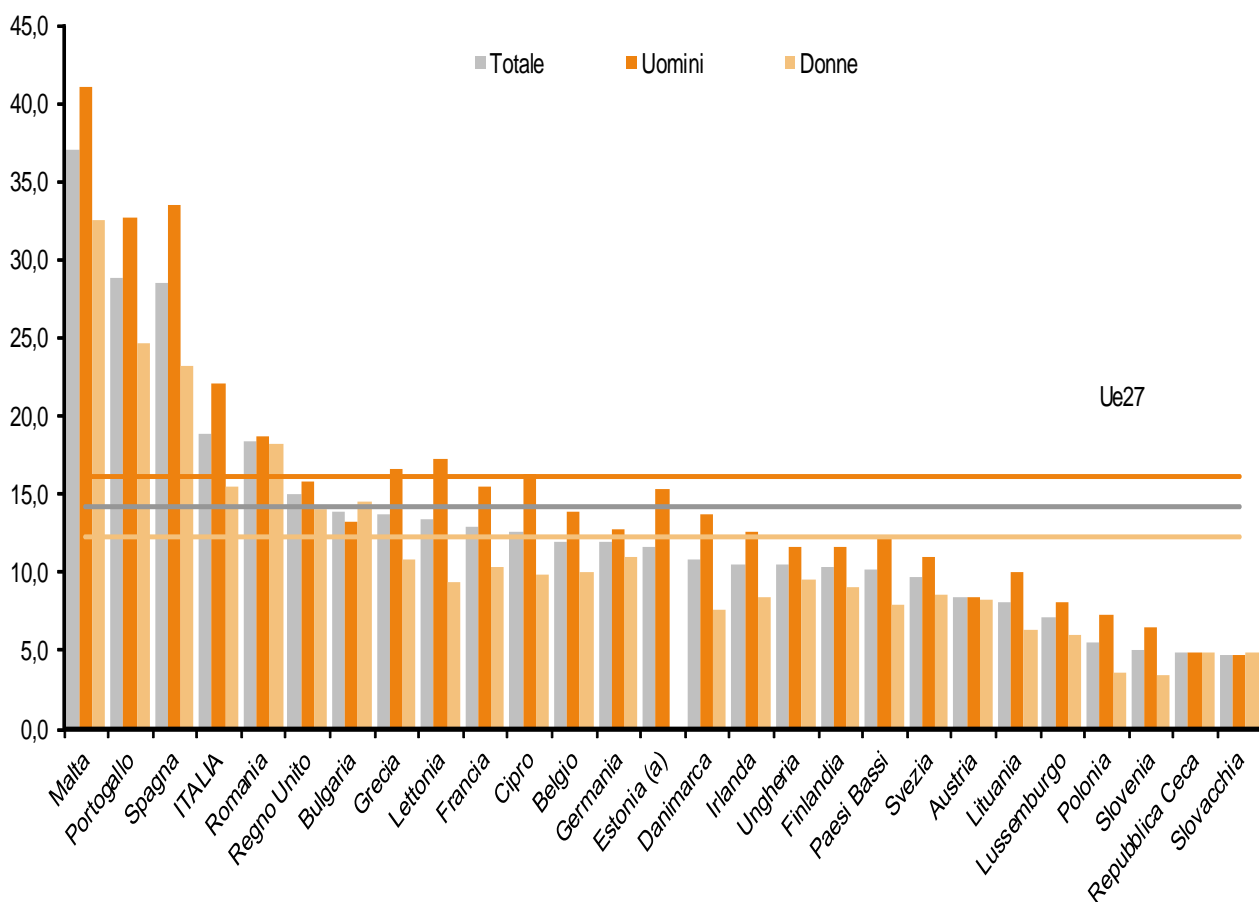
fenomeno – a cui si fa riferimento nel passo sopra citato – dello *skill mismatch*, secondo i dati forniti dal Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (Cnel) nel suo recente *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012* (Roma, settembre 2012), in Italia, nel 2011, tra i 5,2 milioni di occupati che risultano sottoinquadri, oltre due milioni hanno un'età compresa tra i 15 e i 34 anni: si tratta del 39,9% di tutta la popolazione sottoinquadriata tra i 15 e i 64 anni. Nel rapporto si legge inoltre (p. 115) che «lo spostamento della domanda di lavoro sulle professioni a media e bassa qualifica aumenta il rischio per i lavoratori di trovarsi a svolgere una professione che non permette di utilizzare appieno la preparazione acquisita nel percorso di studi, specie tra le coorti più giovani che sono caratterizzate da più elevati livelli di scolarizzazione. Il lavoratore coinvolto nel fenomeno del sottoinquadramento è una figura piuttosto debole nel mercato del lavoro. I motivi vanno dal contesto territoriale alla maggiore spendibilità della propria formazione, dalla necessità di entrare nel mercato del lavoro con forme contrattuali non tradizionali alla difficoltà di mutare la propria condizione. In un simile scenario il capitale umano investito nel processo di produzione di beni e servizi rischia, da un lato, un lento deterioramento dovuto all'obsolescenza delle competenze acquisite e non pienamente sfruttate, e, dall'altro, di non essere più in grado di sostenere quel meccanismo virtuoso in grado di assicurare benefici paralleli e complementari per l'offerta di lavoro e per il sistema produttivo.» Cfr., anche, la tabella “Occupati sottoinquadri per titolo di studio, sesso, classe di età e ripartizione geografica”, p. 114.

¹¹ Istat, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente*, Roma 2012, www.istat.it/it/archivio/78706.

¹² Oecd, *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing 2012, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>. Occorre ricordare che nella *Strategia Europa 2020* il 40% dei 30-34enni dovrebbe avere un'istruzione universitaria o equivalente. La media Ue è pari al 32,2% e dieci paesi (tra i quali Francia e Regno Unito) hanno già superato il livello atteso. In Italia, invece, l'Istat stima che nel 2010 soltanto il 19,8% dei giovani tra i 30 e i 34 anni sia in possesso di un titolo di studio universitario.

Parallelamente, il tasso di abbandono scolastico¹³ in Italia è molto elevato. Nella classifica relativa al 2010 dei 27 paesi dell'Unione europea, l'Italia si posiziona al quarto posto dietro Malta, Portogallo e Spagna, superando di più di quattro punti percentuali il dato medio (18,8 contro 14,1).

Figura 3. Giovani che abbandonano prematuramente gli studi per sesso nei paesi Ue. Anno 2010 (valori percentuali)



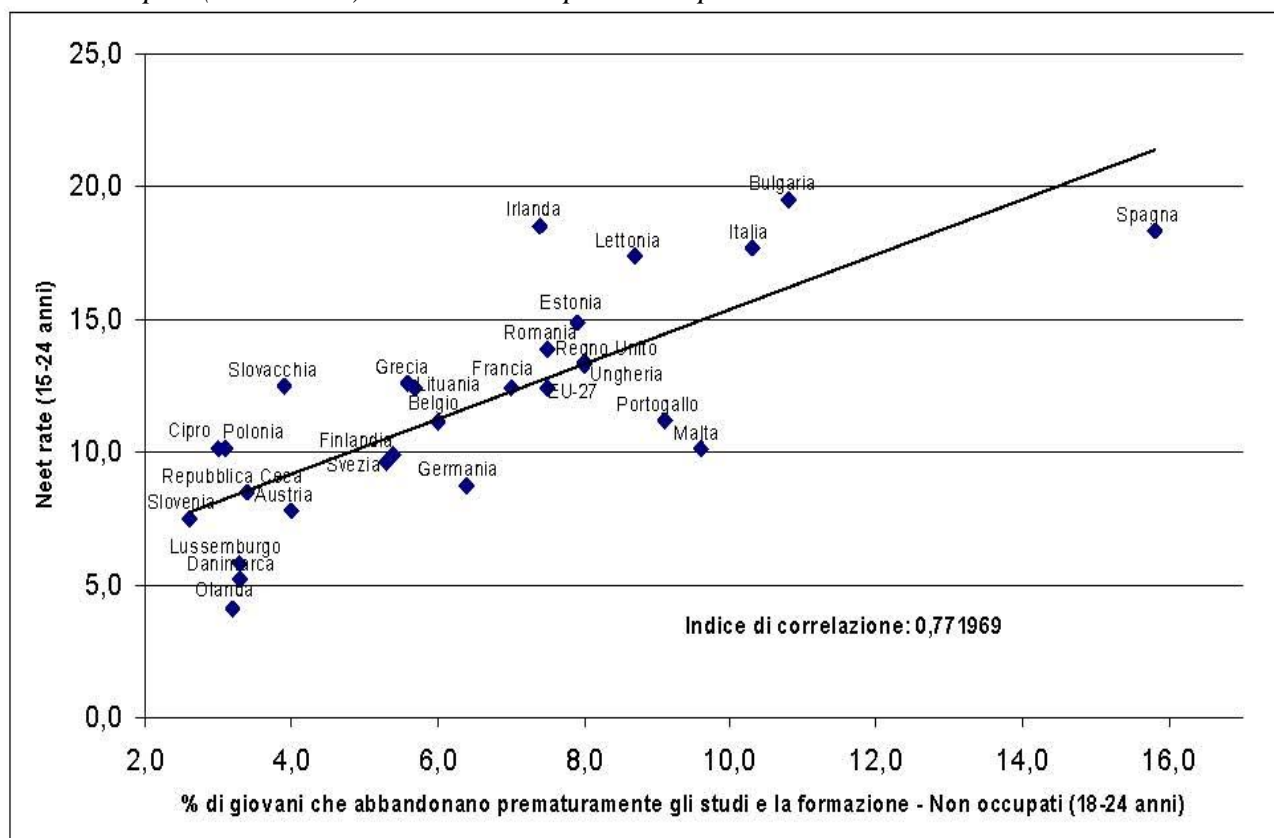
Fonte: Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 29: giovani che abbandonano prematuramente gli studi*, edizione 2012, op. cit., su dati Eurostat, Labour force survey – (a) il dato relativo alle donne non è disponibile.

Nel rapporto di Italia Lavoro si afferma infatti che uno dei fattori più significativi in grado di spiegare l'alto tasso di Neet in Italia sia proprio l'elevato tasso di dispersione scolastica. Si consideri in tal senso la figura 4, qui di seguito, che mostra la correlazione (anch'essa significativa,

¹³ Secondo la definizione utilizzata dall'Istat (cfr. *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 29: giovani che abbandonano prematuramente gli studi*, edizione 2012, http://noi-italia.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/29.pdf), nel confronto europeo l'indicatore dell'abbandono scolastico «individua la quota di popolazione in età 18-24 anni che ha abbandonato gli studi senza aver conseguito un titolo superiore al livello 3C short della classificazione internazionale sui livelli di istruzione (Isced97). Tale indicatore, nel sistema di istruzione italiano, equivale alla percentuale della popolazione in età 18-24 anni che, dopo aver conseguito la licenza media (detta "scuola secondaria di primo grado"), non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di almeno 2 anni e non frequenta corsi scolastici o altre attività formative.»

pari a 0,77) nei paesi europei tra tasso di abbandono scolastico e *Neet rate* per i giovani che non lavorano d'età compresa tra 18 e 24 anni.

Figura 4. Percentuale di giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi e la formazione – non occupati (18-24 anni) e *Neet rate* nei paesi europei. Anno 2009



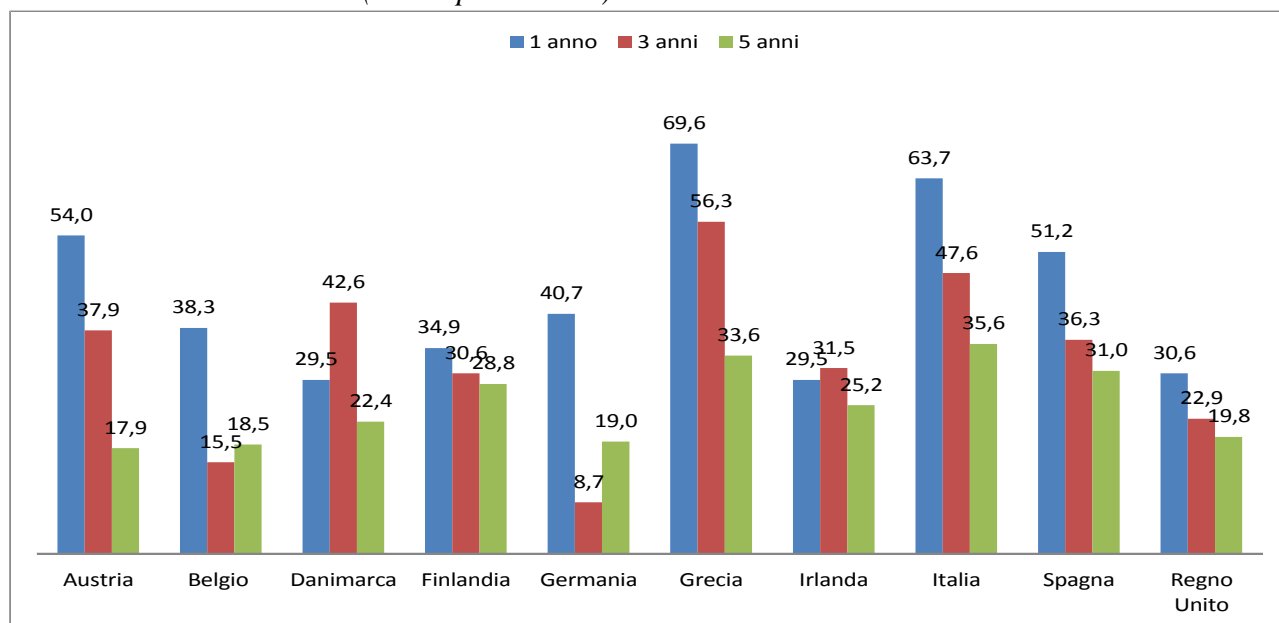
Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., figura 1.15, p. 26.

A complicare ulteriormente il quadro appena descritto vi è la difficoltà dei giovani italiani a entrare nel mondo del lavoro una volta terminato il proprio percorso di istruzione. Come si vede nella figura 5 basata sul confronto tra diversi paesi europei che fanno parte dell'Ocse, i *Neet rates* risultano generalmente elevati a un anno dalla conclusione degli studi e tendono poi a diminuire in modo lineare e progressivo dopo cinque anni. In paesi quali Austria, Belgio e Germania, ad esempio, il calo è nell'ordine del 50% circa. Fanno eccezione, invece, sia la Grecia sia l'Italia: in entrambi i casi, a cinque anni dalla fine degli studi, il *Neet rate* è molto al di sopra del 30%. In particolare, nel nostro paese la percentuale è pari a 35,6. A incidere fortemente su questo risultato negativo vi è il dato sulle donne, soprattutto di quelle inattive.¹⁴

¹⁴ Cfr. Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., p. 24. In questo stesso rapporto, a pagina 4, si legge infatti che «la persistenza della condizione di Neet in Italia è molto elevata nella popolazione femminile, dal momento che, a 5 anni dalla fine degli studi, il *Neet rate* delle ragazze inattive si riduce di soli 4 punti percentuali, mentre quello dei ragazzi di 25 punti.»

Nel *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011* curato dall'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (Isfol), viene rimarcata la negatività dello scenario appena delineato; in tal senso, si afferma che i «veri fattori di criticità nascono in relazione alla permanenza prolungata nella condizione di Neet. Quando, cioè, la durata della transizione tra mondo scolastico e mondo lavorativo [...] si dilata eccessivamente nel tempo. In tal modo, la condizione di Neet non figura più come una fase di cambiamento, ma come una vera e propria trappola.»¹⁵

Figura 5. Neet rate dei giovani (15-29 anni) a 1, 3, 5 anni dalla fine degli studi in alcuni paesi dell'Ocse. Anni 2001-2005 (valori percentuali)



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., figura 1.12, p. 24.

Il combinato disposto tra basso tasso di occupabilità (relativo a tutte le classi d'istruzione e in particolare di quella dei laureati), scarsa capacità di ricezione del mercato del lavoro nei confronti di chi ha concluso il proprio percorso di studi (e soprattutto di chi lo ha terminato da lungo tempo) e alto tasso di abbandono scolastico determina pertanto un quadro allarmante per la condizione dei giovani italiani; un quadro ulteriormente esacerbato dall'insorgere della crisi economica che si ripercuote negativamente, ampliandola, sulla consistenza numerica dei Neet.¹⁶

Se si prendono in considerazione le raccomandazioni – «abbassare i livelli elevati di abbandono scolastico», «migliorare urgentemente la situazione occupazionale dei giovani», «aumentare la

¹⁵ Isfol, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011*, Roma 2012, p. 83.

¹⁶ Cfr. in tal senso, Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (Cnel), *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, luglio 2011, § 7.3 ("I giovani e la crisi"), pp. 326 e ss; Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., § 2.11 ("La crescita dei giovani Neet nel periodo di crisi"), pp. 82 e ss.

percentuale di giovani che seguono corsi di istruzione superiore o equivalenti»¹⁷ – contenute nella Comunicazione della Commissione europea *Gioventù in movimento* citata nell'introduzione di questo studio, si può affermare che l'Italia mostri difficoltà su tutte le linee d'intervento prioritario annoverate: transizione scuola-lavoro, dispersione scolastica, economia della conoscenza. Da questo punto di vista, l'alto numero di Neet in Italia non può che rappresentare la conseguenza diretta dei ritardi e delle debolezze strutturali che caratterizzano il nostro paese su questi fronti.

Infine, per concludere questo paragrafo centrato sul confronto europeo, è necessario rimarcare il fatto che la persistenza di ampie fasce di popolazione giovanile al di fuori del mercato occupazionale costituisca, oltre che – come è facile intuire – un problema di integrazione sociale di enormi proporzioni¹⁸, anche un ingente costo economico per la collettività. In uno studio della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), Massimiliano Mascherini ha stimato che, nel 2008, la mancata partecipazione dei Neet (di età compresa, in questo caso, tra 16 e 29 anni) al mercato del lavoro in 21 paesi europei è costata in totale più di 100 miliardi di euro l'anno ai cittadini europei.¹⁹

In particolare, come si evidenzia nella tabella 3 qui di seguito, questa cifra può essere suddivisa in 94 miliardi di euro di guadagni previsti e in 7 miliardi di euro di trasferimenti in eccesso²⁰. Il costo più elevato – si tratta di un ulteriore segnale di allarme – viene sostenuto annualmente proprio dall'Italia (26 miliardi di euro), seguita dal Regno Unito (16 miliardi di euro). Anche nel calcolo del costo dei Neet come percentuale del Pil l'Italia (1,7%) non fa meglio, figurando al terzo posto dietro Irlanda e Bulgaria (entrambe sopra il 2%).

Nello studio sopra citato, peraltro, si attesta che la reintegrazione nel mercato del lavoro di appena il 10% dei Neet produrrebbe un risparmio annuo di più di 10 miliardi di euro, somma che

¹⁷ Commissione europea, *Gioventù in movimento. Un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea*, op. cit., p. 4 e ss.

¹⁸ In questo senso, in un'intervista raccolta nel sito Repubblica Inchieste (www.inchieste.repubblica.it/it/repubblica/rep-it/2012/09/25/news/generazione_neet-43269417), Alessandro Rosina, docente di Demografia all'Università Cattolica di Milano, non usa mezzi termini: «I Neet, l'esercito dei giovani senza, sono una bomba sociale che rischia di esploderci in mano. [S]e non interveniamo con politiche attive e di sostegno serie e mirate, ci ritroveremo con un esercito di nuovi poveri, esclusi dalla società».

¹⁹ Eurofound, *Giovani e Neet in Europa: primi risultati*, febbraio 2012, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/it/1/EF1172IT.pdf.

²⁰ Lo studio di Eurofound articola la propria analisi dei costi economici su due schemi: “costi per le finanze pubbliche” e “costi per le risorse”: il primo (p. 4) «cerca di individuare l'impatto sulle finanze pubbliche causato dal gruppo Neet e prende in considerazione i regimi di previdenza sociale (quali indennità di disoccupazione, assegni familiari, sussidi per l'alloggio, incentivi correlati all'istruzione e altro) oltre alle spese aggiuntive per assistenza socio-sanitaria e giustizia penale. Il secondo schema comprende i cosiddetti “costi totali delle risorse”. Questi includono le stime della perdita economica, le perdite derivanti da sussidi e indennità socio-sanitarie corrisposti alle singole persone e alla famiglia, oltre all'impatto in termini di costi per le risorse o le opportunità per il resto della società (reddito da dipendente o da lavoratore autonomo, incentivi non in denaro per lavoratori dipendenti, beni prodotti per il proprio consumo, piani pensionistici privati, ecc.). [...] Il costo legato all'essere Neet corrisponde alla somma dei costi delle risorse (entrate previste) e del costo della finanza pubblica (trasferimento in eccesso)».

raggiungerebbe i 21 miliardi di euro qualora venisse assorbito il 20% dei Neet. Per l'Italia si tratterebbe, rispettivamente, di oltre 2,5 e 5 miliardi di euro l'anno.

Tabella 3. Costo annuale del gruppo Neet (per Neet e totale)

Paese	Costi totali della risorsa (miliardi di euro)	Costi totali della finanza pubblica (miliardi di euro)	Costo totale dei Neet (miliardi di euro)	Costo dei Neet come percentuale del Pil (%)
AT	2,876	0,235	3,111	1,1
BE	3,437	0,734	4,171	1,2
BG	0,928	0,006	0,934	2,6
CY	0,220	0,009	0,229	1,3
CZ	1,699	0,034	1,733	1,2
DE	13,850	2,259	16,109	0,7
EE	0,231	0,006	0,238	1,5
ES	10,472	0,935	11,406	1,1
HU	1,580	0,085	1,665	1,6
IE	3,335	0,510	3,845	2,1
IT	26,327	0,304	26,631	1,7
LT	0,258	0,014	0,272	0,8
LU	0,123	0,012	0,135	0,3
LV	0,313	0,011	0,324	1,4
NL	4,497	0,217	4,714	0,8
PL	5,020	0,365	5,386	1,5
PT	1,844	0,093	1,937	1,1
RO	1,170	0,031	1,201	0,9
SI	0,339	0,004	0,344	0,9
SK	0,553	0,022	0,575	0,9
UK	14,817	1,545	16,363	0,9
UE21	93,889	7,431	101,320	1,1

Fonte: Eurofound, *Giovani e Neet in Europa: primi risultati*, tabella 1, p. 5, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/it/1/EF1172IT.pdf. Danimarca, Francia, Finlandia, Grecia, Malta e Svezia sono esclusi dal computo dei costi a causa delle variabili mancanti.

2.4. Lo scenario italiano

Concentrando l'attenzione sul versante italiano, il primo elemento da assumere nell'analisi riguarda il consistente aumento del numero di Neet a partire dal 2008. Come accennato in precedenza, l'impatto della crisi economica è stato particolarmente pesante per la condizione dei giovani e ha comportato un ulteriore aggravio delle carenze strutturali del nostro mercato del lavoro.

La tabella 4, qui di seguito, riporta in serie storica i valori percentuali dei Neet nelle regioni italiane e offre una lettura delle loro variazioni nell'arco di due intervalli di tempo della durata di quattro anni ciascuno: dal 2004 al 2007 (prima della crisi) e dal 2008 al 2011 (durante la crisi). Il dato per l'Italia fino al 2007 è sostanzialmente positivo, dal momento che si assiste a una diminuzione dello 0,6% del numero dei Neet. Nella grande maggioranza delle regioni e in particolare in quelle del Centro e del Sud – tra cui spiccano, nell'ordine, Sardegna, Molise, Lazio, Basilicata, Sicilia e Abruzzo – la contrazione è significativa, mentre una dinamica opposta si evidenzia soltanto in Campania, Calabria, Toscana e Trentino-Alto Adige.

Il quadro cambia repentinamente di segno, con l'insorgere della crisi, a partire dall'anno successivo. Nel complesso, dal 2008 al 2011, vi è un marcato incremento dei Neet, pari al 3,4%, con punte negative che raggiungono il 6,6% nel Lazio, il 5,6% in Emilia-Romagna, il 4,9% in Veneto, il 3,9% in Piemonte e Basilicata, il 3,7% in Sardegna, Friuli Venezia Giulia e Valle d'Aosta, il 3,6% in Toscana e Calabria. Fanno meno peggio delle altre Liguria, Trentino-Alto Adige, Abruzzo, Marche e Puglia, ma è necessario rimarcare il fatto che nessuna tra le regioni italiane registri una diminuzione dei Neet all'interno dei rispettivi territori. Il punto di arrivo di questa involuzione è rappresentato dal conseguimento, proprio nel 2011, del peggior primato dal 2004: il 22,7% dei giovani d'età compresa tra i 15 e i 29 anni non studia e non lavora; si tratta di 2.155.413 individui (55% femmine, 45% maschi).

Lo scenario, naturalmente, appare differenziato e rispecchia il tradizionale divario tra le aree del Mezzogiorno e quelle del Centro e del Nord: Sicilia (35,6%), Campania (35,2%), Calabria (31,8%), Puglia (29,2%), Sardegna (27,6%), Basilicata (26,9%), e Molise (22,8%) si attestano al di sopra del valore medio nazionale, il Lazio appena al di sotto. Il più basso numero di Neet si riscontra invece in Trentino-Alto Adige (11,2%), seguito sul podio da Liguria (15,1%) e Valle d'Aosta (15,2%). La spaccatura sopra evidenziata, del resto, è avvalorata dall'analisi della percentuale di Neet nelle province italiane. In questo senso, se si esclude il caso di Viterbo (31,7% di Neet, al quindicesimo posto), le venti province con il più alto tasso di Neet si trovano tutte al Sud. Napoli (40,1%),

Palermo (39,4%), Catania (37,6%), Crotone (37,0%) e Foggia (36,4%) occupano i primi cinque posti di questa triste classifica.²¹

Queste evidenze, pertanto, sembrano confermare la tradizionale diagnosi di un paese diviso in due, segnato dal ritardo delle regioni meridionali. Vi è tuttavia da notare che la crisi abbia dispiegato il proprio effetto negativo soprattutto al Centro e al Nord, là dove si riscontrano le variazioni più consistenti a partire dal 2008. Questo è vero, in particolare, per Piemonte, Valle d'Aosta, Veneto, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Lazio: tutte regioni in cui si supera – spesso con un grande scarto – il dato nazionale e che mostrano risultati peggiori rispetto a quelli conseguiti nelle aree meridionali (ad eccezione di Sardegna e Basilicata).

In altre parole, pur non risparmiando certamente le aree del Mezzogiorno già afflitte da ritardi e insufficienze del mercato del lavoro giovanile, la crisi ha colpito con maggiore virulenza i giovani che risiedono nei territori tradizionalmente più avanzati del paese.

Tabella 4. Neet (15-29 anni) per regione. Anni 2004-2011 (valori percentuali)

Regioni	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variazione anni 2004-2007	Variazione anni 2008-2011
Piemonte	13,5	13,3	12,6	12,3	12,5	15,8	16,7	16,4	-1,2	+3,9
Valle d'Aosta	12,3	10,7	11,8	11,0	11,5	14,3	14,1	15,2	-1,3	+3,7
Lombardia	11,6	11,5	10,7	10,9	12,7	14,3	15,7	15,3	-0,7	+2,6
Liguria	13,6	14,1	13,4	13,6	13,5	13,8	15,6	15,1	0,0	+1,6
Trentino-Alto Adige	8,6	9,4	9,5	8,9	9,4	9,9	11,8	11,2	+0,3	+1,8
Veneto	10,4	11,7	11,0	10,1	10,7	12,6	15,7	15,6	-0,3	+4,9
Friuli Venezia Giulia	12,1	11,1	10,7	11,0	12,0	13,7	14,1	15,7	-1,1	+3,7
Emilia-Romagna	9,8	9,9	10,1	9,7	9,7	12,6	15,6	15,3	-0,1	+5,6
Toscana	12,5	12,7	13,2	13,0	12,8	13,0	15,5	16,4	+0,5	+3,6
Umbria	12,6	14,0	12,1	12,1	12,9	14,4	15,6	15,8	-0,5	+2,9
Marche	12,8	13,7	12,0	11,3	13,3	16,1	14,6	15,6	-1,5	+2,3
Lazio	17,3	17,5	16,9	15,4	15,0	16,6	18,9	21,6	-1,9	+6,6
Abruzzo	15,9	15,9	15,0	14,3	15,4	18,4	18,8	17,6	-1,6	+2,2

²¹ Cfr. in tal senso, Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_DocStatistica_308_documenti_itemName_0_documento.pdf.

Molise	21,0	20,9	19,6	19,0	19,6	19,7	20,1	22,8	-2,0	+3,2
Campania	31,2	31,8	30,5	32,3	32,5	32,9	34,3	35,2	+1,1	+2,7
Puglia	29,0	30,8	29,1	28,2	26,9	28,0	28,7	29,2	-0,8	+2,3
Basilicata	24,9	25,2	24,0	23,1	23,0	23,7	28,5	26,9	-1,8	+3,9
Calabria	29,0	30,1	29,3	29,7	28,2	28,1	31,4	31,8	+0,7	+3,6
Sicilia	33,4	33,9	33,0	31,7	32,6	32,3	33,5	35,6	-1,7	+3,0
Sardegna	23,9	24,4	24,2	21,7	23,9	27,4	25,6	27,6	-2,2	+3,7
ITALIA	19,5	20,0	19,2	18,9	19,3	20,5	22,1	22,7	-0,6	+3,4

Fonte: per gli anni 2004-2010, Istat, *Noi Italia*, edizione 2012, op. cit.; per il 2011, Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012; variazioni 2004-2007 e 2008-2011, nostra elaborazione sui dati Istat e Italia Lavoro.

Occorre inoltre notare che i Neet di cittadinanza straniera residenti in Italia sono 274mila, pari al 13% del totale (e il 75% dei Neet stranieri è costituito da donne): due terzi risiedono nel Nord, il 21% nel Centro e il 13% nel Mezzogiorno (in questo senso, la loro dislocazione rispecchia quella dell'intera popolazione straniera che risiede nel nostro paese).²² Analizzando inoltre l'articolazione interna della costellazione dei Neet in Italia nel 2011, il primo dato da portare all'attenzione è senza dubbio il forte peso percentuale della componente degli inattivi rispetto a quello dei disoccupati: rispettivamente 65,9% contro 34,1%.

Questo significa che tra tutti i giovani italiani che non studiano e non lavorano, due su tre non sono attivamente impegnati nella ricerca di un'occupazione: un segnale allarmante, confermato peraltro dal fatto che in nessuna regione vi sia una percentuale di persone in cerca di lavoro superiore rispetto a quella degli inattivi. Da questo punto di vista, la regione con il minore squilibrio tra il segmento dei disoccupati e quello degli inattivi è il Piemonte, seguito nell'ordine da Sardegna, Valle d'Aosta, Abruzzo e Liguria. In Calabria, Campania, Sicilia, Basilicata e Friuli Venezia Giulia, al contrario, si registrano i tassi di inattività più alti (che oscillano tra il 75,7% e il 68,3%).

In particolare, come si vede dalla tabella 5 qui di seguito, la quota di inattività tra la popolazione femminile (71,1%) è decisamente superiore a quella della popolazione maschile (59,5%) e supera la soglia del 75% in molte regioni meridionali, a partire da Calabria (80,9), Campania (77,3) e Basilicata (76,7). La situazione è decisamente migliore, invece, in Piemonte, Sardegna, Abruzzo e Marche.

²² I dati sui Neet stranieri residenti in Italia sono relativi al 2009 e sono tratti da Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., pp. 35 e ss.

Tabella 5. Composizione percentuale dei Neet (15-29 anni) per genere, condizione professionale e regione. Anno 2011

REGIONE	Maschi			Femmine			Totale		
	inattivi	persone in cerca	Totale	inattivi	persone in cerca	Totale	inattivi	persone in cerca	Totale
PIEMONTE	46,6	53,4	100,0	57,8	42,2	100,0	52,8	47,2	100,0
VAL D'AOSTA	46,4	53,6	100,0	63,1	36,9	100,0	56,0	44,0	100,0
LOMBARDIA	51,0	49,0	100,0	69,7	30,3	100,0	62,4	37,6	100,0
TRENTINO ALTO ADIGE	55,8	44,2	100,0	74,4	25,6	100,0	66,8	33,2	100,0
VENETO	57,4	42,6	100,0	66,4	33,6	100,0	62,7	37,3	100,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	63,4	36,6	100,0	70,9	29,1	100,0	68,3	31,7	100,0
LIGURIA	47,3	52,7	100,0	66,5	33,5	100,0	57,6	42,4	100,0
EMILIA ROMAGNA	49,2	50,8	100,0	68,0	32,0	100,0	60,6	39,4	100,0
TOSCANA	52,5	47,5	100,0	65,2	34,8	100,0	59,9	40,1	100,0
UMBRIA	52,5	47,5	100,0	61,4	38,6	100,0	58,1	41,9	100,0
MARCHE	54,4	45,6	100,0	62,0	38,0	100,0	59,1	40,9	100,0
LAZIO	53,6	46,4	100,0	68,0	32,0	100,0	61,2	38,8	100,0
ABRUZZO	54,6	45,4	100,0	60,1	39,9	100,0	57,4	42,6	100,0
MOLISE	59,0	41,0	100,0	64,8	35,2	100,0	62,0	38,0	100,0
CAMPANIA	66,0	34,0	100,0	77,3	22,7	100,0	71,9	28,1	100,0
PUGLIA	62,0	38,0	100,0	73,5	26,5	100,0	68,0	32,0	100,0
BASILICATA	60,0	40,0	100,0	76,7	23,3	100,0	68,8	31,2	100,0
CALABRIA	70,1	29,9	100,0	80,9	19,1	100,0	75,7	24,3	100,0
SICILIA	66,6	33,4	100,0	75,9	24,1	100,0	71,7	28,3	100,0
SARDEGNA	52,3	47,7	100,0	58,0	42,0	100,0	55,0	45,0	100,0
ITALIA	59,5	40,5	100,0	71,1	28,9	100,0	65,9	34,1	100,0

Fonte: Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_DocStatistica_308_documenti_itemName_0_documento.pdf, tabella 2.

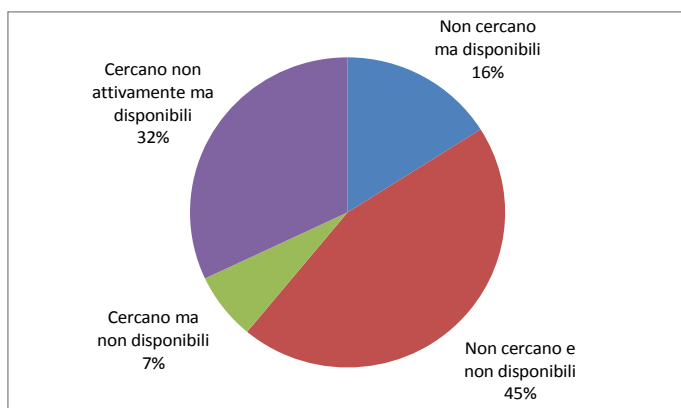
Il rapporto di Italia Lavoro pubblicato nell'aprile del 2011 consente di fornire ulteriori e utili dettagli in merito alla quota maggioritaria di inattivi compresa nel novero dei Neet italiani. Si ricorda infatti che, come è stato evidenziato nel secondo paragrafo di questa ricerca, la vasta area dell'inattività ricomprende al proprio interno sia una zona grigia – a sua volta formata dai cosiddetti “scoraggiati”, dalle forze di lavoro potenziali e da persone che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili a lavorare – sia una porzione molto consistente di individui che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare.

Nel 2009, in Italia si sono registrati nel complesso 1 milione e 344mila Neet inattivi: il 45% di essi (604mila individui, tra cui 54mila inabili al lavoro) non cerca un'occupazione e non è disponibile a lavorare, il rimanente 55% (740mila individui) è invece rappresentato da giovani che – sotto diverse declinazioni – vorrebbero trovare un'occupazione. Tra coloro i quali non sono disponibili a lavorare, il 73% è di sesso femminile, il 49% (pari a 294mila unità) risiede nel Mezzogiorno, il 37% nel Nord e il 14% nel Centro Italia.²³

²³ Ivi, pp. 44 e ss.

All'interno della popolazione – che pesa per il 55% sul totale – di chi vorrebbe invece lavorare, il 7% cerca un'occupazione ma non è immediatamente disponibile, il 32% cerca lavoro non attivamente e il 16% non cerca lavoro ma è disponibile a lavorare (si tratta della componente degli scoraggiati²⁴). I Neet che vorrebbero lavorare risiedono per il 74% nel Mezzogiorno (546mila), per il 16% nel Nord (122mila) e per il 10% nel Centro (73mila).

Figura 6. Neet inattivi per tipologia di inattività. Anno 2009



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., figura 2.27, p. 45.

Come si vede dalla figura 7, queste percentuali subiscono delle variazioni non trascurabili se si prende in considerazione l'appartenenza di genere dei Neet. In particolare, rispetto al totale, tra gli uomini scende la quota di chi non cerca lavoro e non è disponibile a lavorare (dal 45 al 32%) e parallelamente sale quella di chi cerca un'occupazione non attivamente ed è disponibile a lavorare (dal 32 al 43%). Per le donne si verifica invece il caso opposto: la percentuale di quante non cercano e non sono disponibili a lavorare arriva a quota 53, quella di chi ricerca non attivamente un'occupazione si abbassa a quota 26.

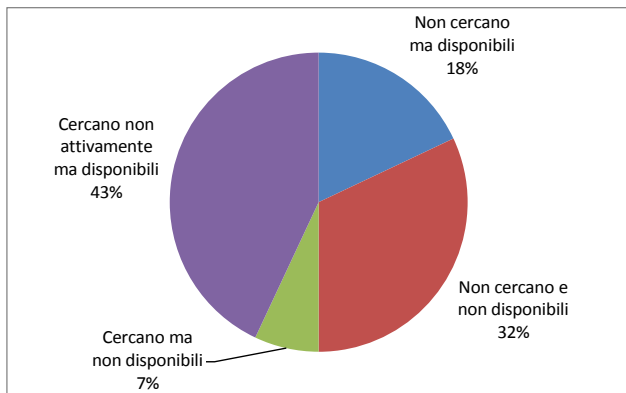
Queste forti oscillazioni possono essere ricondotte al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nell'ambito della cura familiare di parenti e/o figli: un impegno molto gravoso che, in assenza di adeguate politiche per l'impiego e programmi di welfare pubblico (dai servizi per l'infanzia e la vecchiaia alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dalla bassa retribuzione femminile rispetto a quella maschile alla proliferazione di contratti precari che non proteggono le donne che

²⁴ Nel 2011, secondo i recenti dati forniti da Italia Lavoro nel suo Bollettino, questo segmento dell'inattività rappresenta il 15% del totale e mostra un'incidenza decisamente elevata e al di sopra della media nazionale nelle regioni del Mezzogiorno: in Campania gli scoraggiati rappresentano il 25,4% dei Neet inattivi; seguono Sicilia (22,1%), Basilicata (21,1%), Puglia (20,6%) e Calabria (16%). Tra le regioni che presentano un'incidenza più bassa di scoraggiati vi sono invece Friuli Venezia Giulia (1,5%), Valle d'Aosta (2,5%) e Trentino Alto Adige (3,8%). Cfr., a tal proposito, Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_DocStatistica_308_documenti_itemName_0_documento.pdf, e in particolare la tabella 4 "Composizione percentuale dei giovani Neet (15-29 anni) per motivi di inattività e regione. Anno 2011".

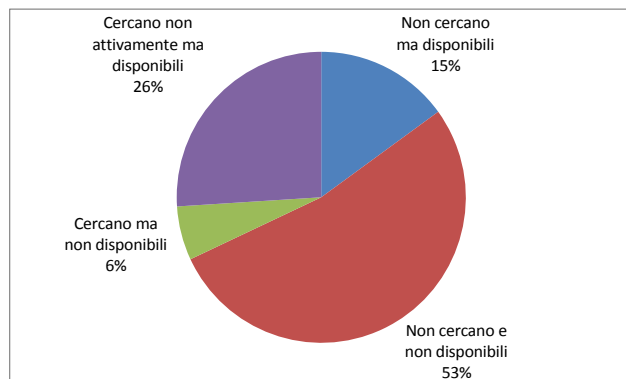
desiderano avere figli dalla perdita del posto di lavoro), allontana le donne dalla ricerca di un'occupazione e, di fatto, inibisce la loro stessa disponibilità a lavorare.

Figura 7. Neet inattivi per sesso e tipologia di inattività. Anno 2009

Maschi



Femmine

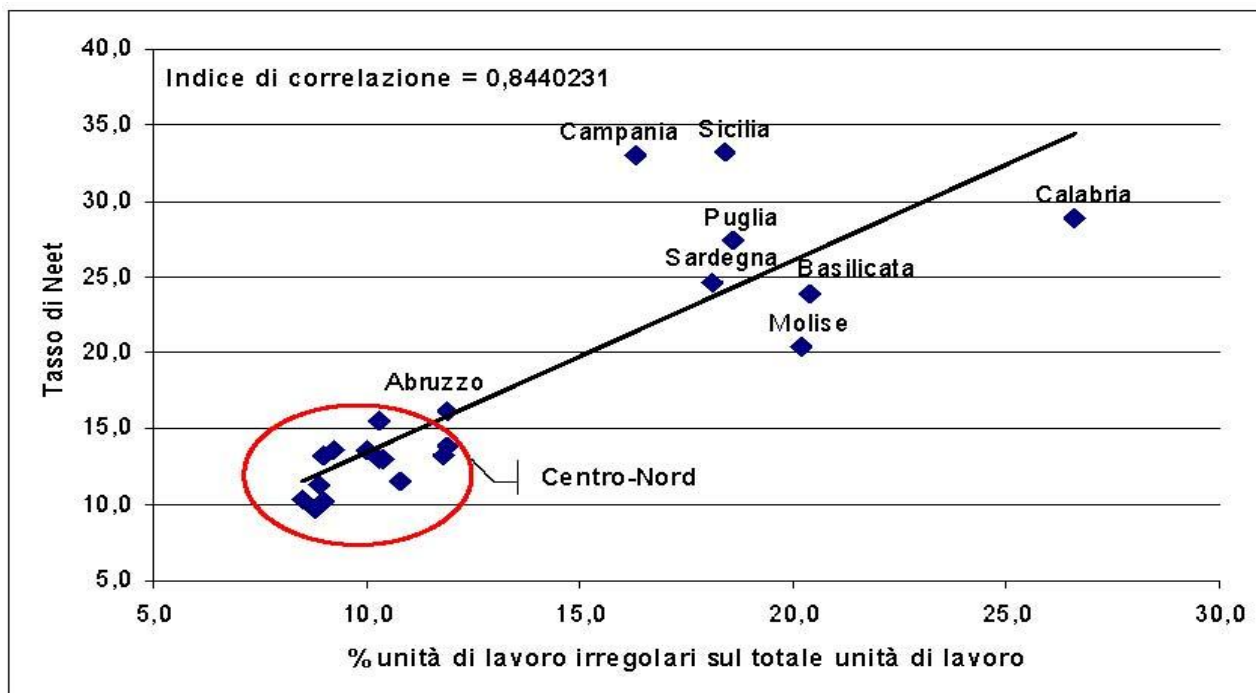


Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., figura 2.27, p. 45.

A questo punto, occorre notare che tra i Neet italiani – e in particolare proprio nel segmento degli inattivi – vi sia un raggruppamento considerevole di giovani impegnati in lavori irregolari che, come tali, sfuggono alla presa delle statistiche ufficiali, in primo luogo della *Rilevazione sulle forze di lavoro* condotta dall'Istat. Secondo Italia Lavoro, infatti, «gli alti tassi di inattività dei Neet nascondono in realtà quote consistenti di lavoro nero [...]. Questa valutazione è confermata dalla significativa correlazione (0,84) che si registra tra il tasso di Neet e la quota di unità di lavoro non regolari.»²⁵

²⁵ Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., p. 75. A tal proposito, in un articolo di luglio 2011 apparso sul sito dell'Acta (Associazione consulenti del terziario avanzato), Anna Soru afferma (<http://www.actainrete.it/2011/07/neet-fannulloni-una-lettura-superficiale-per-non-affrontare-la-disoccupazione-giovanile/>): «Possiamo ipotizzare che una parte significativa degli inattivi in realtà lavori in nero. I giovani 18-29 anni occupati in Italia sono 3.274.000: se per loro l'incidenza del lavoro irregolare è quella media (10,5%), possiamo stimare che 343.770 lavorino in nero. Un numero che potrebbe distribuirsi tra tutti gli inattivi (anche tra gli scoraggiati) e che pertanto non si può portare interamente in deduzione [...], ma che certamente contribuisce a

Figura 8. Percentuale di unità di lavoro irregolari sul totale delle unità di lavoro e tasso di Neet. Anno 2008



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., figura 2.73, p. 75.

Anche il titolo di studio costituisce un elemento molto rilevante per comprendere la condizione dei Neet italiani. La tabella 6, qui di seguito, riporta la distribuzione regionale del tasso dei Neet sul totale della popolazione di riferimento per titolo di studio, appartenenza di genere e regione, e si basa sui dati del 2011. Come è facile immaginare, i valori più alti, in tutte le regioni, riguardano i giovani in possesso della sola licenza elementare (51,4%) e quelli privi di un qualsiasi titolo (61,6%).

Un ulteriore segnale di preoccupazione – in linea, del resto, con quanto rilevato nel paragrafo centrato sul confronto europeo – è costituito dall'alto tasso di Neet tra i detentori di un titolo di istruzione di terzo livello (laurea breve, laurea o dottorato di ricerca): il totale nazionale è pari al 20,1%, con punte che superano la soglia del 30% in alcune regioni del Centro-Sud (35,7% in Sicilia, 32,5% in Molise, 30,3% in Basilicata). Come si legge nel rapporto di Italia Lavoro datato aprile 2011, il livello di istruzione dei Neet «è molto più basso rispetto a quello della restante quota della popolazione giovanile della stessa età, ma la percentuale di laureati è identica nei due gruppi e segnala che il possesso di un terziario non scongiura di per sé il rischio di non riuscire a entrare nel

circoscrivere ulteriormente il fenomeno. L'ipotesi che molti inattivi abbiano un lavoro irregolare è corroborata dal dato rilevato dall'indagine sulla soddisfazione rispetto al tempo libero: gli inattivi dichiarano un livello di soddisfazione del tempo libero molto vicino a quello degli occupati, più basso rispetto a disoccupati e studenti.»

mondo del lavoro». ²⁶ In tutti i livelli di istruzione, peraltro, le donne mostrano risultati decisamente peggiori rispetto agli uomini, con scarti percentuali particolarmente elevati nel Mezzogiorno e per chi ha bassi livelli di istruzione.

Tabella 6. Tasso di Neet* per genere, titolo di studio e regione. Anno 2011

REGIONE	Nessun titolo			Licenza elementare			Licenza media (o avviamento professionale)			Diploma di scuola superiore di 2-3 anni			Diploma di scuola superiore di 4-5 anni			Laurea breve, laurea, dottorato		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
PIEMONTE	0,0	80,6	69,6	18,7	49,0	36,9	12,2	18,5	15,0	25,7	40,8	31,2	14,3	15,2	14,8	12,3	14,2	13,5
VAL D'AOSTA	0,0	51,1	32,0	0,0	0,0	0,0	10,7	18,1	13,8	17,7	44,3	27,5	13,2	13,5	13,4	27,1	19,1	22,5
LOMBARDIA	35,3	67,2	52,9	22,2	49,1	33,4	10,3	19,9	14,6	26,1	34,3	29,4	9,0	16,1	12,7	13,2	15,2	14,4
TRENTINO ALTO ADIGE	..	64,4	64,4	22,4	44,1	32,7	7,5	12,6	9,8	14,2	29,0	20,2	7,3	10,7	9,1	12,7	8,6	10,4
VENETO	29,4	80,6	60,6	15,9	70,7	46,9	12,6	16,6	14,4	18,7	30,0	22,9	11,4	14,2	12,9	8,1	23,3	17,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	47,5	56,3	50,0	0,0	60,6	24,6	10,2	19,1	14,5	15,9	25,2	19,0	10,4	20,9	15,7	5,4	20,2	15,0
LIGURIA	66,7	100,0	83,8	27,7	80,9	50,9	12,6	13,8	13,2	15,9	42,7	27,0	12,8	13,5	13,2	12,9	12,9	12,9
EMILIA ROMAGNA	40,1	93,9	63,6	10,1	72,0	37,8	10,2	20,8	15,1	30,2	26,9	28,6	10,3	16,1	13,2	11,4	13,2	12,5
TOSCANA	23,8	68,4	51,4	27,3	60,7	42,5	13,3	16,6	14,8	17,8	27,2	21,5	11,3	16,9	14,1	18,6	17,9	18,2
UMBRIA	0,0	..	0,0	19,1	49,9	27,4	8,2	19,1	13,4	20,1	18,3	19,6	12,8	18,8	15,6	7,8	24,8	20,7
MARCHE	58,7	86,8	79,3	9,1	24,3	13,6	10,0	22,3	15,8	12,0	56,9	28,2	13,8	13,6	13,7	10,3	21,1	16,8
LAZIO	62,7	100,0	81,4	28,6	28,6	28,6	17,6	21,5	19,4	31,4	54,4	43,5	21,8	19,8	20,8	17,9	27,2	23,6
ABRUZZO	45,0	39,0	41,9	17,5	49,4	29,9	15,0	11,9	13,7	38,8	69,6	47,3	14,3	18,8	16,7	22,9	23,9	23,6
MOLISE	52,4	64,8	60,3	18,7	50,3	43,9	16,0	16,8	16,4	35,0	32,6	34,2	23,2	25,2	24,2	30,6	33,8	32,5
CAMPANIA	79,6	85,2	82,6	64,3	68,3	66,0	32,5	40,2	36,2	52,5	49,2	51,4	31,7	32,8	32,3	22,5	31,5	27,8
PUGLIA	28,0	53,9	44,6	53,8	74,1	61,7	27,1	31,3	29,0	34,0	50,6	40,9	26,3	28,9	27,7	24,8	28,4	26,9
BASILICATA	32,3	38,7	36,2	85,5	60,3	72,3	21,6	25,2	23,2	38,9	50,1	42,4	25,3	30,3	27,9	32,3	29,3	30,3
CALABRIA	27,7	74,0	49,6	33,0	75,8	47,2	24,2	32,3	28,1	42,4	49,4	45,3	36,0	34,2	35,1	29,4	23,1	25,7
SICILIA	80,0	74,2	77,6	56,9	87,0	69,5	29,2	39,0	33,9	40,5	75,1	55,6	30,8	36,4	33,6	30,6	38,6	35,7
SARDEGNA	76,1	76,0	76,1	33,1	48,6	41,2	30,1	27,0	28,7	39,1	52,6	44,9	23,4	23,8	23,6	27,2	24,2	25,3
ITALIA	46,8	73,4	61,6	40,1	66,2	51,4	18,9	25,8	22,1	27,6	40,4	32,7	19,7	22,6	21,2	17,1	22,1	20,1

Fonte: Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_DocStatistica_308_documenti_itemName_0_documento.pdf. * Il tasso è costruito rapportando il numero di Neet 15-29 anni per titolo di studio alla popolazione 15-29 anni per titolo di studio.

Nel concludere questo paragrafo, è utile concentrare brevemente l'attenzione anche sul livello di istruzione dei genitori dei Neet, in modo tale da verificare l'esistenza di un nesso causale tra queste due dimensioni. Le evidenze in merito confermano questa ipotesi di ricerca, indicando che l'influenza del «background culturale delle famiglie sul livello d'istruzione dei figli è molto forte e

²⁶ Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, op. cit., p. 4.

[che] i figli di genitori con un basso grado d'istruzione hanno molte più probabilità di divenire Neet.»²⁷

Da questo punto di vista, in base ai dati relativi al secondo trimestre del 2009, il 74,5% dei padri dei Neet ha conseguito al massimo la licenza media, contro il 46,4% dei padri dei non Neet. Le differenze per le madri sono ancora più significative: 75,7% (Neet) contro 44,3% (non Neet). Inoltre, vale la pena evidenziare che soltanto il 4% dei padri dei Neet abbia ottenuto la laurea, a fronte del 14,6% dei padri dei non Neet. Si tratta di una situazione che appare ulteriormente esacerbata nelle regioni del Mezzogiorno.²⁸

2.5. I Neet nel Lazio e in provincia di Roma

Nel precedente paragrafo centrato sull'analisi dello scenario italiano si è visto come la crisi economica che ha colpito il paese a partire dal 2007 abbia avuto un forte impatto negativo sulla condizione – e la consistenza numerica – dei Neet. In particolare, la tabella 4 ha evidenziato che la regione in cui si è riscontrato il peggior risultato in termini di aumento dei giovani che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività formative sia stata proprio il Lazio, con un incremento del 6,6% dal 2008 al 2011: il tasso di Neet è passato infatti – senza mai arrestare la propria ascesa nel corso di questi quattro anni – dal 15% del 2008 al 21,6% del 2011. Secondo i dati forniti da Italia Lavoro in uno studio pubblicato ad agosto 2011 e specificamente dedicato all'analisi del fenomeno dei Neet nel territorio laziale²⁹, nel 2010 sono stati censiti in questa regione più di 166mila giovani Neet, in maggioranza donne (oltre 92mila).

Come si vede nella tabella 7, la ripartizione territoriale a livello provinciale per il 2010 rivela un quadro piuttosto omogeneo, caratterizzato dalla presenza di differenziali molto contenuti, pari, al più, a 2,8 punti percentuali: il tasso di Neet, infatti, è del 18,3% in provincia di Roma, del 19,2% in provincia di Latina, si attesta intorno al 20% nella provincia di Rieti (19,9%) e supera tale soglia soltanto in quelle di Viterbo (21,0%) e Frosinone (21,1%). Queste ultime due province mostrano peraltro lo scarto più ampio tra la quota femminile e la quota maschile della popolazione dei Neet: a

²⁷ Ivi, p. 85.

²⁸ Ibidem, in particolare figure 3.1 e 3.2. Inoltre, per rimarcare il bassissimo grado di mobilità sociale che caratterizza il sistema italiano, occorre sottolineare che soltanto il 7,5% dei giovani con genitori che hanno conseguito al massimo la licenza media si laurea, a fronte del 58,6% dei figli di genitori laureati.

²⁹ Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma, agosto 2011.

Frosinone, in particolare, il divario supera addirittura gli undici punti percentuali (26,9% di donne contro 15,5% di uomini). Una situazione inversa si concretizza invece nel territorio reatino, là dove la percentuale di donne Neet (19,5) appare più bassa rispetto a quella degli uomini (20,3). Per quanto riguarda il dato sulla provincia di Roma, i giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione sono in totale 113.588 (di cui 50.054 uomini e 63.534 donne): il tasso di Neet, come detto, corrisponde complessivamente al 18,3% (15,9% è il tasso di Neet maschile, 20,7% quello femminile), ed è di poco inferiore rispetto a quello regionale.

Tabella 7. Neet per provincia e sesso nel Lazio e nelle ripartizioni. Anno 2010 (valori assoluti e incidenze percentuali sulla popolazione della stessa classe d'età)

	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
	Valori assoluti			Percentuale sulla popolazione di riferimento (Tasso di Neet)		
Viterbo	10.389	4.561	5.828	21,0	18,2	23,9
Rieti	4.961	2.578	2.383	19,9	20,3	19,5
Roma	113.588	50.054	63.534	18,3	15,9	20,7
Latina	18.624	9.482	9.143	19,2	19,2	19,3
Frosinone	18.631	7.015	11.616	21,1	15,5	26,9
Lazio	166.193	73.689	92.504	18,8	16,5	21,3
NORD	608.848	247.161	361.688	15,6	12,4	18,9
CENTRO	301.669	126.870	174.798	17,1	14,2	20,1
MEZZOGIORNO	1.199.690	564.413	635.277	30,9	28,7	33,2
ITALIA	2.110.208	938.444	1.171.764	22,1	19,3	24,9

Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., tavola 1, p. 7.

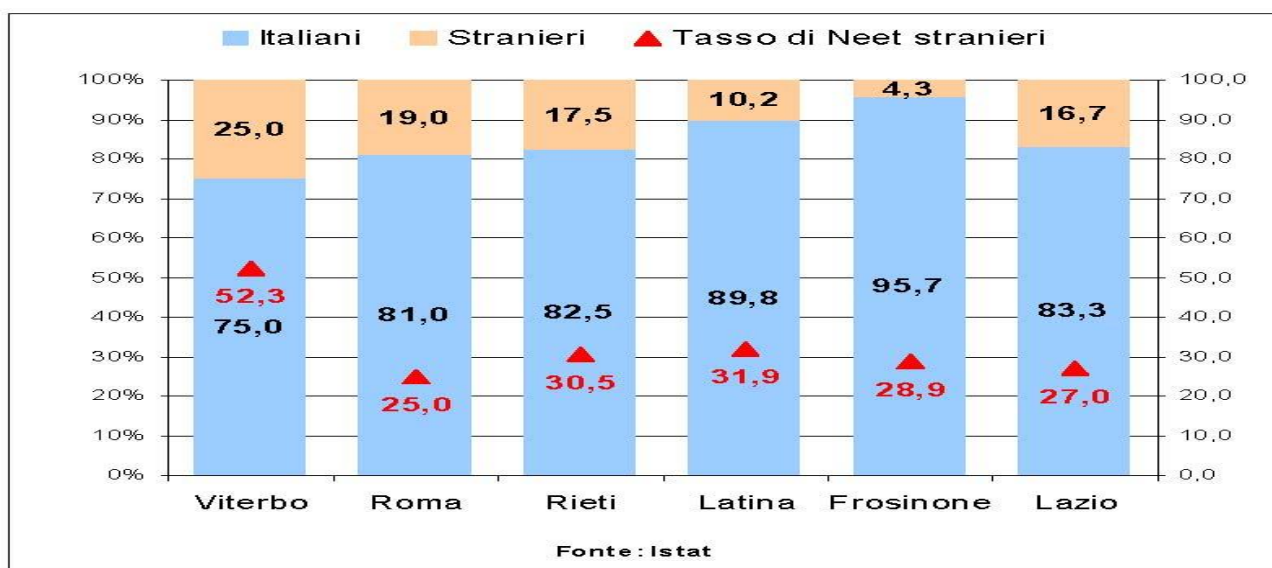
La provincia di Roma, d'altra parte, si segnala in negativo per la presenza della più alta percentuale regionale di Neet adulti – cioè d'età compresa tra i 25 e i 29 anni – sul totale dei Neet: essa è pari al 46,2% (in valori assoluti si tratta di oltre 52mila giovani, a fronte dei 19.235 tra i 15 e i 19 anni e dei 41.919 tra i 20 e i 24 anni) ed è superiore di oltre cinque punti percentuali rispetto a quella della provincia di Frosinone, che mostra in tutto il Lazio la minore consistenza numerica di Neet che rientrano in questa fascia d'età. Al fine di fornire un ulteriore elemento di confronto, vale la pena ricordare che il peso percentuale dei Neet adulti in Italia sia, in media, del 45,1.

Inoltre, è necessario registrare un ulteriore elemento critico per quel che concerne la condizione dei Neet che risiedono in provincia di Roma. Come si legge nello studio di Italia Lavoro sopra citato, nel 2010 «i giovani Neet laziali sono aumentati rispetto all'anno precedente di circa 20mila unità: l'incremento è dovuto prevalentemente alla componente maschile (+13mila unità) rispetto a

quella femminile (+7mila unità). [...]. La crescita complessiva dei giovani Neet residenti nel Lazio è stata determinata in gran parte dall'aumento che si è registrato nella provincia di Roma (oltre 17mila giovani, pari all'84% del totale regionale).»³⁰

I Neet stranieri nel Lazio sono invece poco meno di 28mila (27.722), pari al 16,7% del totale dei Neet. Si tratta di una percentuale inferiore alla media delle regioni del Centro (22,0%) e del Nord (32,6%), ma più alta rispetto a quella del Mezzogiorno (3,8%) e della media italiana (14,7%). Su scala provinciale si registrano forti differenze tra i territori laziali: la percentuale di Neet stranieri sul totale dei Neet passa infatti da 4,3 nella provincia di Frosinone a 25,0 in quella di Viterbo, mentre il tasso di Neet stranieri – ovvero la quota di Neet tra tutti gli stranieri di età compresa tra i 15 e i 29 anni – sale repentinamente dal 25% della provincia romana al 52,3% del viterbese.

Figura 9. Composizione percentuale dei Neet nel Lazio per cittadinanza e provincia e tasso di Neet degli stranieri. Anno 2010



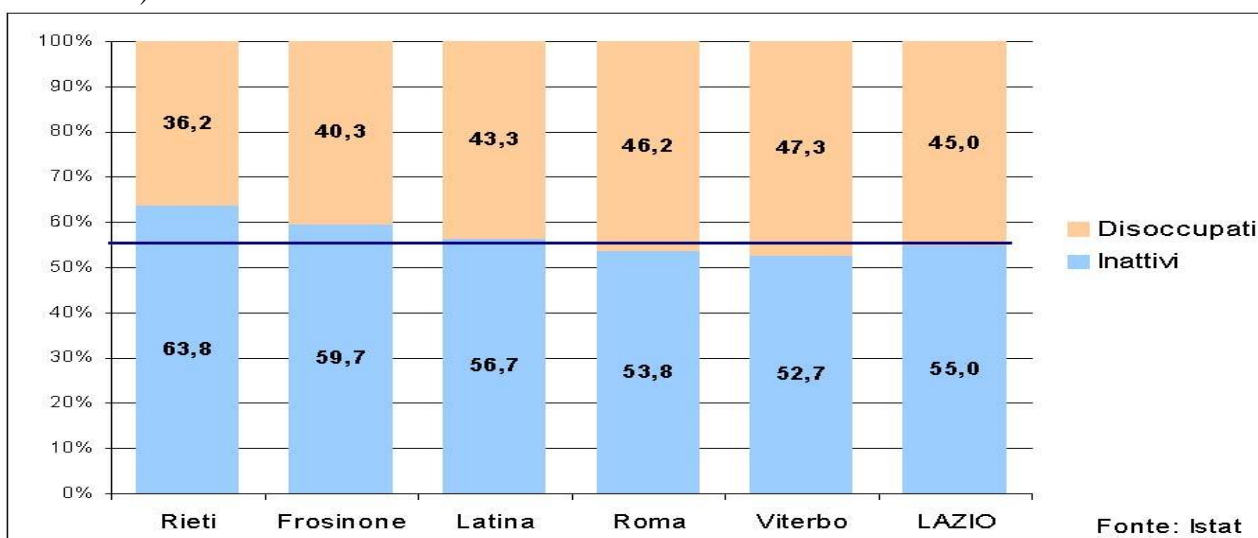
Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 3, p. 11.

Dal punto di vista dell'articolazione interna dell'universo dei Neet che risiedono nel Lazio, inoltre, nel 2010 questi ultimi sono suddivisi innanzitutto in un segmento di inattivi costituito da 91.451 giovani e in un segmento di disoccupati di 74.742 giovani (pari, rispettivamente, al 45% e al 55% del totale): rispetto al quadro nazionale, è evidente la contrazione della quota dei primi a vantaggio di quella dei secondi. Come si vede nella figura 11, a livello provinciale il dato che più si avvicina a quello medio italiano si registra nella provincia di Rieti (63,8% di inattivi, 36,2% di disoccupati); seguono nell'ordine le province di Frosinone (59,7% contro 40,3%), Latina (56,7% contro 43,3%) e Viterbo (52,7% contro 47,3%). La provincia romana, in particolare, si posiziona subito prima di quella viterbese, con una porzione di inattivi del 53,8% a fronte di una di

³⁰ Ivi, pp. 9-10.

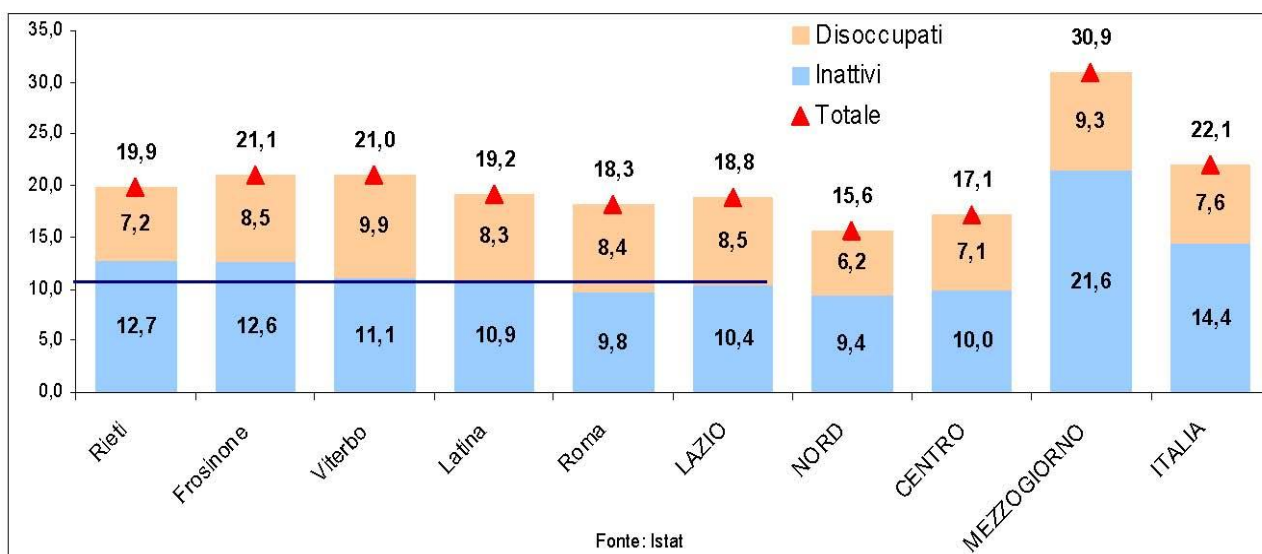
disoccupati del 46,2%. Nel confronto con le altre regioni del Centro, il Lazio mostra un tasso di Neet più alto (18,8% contro 17,1%), ma uno scarto di un punto percentuale inferiore tra la porzione degli inattivi e quella dei disoccupati (2,9% per le regioni del Centro, 1,9% per il Lazio). La figura 12 indica peraltro che, nel caso specifico della provincia di Roma, lo scarto si riduca all'1,4%.

Figura 10. Neet per condizione professionale e provincia nel Lazio. Anno 2010 (composizione percentuale)



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 13, p. 16.

Figura 11. Tasso di Neet scomposto per condizione professionale nel Lazio per provincia e nelle ripartizioni. Anno 2010 (incidenze percentuali sulla popolazione della stessa classe d'età)



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 14, p. 18.

Se si concentra poi l'attenzione sulla componente – maggioritaria – degli oltre 91mila inattivi tra i Neet che risiedono nel Lazio, come si legge nel rapporto di Italia Lavoro sopra citato, «il 50,9%

(47 mila) non cerca un'occupazione e non è disponibile a lavorare e il restante 49,1%, che fa parte della cosiddetta zona grigia, vorrebbe lavorare (45mila): cerca un'occupazione ma non è immediatamente disponibile a lavorare (6,8%), cerca non attivamente ma è disponibile (28,4%), non cerca ma è disponibile (13,8%).»³¹

La figura 12 evidenzia che nel Lazio la porzione di inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare da un lato sia meno ampia rispetto a quella delle regioni dell'Italia settentrionale e centrale, ma dall'altro lato possieda una consistenza maggiore di quella media nazionale. In particolare, le province di Viterbo (58,9%), Rieti (55,6%), Roma (53,8%) e Latina (49,9%) mostrano, nell'ordine, le più alte percentuali di Neet indisponibili a lavorare sul totale degli inattivi, al contrario della provincia di Frosinone (30,7%).

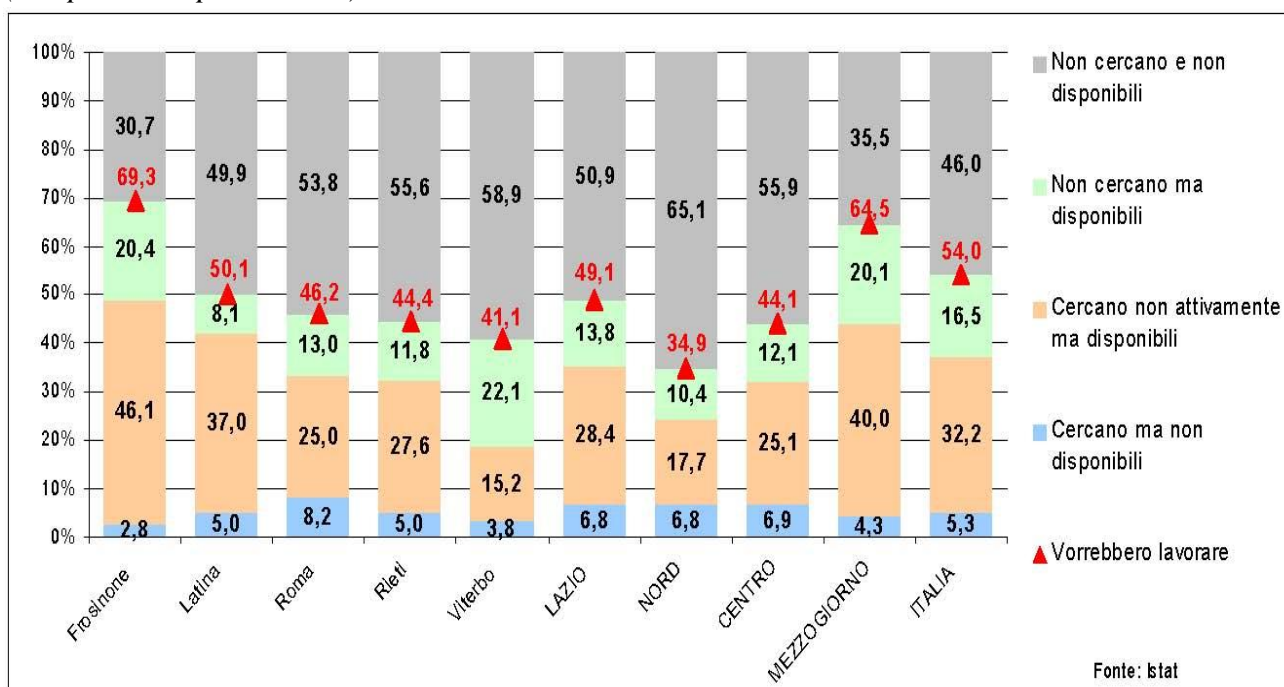
In linea con le considerazioni svolte nel paragrafo precedente, anche nel Lazio si registra una maggiore consistenza della quota (59%) delle donne rispetto a quella degli uomini (37,3%) tra gli inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare. In provincia di Viterbo (65,8%) e Latina (69,1%) si supera la soglia percentuale del 65%, mentre a Frosinone questa si abbassa fino a raggiungere il 31,8%. In provincia di Roma, su 37.545 Neet inattive, 23.236 non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare (il 61,9%); nel caso degli uomini, si tratta, rispettivamente, di 23.580 e 9.637 individui (il 40,9%, la seconda percentuale più alta in regione dopo quella del 55,3 in provincia di Rieti). Forti squilibri a livello provinciale si riscontrano inoltre nell'analisi della condizione sia dei Neet scoraggiati – coloro i quali non cercano lavoro ma sono disponibili a lavorare – sia di quelli che rientrano nel novero delle forze di lavoro potenziali – coloro i quali cercano lavoro non attivamente e sono disponibili a lavorare. Nel primo caso, il dato regionale sugli scoraggiati rispetto al totale degli inattivi è del 13,8%, ma si oscilla dall'8,1% in provincia di Latina al 20,4% in quella di Frosinone, fino al 22,1% nel viterbese.

In provincia di Roma, la quota di scoraggiati è pari al 13,0%: si tratta nel complesso di 7.954 giovani, 4.433 donne e 3.521 uomini, ma il peso percentuale degli scoraggiati sul totale dei Neet inattivi (14,9%) è superiore rispetto a quello delle scoraggiate sul totale delle Neet inattive (11,8%). Per quanto riguarda il caso dei Neet che cercano lavoro non attivamente e sono disponibili a lavorare, si passa dal 46,1% sul totale degli inattivi in provincia di Frosinone al 15,2% in provincia di Viterbo. Nel territorio provinciale romano 15.256 Neet (7.515 donne e 7.741 uomini) sono imputabili alle forze di lavoro potenziali; si tratta del 25,0% sul totale degli inattivi, ma con un marcato scarto tra maschi e femmine: mentre tra i primi la percentuale delle forze di lavoro potenziali rispetto alla somma delle diverse tipologie che compongono il profilo dell'inattività è pari a 32,8, tra le seconde tale percentuale si ferma alla soglia del 20,0.

³¹ Ivi, p. 18.

Nel complesso, come indica la figura 12, se in Italia la quota di quanti, tra i Neet, vorrebbero lavorare (si tratta della somma tra scoraggiati, forze di lavoro potenziali e coloro i quali cercano lavoro ma non sono al momento disponibili a intraprendere un'attività lavorativa) è pari al 54,0%, nel Lazio – 49,1% – essa si rivela superiore rispetto a quella del Centro (44,1%) e del Nord (34,9%), e inferiore soltanto rispetto a quella del Mezzogiorno (64,5%). La provincia di Frosinone (69,3%), in particolare, oltrepassa il dato medio delle regioni meridionali, mentre è quella di Viterbo (41,1%) ad avvicinarsi maggiormente ai valori che si registrano nei territori settentrionali. La provincia di Roma, con una percentuale di Neet che vorrebbero lavorare pari al 46,2%, si attesta all'incirca sulle evidenze riscontrate nelle regioni del Centro Italia.

Figura 12. Neet inattivi per tipologia nel Lazio, per provincia e nelle ripartizioni. Anno 2010 (composizione percentuale)



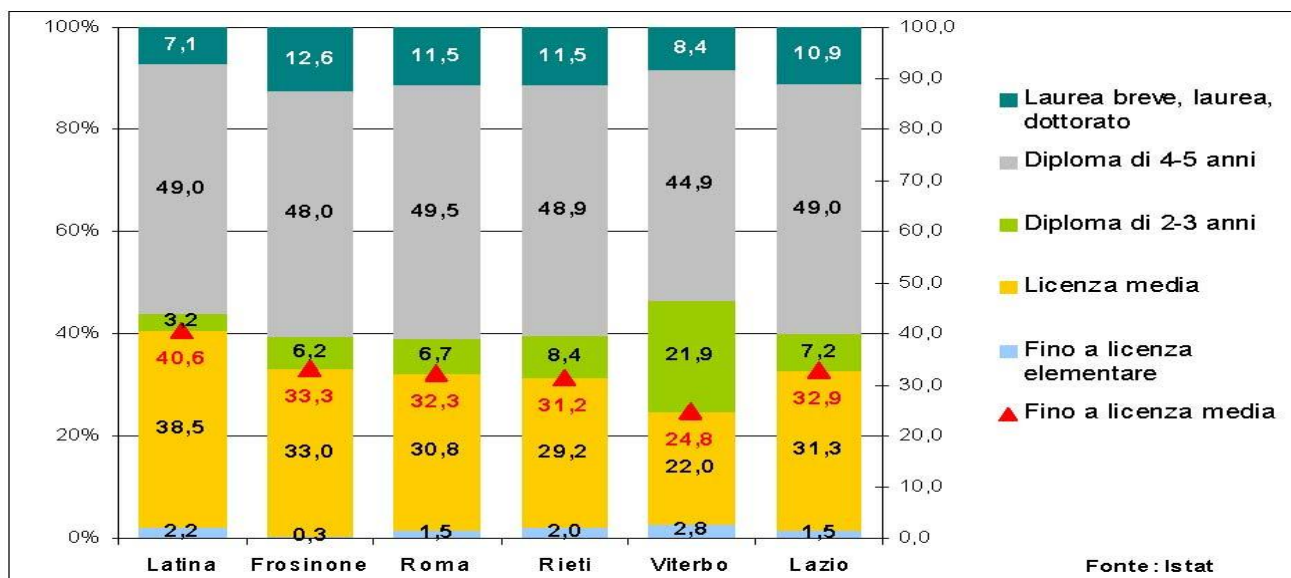
Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 16, p. 19.

Se si guarda invece al titolo di studio dei Neet che risiedono nel Lazio, il primo elemento da portare all'attenzione riguarda il fatto che in questa regione «il livello di istruzione dei Neet è più alto di quello dei giovani non Neet della stessa età: la quota dei secondi che ha raggiunto al massimo la licenza media (38,8%) è superiore di quasi sei punti percentuali rispetto a quella dei Neet con lo stesso livello d'istruzione (32,9%). Questa anomalia è determinata dalla bassa presenza fra i Neet di giovani che hanno conseguito solo la licenza media (31,3% rispetto al 38,8% dei non Neet) [...]. Di conseguenza, nel Lazio il fenomeno dei Neet colpisce soprattutto i giovani con la sola qualifica professionale (7,2%) e con il diploma (49%), mentre la quota dei laureati fra i due

aggregati è sostanzialmente identica. La percentuale di giovani Neet con basso livello d'istruzione nel Lazio (32,9%), è inferiore rispetto a quella che si registra nella media delle regioni italiane (46,8%), ma anche delle regioni meridionali (49,8%), del Centro (37,6%) e del Nord (45,4%). Questo confronto segnala che il fenomeno dei Neet nel Lazio non è legato prevalentemente a loro basso livello d'istruzione, ma soprattutto a fenomeni di *skill mismatch*.»³²

A tal proposito, è necessario sottolineare anche che – ciò che avviene, del resto, in tutte le ripartizioni nazionali – le donne Neet nel Lazio abbiano un livello d'istruzione superiore a quello degli uomini. Ad esempio, la quota di donne Neet che hanno ottenuto al più la licenza media è di sette punti percentuali inferiore rispetto a quella dei corrispettivi maschi (29,9% contro 36,7%) e la percentuale di donne Neet in possesso di un titolo di laurea è quasi il doppio di quella degli uomini (13,5% contro 7,6%). La figura 13 evidenzia le differenze che si riscontrano su questo fronte tra le province del Lazio: la quota di Neet in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore – i più colpiti, è opportuno rimarcarlo, dal fenomeno – è sostanzialmente identica nelle cinque province, mentre la percentuale di Neet con un basso livello d'istruzione (i.e., la licenza media) oscilla fortemente dal 40,6% della provincia di Latina al 24,8% della provincia di Viterbo. In provincia di Roma, l'11,5% dei Neet ha conseguito una laurea, il 49,5% un diploma di scuola secondaria superiore, il 6,7% un diploma di qualifica professionale e il 32,3% al massimo la licenza media.

Figura 13. Composizione percentuale dei Neet per titolo di studio e provincia nel Lazio. Anno 2010



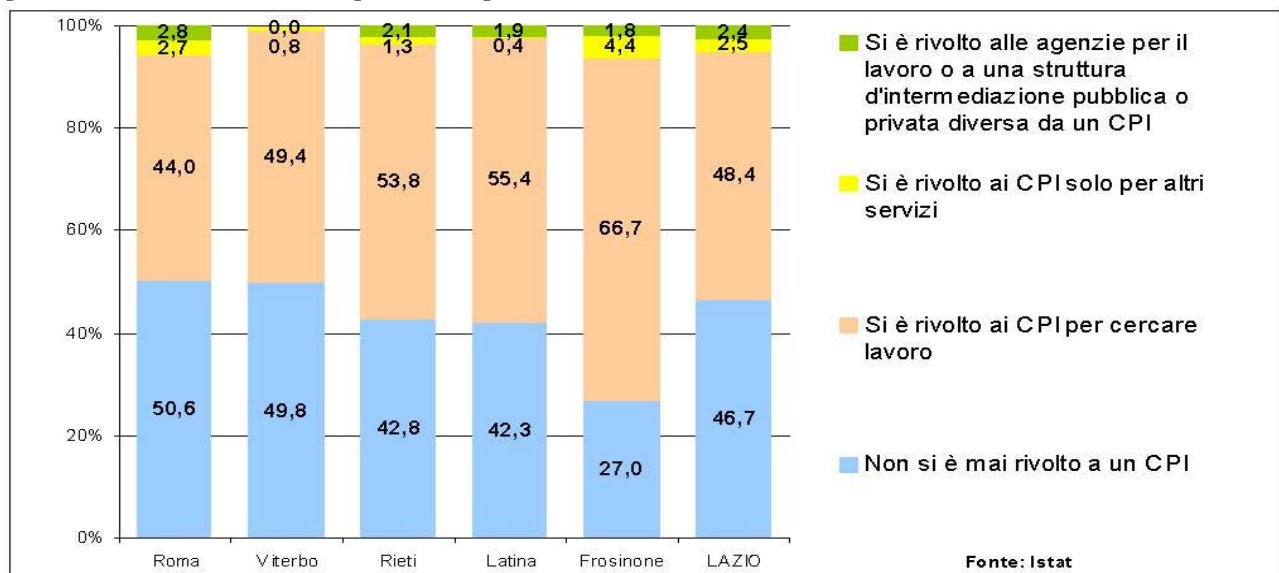
Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 8, p. 14.

Nel concludere questo paragrafo, è utile considerare brevemente il ricorso ai Centri pubblici per l'impiego: nel Lazio, la percentuale di Neet che non si è mai rivolta ad essi corrisponde al 46,7%, è

³² Ivi, p. 13.

lievemente al di sopra a quella che si rileva nel Mezzogiorno (43,6%) e inferiore a quella della media italiana (48,4%), delle regioni del Centro (50,0%) e del Nord (57,0%). Tuttavia, come è facile immaginare, la grande maggioranza dei Neet disoccupati (il 62,4%) si è avvalso di questo servizio per cercare lavoro, al contrario dei Neet inattivi (soltanto il 37,0%). A livello provinciale, come si evidenzia nella figura 14, emergono significative differenze: la quota di Neet che non si sono mai rivolti a un Centro pubblico per l'impiego passa dal 27% in provincia di Frosinone al 50,6% in provincia di Roma, là dove si registra il peggior risultato in regione su questo fronte.

Figura 14. Neet che si sono rivolti o meno ai servizi pubblici e privati per l'impiego nel Lazio per provincia. Anno 2010 (composizione percentuale)



Fonte: Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio*, op. cit., figura 28, p. 28.

2.6. I Neet di Roma e provincia si raccontano

Nel corso dei paragrafi precedenti è stata proposta un'analisi della condizione dei Neet in Italia, nel Lazio e in provincia di Roma attraverso l'utilizzo di strumenti (dalla metodologia alle cifre) desunti dalla letteratura scientifica più aggiornata in materia. Si è così potuto osservare che alla polisemia del termine Neet corrispondano inequivocabilmente sia la sua complessità sia la molteplicità delle cause che concorrono a determinarlo.

Al fine di comprendere più da vicino il manifestarsi e il profilarsi di un fenomeno di così difficile lettura, si è deciso di affiancare all'indagine di tipo tradizionale fin qui rappresentata una parte di complemento di natura sperimentale, affidata alla realizzazione di un *focus group* che ha avuto come protagonisti quattordici giovani d'età compresa tra i 15 e i 29 anni, residenti a Roma e provincia, che possono essere ascritti, appunto, alla categoria dei Neet.

Il *focus group* si è tenuto a Roma nel corso del pomeriggio di mercoledì 31 ottobre 2012 (dalle 14.00 alle 18.30), e il reclutamento dei partecipanti è avvenuto grazie all'attivazione di diversi canali: dal passaparola tra amici e conoscenti, alla stampa e diffusione di cartoline promozionali presso i luoghi di ritrovo giovanile (Centri di Aggregazione Giovanile, bar, pub e locali), fino alla convocazione via web sul sito della campagna Sbilanciamoci!. A questo proposito, occorre subito notare che il canale di reclutamento più efficace sia stato senza dubbio il passaparola, dal momento che soltanto un partecipante su quattordici ha utilizzato il web per venire a conoscenza dell'evento, e nessuno di essi le cartoline promozionali.

Il *focus group* è stato condotto da due facilitatori esperti dell'AIM-Agenzia Intercultura e Mobilità di Roma: al fine di tutelare la privacy dei partecipanti, nel riportare le loro espressioni, apparirà nel testo del rapporto, qui di seguito, soltanto la lettera iniziale dei rispettivi nomi di battesimo.

Nella sua fase conclusiva, inoltre, è stato distribuito a tutti i partecipanti un questionario in forma anonima e a risposte chiuse centrato sulla chiarificazione di elementi (dal nucleo familiare al livello d'istruzione, dall'uso del tempo al contesto abitativo, dalle passate esperienze di lavoro alle prospettive future dei partecipanti) determinanti per l'interpretazione della condizione dei giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione: il questionario è stato compilato da tutti, integralmente.

Obiettivo dell'organizzazione del *focus group* (e della conseguente integrazione dei suoi risultati in questo studio) è stato quello di approfondire alcuni aspetti fondamentali della condizione dei Neet (e in particolare – come si vedrà – le motivazioni e le dinamiche alla base della loro inattività) attraverso la raccolta delle testimonianze – narrazioni, percezioni, idee, emozioni – dei diretti interessati, in modo tale da rendere complementari all'interno della ricerca aspetti quantitativi e qualitativi e di restituire un'immagine quanto più articolata possibile della realtà del fenomeno.

Più semplicemente, attraverso quest'attività sperimentale si è voluto associare ai numeri le parole, agli indicatori le storie di vita, verificando con mano la consonanza dei primi rispetto ai secondi e, contestualmente, portando alla luce ciò che numeri e indicatori, da soli, non bastano a sollevare.

Il profilo dei partecipanti

Come accennato, sono stati quattordici i partecipanti al *focus group*. Si tratta di dieci maschi e quattro femmine, di età compresa tra i 19 e i 29 anni (la loro età media è di 25 anni), provenienti da diverse aree di Roma (San Giovanni, Centocelle, Borgo Pio, Pigneto, Balduina, Nuovo Salario, Colle del Sole, Tor Sapienza) e provincia (Colleferro, Guidonia, Anzio). Volendo classificare i partecipanti all'interno della complessa griglia interpretativa in cui, come si è visto, si articola l'universo dei Neet, è possibile ascrivere otto di loro alla categoria dei disoccupati, cinque a quella degli scoraggiati, uno alle forze di lavoro potenziali. Nove giovani su quattordici, pertanto, non hanno rinunciato alla ricerca (più o meno attiva) di un posto di lavoro.

Ecco alcune delle frasi pronunciate dai partecipanti stessi nel momento in cui si è chiesto loro di autodefinire le rispettive collocazioni in griglia:

«Cerco un lavoro che mi piaccia e per il quale non sia sottopagata» (C., disoccupata).

«Ho appena finito scuola e sono l'unico nella mia comitiva che non studia e non lavora, non perché io non voglia ma perché quello che vorrei fare è troppo costoso rispetto alle condizioni della mia famiglia, ora mi devo buttare nel mondo della disoccupazione e nella ricerca del primo lavoro e ho paura» (F., disoccupato).

«Sono arrivato al punto di non sapere più cosa voglio o posso fare, sono in confusione non riesco a capire verso cosa devo dirgermi. Il mio problema è che la pagnotta a tavola la sera la trovo» (C., scoraggiato).

Nel complesso, di fronte alla richiesta di sintetizzare in un'espressione la loro reazione di fronte al pronunciamento del termine "lavoro", la valutazione fornita dai partecipanti appare positiva. Tra le parole ricorrenti associate a questo termine emergono infatti vocaboli che rimandano a più profonde implicazioni sul piano emotivo, del riconoscimento intersoggettivo e dell'integrazione sociale, come "soddisfazione personale", "sicurezza", "stabilità mentale", "soldi", "realizzazione", "futuro", "famiglia", "indipendenza", "esperienza", "relazioni interpersonali", "libertà", "diritti", "collaborazione", "espressione di se stessi", "volontà", "crescita", "inserimento sociale", "divertimento", "responsabilità". Tuttavia non mancano alcune – pur minoritarie – attribuzioni di significati negativi al termine "lavoro", ad esempio "sfruttamento", "fatica", "rabbia", "precarietà", "stress", "gabbia":

«Quando lavori e ti alzi la mattina regolarizzi la tua giornata, se non fai nulla la mente non la comandi più...cominci a sragionare, non riesci ad alzarti dal letto...sei stanco e senza energie...questo è stare senza lavoro» (C.).

«Il lavoro è stress? Il lavoro è fatica? Ma cosa non è fatica nella vita? Bisogna prendere un posto nella società, devo imparare a vivere, non voglio più sopravvivere» (A.).

L'istruzione e la formazione

Per quanto riguarda il livello d'istruzione dei partecipanti, la metà di questi ultimi è in possesso di un titolo di studio universitario (quattro di una laurea di primo livello, tre di una di secondo livello), quattro hanno un diploma di scuola secondaria superiore, due una qualifica professionale, uno ha conseguito la licenza media. Soltanto tre dei quattordici convenuti al *focus group* hanno abbandonato gli studi prima di conseguire il titolo di studio e le motivazioni alla base del loro abbandono riguardano il disinteresse nei confronti delle materie di studio, la difficoltà di apprendimento e l'insorgere di problemi con uno o più professori. Inoltre, in cinque hanno seguito in passato un corso di formazione professionale (in tre casi si è trattato di un corso organizzato da un Ente pubblico come la Regione Lazio o la Provincia di Roma, in due di un corso organizzato dall'azienda o dall'ente presso cui i partecipanti svolgevano un'attività di lavoro), ma soltanto uno tra questi è riuscito a trovare un lavoro dopo la sua conclusione.

La famiglia d'origine

Se si analizza invece il *background* familiare dei partecipanti, occorre notare che cinque tra i loro padri siano in possesso di un titolo d'istruzione elevato (tre di una laurea, due di un dottorato di ricerca), mentre sono sei coloro i quali hanno conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, due una qualifica professionale e uno la licenza media inferiore. Tra le madri dei partecipanti, sei hanno la laurea, una la qualifica professionale, tre il diploma superiore, due la licenza media e altre due quella elementare.

Se si raggruppano, inoltre, i livelli d'istruzione per nucleo familiare emerge una pressoché totale corrispondenza tra il livello d'istruzione dei genitori e quello dei rispettivi figli: tutti i partecipanti laureati sono figli di una coppia con laurea (ad eccezione di uno soltanto, figlio di genitori che hanno conseguito al massimo un diploma superiore) e tutti i partecipanti con al massimo un diploma di scuola superiore secondaria sono figli di una coppia diplomata (ad eccezione di due giovani, figli di genitori che hanno conseguito una laurea). In altre parole, non si registra l'inesco di alcun "ascensore sociale" che porti i figli a ottenere un livello d'istruzione superiore rispetto a quello dei propri genitori.

È interessante osservare anche la condizione occupazionale dei genitori dei partecipanti: tra i padri, sei sono occupati stabili/regolari con contratto di lavoro dipendente, tre commercianti o liberi professionisti, quattro pensionati (in un caso il genitore non è presente); tra le madri, quattro sono

casalinghe, sei occupate stabili/regolari con contratto di lavoro dipendente, tre pensionate (in un caso la genitrice non è presente). In buona sostanza, il quadro che emerge rivela, nel suo insieme, un buon grado di solidità e sicurezza sotto il profilo della situazione lavorativa: basti pensare al fatto che nessuno dei genitori (padri o madri) dei partecipanti svolga un'occupazione precaria o intermittente. All'interno del *focus group* il ruolo della famiglia è stato esplicitamente messo a tema e ai giovani è stato chiesto di esprimere accordo o disaccordo – motivandoli – rispetto all'affermazione “le famiglie aiutano troppo i giovani”; in cinque hanno accordato il proprio consenso, in nove, invece, hanno manifestato dissenso:

«Sopravvivere in Italia, oggi, è più difficile che in altri Paesi, e noi ci sbattiamo...le famiglie italiane provano a tenerti sotto la campana di vetro, ma ormai la campana di vetro è rotta e non sono i duecento euro che i nostri genitori possono darci a proteggerci dalla crisi» (V.).

«I miei genitori arrancano per arrivare a fine mese, ci saranno sempre e questa è la cosa più giusta del mondo, la famiglia è giusto che ci sia, ma la campana è aperta e tutti possiamo andare a vedere cosa c'è oltre» (F.).

«Io ho l'ansia di essere rifiutata, ho il terrore del lavoro. I miei genitori non mi hanno mai spronato, io do la colpa a loro» (N.).

Le esperienze di lavoro

Naturalmente, nell'analisi della condizione dei Neet riveste particolare importanza sia l'aspetto della ricerca di un'occupazione sia quello delle passate esperienze lavorative. Sul primo fronte, tredici giovani su quattordici rispondono affermativamente alla domanda “hai mai cercato lavoro?”, e sei di questi dichiarano di averlo fatto per l'ultima volta da un giorno a un mese prima rispetto alla data di svolgimento del *focus group*; soltanto due persone rivelano di aver svolto questa ricerca da uno a due anni fa.

I canali di ricerca più frequentati dai partecipanti sono sia quello rappresentato dal contatto diretto con datori di lavoro segnalati da familiari, amici e/o conoscenti sia quello dell'invio di domande di assunzione ai datori di lavoro (presentandosi o telefonando di persona, inviando il curriculum): entrambe queste soluzioni registrano nove segnalazioni (nel questionario erano possibili risposte multiple). A seguire, la ricerca di un impiego tramite contatti acquisiti in lavori precedentemente svolti e la pubblicazione di e/o la risposta ad annunci pubblicati su giornali o internet assommano quattro segnalazioni ciascuna.

Lo scenario evidenziato nel precedente paragrafo, e in particolare nella figura 14, appare pienamente confermato dal fatto che la ricerca di lavoro tramite il ricorso a centri pubblici per l'impiego o ad agenzie private e/o interinali costituisca la strada in assoluto meno battuta, dal

momento che ottiene soltanto una segnalazione (sia nel primo sia nel secondo caso). In altre parole, i partecipanti al *focus group* che hanno ricercato un'occupazione prediligono di gran lunga il contatto personale con i datori di lavoro – sia perché questi ultimi sono segnalati dalle rispettive cerchie amicali e familiari, sia perché inviano loro direttamente le richieste di assunzione – e non si affidano praticamente mai all'intermediazione svolta dalle istituzioni pubbliche o private.

Tra i quattordici partecipanti, inoltre, in otto dichiarano di aver rifiutato un'offerta di lavoro in passato: le motivazioni più ricorrenti che spiegano questo diniego riguardano innanzitutto la bassa retribuzione dell'impiego offerto e il fatto che quest'ultimo fosse al di sotto delle loro competenze. L'offerta di un lavoro irregolare e l'eccessivo impegno in termini di orari di lavoro (straordinari, turni troppo lunghi...) completano il quadro delle motivazioni, anche se assumono una minore importanza rispetto alle altre sopra citate.

Sul fronte delle passate esperienze lavorative, sono sempre tredici su quattordici i partecipanti che hanno risposto affermativamente alla domanda “hai avuto esperienze di lavoro in passato?”. A tal proposito è necessario aggiungere che, tra questi tredici, ben dodici dichiarano di aver svolto lavori in nero. Molto eterogeneo, invece, appare il quadro relativo alla durata dell'attività lavorativa più lunga svolta dai convenuti al *focus group*: otto di loro – più della metà – parlano di un periodo che va da poche settimane a un anno (in particolare, tre da zero a tre mesi, due da tre a sei mesi, tre da sei mesi a un anno), mentre in sei indicano un arco di tempo più ampio (tre da uno a due anni, uno da due a quattro anni, uno oltre quattro anni).

La conclusione di questa esperienza di lavoro è dettata in sette casi su tredici da abbandono volontario, in quattro casi da licenziamento per motivi economici (ad esempio, a causa di fallimento, ristrutturazione e/o delocalizzazione aziendale), in due casi da mancato rinnovo del contratto di lavoro o dell'attività di stage. In particolare, le cause addotte da coloro i quali hanno abbandonato volontariamente la propria occupazione riguardano principalmente la scarsa qualità del lavoro: bassa retribuzione, mancanza di un contratto di lavoro regolare, precarietà del lavoro, eccessivo sforzo fisico. Non manca tuttavia l'indicazione di aver trovato un lavoro migliore e quella dell'insorgere di problemi con il datore di lavoro.

Il contesto abitativo

Come è facile immaginare, l'assenza di lavoro limita fortemente l'autonomia dei Neet. Non a caso, nessuno dei quattordici partecipanti al *focus group* vive da solo o in compagnia di mariti/mogli (e/o fidanzati/fidanzate). In nove abitano con i propri genitori (o comunque con i parenti più stretti, come gli zii o i nonni), in cinque con amici e/o coinquilini (e in due, tra questi cinque, in condizioni di emergenza abitativa, ad esempio all'interno di uno stabile occupato). Inoltre, in sei non pagano

né un mutuo né un affitto, così come altri sei dichiarano di non pagare mutui o affitti, ma di contribuire alle spese della casa. Infine, in dieci su quattordici abitano in una casa di proprietà (quattro con mutuo, sei senza mutuo), uno in una stanza in affitto e uno in un alloggio popolare in assegnazione (gli ultimi due, come detto, si trovano in condizione di emergenza abitativa).

L'uso del tempo e le condizioni economiche

L'impiego del tempo da parte dei partecipanti al *focus group* costituisce un ulteriore capitolo d'indagine. La metà di essi dichiara di trascorrere gran parte della propria giornata in compagnia di amici, quattro da soli e tre in compagnia di familiari. Inoltre, dieci partecipanti su quattordici passano gran parte del tempo (da soli o in compagnia) in giro per il quartiere o la città, due navigando in internet e due provvedendo alle necessità della casa e della famiglia. Nessuno tra loro si reca al cinema, a teatro, allo stadio, alle mostre o a concerti musicali più di cinque volte al mese (cinque tra loro lo fanno al massimo una volta e altri cinque tra le due e le tre volte).

Lo stesso discorso vale (con una sola eccezione) per la frequentazione di pizzerie e ristoranti: la stragrande maggioranza dei partecipanti sostiene di recarvisi tra una e tre volte al mese. Inoltre, soltanto un partecipante indica di non essere mai andato in vacanza per più di cinque giorni fuori dalla propria città di residenza e in otto di averlo fatto all'incirca una volta l'anno. Meno della metà dei partecipanti (cinque su quattordici), infine, è impegnata in attività politiche e/o di volontariato: si tratta di attività che impegnano tutti loro per più di due ore a settimana (e in due casi, per più di sei ore). Dodici partecipanti su quattordici, infine, non riescono – se non in minima parte – a provvedere autonomamente alle proprie necessità economiche, e sono i parenti (genitori, nonni, fratelli, sorelle...) a costituire la rete di supporto a cui tutti attingono.

Le cause dell'inattività e della disoccupazione

Tra le motivazioni soggettive alla base della condizione di inattività o disoccupazione che caratterizza il profilo dei partecipanti al *focus group*, occorre segnalare innanzitutto lo scoraggiamento rispetto alla possibilità di trovare lavoro, seguito a pari merito dalle prospettive di guadagno troppo basse e dalle prospettive di lavoro insoddisfacenti (lavori troppo faticosi, modesti o rischiosi) e, infine, dalla necessità di svolgere mansioni di cura nei confronti dei familiari. In nove su quattordici ritengono inoltre che la condizione che stanno vivendo sia frutto di un'ingiustizia a loro danno, e la responsabilità del perpetrarsi di quest'ingiustizia viene attribuita principalmente all'inadeguatezza del sistema scolastico e universitario nel formare le competenze professionali dei giovani e nella crisi del sistema economico-imprenditoriale del paese. In questa "attribuzione di colpa" da parte dei partecipanti al *focus group*, spicca peraltro la marginalità delle voci che indicano

la carenza di servizi pubblici (trasporti, asili, servizi per anziani...) che consentano di alleviare il peso della cura familiare, così come quella dell'inefficienza del sistema pubblico di collocamento al lavoro.

Le prospettive

Un dato di sicuro interesse per l'analisi della condizione dei Neet – che evidenzia bene, peraltro, la percezione negativa di questa condizione da parte degli stessi partecipanti – riguarda il fatto che tutti i convenuti al *focus group* sostengano di avere intenzione di cercare lavoro. Non solo: tredici su quattordici sono disposti a spostarsi rispetto alla propria zona di residenza per lavorare (tra questi ben nove sarebbero disposti a trasferirsi all'estero e soltanto uno a spostarsi in un raggio limitato di quindici chilometri). Inoltre, soltanto un partecipante su quattordici non sarebbe disposto, per trovare lavoro, a intraprendere attività di studio e/o di formazione rivolte al miglioramento della propria condizione professionale e a svolgere lavori più “umili” rispetto alle proprie attuali competenze. Lo scenario cambia leggermente di segno, invece, se si prende in considerazione la disponibilità a svolgere mansioni lavorative sottopagate rispetto alla retribuzione ritenuta giusta dai partecipanti stessi: in cinque indicano di non essere disposti a dedicarsi ad attività professionali che prevedano una paga non adeguata. Nel complesso, quindi, da parte dei partecipanti al *focus group* emerge una pressoché unanime volontà di modificare la propria condizione. A tal proposito, posti di fronte all'affermazione “i giovani non hanno voglia di mettersi in gioco”, in quattro hanno espresso consenso e in otto dissenso (gli altri due partecipanti si sono astenuti), evidenziando al contempo le difficoltà che si incontrano nel tentativo di perseguire quest'obiettivo:

«Io voglio lavorare, ma non mi fanno lavorare. Dopo un brutto incidente ho dei limiti fisici e i pregiudizi e preconcetti limitano le mie volontà. Ti viene voglia di fare il criminale, non so quanto resisterò» (L.).

«È vero che c'è la crisi, ma troppo spesso è usata come scudo» (F.).

«C'è troppa retorica sui giovani bamboccioni» (V.).

«Se non esci fuori e non provi a farti una vita da solo non ti metterai mai in gioco. Deve essere lo Stato ad aiutarti a uscire di casa. I giovani si mettono in gioco, si vorrebbero mettere in gioco, ma...» (A.).

All'altezza di questo snodo, vale la pena notare che cinque partecipanti su quattordici si siano trovati in accordo con l'affermazione secondo cui “la mancanza di lavoro dipende dai politici”. Il mondo della politica istituzionale viene percepito come una dimensione, se non proprio apertamente

ostile, quantomeno lontana e impermeabile rispetto ai bisogni e problemi dei giovani, e in particolare di coloro i quali, tra questi, sono privi di lavoro:

«Tutto dipende dal tessuto imprenditoriale italiano che è influenzato dalle scelte politiche che non aiutano i giovani» (V.).

«Il problema è molto più nel tessuto sociale che in quello politico. La maggior parte delle problematiche dipendono dal disinteresse diffuso e dalla non curanza tipica della società italiana» (F.).

«Se i datori di lavoro possono fare ciò che vogliono è perché chi comanda lo permette» (L.).

«La vera cosa che governa il mondo è il dio denaro, e i soldi stanno in mano alla politica» (I.).

«Bisogna imparare ad auto-organizzarsi in piccoli gruppi perché aspettarsi un aiuto dal mondo della politica è utopia» (A.).

La rappresentazione della crisi e dell'assenza di lavoro

Nella fase conclusiva del *focus group* è stato chiesto ai partecipanti di realizzare dei “complessi statuari” collettivi che potessero dare il segno di come vivono sulla propria pelle la condizione di crisi economica e assenza di lavoro. I quattordici giovani si sono così divisi in tre diversi gruppi per realizzare questa rappresentazione scenica, esprimendo in forma non verbale il loro punto di vista:

- ✓ il primo gruppo di partecipanti, formato da sei giovani, si è posto l'obiettivo di mettere in scena l'affannosa ricerca di direzione in assenza di riferimenti certi, attraverso la creazione di un complesso statuario che simboleggiasse una barca con sei persone a bordo dedite ad attività di cooperazione, attività volte a indirizzarla verso una meta definita nel bel mezzo di correnti centrifughe.
- ✓ Il secondo gruppo di partecipanti, composto da cinque persone, ha voluto rappresentare le modalità di ricerca, da parte di ciascuno di essi, di una via d'uscita rispetto alla propria condizione; gli attori si raggruppano in un cerchio spalla a spalla e, guardando verso l'esterno (cioè verso il futuro), mimano diversi atteggiamenti: chi porta uno zaino, chi scrive al computer, chi scruta l'orizzonte, chi guarda in basso con una lente di ingrandimento, chi all'interno della propria felpa. Non tutte queste modalità di ricerca si rivelano del resto appropriate: «mi rendo conto che non ho mai alzato veramente la testa per cercare lavoro, mi sono mosso solo nel mio piccolo» (F.).
- ✓ Il terzo gruppo, di tre partecipanti, ha optato invece per una drammatizzazione della condizione di crisi: una donna – laureata – è costretta a zappare da un uomo – che testimonia appunto la crisi – che le punta una pistola contro, mentre una terza persona – un ladro incappucciato – sfilava il pane a quest'ultimo per poter mangiare.

Questo genere di rappresentazione collettiva e non verbale ha il merito di illuminare in modo semplice e immediato la percezione dei partecipanti della propria condizione all'interno di una fase di crisi economica e sociale, evidenziando in particolare il disorientamento dettato dall'assenza di punti di riferimento certi e la conseguente necessità di cooperare per raggiungere un traguardo comune (primo gruppo); l'esigenza di indagare, far emergere e infine valorizzare le proprie capacità e competenze per uscire da una situazione negativa (secondo gruppo); la violenza con cui la crisi si abbatte sui giovani, imponendo loro un clima di paura e costringendoli a fare ciò che invece non vorrebbero (terzo gruppo).

Alla realizzazione dei complessi statuari ha fatto seguito, infine, l'atto conclusivo del *focus group*: è stato posto sul pavimento un cartellone con il disegno di un albero stilizzato, suddiviso in tre aree: le radici rappresentano le criticità che i partecipanti avvertono di avere di fronte, il tronco il contributo che loro stessi sono disposti a dare per superarle, le fronde l'idea di benessere che si immagina di raggiungere. I partecipanti sono poi chiamati a intervenire – in forma scritta, con una frase su un foglio – offrendo la propria voce su ciascuna delle tre aree: la presentazione del mosaico corale che ne è emerso – e che restituisce un quadro delle paure, ansie e aspettative in cui si può rispecchiare qualsiasi coetaneo dei partecipanti al *focus group* – è forse il modo migliore per concludere questo paragrafo:

Paure

Non farcela; solitudine e indifferenza; ritrovarmi senza obiettivi; non affermarmi in nulla; essere schiacciata; paralizzarmi psicologicamente, non fare nulla e non provare a fare nulla; non avere nulla di cui vivere se malato o anziano; non poter dare da mangiare ai miei figli; aver perso tempo e sbagliato le mie scelte; essere inadeguato; sentirmi spreco.

Contributi

Tempo, energie, professionalità; modificare il mio carattere; qualsiasi tipo di sacrificio; tutto ma alle giuste condizioni; riprendere a studiare; spostarmi all'estero; passione, entusiasmo, disponibilità; tutto me stesso!; le mie competenze, la mia voglia di fare, imparare, partecipare; mettermi in gioco in ogni tipo di lavoro.

Aspettative

Famiglia, soldi e amore; andare a dormire senza pensieri; svegliarmi la mattina senza pensieri; riuscire ad accettare la propria condizione, qualsiasi essa sia (mantenuti, disoccupati, occupati male) e sapere che la realizzazione personale dipende da mille cose; lavorare per gli altri, non solo per me stesso; realizzare piccole e grandi idee, nonché la mia natura di donna; esistere, essere soggetto della propria vita; dare ai miei figli tutto ciò che mi hanno dato i miei; lavorare su un progetto che mi faccia realizzare professionalmente e socialmente e che mi permetta di vivere.

2.7. Conclusioni

Sia la parte di questo studio dedicata all'analisi dei Neet in Italia e a Roma e provincia, sia quella centrata sulla descrizione del *focus group* hanno messo in luce la gravità del fenomeno.

La crisi economica che ha iniziato a manifestarsi nel 2007 ha ulteriormente aggravato la condizione dei Neet, ha progressivamente aumentato la loro consistenza numerica e ha messo a nudo, al contempo, le debolezze strutturali di un sistema economico-imprenditoriale privo di sbocchi e opportunità per i giovani: ragazzi e (soprattutto) ragazze, del Sud e del Centro-Nord (si pensi ai numeri emblematici del Lazio), istruiti e non.

Uno degli aspetti più significativi in grado di spiegare la presenza di ampi segmenti di scoraggiati che hanno smesso di cercare lavoro all'interno della popolazione dei Neet consiste proprio nella forte difficoltà da parte del mercato del lavoro italiano di assorbirli, anche nell'arco di un tempo molto lungo.

Un secondo aspetto riguarda invece il cosiddetto *skill mismatch*, cioè il mancato incontro tra una domanda di lavoro qualificata e un'offerta di lavoro non all'altezza della domanda, e viceversa. In questo caso, gli incentivi alle imprese per assumere i giovani (come avviene nel caso dei contratti di apprendistato) sono necessari ma non sufficienti, e servirebbe realizzare un patto per uno sviluppo di qualità fondato su un intreccio virtuoso tra la formazione degli studenti a scuola e nelle università e la promozione dell'innovazione e della ricerca nelle imprese e nei servizi, per una "buona" occupazione.

E a proposito di buona occupazione, la prospettiva di avere una bassa retribuzione e un contratto di lavoro precario non è certo incoraggiante per chi si trova nella condizione di Neet. Anche in questo caso non si tratta di essere più o meno "schizzinosi", ma di istituire un regime salariale più equo – questo vale anche e soprattutto per le differenze tra i livelli retributivi maschili e femminili – e di assicurare, se non il "posto fisso", almeno una continuità di reddito ai giovani che – proprio in virtù dell'alto grado di vischiosità del mercato del lavoro italiano – trascorrono periodi (anche molto lunghi) di inattività nel passaggio tra un'occupazione e l'altra, o tra uno stage e l'altro.

L'alternativa è sotto gli occhi di tutti: i giovani non sono in grado di condurre un'esistenza autonoma e appagante, svolgono lavori di bassa qualità, sottopagati, saltuari (e spesso in nero), vivono – e non per propria scelta – con i genitori e sempre dai genitori ricevono un fondamentale sostegno economico. Questa è la realtà che si è materializzata nel *focus group* e, come si è visto, i partecipanti non sono sembrati affatto soddisfatti di questa loro condizione.

In conclusione, il fenomeno dei Neet è talmente serio e complesso da non consentire scorciatoie o riduzionismi di sorta. Se si intende operare un cambio di direzione, occorre innanzitutto evitare le scorciatoie: il problema non si risolve se non attraverso l'implementazione di interventi (e politiche) sistematici e fortemente integrati (sul fronte dell'economia sommersa, dell'istruzione e della formazione, delle politiche economiche e industriali, del mercato del lavoro), che sappiano indirizzarsi in modo organico alle molteplici cause che concorrono a determinarlo.

Infine, le scorciatoie, ad esempio quelle che fin troppo spesso ricorrono nell'agone politico, sono deleterie: trattare i giovani che non studiano e non lavorano alla stregua di "bamboccioni", di mantenuti, di "sfigati" o, appunto, di schizzinosi ("choosy"), non soltanto è controproducente perché scherma in partenza chi è deputato ad affrontare questa situazione dalla responsabilità di farlo, ma porta a esacerbare i termini di un dibattito che, per la sua attuale gravità e importanza, meriterebbe ben altra considerazione e presa di coscienza.

TERZO CAPITOLO

L'INDICATORE SINTETICO DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO (ISEL) PER LA PROVINCIA DI ROMA

3.1. Introduzione

Questo studio costituisce il secondo capitolo di un progetto che, come si è visto nell'introduzione, ha per scopo la promozione di un'attività di ricerca di carattere quantitativo e qualitativo sull'economia romana e della sua provincia. La finalità generale è quella di indagare lo stato di salute e la reazione del sistema delle imprese e del mercato del lavoro di fronte alla crisi economica e finanziaria scoppiata nella seconda metà del 2007. Nello specifico, da una parte ci si propone di studiare le criticità e le debolezze strutturali del sistema imprenditoriale ed economico della provincia romana per individuare gli interventi necessari al fine di salvaguardare gli attori economici e sociali su cui ricadono le conseguenze della crisi; dall'altra parte, si intende individuare le buone pratiche e le dinamiche positive del sistema provinciale nel fronteggiare – nel segno dell'innovazione tecnologica, della qualità produttiva, della buona occupazione, dell'inclusione di giovani, donne e immigrati – le difficoltà dettate dalla congiuntura negativa.

Il presente capitolo contribuisce alla finalità generale della ricerca tramite la costruzione e l'applicazione dell'*Indicatore Sintetico dell'Economia e del Lavoro* (ISEL), in grado di fornire elementi di confronto tra le dieci future Città metropolitane (corrispondenti alle attuali province di Roma, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria) sulla base di ventidue indicatori statistici raccolti da numerose fonti istituzionali tra settembre e ottobre 2012. In particolare, questa comparazione permette di misurare le dinamiche produttive, economiche e sociali della provincia di Roma, che già oggi – prima ancora di diventare “ufficialmente” Città metropolitana – è chiamata a dotarsi di strumenti adeguati a misurare e monitorare la qualità del proprio mercato del lavoro e della propria struttura produttiva al fine di favorire l'uscita dalla crisi economica. Le condizioni della provincia romana sono poi approfondite attraverso l'elaborazione di undici ulteriori variabili riferite ai sei sistemi territoriali presenti al suo interno (le aree di Civitavecchia, Fiano Romano, Pomezia, Roma, Tivoli e Velletri).

La fonte di questa seconda serie di dati è il rapporto *Nuovi indicatori di benessere. Monitorare la qualità dello sviluppo nella Capitale Metropolitana*³³ – presentato a marzo 2011 e frutto della

³³ Consultabile sul sito www.capitalemetropolitana.provincia.roma.it/documenti/5-marzo-2012-nuovi-indicatori-di-benessere

collaborazione tra la campagna Sbilanciamoci!, Provinciattiva Spa e la Provincia di Roma –, da cui sono state estrapolate (e nuovamente calcolate) le variabili relative appunto all'economia e al lavoro.

Questo capitolo è strutturato come segue. Nel prossimo paragrafo è presentata la metodologia con cui sono elaborati i dati, al fine di produrre una sorta di “classifica” tra le migliori performance sia tra le dieci future Città metropolitane, sia tra i sei sistemi territoriali della Provincia di Roma. Nel terzo paragrafo viene introdotto il primo caso oggetto di studio in questa ricerca – le Città metropolitane – e sono descritte le variabili utilizzate per i confronti tra i territori, illustrando la ragione per cui sono state scelte e le informazioni che ognuna di esse è in grado di fornire. Il quarto paragrafo mostra la classifica che emerge dall'elaborazione dei dati raccolti e passa brevemente in rassegna i punti di forza e di debolezza di ognuna delle dieci aree territoriali prese in esame, considerando in particolare le disparità più acute presenti all'interno del nostro paese. Inoltre, poiché l'obiettivo della ricerca è quello di individuare criticità e potenzialità del sistema imprenditoriale e del mercato del lavoro romano e provinciale, nel quinto paragrafo ci si concentra sull'illustrazione dei risultati relativi alla provincia di Roma. Infine, nel sesto paragrafo sono presentate le variabili che afferiscono alla dimensione dell'economia e del lavoro per i sei sistemi territoriali in cui si articola la Provincia di Roma, e vengono quindi mostrati i risultati delle elaborazioni (effettuate con la medesima metodologia utilizzata per la costruzione dell'indicatore ISEL, presentata nel paragrafo 2 che mostrano le disparità presenti all'*interno* dell'area provinciale romana.

3.2. La metodologia

Esistono diversi metodi per riportare tutte le variabili a valori tra loro confrontabili affinché possano essere aggregate in un unico valore. Ad esempio, queste possono essere convertite in percentuali, in punteggi stabiliti a priori o in numeri in qualche modo standardizzati: ciò che in ogni caso è fondamentale è che non si tratti di valori legati a un'unità di misura.

Nel caso delle variabili che compongono l'Indicatore Sintetico dell'Economia e del Lavoro (ISEL) presentato in questo rapporto, non è stato possibile – e in parte non si è voluto – fissare un obiettivo a partire dal quale misurare una distanza, identificando un massimo e un minimo per tutte le variabili. Uno dei possibili modi per ovviare a questo problema è stabilire che sia il valore più

alto presente nella distribuzione a rappresentare il massimo e il valore più basso il minimo: ciò comporta l'attribuzione di un valore pari a 100 (o il punteggio massimo) al primo e di un valore pari a 0 (o il punteggio minimo) al secondo.

Questo modo di procedere, molto utilizzato nella letteratura statistica, si scontra con una serie di problemi. Innanzitutto non è affatto detto che il territorio che fa meglio faccia bene. Inoltre, un secondo problema, a cui si può ovviare, è legato alla eventuale presenza di *outlier*, cioè di valori che spiccano per essere molto distanti dal valore medio.

Il problema nasce dal fatto che una costruzione come quella sopra citata si sviluppa a partire proprio da tali valori, e la procedura risulta particolarmente distorsiva della realtà. Si è così deciso di operare una standardizzazione, in modo tale da rendere confrontabili variabili espresse in unità di misura diverse.

Si tratta di un metodo più robusto rispetto a quello che implica la costruzione di una scala 0-100: anche se non risolve completamente il problema degli *outlier*, ne mitiga l'effetto. In pratica, a ciascun valore di ciascun indicatore è stata applicata una trasformazione del tipo:

$$z_{i,j} = \frac{x_{i,j} - \mu_j}{\sigma_{x,j}}$$

dove:

$x_{i,j}$ è il dato dell'area provinciale i relativo alla variabile j ;

μ_j è la media tra i valori di tutti i sistemi provinciali per la variabile j ;

$\sigma_{x,j}$ è lo scarto quadratico medio o deviazione standard della distribuzione della variabile j : in altre parole è la media degli scarti dei valori di tutti i sistemi dalla media della variabile. Questo valore serve per quantificare l'intervallo all'interno del quale si distribuiscono i dati delle variabili. Il valore della deviazione standard è lo stesso per tutti i valori relativi ad una variabile;

$z_{i,j}$ è il dato del sistema i relativo alla variabile j standardizzato.

Ad ogni $x_{i,j}$ corrisponde uno e un solo $z_{i,j}$, inoltre vengono conservate per costruzione le distanze.

Il risultato che deriva dall'applicazione di questa procedura per ciascuna variabile è che ad ogni area è associato un nuovo indicatore in numero puro, sganciato dall'unità di partenza. Alcuni indicatori (ad esempio, il tasso di disoccupazione) si trovano in una relazione inversamente proporzionale rispetto al perseguimento di migliori condizioni economiche e lavorative e, pertanto, devono essere considerati come "negativi" nella costruzione dell'indicatore composito. In questi casi, i numeri indice sono stati costruiti invertendo di segno il risultato della standardizzazione.

La media dei valori tra le aree è zero per costruzione e, di conseguenza, se un'area provinciale ha

un valore standardizzato zero, ciò significa che il suo valore di partenza è pari alla media tra tutte le aree. Se invece tale valore è positivo significa che il valore di partenza è superiore alla media, viceversa se negativo. Sempre per costruzione, la variabile si distribuisce come una Normale con media 0 e varianza 1: con una probabilità pari al 95%, dunque, i valori standardizzati sono compresi tra -2 e 2.

Solo a questo punto è possibile procedere con la media tra valori confrontabili. Per costruire un quadro semplice ed essenziale, senza dover attribuire dei pesi alle variabili che sono generalmente molto arbitrari, si procede a raggruppare le singole variabili standardizzate tramite media semplice. Gli indici finali (negativi o positivi) indicano la distanza della media dei risultati dalle aree e forniscono informazioni in termini di equilibri o squilibri sul territorio.

È importante, anche se forse scontato, sottolineare che il risultato delle elaborazioni che portano al calcolo degli indicatori non permette quindi di dire quale sistema territoriale operi bene e quale male in termini assoluti, ma soltanto quale operi meglio e quale operi peggio *rispetto* agli altri sistemi presi in considerazione.

3.3. Le variabili del macroindicatore ISEL. Il confronto tra le Città metropolitane

Il Decreto Legge n. 95 del 6 luglio 2012 ha istituito, in sostituzione delle Province di alcuni grandi centri urbani di tutta la penisola, le Città metropolitane. Una Città metropolitana comprende quindi una grande città e i comuni che ad essa sono strettamente legati per questioni economiche, sociali e di servizio, nonché culturali e territoriali. A decorrere dal gennaio del 2014, pertanto, le aree metropolitane in cui sono compresi i comuni di Torino, Milano, Venezia, Roma, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria diventeranno Città metropolitane – e Roma Capitale diventerà, appunto, Roma-Città metropolitana.

Le Province sono così destinate a essere soppresse e le nuove Città metropolitane verranno a coincidere con i rispettivi vecchi territori di riferimento. La Città metropolitana assumerà tutti i compiti che prima spettavano alla Provincia, insieme al coordinamento della pianificazione territoriale, delle reti infrastrutturali, della gestione dei servizi pubblici di interesse metropolitano, delle funzioni relative al settore della mobilità e della viabilità e dello sviluppo economico e sociale.

Le ragioni per cui l'istituzione delle Città metropolitane può rivelarsi un'importante opportunità sono molteplici:

1. occorre un nuovo assetto istituzionale: c'è di fatto una larga parte dei cittadini e degli abitanti, residenti e *city users*, che vivono in un'area più vasta dei rispettivi Comuni di residenza e che possiedono esigenze che superano la capacità di risposta che può dare l'architettura amministrativa di cui ora dispongono (esempi tangibili sono la scuola, la sanità, la distanza tra l'abitazione e il lavoro);

2. la Città metropolitana si presenta come l'unità territoriale minima in cui è possibile implementate politiche pubbliche di un certo rilievo e impatto, ad esempio quelle che hanno a che fare con la sostenibilità ambientale;

3. la Città metropolitana può offrire l'occasione per istituire un nuovo patto fondativo tra abitanti di diversi territori e tra la cittadinanza e le amministrazioni locali.

La nuova normativa presuppone una diversa gestione del territorio fondata su una logica e una dimensione metropolitana che, a loro volta, definiscano le vocazioni territoriali e la messa in comune di vantaggi e svantaggi, delle esternalità positive e negative. Si ha quindi l'opportunità di dotare i territori di una *governance* capace di rimettere in moto lo sviluppo delle aree metropolitane. Lo scopo è quello di dare risposte ai bisogni dei cittadini e delle imprese, visti sia come parti delle rispettive comunità locali sia come componenti di un territorio più ampio, organizzato e forte.

In questo contesto, l'elaborazione del macroindicatore ISEL si pone l'obiettivo di confrontare le dinamiche produttive, economiche e sociali della provincia di Roma con quelle degli altri nove territori metropolitani italiani. Le ventidue variabili che compongono l'indicatore sintetico sono strettamente connesse al contesto economico e servono a spiegare la dinamicità produttiva del territorio e la solidità delle condizioni occupazionali e lavorative presenti al suo interno.

La tabella 1 riporta e descrive in sintesi le variabili che sono state raccolte. La prima colonna riporta il segno che è stato attribuito alle variabili: le variabili precedute dal segno "meno" (-) registrano valori inversamente proporzionali rispetto al perseguimento di migliori condizioni nei diversi campi oggetto d'indagine: un elevato valore dei dati riferiti a queste variabili in valore assoluto indica pertanto un risultato negativo, e viceversa.

Tabella 1. Le variabili del macroindicatore ISEL (Indicatore Sintetico dell'Economia e del Lavoro)

Segno variabile	Variabile	Descrizione	Anno	Fonte
-	Tasso di disoccupazione 15 anni e più	Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (percentuale)	2011	ISTAT
-	Tasso di disoccupazione 15-24 anni	Persone in cerca di occupazione in età 15-24 anni su forze di lavoro della corrispondente classe di età (percentuale)	2011	ISTAT
+	Tasso di occupazione	Persone occupate in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale)	2011	ISTAT

+	Partecipazione della popolazione al mercato del lavoro	Forze di lavoro in età 15-64 anni sul totale della popolazione in età 15-64 anni (percentuale)	2011	ISTAT
-	Ore cassa integrazione per occupato	Totale ore autorizzate Cassa Integrazione Ordinaria nell'industria per occupato	2011	INPS (Osservatorio sulle Ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni)
-	Differenza tra tasso di disoccupazione maschile e femminile	Differenza assoluta fra tasso di occupazione maschile e femminile in età 15-64 anni (percentuale)	2011	ISTAT
-	Differenza tra tasso di attività maschile e femminile	Differenza assoluta fra tasso di attività maschile e femminile in età 15-64 anni (percentuale)	2011	ISTAT
+	Imprenditoria femminile	Peso % donne su totale titolari di imprese individuali	2009	Osservatorio dell'imprenditoria femminile, Unioncamere-InfoCamere
+	Tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese	Imprese iscritte meno imprese cessate sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente (percentuale)	2011	ISTAT
+	Numero imprese ogni 10.000 abitanti	Numero delle imprese al 31/12/2011 ogni 10.000 abitanti	2011	Elaborazione su dati Camera di Commercio
+	Numero unità locali ricerca e sviluppo ogni 10.000 abitanti	Unità locali specializzate in ricerca e sviluppo ogni 10.000 abitanti	2009	ISTAT
+	Intensità brevettuale	Brevetti registrati allo European Patent Office (EPO) (numero per milione di abitanti)	2008	ISTAT
+	Valore aggiunto per occupato	Valore aggiunto per occupato (migliaia di euro)	2009	Elaborazione da dati Camera di Commercio
+	Indice di inserimento occupazionale migranti	Indice sintetico elaborato dal CNEL	2008	CNEL - Dossier statistico Immigrazione/Caritas Migrantes
+	Retribuzione media annua operai	Retribuzione media annua degli operai nel settore non agricolo	2009	INPS (Osservatorio sulle imprese, occupati dipendenti del settore privato non agricolo e retribuzioni medie annue di operai e impiegati)
+	Retribuzione media annua impiegati	Retribuzione media annua degli impiegati nel settore non agricolo	2009	INPS (Osservatorio sulle imprese, occupati dipendenti del settore privato non agricolo e retribuzioni medie annue di operai e impiegati)
+	Importo medio mensile pensioni INPS	Importo medio mensile pensioni INPS (euro)	2012	INPS (Osservatorio sulle pensioni)
+	Consumi finali interni procapite	Consumi procapite in euro	2009	Istituto Tagliacarne
+	Propensione al risparmio	Ammontare del risparmio sul reddito disponibile	2010	Istituto Tagliacarne
+	Politiche del lavoro	Numero medio di beneficiari all'anno rispetto alla forza lavoro	2010	INPS (Osservatorio delle politiche occupazionali)
+	Assunzioni previste contratti a tempo indeterminato	Percentuale di assunzioni previste contratti a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni previste, terzo trimestre 2012 (industria e costruzioni e servizi)	2012	Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior
-	Lavoro nero	Percentuale di lavoratori in nero su occupazione irregolare	2010	Il rapporto UIL sul lavoro sommerso

N.B. Le variabili precedute dal segno “meno” (-) registrano valori inversamente proporzionali rispetto al perseguimento di migliori condizioni economiche, lavorative e produttive. Un elevato valore dei dati riferiti a queste variabili in valore assoluto indica pertanto un risultato negativo, e viceversa.

Pertanto, attraverso la costruzione del macroindicatore ISEL è possibile individuare tutte quelle variabili, disponibili a livello provinciale, utili a fornire informazioni sul contesto economico, il

mercato del lavoro e il tessuto produttivo e coerenti con la visione qualitativa dello sviluppo che la campagna Sbilanciamoci! sostiene da lungo tempo³⁴.

In particolare, alla base del processo di articolazione del macroindicatore vi è la convinzione che in una fase storica di grave crisi economico-finanziaria come quella che stiamo attraversando, questo indicatore sintetico debba assumere un ruolo di primo piano, dal momento che si indirizza all'analisi di aspetti fondamentali dell'esistenza umana – il lavoro, la precarietà, le disuguaglianze socioeconomiche – che contribuiscono a determinare il benessere e la qualità della vita delle persone. Così facendo è possibile indagare le disparità economiche, di lavoro, di reddito e la vitalità del tessuto produttivo di un territorio, integrando queste evidenze con la misurazione tradizionale della performance economica, associata, come è noto, all'utilizzo del Prodotto Interno Lordo.

A questo proposito, per valutare le differenze territoriali nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro si sono considerati i dati relativi al tasso di disoccupazione della popolazione con più di 15 anni e tra i 15 e i 24 anni, al tasso di occupazione fra i 15 e i 64 anni e alla partecipazione della popolazione al mercato del lavoro. Come segnale di criticità del mercato del lavoro e di esposizione all'esclusione economica si è inserito invece il dato relativo alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG), che considera il totale delle ore autorizzate in cassa integrazione ordinaria nell'industria per occupato.

Per tenere conto delle differenze di genere nel tessuto occupazionale e valutare la partecipazione delle donne alla vita economica dei territori sono state incluse le variabili relative alla differenza tra i tassi di disoccupazione e di attività maschile e femminile e il dato sull'imprenditoria femminile. Quest'ultimo fornisce informazioni sul peso percentuale delle donne titolari sul totale dei titolari di imprese individuali.

La solidità del tessuto imprenditoriale viene monitorata considerando il rapporto tra il tasso di natalità e il tasso di mortalità delle imprese ogni 100 registrate e il numero di imprese ogni 10.000 abitanti. Per avere un elemento specifico di confronto in grado di misurare la dinamicità economica del territorio e la sua capacità di produrre innovazione, si sono inoltre inseriti i dati sul numero di unità locali che operano nel settore della ricerca e dello sviluppo ogni 10.000 abitanti e il numero di brevetti europei procapite che vengono pubblicati ogni anno dall'European Patent Office (EPO).

Ulteriori informazioni sul mercato del lavoro derivano dalla considerazione del valore aggiunto per occupato in migliaia di euro: la definizione ISTAT di valore aggiunto consente di apprezzare il sistema economico in termini di beni e servizi conseguiti dalle branche produttive e il valore dei beni e servizi intermedi dalle stesse consumati: in sintesi, l'indicatore corrisponde alla somma delle

³⁴ Si veda a tal proposito Sbilanciamoci!, *Come si vive in Italia? Rapporto QUARS 2011*, Lunaria, Roma 2012. È opportuno ricordare che il primo Rapporto QUARS della campagna Sbilanciamoci! risale al 2003.

retribuzioni dei fattori produttivi e degli ammortamenti (e in questo caso è calcolato ai prezzi di mercato).

Al fine di valutare le condizioni lavorative degli immigrati, inoltre, è stato incluso nell'analisi l'indice di inserimento occupazionale migranti elaborato dal CNEL, che misura il grado e la qualità dell'inserimento lavorativo degli immigrati nel mercato locale ed è a sua volta un indice che deriva dall'elaborazione dei cinque indicatori di seguito elencati:

- *indicatore di impiego della manodopera immigrata assoluto* (fonte: INAIL, 2008), che rileva la percentuale di nati all'estero tra i lavoratori occupati nel corso dell'anno;
- *indicatore della capacità di assorbimento del mercato lavorativo* (fonte: INAIL, 2008), che considera la percentuale del saldo occupazionale (differenza tra i lavoratori assunti e i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno) sul totale dei lavoratori assunti, tra i soli nati all'estero;
- *indicatore di reddito da lavoro dipendente assoluto* (fonti: INPS e ISTAT, 2007), che stabilisce la differenza in euro tra la retribuzione media annua pro capite di fatto dei lavoratori dipendenti extraUE15 e la soglia *minima* annua di povertà assoluta riferita alla composizione media di una famiglia di immigrati in Italia (2,5 componenti) in un piccolo comune (meno di 50.000 abitanti)³⁵;
- *indicatore del differenziale retributivo di genere assoluto* (fonte INPS, 2007), che misura la differenza, in euro, tra la retribuzione media annua pro capite di fatto dei lavoratori dipendenti extraUE15 nel complesso e quella della sola componente femminile di tali lavoratori;
- *indicatore di lavoro in proprio assoluto* (fonti: Unioncamere/CNA e INAIL, 2008), che calcola la percentuale di titolari d'impresa stranieri sul totale dei titolari d'impresa.

Per valutare quanto siano difforni gli importi delle retribuzioni medie dei lavoratori si è poi deciso di considerare le retribuzioni medie annue degli operai e degli impiegati nel settore non agricolo, nonostante non sia possibile analizzare l'effettivo potere d'acquisto nelle diverse Città metropolitane a causa della mancata disponibilità di indici di parità di potere d'acquisto a livello provinciale. Analogamente, per confrontare le disparità territoriali delle condizioni economiche degli anziani, è stato incluso nel macroindicatore ISEL l'importo medio mensile delle pensioni INPS.

³⁵ Come menzionato nel VII rapporto CNEL *Indici di integrazione degli immigrati in Italia*, si è calcolata la media tra la soglia di povertà di un nucleo familiare composto da due adulti di 18-59 anni (fascia d'età in cui si concentra maggiormente la popolazione straniera adulta in Italia) e quella di un nucleo familiare composto da due adulti di 18-49 anni e un minorenni (bambino di 4-10 anni), riferita a un piccolo Comune (tipologia in cui maggiormente risiede la popolazione straniera in Italia) e nell'area geografica in cui tale soglia risulta essere più bassa (Sud) al fine di assumere, come termine di riferimento, l'importo minimo (e quindi più accessibile da raggiungere) per non essere classificato come "povero" in Italia.

La condizione economica delle famiglie all'interno dei territori provinciali è misurata tramite i consumi procapite e, al fine di considerare anche la sicurezza economica e la capacità delle famiglie stesse di far fronte a eventi imprevisti, è stata inclusa anche la variabile relativa alla propensione al risparmio, dettata dal rapporto tra l'ammontare del risparmio e il reddito disponibile per ogni famiglia. Purtroppo, è opportuno ribadire che questi dati non tengono conto della distribuzione della ricchezza e non permettono quindi di far emergere il livello di disparità tra gli individui all'interno di uno stesso territorio.

Per considerare poi la capacità del territorio di fornire incentivi a favore dell'occupazione si è inserito il dato relativo alle politiche attive del lavoro, che considera il numero medio di beneficiari all'anno rispetto alla forza lavoro: sono quindi conteggiati gli individui che beneficiano degli interventi legislativi volti a migliorare i livelli occupazionali. Si tratta di misure finalizzate a:

- promuovere l'accesso al mondo del lavoro, come i Contratti di apprendistato e i Contratti di formazione e lavoro;
- incentivare la regolarizzazione dei contratti di lavoro, come i Contratti di riallineamento e l'emersione dall'economia sommersa;
- favorire il collocamento o ricollocamento di soggetti svantaggiati, come le assunzioni agevolate di disoccupati.

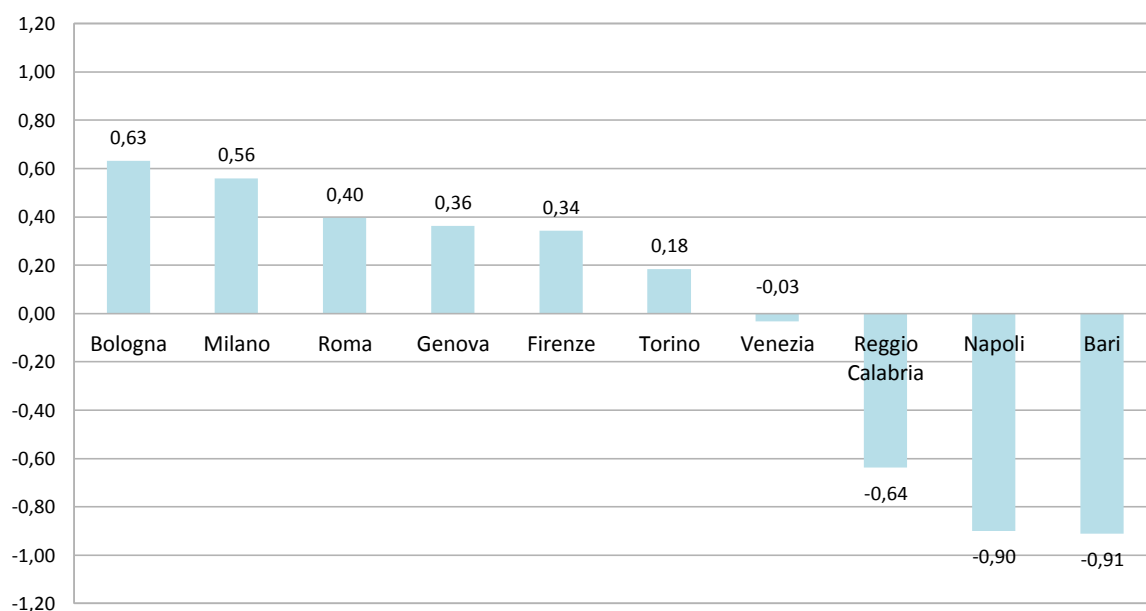
Una misura della stabilità del mercato del lavoro si ottiene invece attraverso l'elaborazione di un indice (in cui valori più elevati indicano una minore insicurezza per i lavoratori) che deriva dal rapporto tra le procedure di assunzione previste a tempo indeterminato dalle imprese nel terzo trimestre del 2012 sul totale delle assunzioni previste nei settori delle industrie e costruzioni e dei servizi. Quest'ultimo dato è in grado di riassumere molti aspetti, dal momento che tra le motivazioni che spiegano tale fenomeno vi sono i fattori congiunturali legati alle crisi economiche e un intreccio dinamico di cause strutturali nella domanda e nell'offerta del lavoro.

Le stesse considerazioni valgono anche nel caso della variabile sul lavoro nero, estratta dal secondo *Rapporto UIL sul lavoro sommerso*, presentato a gennaio 2011, che ha fotografato il fenomeno del lavoro irregolare anche a livello territoriale in seguito ai risultati delle ispezioni condotte tra gennaio 2006 e ottobre 2010. Il dato si riferisce in particolare alla percentuale di lavoratori in nero sul totale degli irregolari rilevati dall'indagine del sindacato. L'elaborazione delle variabili secondo la metodologia illustrata nel secondo paragrafo conduce ai risultati illustrati qui di seguito.

3.4. La graduatoria delle Città metropolitane

Come detto nelle pagine precedenti, le variabili che definiscono la qualità del mercato del lavoro, la solidità del tessuto produttivo e le condizioni economiche delle famiglie risultano molto eterogenee, ma sono tutte ugualmente utili a rappresentare un modello normativamente valido. Per questo, la costruzione dell'indicatore sintetico ISEL avviene tramite la media semplice delle variabili standardizzate. La classifica che emerge non "favorisce" una variabile a discapito delle altre, ma attribuisce a tutte lo stesso valore e peso, riassumendo l'entità delle disparità presenti tra le future Città metropolitane. Guardando la classifica, riportata nel grafico 1, si possono distinguere nelle prime posizioni le province del Nord e del Centro, mentre nella parte bassa seguono le province del Mezzogiorno, che ottengono risultati decisamente inferiori alla media.

Grafico 1. La graduatoria dell'indicatore ISEL

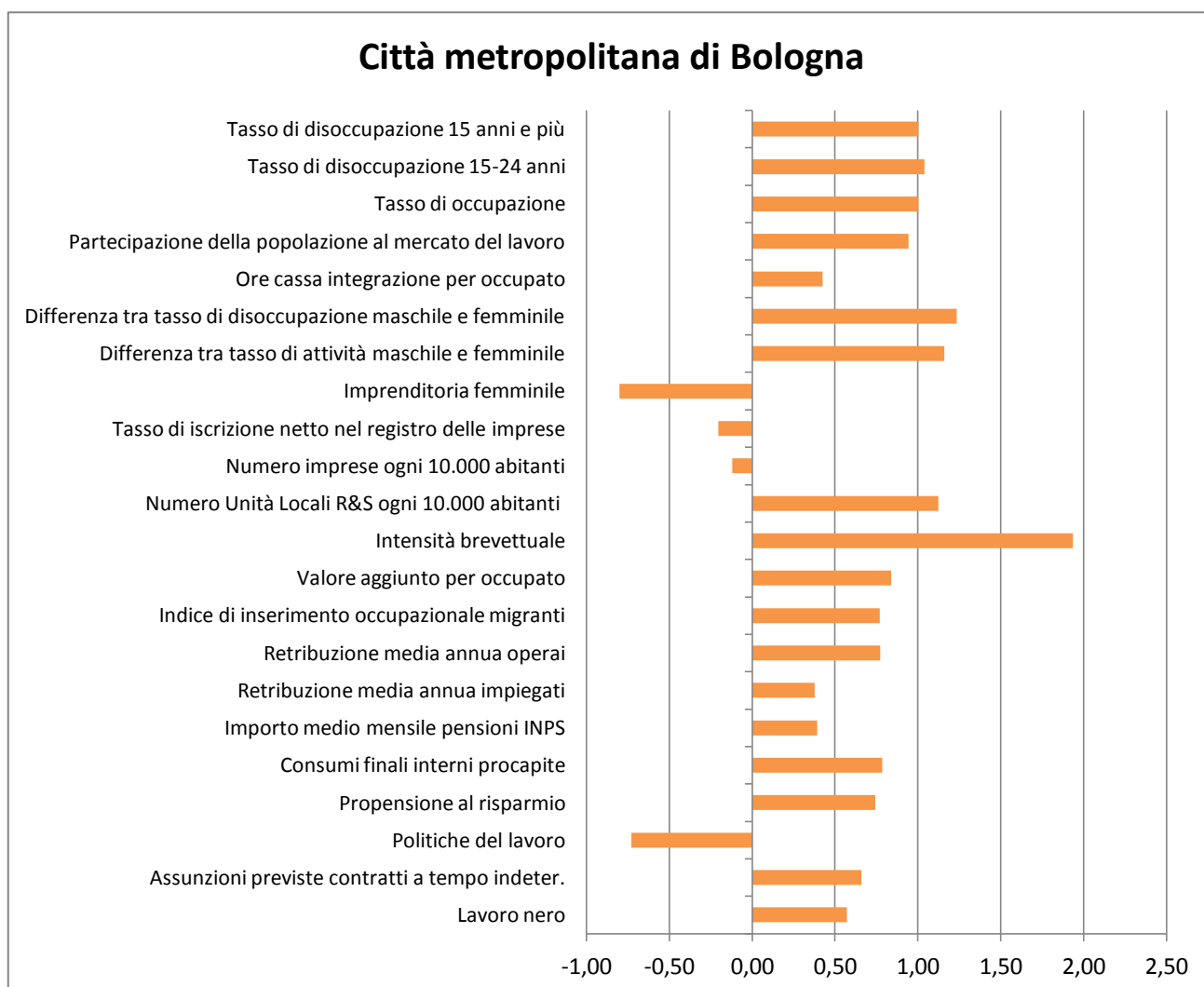


Come si può vedere dal grafico, la soglia dei valori positivi è al livello della sesta posizione occupata dalla provincia di Torino, che ottiene un punteggio superiore allo zero – e al di sotto di questa posizione si susseguono le province che mostrano risultati inferiori alla media.

La provincia di Bologna occupa lo scalino più alto del podio, con un punteggio dell'indicatore ISEL pari a 0,63, significativamente superiore al valore medio dei punteggi ottenuti dalle dieci future Città metropolitane. L'area bolognese si caratterizza per il più basso tasso di disoccupazione

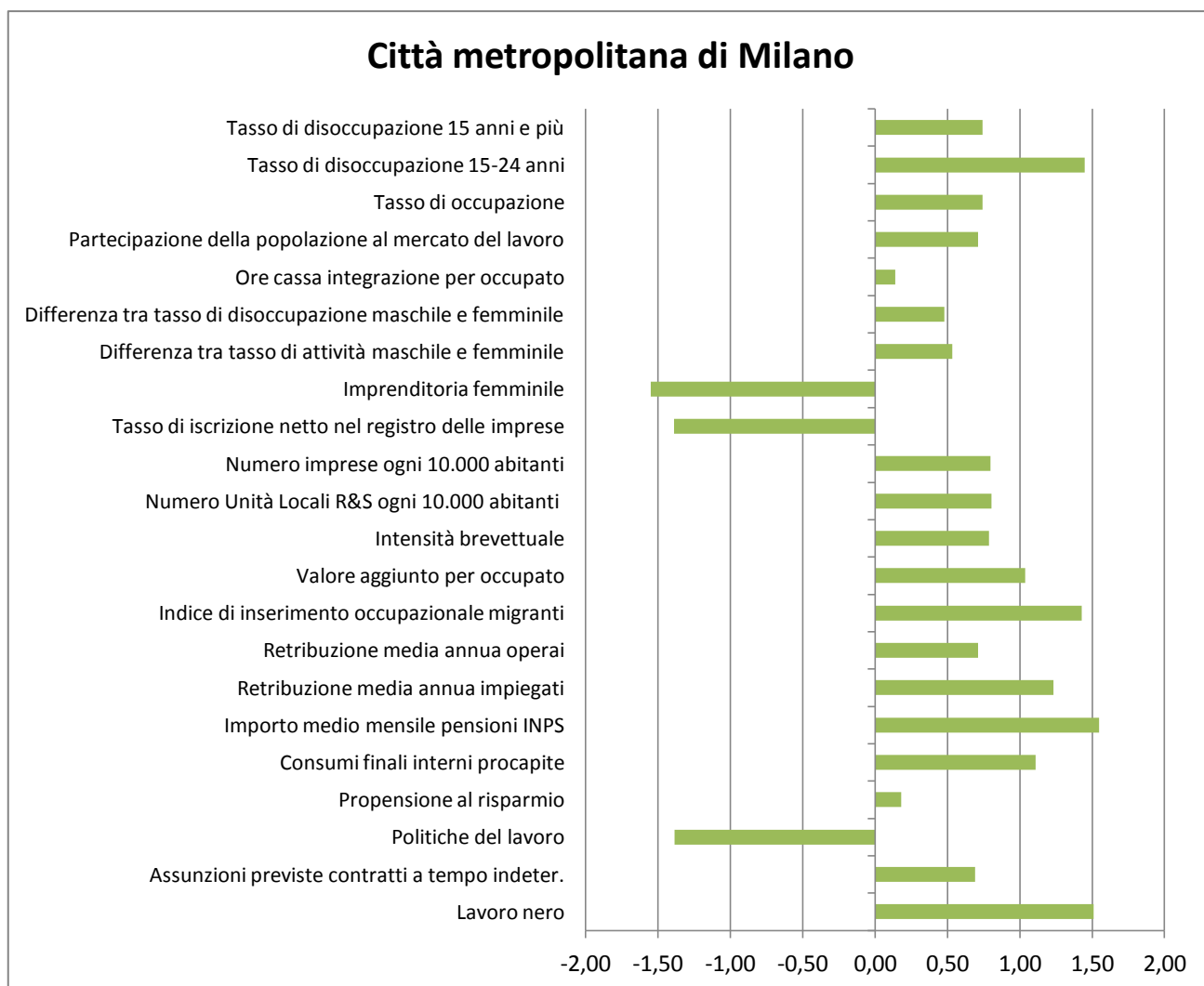
totale (pari al 4,75%), i più elevati tassi di occupazione e partecipazione al mercato del lavoro (pari quasi al 70% nel primo caso e superiore al 73% nel secondo), le minori disparità tra uomo e donna nella partecipazione al mercato del lavoro e la più alta intensità brevettuale per numero di abitanti, che risulta notevolmente superiore a tutte le altre province (e pari a 2,19 brevetti registrati per milione di abitanti).

Le uniche variabili che presentano valori al di sotto della media riguardano l'imprenditoria femminile, il tasso di iscrizione netto al registro delle imprese e le politiche del lavoro. A tal proposito, soltanto il 22,5% tra i titolari di impresa è donna – contro il 27,6% di Reggio Calabria – e nel 2011 la percentuale di imprese iscritte meno le imprese cessate sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente, nonostante un'elevata solidità del tessuto produttivo, non ha registrato risultati soddisfacenti, segno degli effetti persistenti della crisi economica sulla possibilità di mantenere e aprire un'impresa. Il dato INPS sulle politiche attive del lavoro, infine, presenta valori analoghi alle province di Roma, Torino, Venezia e Genova, mostrando un numero di beneficiari inferiore rispetto alle aree del Mezzogiorno.



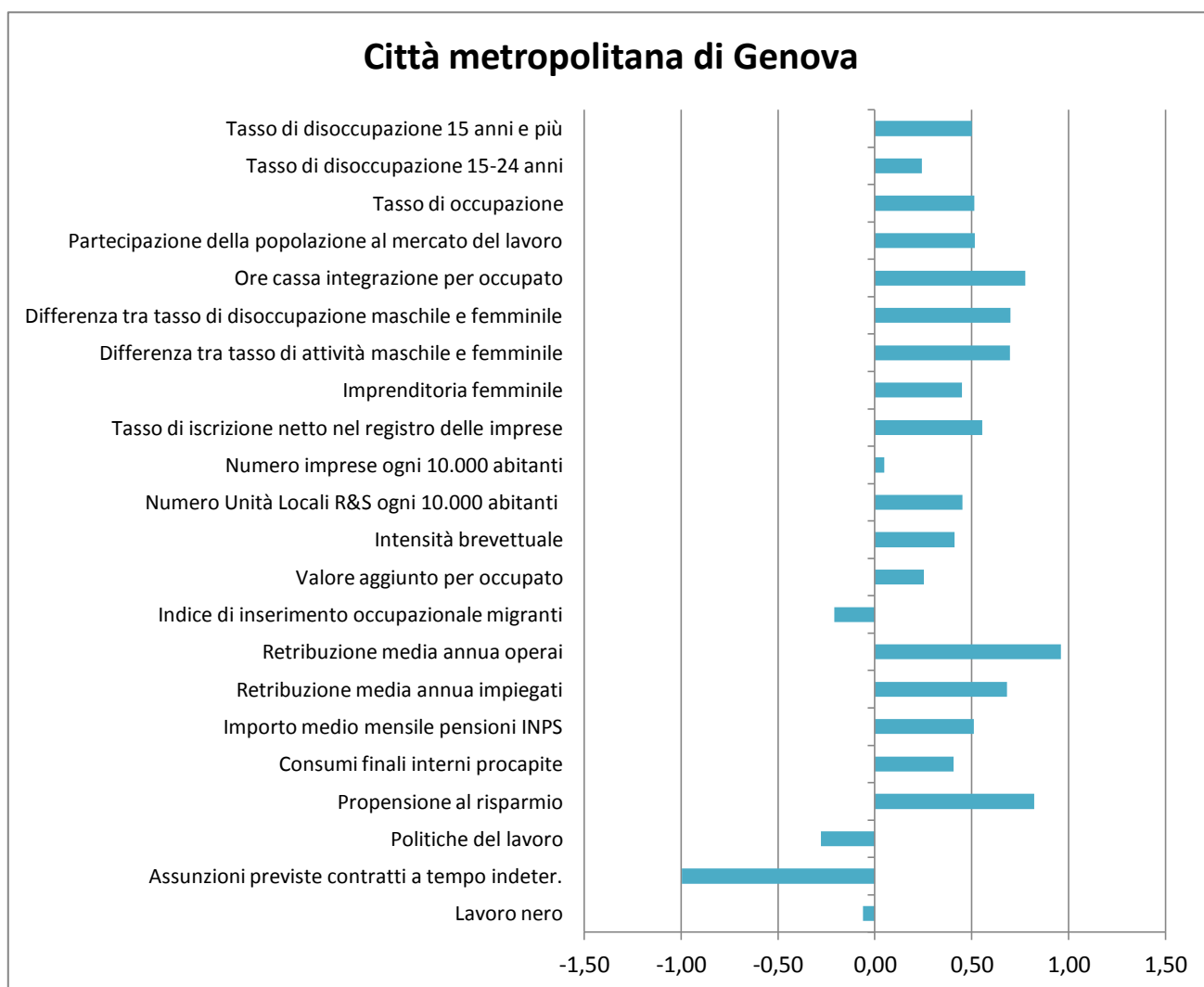
Il secondo posto in classifica è occupato dalla provincia di Milano, che presenta tuttavia risultati meno omogenei rispetto a chi la precede sul podio. Quest'area metropolitana si caratterizza infatti per un tasso relativamente basso di disoccupazione giovanile (pari quasi al 20%, non del tutto soddisfacente in termini assoluti), un elevato valore aggiunto per occupato, il più alto indice di inserimento migranti (è questo il dato per cui si registra lo scarto più elevato con gli altri territori italiani), una retribuzione media annua degli impiegati pari a 36.900 euro, un importo medio delle pensioni INPS mensili superiori ai 1.000 euro, elevati consumi interni procapite e la più bassa quota di lavoro nero rilevata dall'indagine UIL.

La provincia di Milano registra tuttavia alcune debolezze: il saldo d'iscrizione netto al registro delle imprese è negativo ed è il più basso tra le dieci Città metropolitane; l'imprenditoria femminile è ferma al 21%; le politiche del lavoro hanno il minor numero di beneficiari rispetto alla forza lavoro.



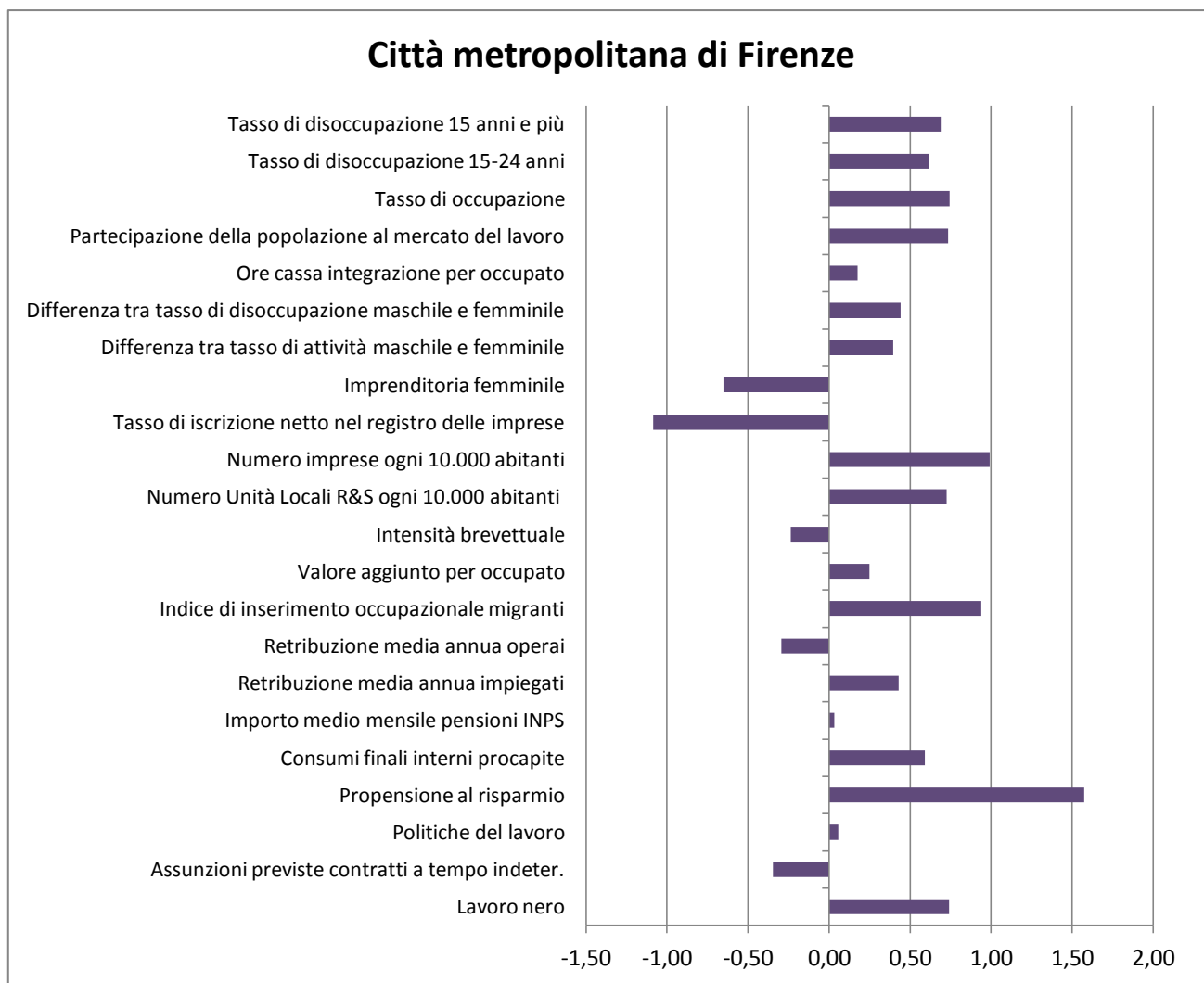
Si registrano minori squilibri, ma anche minori eccellenze, nella provincia di Roma – a cui sarà dedicata nel prossimo paragrafo un’analisi più dettagliata – che occupa il terzo posto nella classifica dell’indicatore ISEL.

Segue poi in quarta posizione la provincia di Genova, che offre la retribuzione media più alta alla categoria degli operai (significativamente più elevata rispetto alla media delle altre aree provinciali) e presenta valori molto inferiori alla media soltanto nell’indice che misura la quota di contratti a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni previste (pari soltanto al 18%, contro il quasi 40% della provincia di Torino).



Al quinto posto della graduatoria si trova la Città metropolitana di Firenze, con un punteggio ISEL pari a 0,34. Su questo risultato influiscono in positivo l’elevata propensione al risparmio delle famiglie (pari al 16,8% del reddito disponibile), buoni risultati nei tassi occupazionali e di partecipazione al mercato del lavoro e un discreto inserimento dei lavoratori migranti.

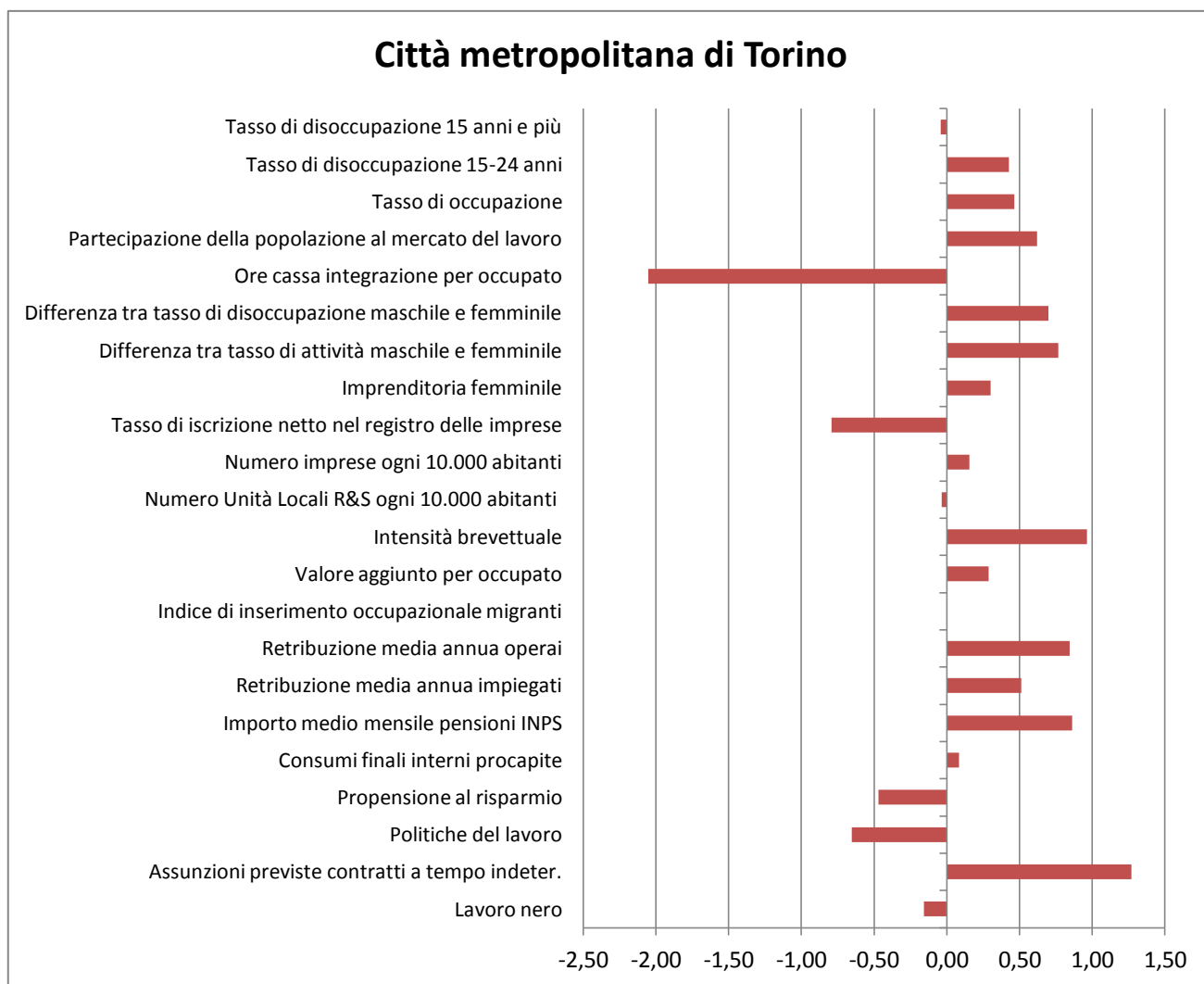
D'altra parte, pesa in negativo un tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese che rivela un maggior numero di imprese cessate rispetto a quelle iscritte e un tasso di imprenditoria femminile che si attesta al di sotto della performance delle altre province.



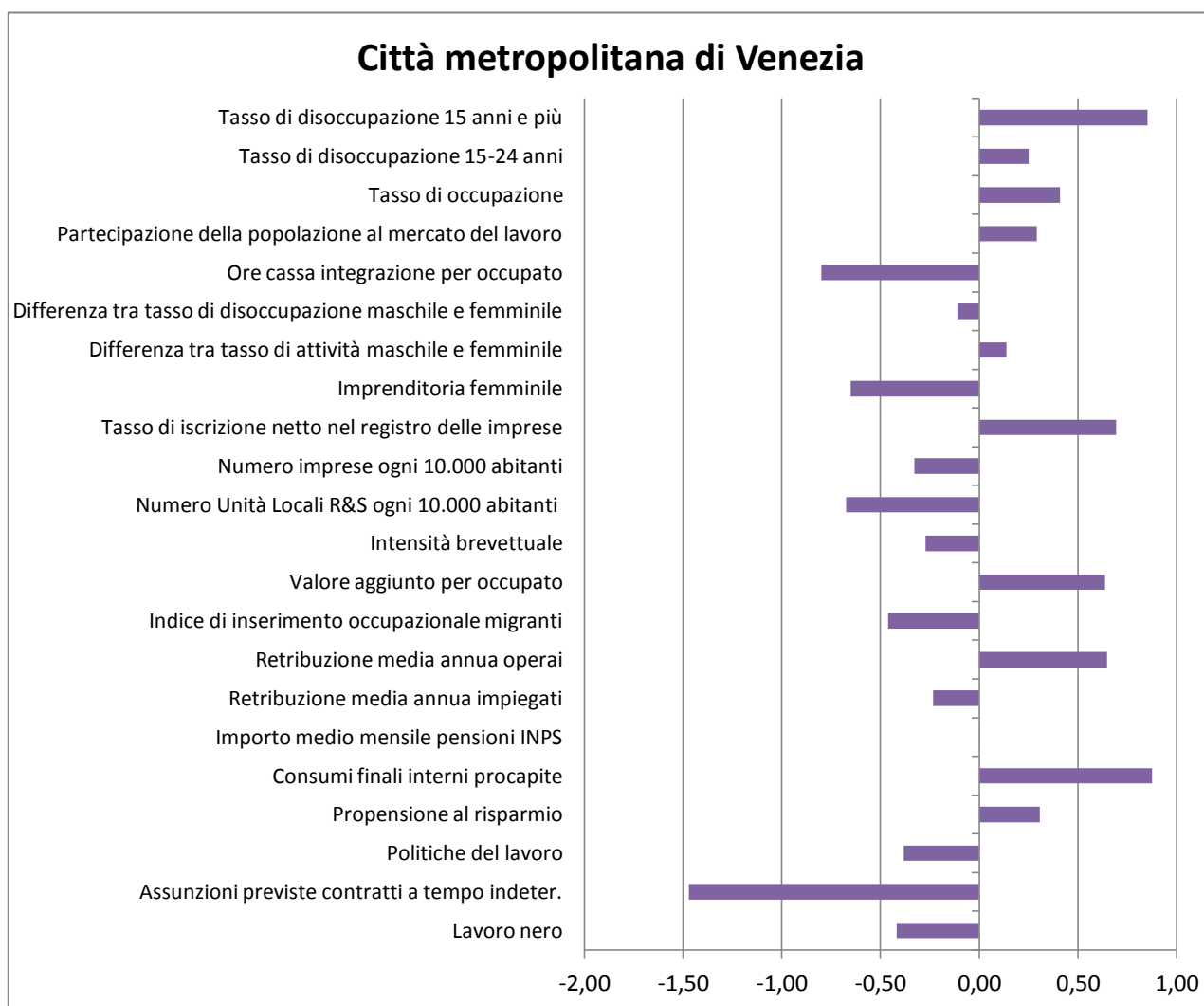
Nella seconda metà della classifica, con un punteggio ancora superiore alla media, si attesta la provincia di Torino, che presenta risultati di segno contrastante: buoni o molto buoni in alcune variabili, insoddisfacenti in altre. Particolarmente negativo risulta il dato sulle ore di cassa integrazione concesse, molto superiori rispetto a quelle delle alle altre province (e pari a 12,55 per occupato). Questa variabile segnala un forte elemento di crisi per il mercato del lavoro dell'area torinese, ma è comunque opportuno sottolineare il fatto che esso mostri la presenza e la funzionalità di ammortizzatori sociali in grado di proteggere i lavoratori in momenti di grave difficoltà economica.

In tal senso, altri territori provinciali italiani caratterizzati da elevati tassi di disoccupazione e, congiuntamente, da un basso numero di ore di cassa integrazione per occupato (è questo il caso, ad

esempio, della provincia di Reggio Calabria), presentano una maggiore fragilità, dettata appunto dalla scarsa o scarsissima presenza di politiche anticicliche.



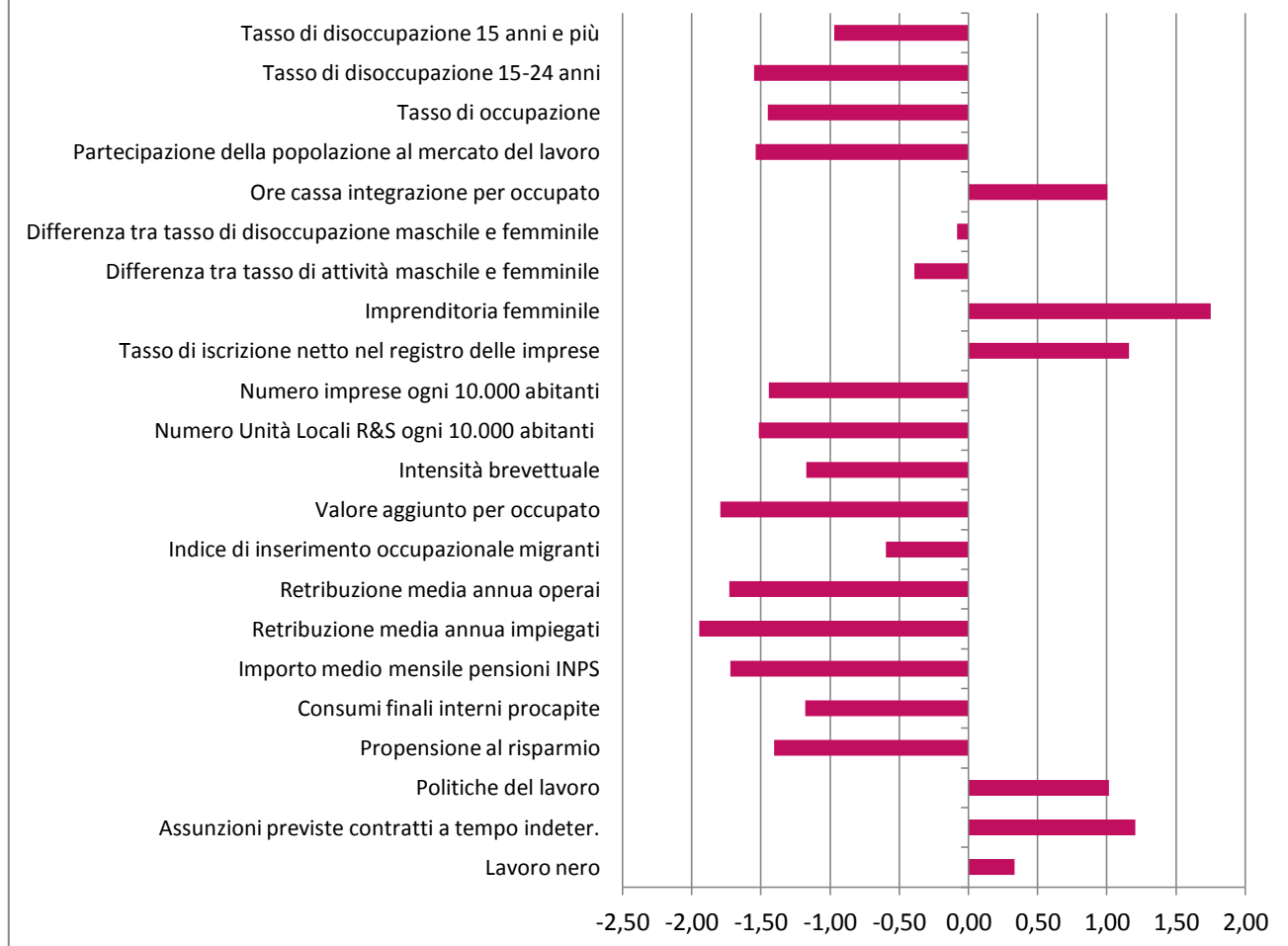
La provincia di Venezia, al settimo posto in classifica, ottiene un punteggio ISEL di poco inferiore allo zero e presenta risultati eterogenei tra le variabili considerate. Unico punteggio significativamente al di sotto della media che merita di essere preso in considerazione è quello relativo ai contratti a tempo indeterminato, che risultano i più bassi tra quelli previsti in tutti i territori considerati nell'analisi.



Proseguendo nella rassegna dei territori che si collocano nella parte negativa della graduatoria, troviamo poi le tre province del Sud (nell'ordine Reggio Calabria, Napoli e Bari), che confermano un persistente e significativo divario tra il Mezzogiorno e il resto del paese.

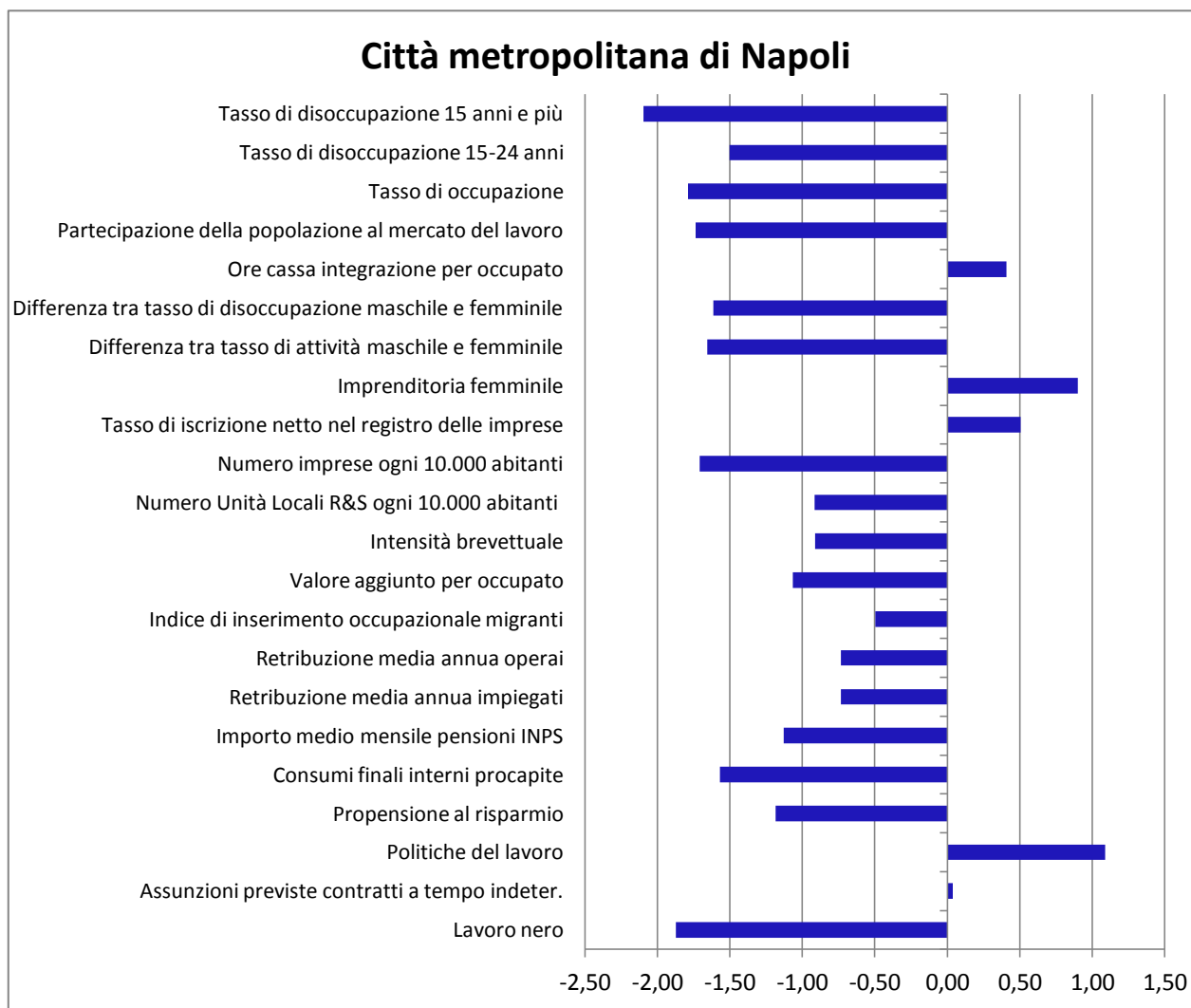
La futura Città metropolitana di Reggio Calabria presenta i peggiori risultati in molte delle variabili raccolte. In ben otto dimensioni su ventidue questo territorio occupa l'ultimo posto in classifica: debolezze che vengono in parte compensate da alcuni buoni risultati in altre variabili (come l'imprenditoria femminile e l'elevato numero di assunzioni previste con contratto a tempo indeterminato) e che permettono a Reggio Calabria di risultare nel complesso terz'ultima in classifica. Le principali criticità si registrano nelle basse retribuzioni medie e pensioni INPS e in una scarsa dinamicità del settore produttivo.

Città metropolitana di Reggio Calabria

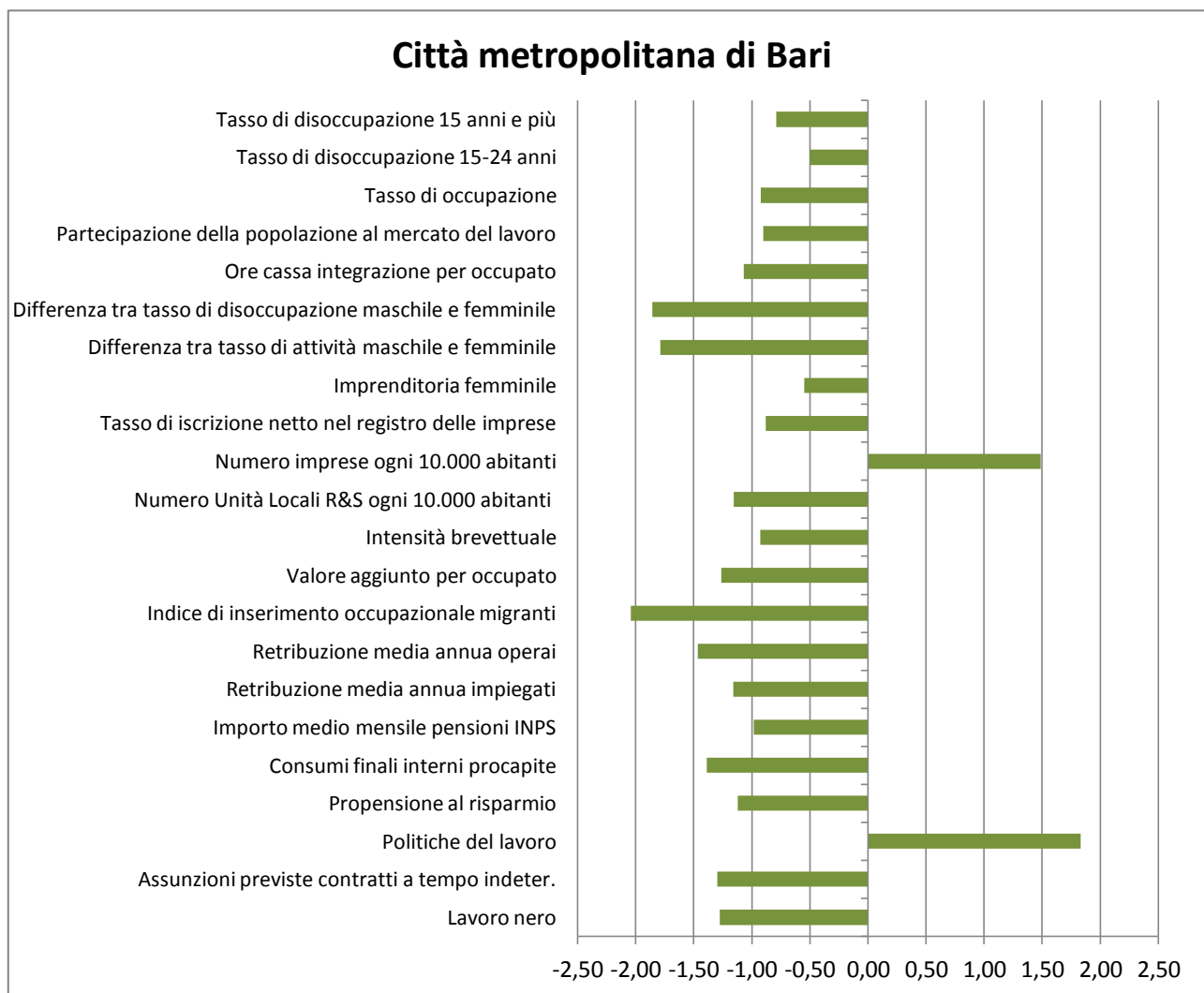


La provincia di Napoli si distingue per una maggiore omogeneità dei risultati verso il basso, che la penalizza in termini di un punteggio complessivo (pari a -0,90) significativamente al di sotto della media. L'area provinciale napoletana presenta il tasso di disoccupazione più elevato tra quelli rilevati (che si attesta intorno a un preoccupante 17,84%), bassi tassi occupazionali e di partecipazione al mercato del lavoro e un'elevata precarietà nelle posizioni lavorative previste.

Le politiche del lavoro cercano di sopperire a queste debolezze: il numero dei destinatari è relativamente alto rispetto agli altri territori, ma del tutto insufficiente qualora lo si consideri in termini assoluti, dal momento che il numero medio di beneficiari all'anno nell'area napoletana rispetto alla forza lavoro è pari al 6%.



L'ultimo posto in classifica è occupato dalla provincia di Bari, che riporta un valore ISEL prossimo a quello relativo alla provincia di Napoli e pari a -0,91. Questo territorio presenta valori notevolmente al di sotto della media in quasi tutte le variabili considerate ad eccezione del dato sul numero di imprese ogni 10.000 abitanti e di quello sui beneficiari delle politiche del lavoro: in entrambi i casi, risulta al primo posto della graduatoria nazionale. Il peggior risultato in termini relativi si ha invece nella variabile relativa all'inserimento occupazionale dei migranti, molto al di sotto della media complessiva delle province. Il CNEL elabora infatti per la provincia pugliese un punteggio pari a 17,4, ben distante dal 55,8 ottenuto dalla provincia di Milano, al primo posto in questa specifica graduatoria. Risultati davvero non incoraggianti si mostrano anche nella differenza tra il tasso di attività maschile e femminile (pari al 34,37%) e tra il tasso di disoccupazione maschile e femminile (31,5%): valori molto elevati che testimoniano la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e il basso impiego delle donne nelle attività lavorative.



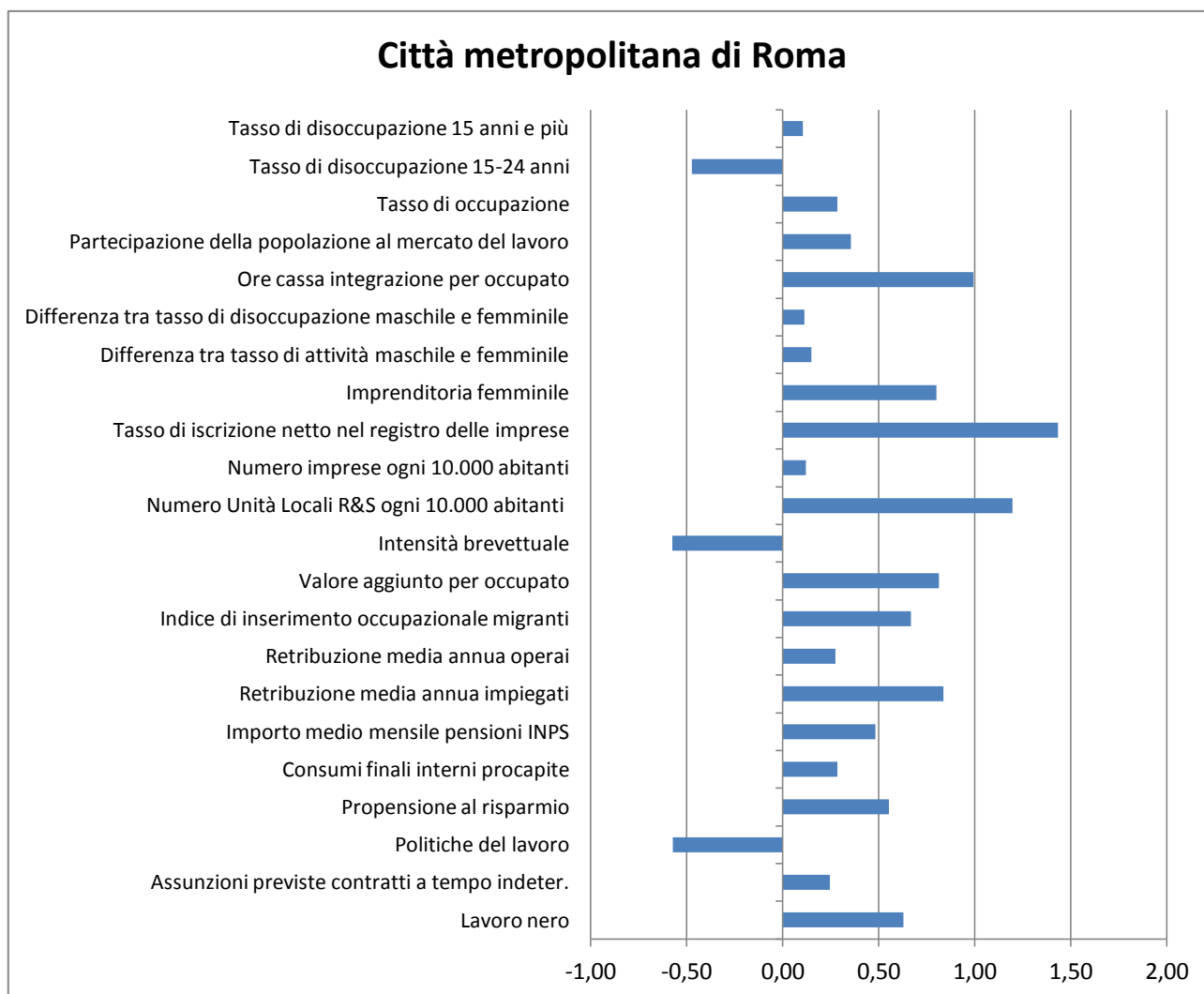
3.5. L'economia e il lavoro nella provincia di Roma-Città metropolitana

Qui di seguito viene presentato un *focus* sulla provincia di Roma, affinché sia possibile individuare le maggiori criticità e i punti di forza di questo territorio rispetto alle altre nove future Città metropolitane. La distribuzione dei risultati emersi dalla standardizzazione delle variabili nella provincia di Roma è riportata nel grafico 2 ed è seguita da un'analisi nel dettaglio delle evidenze statistiche in base a cui sono derivati gli indicatori, al fine di ricavare un quadro quanto più possibile organico ed esauriente della situazione provinciale.

Si ovvia così al principale limite che caratterizza la costruzione di indicatori compositi, i quali, nel sintetizzare una vasta mole di informazioni in un unico dato, rischiano di oscurare alcune

evidenze empiriche e di fornire una rappresentazione eccessivamente semplificata della realtà.

Grafico 2. Distribuzione delle variabili nella provincia di Roma-Città metropolitana



La provincia di Roma riporta risultati positivi in quasi tutte le variabili considerate, ad eccezione del tasso di disoccupazione tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, dell'intensità brevettuale e del riscontro sulle politiche del lavoro. Il primo dato risulta particolarmente preoccupante: il tasso di disoccupazione giovanile nel 2011 supera infatti la quota del 36% e mostra condizioni occupazionali particolarmente critiche per i giovani, condizioni critiche ancora più evidenti qualora si tenti una comparazione tra questo dato e il tasso di disoccupazione complessivo, pari all'8,53%.

Relativamente alle condizioni occupazionali, il tasso di occupazione è del 61,05%, valore inferiore a quello conseguito dalla provincia negli anni precedenti e molto lontano dal 75% previsto dagli obiettivi della strategia di Europa 2020 per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Rispetto alle altre province tale indicatore appare di poco superiore alla media, ma al di sotto di

oltre otto punti percentuali in confronto al dato di Bologna, che presenta il valore più elevato tra le future Città metropolitane. Il tasso di partecipazione della popolazione al mercato del lavoro è meno distante dalla media ottenuta dall'insieme delle province: nel 2011 il 66,8% della popolazione della provincia romana tra i 15 e i 64 anni è parte della forza lavoro, un valore lievemente inferiore a quello registrato tra il 2008 e il 2010.

Il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, considerato un fattore negativo in quanto indice di un mercato del lavoro in crisi, è evidente dall'elevato numero di ore complessive autorizzate nel 2011: esse sono state infatti 2.342.249, valore inferiore rispetto a quello del 2010, ma quasi doppio rispetto a quello del 2009. Rapportando questo numero agli occupati della provincia di Roma, si ottiene un valore pari a 1,38: un valore positivo in termini comparativi rispetto alla media complessiva delle province (su cui del resto pesa molto l'indice riportato dalla provincia di Torino, pari addirittura a 12,55).

La differenza tra i tassi di disoccupazione e partecipazione maschile e femminile è pari rispettivamente al 17,73% e al 18,69%: valori che, superiori a tutte le altre province del Centro-Nord (ad eccezione della futura Città metropolitana di Venezia), collocano l'area romana al sesto posto in classifica in entrambe le dimensioni, con un punteggio di poco superiore allo zero. Il tasso di imprenditoria femminile risulta invece relativamente più elevato (25,70%), ma ancora insoddisfacente in termini assoluti. Come sostenuto nel secondo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile *Impresa in Genere* redatto da Unioncamere, ciò può essere imputabile a un mancato sostegno nei confronti della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Segnali positivi arrivano invece dal dato sul tasso di iscrizione netto al registro delle imprese, pari a 1,75 – il più elevato tra tutte le province considerate. Il miglior risultato relativo si ottiene anche nel numero di unità locali specializzate in ricerca e sviluppo ogni 10.000 abitanti, a testimonianza di un tessuto produttivo che punta molto su queste attività nel territorio capitolino. Tuttavia, questo riscontro positivo non si traduce nel più elevato tasso di innovazione: la provincia di Roma risulta infatti soltanto settima nel numero di brevetti registrati allo European Patent Office. Rispetto invece al numero di imprese complessivo ogni 10.000 abitanti, la futura Città metropolitana occupa il quinto posto in classifica.

Il valore aggiunto per occupato risulta inferiore soltanto alle province di Milano e Bologna e anche il dato sull'inserimento occupazionale dei migranti (elaborato su dati 2008) appare tra i più elevati tra le dieci Città metropolitane. Per commentare questo dato è opportuno riferirsi al rapporto 2011 *Il mercato del lavoro degli immigrati nella Provincia di Roma nel contesto della crisi economica*, a cura della Provincia di Roma, che presenta le ripercussioni della crisi economica sulla condizione lavorativa, sociale ed esistenziale dei migranti.

Ciò che emerge è che nel mercato del lavoro provinciale, per quanto estremamente segmentato e frammentato, l'occupazione dei lavoratori immigrati continui a reggere anche durante l'attuale fase di recessione, soprattutto in ragione della domanda in alcuni comparti del cosiddetto "basso-terziario": servizio domestico, ristorazione, settore alberghiero, facchinaggio, imprese di pulizia, commercio, trasporti e magazzinaggio. A fronte del clima recessivo, l'aumento dei lavoratori stranieri avviati sta infatti contribuendo ad attenuare la brusca diminuzione registrata tra i lavoratori italiani. Questa affermazione converge con l'analisi dei dati INAIL realizzata dall'Osservatorio romano sulle migrazioni³⁶ e contenuta nell'articolo "I lavoratori immigrati nell'area romana. L'impatto della crisi".

Considerando poi i dati sulle retribuzioni medie degli operai e degli impiegati nel territorio provinciale romano, le condizioni sono più vantaggiose per i primi che per i secondi rispetto alla situazione riscontrata nelle altre aree metropolitane: la retribuzione media annua degli operai supera infatti i 35mila euro ed è la seconda più alta in termini assoluti, inferiore soltanto a quella riscontrata nella provincia milanese.

Anche l'importo medio delle pensioni erogate dall'INPS appare superiore alla media nell'area della Capitale e, in base ai dati forniti dall'Osservatorio sulle pensioni dell'Istituto, la provincia di Roma risulta la quarta tra le dieci considerate. I dati sui consumi procapite e sulla propensione al risparmio, utili a valutare la condizione economica delle famiglie nel loro insieme, evidenziano come la provincia romana si collochi soltanto nella seconda metà della classifica in termini di spesa per i consumi, ma sia ancora in grado di accumulare una maggiore quantità di ricchezza sul territorio rispetto alla maggioranza delle altre aree, dal momento che risulta quarta nella classifica relativa a questa dimensione.

Il dato sulle politiche del lavoro segnala un numero medio di beneficiari rispetto alla forza lavoro pari a circa il 4%, in linea con le altre province del Centro-Nord, ma al di sotto della media complessiva. Nella provincia romana soltanto una piccola quota degli attivi gode di incentivi al collocamento e alla regolarizzazione: ciò mette in luce come sia necessario mettere a punto strategie di più ampia portata, in grado di integrare le politiche attive del lavoro con le necessarie misure di *welfare* (reddito di formazione, sostegno al reddito nei periodi di fuoriuscita dal mercato del lavoro e di riqualificazione professionale) e di tutela dei diritti (contrattuali, di sicurezza sul lavoro, di adeguatezza salariale, di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, di integrazione nel caso di fasce deboli, portatori di disabilità, donne, migranti, eccetera).

Segnali positivi rispetto alle altre province emergono invece dalla variabile che fornisce informazioni sulla precarietà del lavoro. In provincia di Roma, il 30% delle assunzioni previste nel

³⁶ VIII Rapporto, Roma 2011.

terzo trimestre del 2012 nei settori dell'industria e costruzioni e dei servizi riguarda contratti a tempo indeterminato (il doppio rispetto alla provincia di Bari, maglia nera nella classifica relativa a questa dimensione).

Questa provincia ottiene infine il terzo posto in classifica nella variabile che considera la quota di lavoratori in nero rilevata tra l'occupazione irregolare nel campione sottoposto all'indagine sul lavoro sommerso. Poiché i risultati derivano dalle ispezioni condotte tra gennaio 2006 e ottobre 2010 su un numero di imprese pari al 2% del totale, emergono realtà territoriali molto eterogenee. Il valore pari al 31,9% di lavoratori in nero sul totale degli irregolari rilevato nell'area della Capitale, nonostante non sia tra i peggiori in termini relativi, risulta negativo in termini assoluti.

3.6. L'economia e il lavoro nei sistemi territoriali della provincia di Roma-Città metropolitana

Affinché sia possibile avere un quadro più esaustivo dell'economia della provincia romana, nel prossimo paragrafo viene presentato un *focus* che prende in considerazione le disparità all'interno del territorio provinciale per quanto riguarda le condizioni di reddito, di lavoro e del tessuto produttivo. A questo proposito, lo strumento messo a punto nel rapporto *Nuovi indicatori di benessere. Monitorare la qualità dello sviluppo*, si indirizza alla comprensione delle differenze tra i territori della provincia romana – si tratta dei sei sistemi locali individuati dal Piano Territoriale Provinciale Generale: Roma, Civitavecchia, Fiano Romano, Tivoli, Velletri e Pomezia³⁷ –, fornendo una lettura qualitativa da affiancare a quella quantitativa della crescita – pure necessaria, soprattutto in un contesto di crisi economica – nonché della distribuzione delle opportunità e delle risorse.

Obiettivo del lavoro è quello di definire un set di indicatori del progresso sociale, del benessere delle persone, delle disuguaglianze e della sostenibilità, al fine di integrare la tradizionale contabilità economica e fornire una guida alle politiche pubbliche e un supporto di natura scientifica al processo di *decision making*. Sono stati quindi identificati gli aspetti su cui concentrare l'attenzione, selezionando successivamente le variabili più appropriate a monitorare tali dimensioni. Molte tra queste variabili si riferiscono agli aspetti relativi all'economia e al lavoro e sono quindi particolarmente utili in questa sede per comprendere gli squilibri all'interno dell'area metropolitana romana. La tabella 2 riporta pertanto le variabili considerate in questo rapporto.

³⁷ La cartina delle unità territoriali di analisi è riportata in appendice.

Tabella 2. Le variabili dell'economia e del lavoro nei sistemi della provincia di Roma-Città metropolitana

Segno variabile	Variabile	Descrizione	Anno	Fonte
-	Distribuzione del reddito	Indice di Gini su distribuzione dell'imponibile dell'addizionale IRPEF	2008	Ministero Economia e Finanze (Dipartimento finanze)
-	Condizione economica anziani	Numero pensioni sociali	2009	INPS
+	Sistema produttivo	Numero Unità Locali (UL)	2008	ISTAT - archivio ASIA
+	Stato di salute del sistema produttivo	Nati/mortalità imprese	2010	Registro Imprese Sistema Camerale
+	Occupazione	Numero Addetti alle Unità Locali (ULA)	2008	ISTAT - archivio ASIA
+	Rapporti di lavoro attivati	Numero di lavoratori contrattualizzati	2010	Provincia di Roma (Datawarehouse mercato del lavoro)
+	Accessibilità del mercato del lavoro per i giovani	Numero di lavoratori contrattualizzati 15-24 anni sul totale	2010	Provincia di Roma (Datawarehouse mercato del lavoro)
+	Imprese straniere	Imprese con imprenditore straniero	2010	Registro Imprese Sistema Camerale
+	Rapporti di lavoro attivati con donne	Donne/totale	2010	Provincia di Roma (Datawarehouse mercato del lavoro)
+	Imprenditoria femminile	Imprese con imprenditore donna	2010	Registro Imprese Sistema Camerale
+	Innovazione	Domande di brevetti per invenzioni	2010	Ministero dello Sviluppo Economico

N.B. Le variabili precedute dal segno meno registrano valori inversamente proporzionali rispetto al perseguimento di migliori condizioni economiche, lavorative e produttive. Un elevato valore dei dati riferiti a queste variabili in valore assoluto indica pertanto un risultato negativo, e viceversa. Fonte: *Nuovi indicatori di benessere. Monitorare la qualità dello sviluppo nella Capitale Metropolitana*, Provincia di Roma, Provinciattiva SpA e campagna Sbilanciamoci!, 2011.

Così come è avvenuto nel caso della costruzione dell'indicatore ISEL, la raccolta dati ha servito l'obiettivo di individuare indicatori utili a monitorare le condizioni economiche dei cittadini, del sistema produttivo e del lavoro. Il territorio provinciale romano viene analizzato elaborando gli indicatori selezionati per ciascuno dei sei sistemi individuati a partire da dati raccolti per tutti i 121 Comuni della Provincia e riaggregati per sistema provinciale.

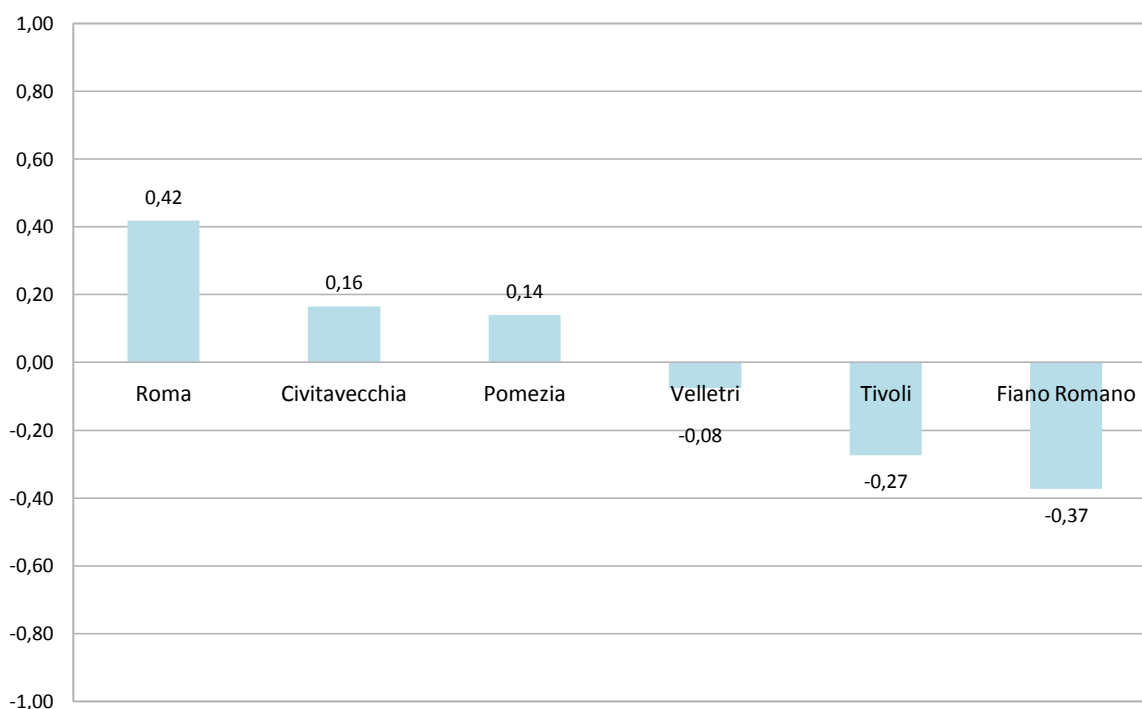
Si sono quindi incluse due variabili che legano gli aspetti economici ai meccanismi di esclusione sociale più frequenti: la distribuzione del reddito, misurata tramite l'indice di Gini sulla distribuzione dell'imponibile dell'addizionale IRPEF, e la condizione economica degli anziani, misurata dalla percentuale di pensioni sociali erogate dall'INPS sul totale delle pensioni. È stata poi considerata la dimensione del sistema produttivo e imprenditoriale elaborando dati sul numero di unità locali delle imprese e sul rapporto tra imprese nate e cessate. Per quanto riguarda inoltre le condizioni lavorative, si è presa in esame una *proxy* del tasso di occupazione, misurato tramite il numero di addetti alle unità locali e i rapporti di lavoro attivati ogni 100 abitanti in età lavorativa.

Per ricavare un indice dell'accessibilità del mercato del lavoro per i giovani, è stata invece considerata la percentuale, rispetto al totale dei rapporti di lavoro attivati, degli incarichi di lavoro affidati nel 2010 da imprese e istituzioni del territorio a giovani d'età compresa tra 15 e 24 anni. Al

fine di valutare la partecipazione delle donne alla vita economica territoriale, sono stati analizzati i dati sia sulla percentuale di rapporti di lavoro attivati con donne rispetto al totale sia sulla percentuale di donne che ricopre cariche nelle imprese (titolari e socie). Infine, la capacità di innovazione del territorio è misurata tramite la domanda di brevetti per invenzioni ogni 1.000 imprese.

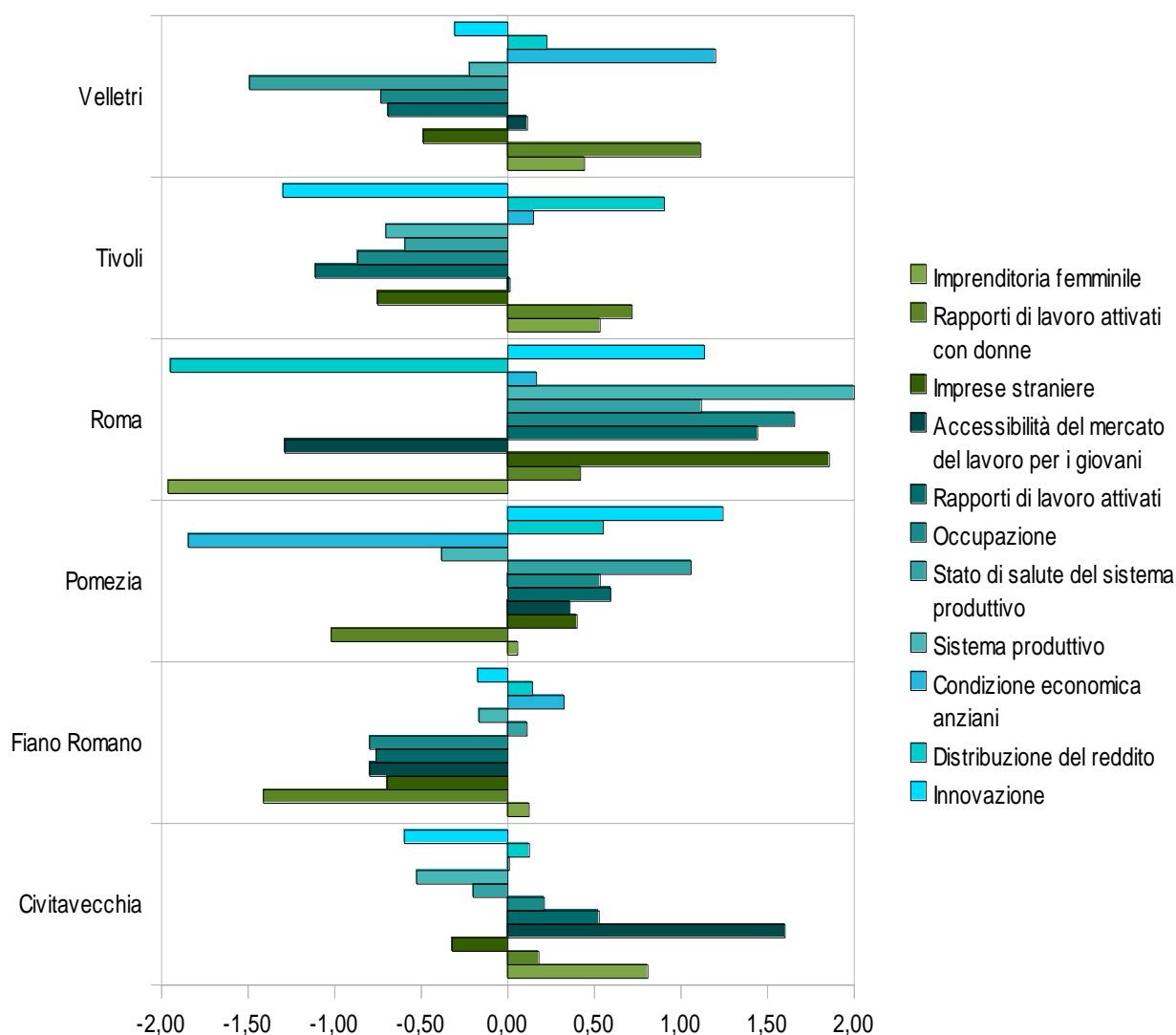
La classifica riportata nella figura 3 vede l'area di Roma al primo posto, con un punteggio pari a 0,42; seguono con punteggi positivi Civitavecchia (0,16) e Pomezia (0,14) e con punteggi al di sotto della media Velletri (-0,08), Tivoli (-0,27) e Fiano Romano (-0,37). Nella figura 4 è invece riportata la distribuzione dei punteggi ottenuti in ciascuna variabile per ogni sistema territoriale (per considerare il valore dei dati in termini assoluti si rimanda all'appendice A, dove è riportato l'intero *dataset*). Il commento ai risultati, che segue le figure, tiene però conto sia dei valori in termini assoluti sia dei punteggi relativi: ricordiamo infatti che lo scopo dell'analisi è quello di spiegare soprattutto le differenze tra i territori della provincia, ma chi fa meglio potrebbe non ottenere risultati soddisfacenti in termini assoluti.

Figura 3. La graduatoria dei sei sistemi territoriali della provincia di Roma-Città metropolitana



Fonte: elaborazione su dati di varia fonte Provinciattiva SpA - campagna Sbilanciamoci!

Figura 4. Distribuzione delle variabili dell'economia e del lavoro nei sei sistemi territoriali della provincia di Roma-Città metropolitana



Fonte: elaborazione da dati di varia fonte Provinciattiva SpA - campagna Sbilanciamoci!

Come si vede, l'area romana mostra la più elevata forza economica, anche se sono presenti alcune debolezze e altrettante iniquità. In questo senso, la distribuzione del reddito è la più diseguale fra i sei sistemi territoriali considerati: l'indice di Gini sulla distribuzione dell'imponibile dell'addizionale IRPEF assume un valore pari a 0,36, molto superiore ai valori che oscillano tra lo 0,20 e lo 0,25 delle altre aree.

Il sistema della Capitale, nonostante registri la maggior concentrazione di attività economiche (il numero di unità locali ogni 100 abitanti è notevolmente più elevato rispetto alle altre aree della provincia) e posizioni lavorative (gli addetti alle unità locali rispetto alla forza lavoro sono il 55%, più del doppio rispetto alle aree di Tivoli, Fiano Romano e Velletri, là dove questo valore è pari rispettivamente al 25,4%, 25,35% e 26,1%), non presenta una sufficiente accessibilità al lavoro per i

giovani. Relativamente al numero di lavoratori contrattualizzati tra i 15-24 anni sul totale, l'area di Roma presenta infatti i peggiori risultati, con un valore pari al 15%. Anche il dato sull'imprenditoria femminile – pari soltanto al 16% – risulta il più basso tra i sei sistemi territoriali provinciali. Le condizioni negative appena descritte hanno ripercussioni significative sulle condizioni di benessere delle famiglie, che godono di condizioni molto diversificate a seconda della fascia di reddito a cui appartengono.

Civitavecchia, al secondo posto della classifica, si caratterizza per i più elevati tassi di imprenditoria femminile e la più elevata accessibilità per i giovani al mercato del lavoro; emerge tuttavia la debolezza del sistema produttivo e delle opportunità di lavoro. Pomezia si pone sopra la media per lo stato di salute del suo sistema economico-produttivo e per l'offerta di posti di lavoro che si concentra nel suo territorio. Anche quest'area provinciale presenta però un'incongruenza tra condizione economica e qualità sociale, un'incongruenza che si manifesta in un punteggio molto al di sotto della media nella variabile che misura la condizione economica degli anziani. Inoltre, vi sono criticità nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro: il loro scarso ruolo all'interno di un territorio – come quello di Pomezia – ad alto sviluppo imprenditoriale, mette in luce la distanza rispetto ad altre realtà europee in cui i tempi da dedicare alla vita privata e i tempi di lavoro sono più facilmente conciliabili grazie a un sistema di *welfare* e di protezione sociale più puntuale.

Nella parte negativa della classifica compare al quarto posto il sistema territoriale di Velletri, che mostra una elevata capacità di integrazione alla vita economica e sociale delle donne e dei cittadini stranieri, nonostante il numero di imprese con titolari e soci stranieri sia ancora molto inferiore rispetto ai numeri offerti da Roma. Il sistema produttivo soffre però un basso tasso di natalità delle imprese e una quota di lavoratori contrattualizzati rispetto agli abitanti in età lavorativa – cioè sul numero di rapporti di lavoro avviati – che non supera il 9% dei residenti in età lavorativa. Queste debolezze risultano ancora più marcate nelle aree di Tivoli e Fiano Romano.

Pur occupando la penultima posizione nella classifica dei sei sistemi territoriali provinciali, Tivoli presenta la distribuzione del reddito più equilibrata (il coefficiente di Gini misurato sull'imponibile IRPEF assume infatti un valore pari a 0,20) e un buon inserimento delle donne nel mercato del lavoro. Tuttavia, questi riscontri incoraggianti vengono squalificati dai peggiori risultati in termini di capacità innovativa e occupazione. All'ultimo posto della classifica, Fiano Romano mostra valori al di sotto della media in sette delle undici variabili considerate, senza peraltro mostrare alcuna eccellenza in termini relativi. A questo proposito, emerge con forza il problema di un territorio che attrae sempre più abitanti, ma che non presenta adeguate opportunità lavorative e di sviluppo.

3.7. Appendice A. Il dataset della ricerca

I dati relativi alle variabili utilizzate nel confronto tra le dieci future Città metropolitane

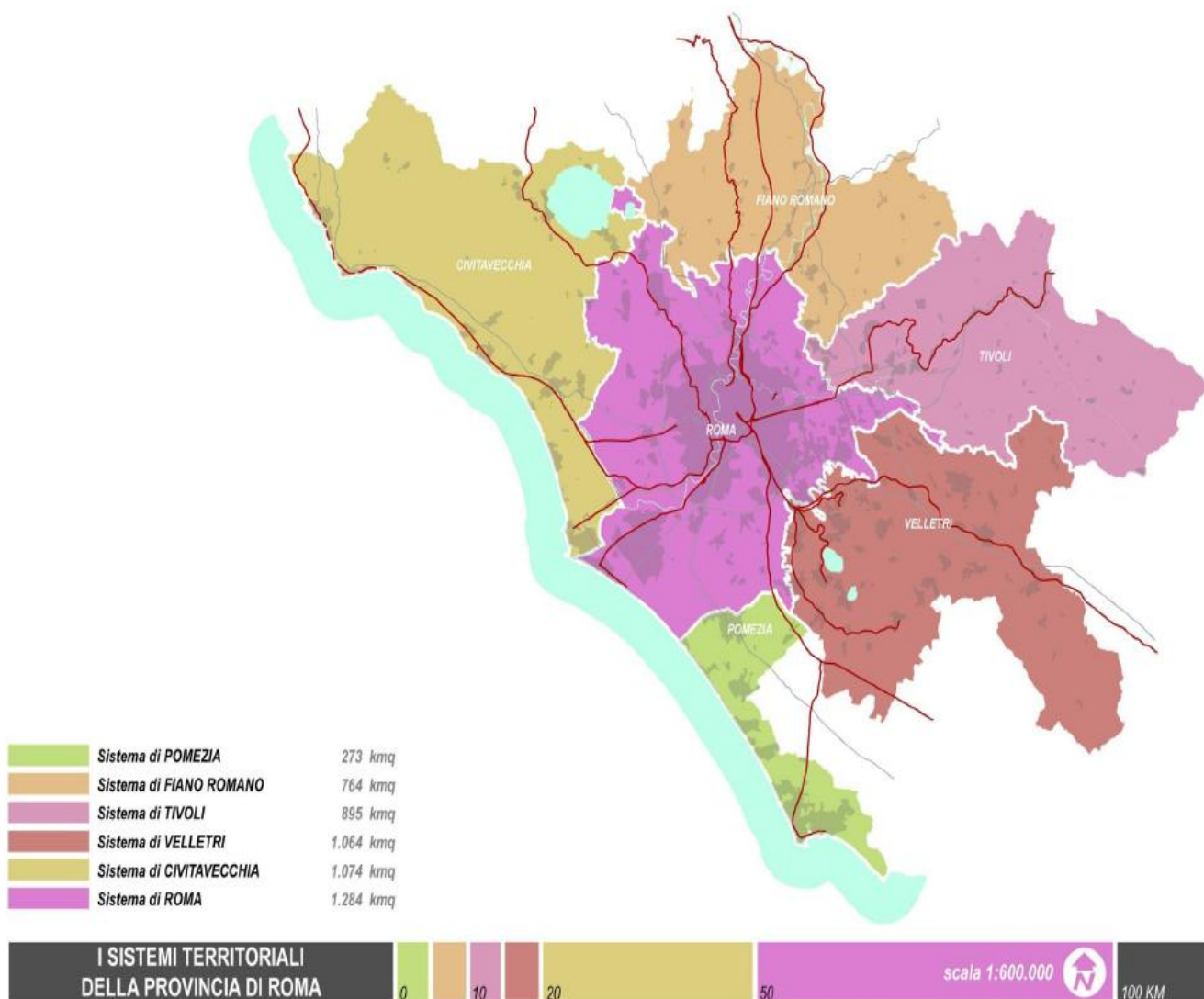
Variabile	Roma	Torino	Milano	Venezia	Genova	Bologna	Firenze	Bari	Napoli	Reggio Calabria
Tasso di disoccupazione 15 anni e più (%)	8,53	9,16	5,84	5,38	6,86	4,75	6,05	12,32	17,84	13,08
Tasso di disoccupazione 15-24 anni (%)	36,08	28,42	19,72	29,91	29,98	23,18	26,80	36,34	44,87	45,25
Tasso di occupazione (%)	61,05	63,20	66,48	62,53	63,78	69,59	66,53	46,65	36,33	40,35
Partecipazione della popolazione al mercato del lavoro (%)	66,82	69,65	70,66	66,15	68,54	73,15	70,90	53,30	44,31	46,48
Ore cassa integrazione per occupato	1,38	12,55	4,51	7,96	2,18	3,46	4,37	8,95	3,53	1,34
Differenza tra tasso di disoccupazione maschile e femminile (%)	17,73	13,64	15,18	19,29	13,63	9,90	15,43	31,50	29,82	19,11
Differenza tra tasso di attività maschile e femminile (%)	18,69	13,70	15,58	18,80	14,27	10,54	16,71	34,37	33,31	23,07
Imprenditoria femminile (%)	25,70	24,70	21,00	22,80	25,00	22,50	22,80	23,00	25,90	27,60
Tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese (%)	1,75	-0,09	-0,58	1,14	1,02	0,40	-0,33	-0,16	0,98	1,52
Numero imprese ogni 10.000 abitanti	1.230,46	1.235,01	1.317,61	1.172,61	1.221,04	1.199,24	1.342,39	1.406,47	994,74	1028,79
Numero Unità Locali ricerca e sviluppo ogni 10.000 abitanti	2,79	1,77	2,46	1,24	2,17	2,72	2,40	0,84	1,04	0,55

Intensità brevettuale (numero brevetti per milione di abitanti)	0,43	1,51	1,39	0,64	1,12	2,19	0,67	0,18	0,20	0,01
Valore aggiunto per occupato (migliaia di euro)	49,19	44,48	51,22	47,62	44,17	49,41	44,12	30,56	32,34	25,80
Indice di inserimento occupazionale migranti	47,40	40,00	55,80	34,90	37,70	48,50	50,40	17,40	34,50	33,40
Retribuzione media annua operai (euro)	23.099	23.766	23.611	23.536	23.900	23.681	22.439	21.075	21.927	20.767
Retribuzione media annua impiegati (euro)	35.274	33.932	36.900	30.870	34.639	33.377	33.601	27.063	28.821	23.840
Importo medio mensile pensioni INPS (euro)	925,71	977,85	1.072,18	859,57	929,63	912,97	863,70	724,04	703,98	622,80
Consumi finali interni procapite (euro)	17.716	17.008	20.639	19.816	18.153	19.493	18.805	11.790	11.140	12.518
Propensione al risparmio (%)	14,1	11,5	13,2	13,5	14,8	14,6	16,8	9,8	9,6	9,0
Politiche del lavoro (%)	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	5,0	7,0	6,0	6,0
Assunzioni previste contratti a tempo indetermin. (%)	30,01	39,90	34,30	13,40	18,00	34,00	24,30	15,10	28,00	39,30
Lavoro nero (%)	31,9	49	12,8	54,7	46,9	33,2	29,5	73,3	86,3	38,4

I dati relativi alle variabili utilizzate nel confronto tra i sistemi territoriali della provincia di Roma

Variabile	Civitavecchia	Fiano Romano	Pomezia	Roma	Tivoli	Velletri
Indice di Gini su distribuzione dell'imponibile dell'addizionale IRPEF ($0 \leq x \leq 1$)	0,249	0,248	0,225	0,364	0,206	0,243
Numero pensioni sociali (% sul totale delle pensioni)	7,5%	7,2%	9,2%	7,4%	7,4%	6,4%
Numero Unità locali (n. per 100 abitanti)	6,0	6,4	6,1	9,3	5,7	6,4
Nascita/mortalità imprese (iscritte/cancellate per 100 registrate)	2,0	2,1	2,5	2,5	1,9	1,5
Numero addetti alle Unità Locali (n. per 100 abitanti in età lavorativa)	37,5%	25,3%	41,4%	55,0%	24,5%	26,1%
Numero di lavoratori contrattualizzati (n. per 100 abitanti in età lavorativa)	12,0%	8,6%	12,2%	14,5%	7,6%	8,7%
Numero di lavoratori contrattualizzati 15-24 anni sul totale (val.%)	20,3%	15,9%	18,0%	15,0%	17,4%	17,6%
Imprese con imprenditore straniero (n. per 100 stranieri)	5,1	3,9	7,5	12,3	3,7	4,6
Rapporti di lavoro attivati con donne/totale (val. %)	46,0%	43,0%	43,8%	46,5%	47,0%	47,8%
Imprese con imprenditore donna (% sul totale delle imprese registrate)	24,8	22,6	22,4	16,0	23,9	23,6
Domande di brevetti per invenzioni (n. per 1.000 imprese registrate)	0,4	0,5	0,9	0,9	0,1	0,4

3.8. Appendice B. La cartina dei sistemi territoriali adottati dalla Provincia di Roma nel Piano Territoriale Provinciale Generale (PTPG)



QUARTO CAPITOLO

ESEMPI DI BUONE PRATICHE TRA LE REALTÀ PRODUTTIVE E DEI SERVIZI DI ROMA E PROVINCIA

4.1. Introduzione

Questa parte del rapporto presenta alcune buone pratiche individuate tra le realtà produttive e dei servizi che hanno sede nella provincia di Roma al fine di promuovere una migliore comprensione delle condizioni del territorio romano e provinciale di fronte alla crisi. Esse sono state analizzate affinché possano costituire una sorta di modello anche per le altre realtà produttive e imprenditoriali in difficoltà, fornendo al contempo ai *policy makers*, agli operatori economici, ai responsabili delle istituzioni creditizie, alle organizzazioni di categoria e di rappresentanza, degli strumenti aggiuntivi (idee, proposte, esperienze concrete, modelli operativi, eccetera) per mettere in campo iniziative e interventi atti a fronteggiare la crisi e a sostenere la dinamicità e l'innovazione del tessuto produttivo e sociale di Roma e provincia.

La prima parte di questo capitolo consiste nella selezione di sei casi di successo di imprese e/o di sistemi produttivi e/o territoriali che hanno risposto con efficacia alle dinamiche della crisi, fronteggiandole sul fronte della qualità dei prodotti e dei processi produttivi, dell'interazione con le politiche pubbliche locali e con il tessuto economico del territorio, con l'innovazione e la formazione permanente, con il mantenimento e la creazione di buona occupazione. L'analisi di tutti questi aspetti ha portato a individuare alcune realtà virtuose che possono essere concepite come paradigmi di un approccio positivo alle difficoltà della crisi e, come tali, trasmesse e disseminate in altri contesti territoriali. La seconda parte della ricerca si basa su un'analisi sul campo: gli elementi che caratterizzano le diverse attività sono stati raccolti esaminando documenti aziendali e realizzando specifiche interviste agli *stakeholders*.

Tutte le imprese selezionate appartengono al settore dei servizi, settore prediletto dall'imprenditoria romana. Nello specifico, sono state selezionate due cooperative sociali attive nel settore manutenzione del verde e installazione di impianti fotovoltaici (Cooperativa Sociale Viola) e nei servizi di assistenza alla persona (Cooperativa Sociale Apriti Sesamo), un'istituzione finanziaria di tipo cooperativo (Banca Popolare Etica), un'azienda che rifornisce mense e ristoranti (Capecchi SpA), un call center (Interago) e un'impresa che realizza sistemi software per il settore spaziale (Acs-Advanced Computing System SpA). Le due imprese di dimensioni maggiori, Banca Popolare

Etica e Advanced Computing Systems SpA, considerata la maggiore complessità organizzativa, hanno richiesto un'analisi più articolata.

Tratti comuni a tutti i casi studio, oltre alla realizzazione di utili anche nel periodo di crisi e a un orientamento all'erogazione di servizi piuttosto che allo sfruttamento delle leve finanziarie nel proprio modello di business, sono il settore di attività e la dimensione medio-piccola – esclusi i due casi con più di cento addetti sopra menzionati –, tutte le altre realtà possiedono dimensioni ridotte. Per ogni caso studio l'analisi ha posto in evidenza la storia dell'impresa, la descrizione delle attività e del funzionamento, i fattori di competitività, il ruolo del personale e il grado di trasferibilità in altri ambiti. Sono presentati, nell'ordine, i casi di Banca Etica, Acs, Capecchi SpA, Interago, Cooperativa Sociale Apriti Sesamo e Cooperativa Sociale Viola.

4.2. Banca Popolare Etica

Filiale di Roma: via Parigi 17, 00185 Roma

Tel.: 06 42014305; e-mail: ufficio.roma@bancaetica.it; sito web: www.bancaetica.com

La storia e il profilo di Banca Popolare Etica

È la natura stessa di Banca Etica a costituirne l'innovazione. Banca Etica è infatti la prima istituzione di finanza etica nel nostro paese. La progenitura di questo settore si può attribuire alle cooperative Mag (Mutue per l'Autogestione) che da diversi anni hanno finalizzato le loro attività al raggiungimento di due obiettivi: creare un sistema di raccolta e impiego del risparmio tra soci privilegiando chi si trova in situazioni di difficoltà e proporre progetti con finalità sociale. Dopo le modifiche legislative apportate al settore finanziario negli anni Novanta, il sistema Mag è stato obbligato a ristrutturarsi per rientrare nei canoni di legge e ciò ha portato, nel dicembre del 1994, una parte del mondo della cooperazione sociale, del volontariato e dell'associazionismo, a fondare l'Associazione Verso la Banca Etica.

Nel 1999 ventidue organizzazioni del mondo non profit e alcune finanziarie, con il sostegno di migliaia di cittadini, diedero vita a Banca Etica, un intermediario finanziario ispirato ai principi della finanza etica, ovvero la trasparenza, il diritto di accesso al credito, l'efficienza e l'attenzione alle conseguenze non finanziarie delle azioni economiche. Dopo quattordici anni, Banca Etica dispone di un capitale sociale superiore ai 40 milioni di euro, conferito da oltre 38mila soci, di cui 5.815 persone giuridiche.

Oggi l'istituto raccoglie oltre 700 milioni di euro di depositi e finanzia più di 7mila progetti di economia solidale, per un valore di circa 800 milioni di euro. Nonostante la crisi finanziaria, negli ultimi anni il bilancio di Banca Etica ha sempre registrato utili e, scorrendo le scritture contabili, ciò che risalta è la bassa percentuale di sofferenze (inferiori all'1% del totale), in controtendenza rispetto ai fallimenti ripetuti nei modelli di business tradizionali. Per avere termini di confronto, le altre banche commerciali registrano nei loro libri mastri percentuali di sofferenze superiori di cinque o sei volte.

Elementi che caratterizzano il caso Banca Popolare Etica

La Banca risponde senza deroghe ai principi fondanti della finanza etica, adottati come orientamento della propria attività e riassunti nel Codice Etico che è stato approvato in occasione dell'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2010. Banca Etica, nella funzione di raccolta e degli impieghi, opera come una banca commerciale tradizionale ma, oltre all'erogazione di servizi bancari classici ai risparmiatori in condizioni di trasparenza, finanzia anche le organizzazioni del terzo settore, le Ong e altre società la cui attività abbia un evidente valore sociale o ambientale. Il Codice Etico è improntato ai seguenti valori:

- centralità della persona e promozione delle relazioni interpersonali, come valore fondamentale dello sviluppo sociale ed economico;
- equità, nel senso di una giusta distribuzione della ricchezza e delle risorse;
- responsabilità, quale attenzione costante dell'organizzazione e di tutti coloro che collaborano con essa alle conseguenze non economiche delle azioni economiche;
- trasparenza nelle relazioni e nella comunicazione tra Banca Etica e i suoi *stakeholders*;
- cooperazione, come consapevolezza che il bene comune può essere raggiunto solo tramite l'impegno congiunto di ciascuno;
- solidarietà, come impegno a trovare soluzioni di comune interesse, che tornino a vantaggio di chi versa in condizione di maggiore bisogno;
- partecipazione, come riconoscimento del diritto dei soci, dei collaboratori e dei risparmiatori di prendere parte alle decisioni e come impegno a svolgere un ruolo attivo nel raggiungimento della missione attraverso un uso responsabile del denaro;
- sobrietà, come stile di vita teso a soddisfare i bisogni fondamentali di ciascuno;
- efficacia ed efficienza, come uso ottimale delle risorse in modo che il loro impiego restituisca il massimo beneficio a tutti gli *stakeholders* nel perseguire gli obiettivi dichiarati con i mezzi più appropriati.

Le modalità di selezione del credito

Uno degli elementi che distingue Banca Etica dagli altri istituti finanziari è la modalità di selezione ed erogazione del credito. La crisi economica e la pratica del settore bancario di concedere credito soltanto a condizioni contrattuali accessorie particolarmente onerose hanno creato elevate barriere che non permettono a molte realtà imprenditoriali e del terzo settore di ottenere finanziamenti.

Banca Etica mantiene una performance cinque volte migliore della media di mercato, perché riesce a evitare il fenomeno di selezione avversa³⁸ che riguarda invece gli altri agenti sul mercato del credito: un valore troppo elevato dei tassi d'interesse o delle garanzie accessorie richieste, scoraggia i clienti migliori e incentiva i soggetti ad avviare attività a maggior rendimento ma ad alto rischio, creando effetti distorsivi e diminuendo i profitti delle banche.

Banca Etica segue invece un metodo di selezione del credito diverso e che si rivela, di fatto, più efficiente. Le garanzie accessorie richieste sono limitate e il rapporto con il cliente si basa sia sulla fiducia sia sulla raccolta costante e approfondita delle informazioni sulle sue attività, al fine di verificarne la compatibilità con la *mission* della banca e massimizzarne la solvibilità.

Il modello di Banca Etica permette di finanziare anche realtà micro, del mondo sociale e non profit, a cui le altre banche rifiuterebbero il credito o richiederebbero condizioni troppo onerose: realtà che ad oggi, sono quelle di qualità migliore rispetto ai clienti considerati “top” dai modelli di selezione del credito commerciale.

I settori di attività e le modalità di azione

La politica del credito è orientata esclusivamente a finanziare realtà che rispettino i valori della Banca, che nel dettaglio sono:

- il sistema di welfare: servizi sociosanitari, housing sociale, microcredito assistenziale;
- l'efficienza energetica ed energie rinnovabili: coibentazione immobili, cogenerazione, solare termico, solare fotovoltaico, eolico, idroelettrico;
- l'ambiente: gestione dei rifiuti, riciclaggio delle materie prime, produzioni eco-compatibili;
- il settore biologico: produzione e commercializzazione di prodotti biologici;
- la cooperazione internazionale: cooperazione allo sviluppo riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e/o da istituzioni sovranazionali, microfinanza, finanza etica e solidale;
- l'animazione socio-culturale: educazione, cultura, sport per tutti, centri giovanili, eccetera;
- il commercio equo e solidale;
- le realtà economiche con forte connotazione sociale come le organizzazioni che gestiscono beni confiscati alle mafie;

³⁸ Cfr. Joseph E. Stiglitz, *Informazione, economia pubblica e macroeconomia*, Il Mulino, Bologna 2002.

- l’impresa sociale e responsabile: attività imprenditoriali che, facendo riferimento ai principi dell’“economia civile”, contengono anche l’inserimento di criteri sociali, solidali e ambientali;
- il credito alla persona: fabbisogni finanziari primari (prima casa, mezzi di trasporto, eccetera) dei soci di Banca Etica e dei dipendenti o aderenti alle realtà socie della Banca.

Il portafoglio clienti, sicuramente anomalo per il mondo della finanza, annovera tra i maggiori clienti, non multinazionali ma realtà come Medici Senza Frontiere, Arci, Acli e Agesci, oltre a diverse pubbliche amministrazioni territoriali. Nel modello di Banca Etica le relazioni del credito si basano in gran parte su un rapporto fiduciario con il cliente, a cui spesso viene richiesta come unica garanzia una firma di avallo.

Il paradigma si può riassumere nelle parole chiave di contrasto all’azzardo morale e alla selezione avversa: una selezione focalizzata sulla “reputazione” del cliente preserva l’istituzione dai fallimenti tipici del mercato meglio dei metodi delle banche commerciali che seguono i canoni tradizionali. I requisiti per ottenere credito non sono più i collaterali, quanto il coinvolgimento in attività di cooperazione/partnership, di reciprocità, di confronto, di relazione, di ascolto e interpretazione di segnali di debolezza provenienti dai soggetti del mercato.

Le risorse umane e l’occupazione

Banca Etica ha una dimensione nazionale disponendo di 16 filiali e di una rete capillare di promotori finanziari, chiamati “banchieri ambulanti”, per un totale di 250 addetti. Nella filiale di Roma operano 13 dipendenti, fra personale legato al territorio e funzionari nazionali. Nel mondo della flessibilità e della finanza Banca Etica non ricorre ai contratti atipici ma predilige i contratti tradizionali di lavoro dipendente, incoraggiando la crescita umana e professionale dei suoi lavoratori. Il rapporto contrattuale degli addetti di Banca Etica esclude forme di incentivazione, quali i premi per la vendita di prodotti finanziari, pratica diffusa in tutti gli intermediari finanziari, per evitare comportamenti “scorretti” nei confronti della clientela della banca.

La filosofia della Banca in ambito contrattuale è improntata a forme di egualitarismo: dal ruolo più basso al più elevato la forbice salariale massima è pari al 70% e la “produttività”, o meglio la “capacità” del lavoratore di raggiungere risultati eccellenti, deriva dal senso di appartenenza. Il canale principale di reclutamento è il web, con annunci on-line su posizioni specifiche e con la possibilità di caricare il proprio curriculum vitae per l’autocandidatura, escludendo il ricorso a società di intermediazione e ricerca del personale.

La crescita nel tempo ha comportato la necessità di inglobare competenze di alto profilo difficili da reperire su un segmento del mercato del lavoro in cui gli individui che possiedono tali competenze spesso non nutrono le motivazioni necessarie per far parte della comunità della banca.

Anche l'ambiente di lavoro, con una caratterizzazione informale e con una visibile attenzione per l'ambiente (dalla carta ecologica alla ricerca di arredi ecocompatibili negli uffici e nelle filiali), si configura come "atipico" per un intermediario finanziario. La rapida crescita della Banca ha mantenuto la centralità del Consiglio di Amministrazione nei processi decisionali, con un elevato livello di condivisione delle informazioni fra il personale rispetto alle altre banche, ma che potrebbe essere aumentato soprattutto per rafforzare il senso di appartenenza a una comunità aperta e trasparente.

E proprio questa crescita sta creando qualche criticità nel modello della Banca, a causa delle maggiori responsabilità che gravano sui quadri intermedi e della necessità di assumere profili molto specifici e di reperire sul mercato dei risparmiatori maggiori risorse da immettere nel circuito del credito.

La formazione e i processi di learning

Proprio per sopperire alla carenza di competenze specifiche la dirigenza della Banca investe nella formazione attraverso la realizzazione di corsi, organizzati sia all'interno sia da società esterne, che consentono di accrescere le competenze del gruppo che compone la Banca, mantenendo aggiornate le capacità sulle competenze già acquisite. I processi di apprendimento sono sia di tipo formale, tramite corsi di formazione, sia informali, tramite affiancamento. Le informazioni necessarie per implementare le competenze del personale, anche se non codificate, si trasmettono principalmente nelle interazioni personali. L'aspetto relazionale si configura come un tratto comune a tutti gli individui che lavorano nella Banca, che ne devono condividere i valori e l'approccio etico con i clienti.

Le prospettive future

Lo scenario che deriva dalle attività di discussione dei principali obiettivi con gli *stakeholders* (soci e collaboratori) mostra come la banca possa migliorare nel tempo le performance degli indicatori patrimoniali e di gestione. Su quest'ultimo aspetto, il Consiglio della banca ha avviato, dall'autunno 2011, un piano di razionalizzazione di spesa per migliorare la marginalità all'interno del Piano Industriale 2012-2014. Nel dettaglio il Piano Industriale si caratterizza per:

1. una dinamica di sviluppo dei ricavi superiore alla media di sistema e tesa al miglioramento della competitività;

2. l'adozione di un *cost management* per finalizzare la spesa e gli investimenti dei programmi di espansione e di crescita della competitività;

3. l'individuazione di interventi urgenti ("Programma Eccellenza") riguardanti lo sviluppo commerciale, le risorse e gli assetti organizzativi, l'efficienza operativa, il *risk* e *capital management* e il posizionamento socio-culturale.

L'aspetto culturale, tratto distintivo della banca, diventa, nella crisi corrente, il fattore centrale per selezionare la clientela e il credito. Si sottolinea come l'aumento dei depositi, che avviene a un tasso inferiore rispetto alla richiesta di credito, può rappresentare una criticità perché la banca – per scelta statutaria – non si rifinanzia sul mercato interbancario.

Conclusioni

Un punto chiave del successo di Banca Etica è il confronto costante fra gli *stakeholders*: soci, dipendenti, clienti, fornitori, ma anche istituzioni, enti locali, associazioni e cittadini consapevoli. Il processo di cooperazione, di coinvolgimento e di dialogo viene realizzato attraverso i criteri della partecipazione e della trasparenza, che vengono declinati con la partecipazione attiva del socio e del risparmiatore e la pubblicazione di bilanci sociali e dei finanziamenti concessi. La mutualità, valore fondante di Banca Etica a partire dal proprio Statuto, viene interpretata su tre livelli strettamente intrecciati:

1. la mutualità interna verso i soci;
2. la mutualità esterna verso i territori;
3. la mutualità internazionale tesa a stabilire rapporti, accordi, scambi e relazioni lavorative.

La mutualità deve essere mantenuta come fattore di competitività senza diventare un principio meramente formale, come avviene per la maggior parte delle cooperative di dimensioni elevate, ed essere affiancata agli altri elementi etici che contraddistinguono la banca. Particolare importanza rivestono le politiche del personale incentrate sull'uguaglianza e sulla stabilità del capitale umano, politiche che hanno contribuito al successo della banca ma che potrebbero incontrare difficoltà crescenti all'aumentare della dimensione e della complessità organizzativa.

Il successo di Banca Etica è trasferibile negli ambiti in cui l'imprenditorialità è caratterizzata proprio dal senso di appartenenza, uguaglianza e mutualità, come in molte organizzazioni del terzo settore.

La trasferibilità del modello di successo della banca non esclude anche l'applicazione in settori come quello manifatturiero, a condizione che il gruppo di controllo riesca a creare una comunità incentrata sui valori etici di mutualità, uguaglianza e trasparenza, ovvero un modello in netta controtendenza rispetto a quello delle grandi organizzazioni imprenditoriali.

4.3. Acs-Advanced Computing Systems SpA

Via della Bufalotta 378, 00139 Roma

Tel.: 06 870901; e-mail: acs@acsys.it; sito web: www.acsys.it

La storia e il profilo dell'Acs-Advanced Computing Systems SpA

La creazione di Acs-Advanced Computing Systems avviene nel 1979 per opera di un gruppo di tecnici di Telespazio – all'epoca uno dei maggiori *player* nell'industria aerospaziale italiana assieme ad Alenia – che, grazie alle competenze acquisite con la propria esperienza lavorativa e a quelle derivanti dalla preparazione scientifica di tipo ingegneristico, ha voluto sviluppare un proprio progetto imprenditoriale. Fin dalla fondazione Acs si è subito concentrata nello sviluppo di software *high-tech* per le tecnologie aerospaziali, in particolare software per il trattamento dei dati dell'osservazione della Terra da parte dei sistemi satellitari.³⁹

Il mercato aerospaziale è tradizionalmente caratterizzato da un livello tecnologico elevato, per la prevalenza di un numero limitato di committenti, spesso enti pubblici o istituzioni internazionali, e per la vicinanza/sovrapposizione con il mercato militare. Con tali premesse, il modello di business di Acs non ha seguito il modello di fornitore di servizi in *outsourcing* per pochi grandi committenti come la maggior parte delle imprese informatiche dell'epoca, ma si è subito orientato verso la competizione sui mercati internazionali nel settore spaziale, spesso in collaborazione con realtà più consolidate del settore in molti casi residenti in paesi esteri come la Germania o gli Stati Uniti.

Il rapporto di collaborazione con imprese straniere tecnologicamente avanzate si è rivelato un punto di forza per la strategia della giovane Acs che, in tal modo, ha potuto fruire di servizi infrastrutturali più competitivi di quelli del mercato nazionale e ha potuto beneficiare dall'elaborazione di un flusso di conoscenze tecniche da *player* avanzati leader sul mercato, sapendo mettere a frutto i benefici del transfer tecnologico dei partner stranieri più avanzati. Con il passare del tempo Acs ha consolidato la propria presenza sul mercato spaziale internazionale con un portafoglio clienti prestigioso che annovera le maggiori agenzie spaziali del mondo assieme allo sviluppo di infrastrutture per i satelliti sparse nel pianeta.

La capacità di gestire e sviluppare infrastrutture in una pluralità di paesi e quindi la competenza nella gestione di sistemi complessi su un livello territoriale molto ampio è una peculiarità di Acs

³⁹ Per quanto sia una *software house*, Acs possiede un orientamento verso il settore spazio e, per le caratteristiche della sua produzione, può essere classificata piuttosto che in un settore di servizi informatici o aerospaziali in un settore *S&T based*, così come quest'ultimo appare descritto da Rinaldo Evangelista e Maria Savona (cfr. "The Impact of Innovation on Employment and Skills in Services. Evidence from Italy", in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 309-318), in cui l'impresa *S&T based* investe in R&S e fornisce risposte a una varietà di esigenze tecnologiche dei clienti con cui interagisce grazie a utilizzi alternativi delle tecniche esistenti.

che può essere considerata un *benchmark* per la costruzione di stazioni terrestri finalizzate all'acquisizione, elaborazione e archiviazione di dati satellitari della Terra. La competenza nel trattamento di dati in tempo reale a livello globale è diventata anche un fattore di competitività decisivo per il mercato, almeno per i segmenti di automazione e controllo dei processi di attività produttive mobili disseminate sul territorio (si pensi alla gestione delle flotte navali, aeree e terrestri).

Acs non ha mostrato segni di cedimento durante l'esplosione della *Ict bubble* e resiste alla crisi attuale, proprio perché il proprio sentiero di sviluppo ha registrato una crescita più attenta al radicamento delle conoscenze e competenze acquisite nei propri mercati piuttosto che alla partecipazione alla competizione su mercati con andamenti fortemente congiunturali e caratterizzati da un utilizzo massiccio delle leve finanziarie. Infatti, anche nell'attuale periodo di crisi, l'azienda riesce a mantenere i livelli occupazionali e accumulare utili senza registrare segni di declino o di *downsizing* dell'occupazione e delle attività. Oggi le *business unit* della società sono due:

- *Acs Space*, che sviluppa *Ground Station e facilities* per il trattamento e l'analisi dei dati da satellite;

- *Acs Environment*, che sviluppa applicazioni basate sui dati telerilevati, per comprendere l'evoluzione dei fenomeni naturali e antropici.

Accanto al *core business*, l'esperienza nelle tecnologie del settore spaziale ha consentito anche di avviare un processo, iniziato da circa vent'anni, di diversificazione delle attività con investimenti in mercati, che seppure distinti, condividono molte soluzioni tecnologiche: il mercato degli archivi digitali, quello delle applicazioni 3D in *real time* e i motori di ricerca per immagini. La diversificazione nasce dalla ricerca della riconversione delle tecnologie del settore Spazio&Difesa, in settori civili con un impatto economico, ambientale e sociale quali medicina, visione artificiale, robotica, controllo ambientale.⁴⁰

Dai primi anni del Duemila Acs ha sviluppato soluzioni per gli archivi digitali multimediali per un portafoglio di clienti/committenti di prestigio tra cui si possono citare nomi quali Rai, Bbc, Fastweb e la Discoteca di Stato. Nello stesso periodo, nel settore 3D in realtà virtuale (Divisione Studio), Acs ha sviluppato le tecnologie necessarie per la progettazione 3D, per applicazioni di realtà virtuale nel campo dell'intrattenimento e nella diffusione del patrimonio artistico e culturale. Nel 2005 la divisione Acs Multimedia viene ceduta, ma il *know-how* accumulato è stato mantenuto e riutilizzato per lo sviluppo di altri servizi, come sui telefoni *smartphone*, per l'applicazione ufficiale della Missione Esa Cryosat 2.

⁴⁰ I settori di applicazione potenziali delle tecnologie militari, grazie a un ambiente innovativo assai turbolento, sono assai numerosi: si pensi ai sensori usati oltre 20 anni fa per i periscopi dei sottomarini atomici che trovano oggi un utilizzo nelle fotocamere digitali.

L'ultima applicazione della strategia di diversificazione consiste nello sviluppo di motori di ricerca per immagini nel campo biomedico per la diagnostica delle principali patologie grazie alle conoscenze accumulate nel settore spaziale. Con il tempo, la crescita dei mercati internazionali ha richiesto un aumento della soglia dimensionale minima delle imprese, anche se attive su settori di nicchia. Per adeguarsi a tale realtà, e anche per ottenere *know how* nel settore delle nuove tecnologie (internet), dal 2000 Acs ha intrapreso un percorso di formalizzazione finanziaria della società, acquisendo nuovi *partner* oltre al *management*.

Oggi il *management* dei soci fondatori mantiene la maggioranza delle azioni (54,3%), assieme a Invitalia Partecipazioni SpA (29,5%) e Exprivia SpA (16,2%). Il fatturato è cresciuto nel tempo, passando da 3,5 milioni di euro nel 2001 a 10 milioni di euro nel 2011. L'azienda ha chiuso tutti gli esercizi in utile a eccezione del 2009. La produzione di *software*, lo sviluppo di tecnologia e l'integrazione di sistemi rappresenta il 75% del fatturato, generato per la maggior parte da commesse estere. Il 10% deriva dall'attività di consulenza e il restante 15% dalla vendita di licenze d'uso dei prodotti.

Gli investimenti in ricerca (circa 1 milione di euro l'anno) sono un aspetto centrale della strategia aziendale. L'esperienza acquisita negli anni ha permesso di estendere la propria offerta verso nuovi settori, quali la medicina, la visione artificiale e il monitoraggio del traffico. Nel 2000, è stata aperta una sede a Matera specializzata nella R&S, grazie anche alla presenza sul territorio di un polo universitario e della disponibilità d'infrastrutture dell'Agenzia Spaziale Italiana.

Le risorse umane e l'occupazione

La società conta circa 100 addetti ubicati nelle due sedi: quella legale e operativa di Roma e il Centro Ricerca e Sviluppo di Matera. La formazione scientifica del personale è orientata principalmente alle tecnologie informatiche e all'ingegneria dei sistemi ed è corredata da ulteriori specializzazioni in scienze naturali e tecniche di telerilevamento da satellite.

La composizione della forza lavoro è di livello elevato, con una formazione tecnica prevalentemente di tipo scientifico-ingegneristico e con una connotazione marcata verso figure *high skilled* in cui le qualifiche basse di tipo *blue collar* sono l'eccezione, caratteristica comune alla maggioranza delle imprese del settore di servizi informatici. Il personale, assunto con contratti a tempo indeterminato, mostra una massiccia polarizzazione verso le qualifiche più elevate, necessarie per le attività dell'azienda, con figure altamente specializzate che non rispondono al

modello classico di lavoro indifferenziato dell'economia tradizionale, ma richiamano i *knowledge workers*⁴¹, di difficile sostituzione e alto valore aggiunto per l'azienda.

L'approccio del *management* nella selezione del personale è di tipo motivazionale: oltre a una formazione di base di alto livello, in cui il settore principale è quello ingegneristico, l'impresa ricerca individui con qualità e attitudini spiccate verso la comunicazione e i rapporti umani interpersonali, mostrando così la capacità di distinguere fra la conoscenza e la competenza – intendendo quest'ultima come il prodotto “[...] della formazione esplicita acquisita (formazione iniziale e continua), della formazione ottenuta sul posto di lavoro (informale o parzialmente formalizzata, certificata o non certificata) e dell'apprendimento sociale”⁴².

Nel candidato sono prese in considerazione più le qualità umane, gli aspetti culturali, la capacità di relazione, le motivazioni a lavorare nell'ambito specifico dell'azienda, che il possesso di elementi formali quali Master, Dottorati e/o esperienze di stage in istituzioni e imprese di spicco: vi è l'intenzione di fornire in un secondo momento le competenze specifiche ai nuovi entrati e di ricercare individui con carattere predisposto all'apprendimento più che alla competenza.

Acs rivela pertanto una predilezione verso l'apprendimento dei lavoratori, inteso come flusso di conoscenza⁴³, piuttosto che un orientamento a “importare” lo stock di conoscenza *embodied* nel nuovo personale. In generale, l'impresa intende sviluppare un approccio mirato all'apprendimento tramite il *learning by interacting*⁴⁴ per disporre di una forza lavoro orientata al *problem solving* come asse della capacità professionale dei singoli lavoratori. L'ambiente complessivo dell'azienda, seppure informale, è molto meritocratico, ma con un modello in cui la “carriera” dei singoli segue un andamento slegato da rendite di posizione ed è percepito come credibile dal resto del personale.

Il comportamento dei leader dei diversi gruppi, dovendo improntarsi sulla credibilità, deve seguire un *benchmark* in cui sono presenti trasparenza, autorevolezza delle decisioni e una filosofia in cui il leader deve essere disposto a svolgere gli stessi compiti dei dipendenti.

Lo sviluppo della logica progettuale, che poi viene inserita nella struttura divisionale dell'organigramma generale dell'Acs, nasce sia dalla richiesta della domanda composta di commesse specifiche, in cui il paradigma di produzione basato sulle linee produttive semplici non è più compatibile, sia dall'impostazione dell'impresa che, selezionando il personale con le modalità

⁴¹ Cfr. Bengt-Åke Lundvall and Björn Johnson, “The Learning Economy” in *Journal of Industry Studies*, vol. 1, n. 2, 1994, pp. 23-42.

⁴² Renata Livraghi, *Economia della conoscenza e capitale sociale*, in Luigi Frey, Renata Livraghi e Gabriella Pappadà (a cura di), *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economico-sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, nn. 76-77, Franco Angeli, Milano 2003, pp. 97-163.

⁴³ Cfr. Oecd, *Cities and Regions in the New Learning Economy*, Paris 2001.

⁴⁴ Cfr. Bengt-Åke Lundvall, *Innovation as an Interactive Process from User-Producer Interaction to the System of Innovation*, in Giovanni Dosi et al. (eds.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter Publisher, London 1998, pp. 349-369.

citare, riesce a raggiungere *performance* ottimali solo tramite il *management* di processi di *learning by interacting*.

La capacità organizzativa dell'impresa si sostanzia così nell'abilità di selezionare il personale, allocandolo nei diversi gruppi e coordinandone le attività all'interno di un ambiente lavorativo in cui i flussi di informazione e conoscenza siano massimizzati tramite la loro condivisione: il tutto avviene in uno schema di *knowledge management*, inquadrabile nella definizione di "impresa corta", con pochi livelli gerarchici e con la caratteristica chiave di governare la complessità⁴⁵ facendo emergere innovazione, creatività e apprendimento in una sintesi dialettica di conoscenze tacite ed esplicite.⁴⁶

Un altro aspetto peculiare dell'azienda è rappresentato dalla *fabbrica del software* in cui è impegnata la maggior parte del personale. Il compito di tale struttura consiste nello sfruttamento delle conoscenze accumulate nel tempo dall'azienda per produrre nuovi servizi e nuove applicazioni anche in campi diversi. La logica della *fabbrica del software* è di concentrare il *know-how* accumulato e renderlo nuovamente fruibile per gli avanzamenti tecnologici della produzione. Al personale è trasmesso anche un forte senso di responsabilità volto sia a far emergere al meglio le attitudini di *problem solving*, sia a conformarsi alla natura di una domanda che, essendo basata su commesse singole, richiede il rispetto dei tempi e delle modalità stabilite in anticipo.

La responsabilizzazione delle risorse umane è un processo continuo che, oltre a influenzare orari, tempi e modalità di lavoro (in cui la flessibilità è la parola chiave), si realizza anche con l'utilizzo di servizi comuni offerti dall'azienda la cui gestione e funzionalità è lasciata proprio al senso di responsabilità degli utenti-lavoratori. Una struttura gerarchica più rigida e formale in cui l'impegno e i ruoli del personale siano troppo definiti, avrebbe una capacità inferiore al modello flessibile e di autoresponsabilizzazione del personale nel rispetto delle commesse. Il modello di organizzazione per progetto riesce a fornire la migliore performance nel massimizzare la circolazione delle informazioni e dei flussi di conoscenza che, come ricordato, sono accumulati all'interno dell'Acs.

La logica del lavoro in team diventa sostenibile solo nel momento in cui l'impresa riesce a premiare i singoli gruppi oltre agli individui che li compongono anche con modalità informali, senza ricorrere necessariamente a sistemi di controllo di gestione formalizzati, che però riescono a definire un ambiente d'impresa condiviso e credibile.

⁴⁵ Enrico Auteri, *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Guerini e Associati, Milano 2001.

⁴⁶ Riprendendo la tassonomia della conoscenza proposta da Bengt-Åke Lundvall in *Innovation as an Interactive Process from User-Producer Interaction to the System of Innovation* (op. cit.), il *know-what* e il *know-why* appartengono all'insieme della conoscenza esplicita perché desumibili da fonti codificate quali database, seminari, libri, manuali, eccetera. Invece il *know-how* e il *know-who* sono da considerarsi conoscenza tacita e richiedono un apprendimento diverso, più difficile da realizzare perché legato all'esperienza diretta sul lavoro e con caratteristiche di informalità che le rendono più difficoltose da trasmettere.

Elementi che caratterizzano il caso Acs

La storia e la descrizione dell'azienda presentano alcuni spunti d'interesse che devono però essere identificati e definiti singolarmente al fine di implementare un'analisi del modello del caso studio Acs. Le caratteristiche fondamentali per descrivere tale modello sono elencate di seguito:

- ✓ La fondazione dell'Acs si presenta come uno *spin-off* in cui le conoscenze sviluppate nell'azienda madre trovano un centro d'attrazione in una nuova realtà imprenditoriale, grazie a un mix di competenze tecniche e manageriali da parte di un gruppo di tecnici che hanno acquisito le competenze per avviare un nuovo progetto e possiedono le motivazioni necessarie per rischiare in proprio sul mercato. Il termine "conoscenza" in questo caso non è soltanto sinonimo di *know-how*, ma assume un'accezione più ampia per cui il *core* del nuovo progetto riesce a codificare sia il *know-how* (come applicare le tecnologie) sia il *know-what* (in quale ambito e per quale servizio applicare le tecnologie) e il *know-who* (su quali committenti puntare l'attenzione per la scelta delle linee di produzione), oltre al *know-why* (comprensione scientifica dei fenomeni), come evidenziato da Bengt-Åke Lundvall e Björn Johnson.⁴⁷
- ✓ Il progetto imprenditoriale di Acs, pur appartenendo alla categoria delle *software house* romane specializzate nello sviluppo di *software high-tech*, non sembra avere beneficiato inizialmente dell'effetto distretto della *Silicon Valley* di Roma (via Tiburtina) o, in maniera più ampia, di un sistema regionale di innovazione in cui le imprese dipendono dalle istituzioni localizzate nella regione per la capacità di competere e innovare.⁴⁸ Acs ha infatti puntato direttamente sui mercati internazionali, lasciando in secondo piano, almeno per il *core business* originario, il mercato nazionale e le istituzioni nazionali.
- ✓ La R&S è una funzione molto rilevante sul totale delle attività aziendali, implementata sia con risorse interne (autofinanziamenti), che con fondi esterni anche di origine pubblica. La strategia *R&D based* implica un approccio verso il mercato in cui l'innovazione tecnologica è centrale per la competitività, grazie a una continua ricerca per ottenere un ritorno sul mercato abbastanza rapido da beneficiare dei risultati, data anche la dimensione aziendale media. L'approccio positivo verso la R&S inquadra l'Acs in una tassonomia dei modelli di cambiamento tecno-economico nel modello *product innovation based*⁴⁹ in cui le imprese seguono, grazie alle opportunità di cambiamento tecnologico, una strategia volta all'innovazione di prodotto e verso l'espansione su nuovi mercati con un'integrazione di applicazioni Ict per rispondere alla competizione e ottenere performance di crescita sia di

⁴⁷ Bengt-Åke Lundvall and Björn Johnson, *The Learning Economy*, op. cit.

⁴⁸ Cfr. Philip Cooke and Kevin Morgan, *The Associational Economy. Firms, Regions and Innovation*, Oxford University Press, Oxford 1998.

⁴⁹ Cfr. Jonathan Michie, Christine Oughton and Mario Pianta, "Innovation and Economy", in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 253-264.

produzione sia di occupazione.⁵⁰ Il *technological change* in questo modello deriva proprio dall'impatto delle Ict, che definiscono un nuovo paradigma tecnologico dalla cui combinazione con altri fattori, tra cui i processi di apprendimento, deriva il successo della strategia.⁵¹ La visione a favore della R&S con il tempo ha acquisito maggiore risalto, soprattutto con l'apertura della sede di Matera e con i relativi rapporti con il polo tecnologico locale. La capacità di collaborazione con i committenti, le università, anche straniere, e con le strutture di ricerca pubbliche e private è stato il canale grazie a cui è stato possibile aumentare l'impegno di risorse per la R&S e in cui percepire maggiormente gli effetti di sistema locale d'innovazione.

- ✓ La diversificazione dei prodotti si origina da un processo d'accumulazione di competenze nel *core business* originario e si rappresenta nella fabbrica del software. Diversi servizi/prodotti sfruttano le tecnologie di base del settore spaziale dimostrando un'eccellenza nel campo del *know-why* o meglio nella capacità di sfruttamento alternativo delle tecniche metabolizzate nell'impresa, poiché conosce l'interpretazione scientifica del *know-how* acquisito con l'esperienza. Da un altro punto di vista, lo stesso settore spaziale è assai di frequente beneficiario di *spillover* tecnologici del settore militare e l'abilità delle imprese, quali l'Acs, risiede proprio nella capacità di riconvertire le tecnologie finalizzate ad applicazioni militari al settore civile. La diversificazione comunque ha comportato l'apertura verso nuovi mercati con caratteristiche diverse e un target più variegato di quello (agenzie spaziali) a cui per tradizione ha sempre puntato l'azienda, e ha generato uno spostamento anche nelle modalità di distribuzione e di contatto con il cliente, per cui l'impresa deve "imparare" a gestire in maniera più "raffinata" le funzioni finanziarie e di marketing.
- ✓ Il modello di Acs è fondato su un'identificazione fra *management* e proprietà (azionariato), con una connotazione prettamente tecnica del primo. L'Acs è quindi un'impresa che non può né essere inquadrata negli schemi classici per l'Italia del capitalismo familiare, né in quelli del capitalismo manageriale in cui c'è piena separazione tra proprietà e direzione d'impresa. Ad oggi il *management* fondatore è ancora il soggetto economico dell'impresa, nonostante le partecipazioni di soggetti esterni. Tale distinzione possiede un impatto nelle scelte aziendali, che non mostrano una logica puramente finanziaria, ma prediligono un'organizzazione e strategie di stampo tecnologico (*technological competitiveness*), anche se su un paradigma di mercato in cui i servizi offerti debbono essere forniti al minor costo e secondo criteri di economicità per la performance d'impresa (*market competitiveness*). Tale approccio spiega le

⁵⁰ Le evidenze riscontrate nel settore dell'apprendimento da parte delle risorse umane di Acs la fanno ricadere anche in altre categorie fra quelle definite da Jonathan Michie, Christine Oughton and Mario Pianta, *Innovation and Economy*, op. cit.

⁵¹ Cfr. Tommaso Antonucci and Mario Pianta, "Employment Effects of Product and Process Innovation in Europe", in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 295-307.

scelte a favore di mercati in cui la tecnologia è il focus, mentre le funzioni di marketing, per quanto presenti e sviluppate, non sono l'elemento di traino delle strategie. Lo stesso mercato del settore spaziale, essendo rivolto a una committenza limitata in numero ma assai esigente in termini di soluzioni e servizi richiesti, non richiede una funzione commerciale molto pesante, ma anzi mostra un'interazione frequente con flussi di informazione e conoscenza di alto livello in cui la prontezza dell'offerente-interlocutore di servizi è un nodo decisivo per la fidelizzazione del cliente-committente. La partecipazione alle commesse richiede uno sforzo scientifico piuttosto che un approccio commerciale, in virtù della complessità delle stesse anche in termini di domanda di servizi nuovi (ad esempio perché il committente richiede al fornitore un approccio di *problem solving* in cui la competenza è posta in primo piano rispetto ai costi).

La formazione e i processi di learning

La formazione e in generale l'apprendimento in azienda è un fattore determinante per consolidare le eccellenze tecnologiche raggiunte e per continuare a competere nei mercati di sbocco dell'Acs con una crescita dimensionale in termini di addetti.⁵² Le cause principali della necessità di formazione derivano da quattro aspetti:

1. la selezione del personale avviene su basi motivazionali, rinviando lo sviluppo delle competenze specifiche al momento dell'assunzione e privilegiando l'apprendimento in azienda (e quindi le conoscenze tacite); i tempi per ottenere la massima produttività per ogni nuova unità di personale sono in media di quattro anni;

2. i mercati di riferimento sono caratterizzati da un avanzamento tecnologico assai elevato, con la presenza di commesse che richiedono sperimentazioni e interazioni con l'utente, assai frequenti, per cui il personale deve essere preparato ad apprendere di volta in volta nuove competenze e avere un approccio di tipo *problem solving*;

3. il continuo cambiamento tecnologico possiede un impatto profondo sulle tecnologie antecedenti. Il software diventa obsoleto in tempi assai rapidi e i nuovi pacchetti tendono a rimpiazzare i precedenti, richiedendo ogni volta un nuovo processo di apprendimento; tutto ciò sposta l'asse della crescita delle competenze verso il *lifelong learning*;

4. la consapevolezza da parte del *management* di quanto sia importante l'esperienza per accrescere le competenze professionali delle risorse umane in termini di conoscenze tacite, trasferite

⁵² Cfr. tal proposito, Rinaldo Evangelista and Maria Savona, *The Impact of Innovation in Employment in Services: Evidence from Italy* (op. cit.), in cui si sottolinea come la generazione interna di conoscenza (R&S), l'assorbimento esterno delle competenze rilevanti, di nuovi servizi e il marketing influenzino positivamente la crescita occupazionale.

non solo con schemi di *learning by doing*⁵³ o *learning by using*⁵⁴ ma soprattutto con un *knowledge management* finalizzato al *learning by interacting*.

Il quadro di riferimento dei fabbisogni formativi richiede un'attività continua per tenere il passo con le nuove tecnologie, per difendere le professionalità acquisite da processi di rapida obsolescenza e per sviluppare le risorse umane secondo un processo di accumulazione di conoscenze decisivo per la crescita sia dei singoli sia dell'azienda. Per riuscire a soddisfare i fabbisogni formativi lo stile dell'azienda interviene in più direzioni che non si esauriscono semplicemente nell'organizzazione o nella fornitura dall'esterno di moduli di formazione:

- il meccanismo di selezione delle risorse umane verifica le attitudini dei candidati e riesce in tal modo a “catturare” i soggetti con migliore predisposizione all'apprendimento, mentre la minore attenzione verso i titoli acquisiti scoraggia un comportamento di chiusura alla formazione continua;
- il lavoro su progetto in gruppi favorisce la consistenza e la condivisione dei flussi informativi e la crescita delle competenze dei singoli;
- il nuovo entrato, quando viene inserito nell'azienda, passa i primi mesi in un programma di formazione intensiva per acquisire le competenze tecniche, gli standard di qualità delle certificazioni e per entrare nel gruppo di lavoro;
- il personale già in servizio nell'impresa segue di frequente i corsi di aggiornamento necessari per continuare a lavorare con attenzione ai pacchetti software applicativi, linguaggi di programmazione, cambiamenti tecnologici, nuovi standard di qualità e nuove procedure richieste;
- i corsi di formazione sono prevalentemente organizzati all'interno, non tanto per un pregiudizio nei confronti di società specializzate, ma per le esigenze particolari dell'azienda che necessita di formazione proprio in ambiti molto specializzati e avanzati, in cui l'offerta esterna è pressoché inesistente. Si devono sottolineare anche i fattori di costo aggiuntivi della formazione esterna oltre alla sua tempestività e personalizzazione sui bisogni specifici degli utenti, in special modo se l'impresa cerca di finanziare gli strumenti formativi con fondi di origine pubblica;
- i canali con il mondo accademico formano, anche per periodi lunghi, le risorse umane grazie alla partecipazione a master postuniversitari (anche presso università straniere) secondi programmi concordati direttamente con il *management* che li valuta come strumento con un impatto profondo nel sentiero di crescita delle competenze professionali;

⁵³ Cfr. Kenneth J. Arrow, “The Economic Implications of Learning by Doing” in *Review of Economic Studies*, vol. 29, n. 3, 1962, pp. 155-173.

⁵⁴ Cfr. Nathan Rosenberg, *Inside the Black Box. Technology and Economics*, Cambridge University Press, Cambridge 1982.

- l'apprendimento non è solo limitato al *know-how* in senso stretto, ma è anche aperto nei confronti del *know-who*, *know-why* e *know-what*, data l'esperienza passata del *management* aziendale nello sfruttare tali aspetti per riuscire a ottenere le migliori fonti di conoscenza;

- il ricorso al *know-who* si sostanzia nell'acquisizione di informazioni da personale esterno che ricopre ruoli tecnici decisivi per il campo di intervento dell'impresa. In passato il ricorso a un rapporto diretto (ad esempio con gli sviluppatori di un software specifico) ha fornito risultati migliori, rispetto ai corsi di formazione erogati normalmente con l'acquisto di pacchetti software. Inoltre, la collaborazione con i clienti/fornitori produce ulteriori flussi di *learning* importanti per la strategia complessiva dell'impresa;

- la manualistica, la letteratura e la stampa specializzata, come anche la partecipazione a convegni, sono valutate come fonti utili per aumentare l'efficacia dell'apprendimento e per acquisire informazioni, oltre a fornire la fonte per il *know-why* e il *know-what*;

- l'acquisizione di conoscenze dall'esterno avviene sia tramite le interazioni con i committenti, sia con la presenza di personale altamente qualificato.

La formazione in Acs è considerata un fattore di competitività rilevante e lo stile dell'azienda è quello di organizzare un ambiente finalizzato all'apprendimento continuo, attivando politiche formative su più canali, anche informali, il cui fine è mantenere l'impresa competitiva e sviluppare le singole risorse umane in una situazione di *knowledge management*. La formazione e l'apprendimento sono considerati investimenti al pari della R&S, in cui la spesa dell'impresa può essere elevata (Master universitari), ma da cui si attende un ritorno di competenze che devono poi essere inserite e condivise all'interno della *knowledge base* aziendale – la vera ricchezza dell'Acs – per incrementarne sia il livello che i campi di applicazione. Tra le altre cose, un *turnover* elevato del personale, in special modo quello con maggior esperienza, comporta un mancato ritorno delle spese per l'apprendimento, diventando così una passività per l'impresa.

Conclusioni

Il caso Acs offre spunti interessanti per quanto concerne i settori d'attività e per quanto riguarda il trattamento delle risorse umane. L'azienda impegnata in una nicchia di mercato *high-tech*, o meglio in un settore *science based*, riesce a competere a livello internazionale prima ancora che sul mercato italiano, con una politica orientata all'innovazione di prodotto grazie a un impegno rilevante nelle R&S (fattore di competizione tecnologica) e alla valorizzazione delle risorse umane interne che, inserite in un ambiente di *knowledge management*, diventano così l'altro fattore di competizione per l'impresa.

Acs mostra di assorbire il paradigma tecnologico *technological change* concentrandosi in un settore in cui non è solo un'azienda *product innovation based* ma anche *learning based*⁵⁵ e concretizzandosi in un caso particolare di imprenditore *schumpeteriano*. La diversificazione delle attività, che condividono la stessa base di tecniche tanto da configurarsi come *spin-off* interni all'azienda, acquista un valore strategico per la crescita. L'approccio Acs è un'eccellenza, non solo per le modalità di erogazione dei servizi offerti e per l'avanzamento tecnologico, ma anche per la capacità di riconvertire all'uso civile tecniche tradizionalmente sviluppate dal comparto militare.

Il focus verso l'innovazione di prodotto garantisce una crescita delle risorse umane e a politiche votate alle innovazioni di processo, tipiche di gran parte dell'imprenditoria italiana, che sono scaturite negli anni '80 e '90 nel fenomeno della *jobless growth*⁵⁶ per gli impatti negativi a livello occupazionale. Proprio nella gestione, o meglio nella valorizzazione, delle risorse umane Acs si propone come un'eccellenza poiché il modello dell'azienda si concentra sulla cura sia delle competenze tecniche sia delle capacità di comportamento e di motivazione. L'organizzazione aziendale *project based* e l'ambiente sviluppato all'interno incentivano un alto grado di cooperazione e riescono a facilitare lo scambio e la condivisione di informazioni.

In un modello di impresa corta, l'informalità e lo spostamento delle gerarchie aziendali in secondo piano rispetto alla capacità di autoresponsabilizzazione dei singoli hanno consentito un'impostazione generale di apprendimento organizzativo sia fra i reparti interni sia dall'esterno secondo le modalità e i canali citati.

La formazione continua è l'asse su cui poggia la capacità di crescita del personale e su cui è stato possibile realizzare la strategia di diversificazione dei mercati di sbocco. Lo sforzo aziendale nella formazione è notevole sia in termini di quantità di tempo dedicato, anche date le modalità di selezione del personale, sia per la varietà di strumenti, anche informali, con cui essa si realizza.

La politica complessiva aziendale si concretizza in azioni finalizzate all'apprendimento continuo in cui l'ambiente interno ha il compito di stimolare il personale a partecipare ai processi di *learning*, sia come fonte sia come beneficiario. L'investimento in formazione interna catalizza e codifica gli *input* presenti nell'ambiente mentre l'approccio non gerarchico, in cui il personale percepisce un alto grado di libertà per la propria attività, stimola una ricerca verso l'apprendimento dal basso. In generale Acs sembra seguire un comportamento dinamico che può essere sterilizzato in un processo continuo in cui:

- l'organizzazione apprende e diffonde al suo interno i processi di apprendimento,
- accumula, cristallizza e metabolizza le conoscenze acquisite,

⁵⁵ Cfr. Jonathan Michie, Christine Oughton and Mario Pianta, *Innovation and Economy*, op. cit.

⁵⁶ Cfr. Mario Pianta, *The Employment Impact of Product and Process Innovation*, in Marco Vivarelli and Mario Pianta (eds.), *The employment impact of innovation. Evidence and policy*, Routledge, London 2000.

- possiede le capacità imprenditoriali e organizzative (*fabbrica del software*) per sostanziarle in prodotti/servizi per il mercato,

- riesce al tempo stesso a rielaborare gli input creativi del personale,

- investe nelle nuove attività e prosegue così il modello di apprendimento.

La funzione di ricerca e sviluppo e la collaborazione con le istituzioni pubbliche comportano alcune criticità, poiché nel mondo del software la tempistica di implementazione e di sviluppo è più breve rispetto alle modalità di finanziamento e ai tempi di predisposizione di accordi di collaborazione con le istituzioni pubbliche.

A questo aspetto si deve aggiungere l'effetto negativo della mancanza di politiche di sviluppo per il settore del software dell'area romana. Nel primo capitolo di questa ricerca si è visto come sul territorio romano da un lato si registri la maggior concentrazione di imprese di software del paese, ma come, dall'altro, la dimensione prevalente dei settori edile e del commercio tolgano proprio al settore del software visibilità e rilevanza.

Le politiche degli enti locali non tengono in considerazione le peculiarità e i bisogni di tale settore, preferendo un orientamento verso i settori tradizionali e prevalenti. Una maggiore attenzione da parte degli enti locali per integrare Acs, come altre *software house* romane, in un sistema di tipo distrettuale, ne favorirebbe lo sviluppo e il successo.

Un altro spunto di riflessione scaturisce dai problemi che sorgono nel trasporre una struttura tecnologica basata sulla conoscenza come Acs, i cui asset principali sono di tipo intangibile (ad esempio *know-how*, licenze, brevetti), in un bilancio tradizionale, sia per le competenze di tipo tecnico da parte del personale contabile, sia per i limiti della normativa contabile – nazionale (IV direttiva) e internazionale (Ifrs) – nel tradurre correttamente in valori di stato patrimoniale gli asset intangibili. Sempre nella stessa direzione si sottolinea come tale difficoltà potrebbe dimostrarsi un ostacolo anche con le istituzioni pubbliche e con gli intermediari finanziari più avvezzi a un mondo legale e contabile.

L'interrogativo principale che scaturisce dall'analisi del caso Acs non è quindi la valutazione della sua eccellenza nel settore e nella crescita delle risorse umane, ma la trasferibilità del proprio modello in altri ambiti. Prendendo in considerazione anche settori di attività e dimensioni aziendali differenti, il modello Acs per essere valido ed efficace richiede un cambiamento dello stile aziendale, incidendo profondamente sulle risorse umane e nella capacità delle imprese di stimolarne la crescita in un ambiente attraente a sufficienza per fidelizzarle e non ha bisogno di puntare su politiche rivolte a innovazioni del processo produttivo di tipo *labour saving*.

Il modello Acs non si esaurisce nemmeno nella mera creazione di incentivi monetari o di *fringe benefit*, poiché richiede un'attenzione particolare alla formazione continua sostenendone i relativi costi e in particolare incentivando la partecipazione creativa dal basso.

La tipologia del soggetto economico è rilevante per il successo della trasferibilità, dal momento che un comportamento del *management* rivolto a soddisfare gli indicatori finanziari tradizionali richiesti da una compagine azionaria (che può anche essere separata dal *management*) nel breve periodo può dimostrarsi come una barriera non superabile.

In conclusione, il *transfer* del modello Acs necessita di una consapevolezza del *management* e, più in generale, del soggetto economico, di dover cambiare la mentalità aziendale complessiva e non intervenire solo sulle politiche di gestione e formazione del personale, puntando sulla creazione di un ambiente condiviso in cui l'apprendimento diffuso diventi l'asse delle strategie e le risorse umane percepiscano un clima aziendale creativo e non gerarchizzato.

4.4. Capecchi SpA

Via Tenuta del Cavaliere 1, 00012 Guidonia Montecelio (RM)

Tel.: 06 60505000; e-mail: info@capecchispa.eu; sito web: www.capecchispa.com

La storia e il profilo della Capecchi SpA

La Capecchi SpA opera al servizio degli addetti alla ristorazione commerciale e collettiva nel Lazio. L'azienda viene fondata nel 1970 da Nello Capecchi, che avvia la propria attività imprenditoriale nel settore della distribuzione di prodotti lattiero-caseari alla ristorazione. Nel 1987, in seguito alla prematura scomparsa del fondatore, il figlio Roberto succede nella conduzione dell'impresa familiare che, nel frattempo, si è sviluppata nel settore della distribuzione di derrate alimentari a scuole, ospedali, mense aziendali, eccetera.

Lo sviluppo dell'attività e l'evoluzione societaria, da Snc fino all'attuale SpA a partire dal 1992, hanno comportato una forte crescita nei volumi di fatturato e un ruolo crescente sul mercato di riferimento. Oggi la Capecchi SpA è gestita ancora a livello familiare. Il fatturato, sempre in crescita dagli anni Settanta, ha raggiunto, nel 2012, quota 16 milioni e 300mila euro, con una crescita del 12% rispetto all'anno precedente. Nonostante la crisi perdurante, la Capecchi è sempre riuscita a chiudere i propri bilanci in attivo.

Nel 2008 ha acquisito il diritto di superficie su un terreno industriale di circa 11.000 m² all'interno del Centro Agroalimentare Roma (Car) e ha avviato la costruzione della nuova sede, diventata operativa nel settembre 2009, iniziando così una nuova fase nella vita dell'azienda.

Questa scelta, molto importante dal punto di vista strategico, ha consentito di operare in un'area molto vicina a Roma in stretta sinergia con altri operatori del settore agroalimentare. Dal punto di vista della logistica, la Capecchi SpA ha preferito esternalizzare tutti i processi di trasporto e distribuzione delle merci presso società specializzate. Nella sede attuale, oltre agli uffici amministrativi, è stato realizzato un laboratorio di trasformazione della carne, poiché assieme al *core business* delle forniture per mense e ristoranti, è stata avviata l'attività di trasformazione e confezionamento di carne Igp.

Elementi che caratterizzano il caso della Capecchi SpA

La Capecchi SpA fornisce agli operatori della ristorazione commerciale e collettiva la gamma completa dei prodotti necessari per lo svolgimento della propria attività. La distribuzione avviene prevalentemente in ambito locale e si concentra soprattutto nella regione Lazio, ma anche in Umbria, Marche, bassa Toscana e alta Campania. Dalla distribuzione commerciale scaturisce il 38% del fatturato (solo a Roma sono serviti tra i 580 e i 600 operatori), mentre il rimanente 62% proviene dalla distribuzione collettiva che vede, come principali clienti, le società di ristorazione a cui gli enti pubblici (in particolare il Comune e la Provincia di Roma) hanno appaltato questo servizio.

La Capecchi SpA si caratterizza per il ricorso alle principali certificazioni e per l'attenzione alle problematiche ambientali. Con l'adeguamento del Sistema di Gestione per la Qualità alla norma Uni è stato razionalizzato il processo gestionale e produttivo. La Capecchi SpA è coinvolta anche nel settore dell'agricoltura biologica: infatti è certificata ai sensi del Reg. Ce 834-2007 dall'ente Ccpb per l'attività di commercializzazione di numerosi prodotti di questo settore, con attenzione anche alla commercializzazione di vari prodotti tipici del Lazio. Nel corso degli anni la Capecchi SpA ha sviluppato un proprio software gestionale ben articolato, che garantisce il funzionamento delle diverse aree aziendali in maniera affidabile.

Oggi l'impresa è molto attiva anche nel settore dell'efficienza energetica, con investimenti tesi a migliorare i processi aziendali al fine di recuperare marginalità grazie, appunto, ai minori costi energetici. La strategicità di questa attività è costruita anche in prospettiva dei sempre maggiori oneri legati all'aumento delle bollette di energia elettrica e gas, imputabili soprattutto alla conservazione degli alimenti surgelati che nel tempo diventa un fattore di costo rilevante.

Le risorse umane e l'occupazione

I ventidue dipendenti della società, assunti nel corso degli anni, registrano un bassissimo tasso di *turnover*, accumulando nel tempo un elevato *know-how* specifico del settore e un alto livello di autonomia decisionale e organizzativa. Il territorio stesso offre la possibilità di un reclutamento diretto, tanto che oggi gran parte dei dipendenti risiede nel V municipio, dove la società è nata e si è sviluppata. Nel complesso i contratti di lavoro sono di tipo dipendente tradizionale e per i processi di selezione non si ricorre mai a società specializzate. L'alto grado di informalità, che incentiva e semplifica i processi di condivisione delle informazioni, si riscontra anche nella struttura stessa della sede, dotata di sala ristorazione e palestra. La Capecchi SpA ritiene di fondamentale importanza l'instaurarsi di forti legami interpersonali tesi a facilitare lo scambio e la condivisione delle informazioni; se così non fosse si creerebbero delle fratture che comporterebbero delle inefficienze nel funzionamento stesso dell'azienda.

La formazione e i processi di learning

La formazione del personale avviene in modo sia formale sia informale. I neoassunti, oltre a un periodo di affiancamento, beneficiano per tutto il percorso lavorativo di seminari di formazione che accrescono e rafforzano le competenze. I corsi vengono tenuti in sede da personale esterno specializzato, in base alle esigenze dell'azienda. Un punto di forza nel favorire i processi di *learning* è anche il software gestionale sviluppato *in house*, che rende più semplice l'apprendimento e il coinvolgimento dei neoassunti nella struttura produttiva.

Le prospettive future

Come già anticipato, la Capecchi SpA sta cercando di migliorare l'efficienza energetica del proprio impianto grazie alla consulenza di esperti del settore. L'azienda sta inoltre estendendo la propria area di attività e per il 2013 è prevista la fusione con la Cooperativa Tradizione e Gusto che mette in rete alcuni piccoli produttori e ne sostiene l'attività e la diffusione dei prodotti. L'avvio di nuove attività come il mercato della carne lavorata, le forniture di arredo per la ristorazione nei circuiti alberghieri e un maggiore coinvolgimento nella commercializzazione al dettaglio dei prodotti tipici, potrebbero così affiancare il *core business* tradizionale della società.

Conclusioni

La Capecchi SpA ha consolidato, negli anni, la propria posizione sul mercato del territorio laziale, cercando anche nuove attività in cui competere. In generale la società, nonostante sia attiva su un mercato maturo e a bassa innovazione, è riuscita a introdurre innovazioni di processo e di prodotto.

Dal punto di vista dell'innovazione produttiva, la valorizzazione di alcune trasformazioni della carne, la commercializzazione dei prodotti locali, il design di arredi per gli ambienti di ristorazione sono i risultati più visibili.

Le innovazioni nei processi si sono concentrate lungo due direttrici: efficienza dei processi tramite il software gestionale e, attività più recente, efficienza energetica. Il software costituisce un importante fattore di competitività per la società poiché consente la riduzione dei costi di gestione e l'aumento della qualità dei servizi. In questo modo, e anche grazie all'impegno investito nel raggiungimento dell'efficienza energetica, la società si presenta sul mercato locale con una forte capacità concorrenziale legata ai costi, ma che non comprime la condizione dei lavoratori. Al contrario, proprio la capacità manageriale di mantenere, motivare e coinvolgere il personale consente alla società di disporre di un capitale umano che diventa fattore ulteriore di competitività.

Nel futuro gli effetti della crisi sulla ristorazione commerciale potrebbero indebolire la quantità di ordinativi. La maggiore vulnerabilità è però legata ai tempi di pagamento della clientela, che ricordiamo è per due terzi dipendente dalla pubblica amministrazione. Le recenti innovazioni legislative per i pagamenti del settore potrebbero causare a parte della clientela della Capecchi SpA crisi di liquidità, con una conseguenza diretta sui volumi del mercato. Le nuove linee di attività, ancora allo stato embrionale, potrebbero incrementare, nel tempo, lo sviluppo della società, nonostante la loro applicazione implichi alcune problematiche rispetto al modello attuale per il dimensionamento, oggi ristretto, e per l'ampiezza dei mercati, oggi prevalentemente locali, di sbocco.

4.5. Interago Srl

Via Giacomo Peroni 400, 00131 Roma

Tel.: 06 590651; sito web: www.interago.it

La storia e il profilo di Interago Srl

La costituzione di Interago avviene nel 2010 per opera di un gruppo di imprenditori con un ampio patrimonio di conoscenza ed esperienza operativa maturata nell'area dei servizi di *contact center* forniti in *outsourcing*. Parte del gruppo aveva già partecipato nel 1996 all'avvio di Intertel Services, società di servizi di call center che aveva iniziato a operare sul mercato nazionale, introducendo uno

strumento software Cati (Computer Aided Telephone Interview) per la gestione automatica delle chiamate in uscita, innovativo per il panorama italiano.

L'innovazione di Intertel si è concretizzata anche sulla fornitura di un'unità standard di call center (CCU), un nucleo operativo composto da risorse e infrastrutture in grado di offrire una quantità prefissata di contatti gestiti *inbound* e/o *outbound* in funzione delle caratteristiche del servizio: l'azienda cliente poteva quindi analizzare in dettaglio le proprie esigenze e acquistare un numero di CCU adeguato alla realizzazione dei servizi richiesti.

Elementi che caratterizzano il caso di Interago Srl

La società ha accumulato esperienza in tutte le principali aree di attività di contact center:

- call center *Inbound* (*customer service, help desk*);
- call center *Outbound* (indagini di mercato, bonifica e qualificazione liste clienti; telemarketing e *sales support*);
- Crm (*loyalty programs, marketing database*);
- back office (e-mail, sms e fax management, gestione concorsi telefonici, gestione eventi).

Il gruppo fondatore di Interago esce definitivamente da Intertel (che dopo un lungo periodo di crescita aveva progressivamente spostato il focus della propria attività in altri ambiti) a inizio 2010 per ricollocarsi sulle attività di *contact center*, procedendo all'acquisizione del ramo delle attività di *contact center* dalla Intertel Services. Questo passaggio, funzionale al proposito del gruppo di concentrarsi sul mercato dell'*outsourcing* di servizi di comunicazione in/out, ha permesso la creazione di una nuova organizzazione, flessibile e multi-servizio, dotata di un'infrastruttura in grado di gestire i servizi ottimizzando le risorse.

Le risorse umane e l'occupazione

La società, composta da circa dieci addetti, ha capitalizzato le competenze ingegneristiche e organizzative del gruppo fondatore mantenendo un approccio di mercato basato sull'utilizzo ottimale delle risorse e sull'innovazione dei servizi offerti sul mercato. Interago ha orientato la gestione del proprio capitale umano sullo scambio in rete con altre aziende che offrono professionalità simili. La rete di imprese, a cui appartiene Interago, utilizza la flessibilità nell'impiego del personale già qualificato non sul piano contrattuale del lavoro di tipo dipendente, ma su scambi di personale sui progetti in essere fra le imprese. L'appartenenza alla *community* rende possibile ridimensionare un'attività in chiusura o in decrescita restituendo le risorse in esubero alla rete, là dove sarà più semplice ed economica una nuova collocazione.

La formazione e i processi di learning

L'introduzione rapida ed efficace di questi gruppi esterni nei processi di lavoro che Interago svolge per erogare i propri servizi, è resa possibile dalle soluzioni tecniche realizzate e dall'organizzazione interna che, grazie a uno staff dedicato, prevede piani di formazione integrati direttamente con le attività operative. Questo modello ha permesso di riproporre sul mercato offerte competitive in modo da sostenere una rapida crescita soprattutto nella gestione dei nuovi progetti, che richiedono risorse aggiuntive già esperte da inserire *in itinere* e con facilità nei processi interni. Con tali premesse Interago ha potuto espandere le commesse già attive e soprattutto proporsi su un mercato più ampio, sia in termini geografici che di servizi.

L'inclusione di risorse multilingue e la copertura di turni notturni ha permesso di accedere a mercati esteri come quello della Commissione Europea (indagini telefoniche per l'area comunitaria). Oggi Interago svolge oltre il 95% della propria attività di *contact center* per società ed enti multinazionali, riuscendo a competere in un mercato caratterizzato da concorrenti delocalizzati all'estero che sfruttano manodopera a basso costo. Interago recupera la propria competitività con la qualità dei servizi e con la flessibilità organizzativa, nonostante vi siano maggiori costi operativi per il personale.

Le prospettive future

Nel 2012, gli investimenti di Interago sul versante dell'innovazione hanno permesso di sviluppare nuovi servizi sia per l'organizzazione sia per la tipologia da offrire sul mercato. Si sottolineano fra questi la *phone bar* estesa: un software che permette al lavoratore in postazione di tracciare tutte le transazioni operative realizzate – non solo di comunicazione ma anche di *back-office* – con grande flessibilità.

Tra le innovazioni spicca anche il sistema interno di *e-learning*: programma di formazione continua, basato sul software appositamente disegnato e sviluppato all'interno della società. L'accumulazione di *know-how* da parte del gruppo Interago è concentrata su metodi informali, ma accompagnati da forme di *e-learning* che consentono una diffusione rapida e aggiornata delle competenze specifiche.

La necessità di competere sul mercato dei call center, caratterizzato da continui adeguamenti tecnologici, impone al personale di Interago uno sforzo continuo nell'aggiornamento delle competenze ingegneristiche, organizzative e di marketing. La sede principale di Interago è all'interno del Tecnopolo romano, collocazione strategica per la presenza fisica delle realtà software e hardware più avanzate del territorio. Il gruppo fondatore di circa dieci persone è rimasto costante

nel tempo: in virtù di questa persistenza è stato possibile sviluppare innovazioni che derivano dalle esperienze acquisite sul campo.

Conclusioni

Il fattore di successo di Interago risiede nella capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e di sviluppare le soluzioni più efficienti nell'organizzazione dei progetti. La partecipazione a reti di imprese consente un ampliamento delle attività di ottimizzazione, un maggiore scambio di informazioni e di input produttivi oltre a un aggiornamento continuo sulle soluzioni tecnologiche più avanzate.

Tutti i fattori citati consentono di competere senza delocalizzare la forza lavoro nei paesi a basso costo della manodopera. I metodi di ottimizzazione dei processi sono facilmente trasferibili su altri settori di attività e in particolare verso ambiti di erogazione di servizi alle imprese in cui la flessibilità nelle soluzioni offerte e la personalizzazione del servizio sono gli elementi su cui si gioca la competizione del mercato.

4.6. Cooperativa Sociale Apriti Sesamo

Circonvallazione Clodia 36, 00195 Roma

Tel.: 06 390303879; e-mail: info@apritisesamo.org; sito web: www.apritisesamo.org

La storia e il profilo della Cooperativa Sociale Apriti Sesamo

Apriti Sesamo è una cooperativa sociale di tipo A nata nel 1994 per iniziativa di nove operatori sociali accomunati dalla frequenza di un corso di formazione della Regione Lazio sull'animazione socioculturale e dalla volontà di creare un servizio utile per le fasce deboli della popolazione. La Cooperativa è orientata, fin dalla sua fondazione, all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. Inizialmente il proposito dei soci era quello di specializzarsi nel supporto alla gestione del tempo libero per le fasce sociali più deboli, quali minori e anziani, persone con disabilità fisiche, psichiche e sensoriali, adulti in difficoltà. La finalità consisteva nell'inserire o reinserire questi soggetti nel mondo dello studio, del lavoro e delle relazioni di prossimità tramite attività di socializzazione.

La Cooperativa ha sviluppato a partire dal 1995 diversi progetti in questa direzione e con il tempo ha ampliato le aree di intervento. Oggi Apriti Sesamo opera prevalentemente su cinque aree:

- animazione, con l'ideazione e la realizzazione di progetti e di servizi di ludoteca, centri ricreativi, centri estivi e ludobus;

- dei servizi alla persona, attraverso l'ideazione e la realizzazione di progetti e di servizi di integrazione dei minori con disabilità nelle scuole, di assistenza domiciliare ai minori con disabilità;

- prima infanzia, a cui afferiscono i servizi di asilo nido, micronido e spazio Be.bi., la formazione e il coordinamento del personale educativo, la consulenza per l'attivazione di servizi educativi e per il reperimento di finanziamenti;

- intercultura, le cui prime attività risalgono al 2000 e al cui interno vengono sviluppati progetti relativi ai servizi di insegnamento dell'italiano come seconda lingua, alla mediazione linguistico-culturale e alla realizzazione di laboratori ludico-culturali sull'accoglienza e l'interculturalità;

- area educativa, sviluppata a partire dal 2004, che si riferisce all'ideazione e alla realizzazione di progetti sulla memoria storica e sulla prevenzione della dispersione scolastica, di sportello di ascolto nelle scuole e di centri giovanili. I progetti sulla memoria storica, realizzati con la collaborazione dell'Anpi (Associazione Nazionale Partigiani Italiani), sono finalizzati a raccontare la storia della seconda guerra mondiale e della Resistenza italiana ai ragazzi delle medie.

A margine delle cinque aree principali la cooperativa realizza mostre e svolge servizi di orientamento allo studio e/o al lavoro, consulenza per lo *start-up* d'impresa e sportelli per il microcredito. Nel 2011 il fatturato è stato pari a due milioni e mezzo di euro: il 60% deriva dall'area dei servizi alla persona, il 20% dall'area animazione e dall'area intercultura, il 15,5% dall'area prima infanzia e la restante quota dall'area educativa. I principali committenti sono il Comune di Roma, la Provincia di Roma e la Regione Lazio.

Elementi che caratterizzano il caso della Cooperativa Sociale Apriti Sesamo

La *mission* della Cooperativa Sociale Apriti Sesamo consiste nel realizzare processi di socializzazione rivolti all'integrazione e al reinserimento dei beneficiari dei servizi offerti. L'estensione delle aree di intervento è avvenuta a partire dal 1999 grazie alla fornitura di servizi di assistenza a ragazzi disabili per il Comune di Roma. L'attività si è rivelata un successo portando un forte incremento qualitativo del servizio e consentendo, grazie all'entrata di risorse economiche, di sviluppare nuove competenze per estendere i servizi offerti.

Le risorse umane e l'occupazione

La Cooperativa Sociale Apriti Sesamo è composta da 44 unità fra soci lavoratori e dipendenti, oltre ai collaboratori necessari per l'erogazione dei servizi. Le sedi principali in cui è impiegato il personale sono tre (l'ufficio, lo spazio micronido e lo spazio baby-ludoteca). I soci lavoratori sono

per la maggior parte operatori sociali specializzati nei diversi settori e il 10% di essi si occupa del coordinamento organizzativo di chi opera sul campo, assumendo una funzione dirigenziale.

Tutti i soci possiedono un forte spirito di appartenenza alla Cooperativa e di condivisione dei suoi valori. La compattezza dei soci si nota anche nella scarsa differenziazione delle retribuzioni e nell'intensità degli sforzi profusi per il miglioramento dei servizi. La gestione delle risorse, tramite software di tipo Erp, ha portato negli anni un miglioramento dell'efficienza dei processi e dell'allocazione delle risorse umane, il cui profilo viene periodicamente rivisto per migliorare la qualità dei servizi e le professionalità acquisite.

La formazione e i processi di learning

Tutti i soci lavoratori della Cooperativa sono fortemente motivati e possiedono un profilo flessibile che permette di gestire le attività di tutte le aree. La crescita del personale avviene sia professionalmente sia sotto il profilo imprenditoriale: i soci devono infatti essere parte attiva nella gestione e consapevoli delle responsabilità del proprio ruolo, affinché la *mission* della Cooperativa sia raggiunta. La formazione del personale avviene tramite corsi formali per una media totale di 100-120 ore l'anno.

L'ingaggio del personale avviene tramite annunci su giornali e siti specializzati, autocandidature spontanee e invio del curriculum vitae all'indirizzo email della cooperativa. In caso di nuove assunzioni è previsto un periodo di affiancamento ai soci più anziani che, al termine della prova, compilano una scheda in cui valutano l'idoneità del candidato. La condivisione dell'informazione tra i soci è alta, nonostante la struttura sia verticale. Poiché molte mansioni devono essere realizzate in team lo scambio dei flussi informativi è assai diffuso e incoraggiato anche dalle attività di codificazione dei processi. L'introduzione di programmi gestionali avanzati, infine, è servita a migliorare le funzioni di coordinamento del personale (oltre al monitoraggio dei progetti/servizi e il controllo del budget).

Le prospettive future

La Cooperativa Sociale Apriti Sesamo sta attualmente lavorando allo sviluppo di un nuovo progetto nell'ambito della medicina sociale, incentrato sull'apertura di un poliambulatorio nel quartiere romano di San Lorenzo. L'intenzione del *management*, nonostante non siano previste convenzioni con il Servizio Sanitario Nazionale, è quella di offrire un servizio altamente competitivo per costi e modalità di erogazione, mirando a tutelare la salute della persona in luogo di una semplice fornitura di mercato.

Conclusioni

Apriti Sesamo è una cooperativa caratterizzata dal forte senso di appartenenza e da una *core mission* rivolta al pubblico. Il capitale umano della cooperativa condivide con spirito comunitario le attività lavorative, partecipando attivamente anche alle decisioni strategiche e di investimento. La professionalizzazione e la capacità imprenditoriale (anche se di tipo sociale) sono gli altri fattori di successo di Apriti Sesamo. In termini di trasferibilità, la governance condivisa fra i soci potrebbe essere replicata anche in altre realtà del mondo della cooperazione. La crescita della cooperativa potrebbe risentire di un'eccessiva frammentazione delle attività proprio sul fronte della gestione delle risorse umane e dei servizi. Il campo di intervento della cooperativa, invece, si amplierà sempre di più a causa della senescenza della popolazione e del progressivo smantellamento del sistema assistenziale pubblico.

4.7. Cooperativa Sociale Viola Onlus

Piazza Fernando de Lucia 20, 00139 Roma

Tel.: 06 88528492; e-mail: info@violaambiente.it; sito web: www.violaambiente.it

La storia e il profilo della Cooperativa Sociale Viola

La Cooperativa Sociale Viola opera nei servizi di manutenzione delle aree verdi, della sostenibilità ambientale ed energetica. I settori di attività prevalenti sono i servizi di progettazione, installazione e manutenzione di impianti solari termici e fotovoltaici, a cui si accompagna la realizzazione e la manutenzione di aree verdi pubbliche e private. Nel 2007 tre soci di un'altra cooperativa specializzata nella manutenzione di aree verdi hanno preferito intraprendere una strada nuova, orientata all'innovazione e all'integrazione di diversi servizi, seguendo l'idea di affiancare alla manutenzione del verde le attività relative all'energia solare. Dopo cinque anni la Cooperativa Viola è passata dai 120.000 euro di fatturato del 2007 agli oltre 820.000 euro del novembre 2012, riuscendo a raccogliere utili in ogni esercizio.

Elementi che caratterizzano il caso della Cooperativa Sociale Viola

Viola è una cooperativa sociale di tipo B, finalizzata all'impiego e all'inserimento di soggetti svantaggiati. Proprio il capitale umano e la capacità di motivare i singoli è uno dei punti di forza

della cooperativa. I soci fin dagli inizi hanno puntato sulla flessibilità e la creatività per favorire la crescita in più settori.

Oggi il mercato della cooperativa è suddiviso a metà fra l'energia solare e la manutenzione del verde. Per competere in entrambi i settori, e in special modo per promuovere le attività per l'energia solare, la cooperativa punta su innovazioni di processo per ridurre i costi e per garantire il livello qualitativo dei servizi, e sulla ricerca continua di prodotti e servizi che possano trovare riscontri anche in mercati più ampi di quello romano.

Roma è comunque il territorio di riferimento della cooperativa, che può annoverare nel proprio portafoglio clienti enti pubblici locali come il Comune e la Provincia di Roma, alcuni municipi capitolini, nonché le maggiori imprese del settore dell'edilizia romana.

Le risorse umane e l'occupazione

La cooperativa è composta da dodici soci lavoratori, quattro dipendenti e cinque collaboratori esterni. Il 25% del personale possiede un diploma di laurea ed è coinvolto nella gestione dei processi decisionali, nella pianificazione e nell'implementazione dei progetti. I soci dimostrano una forte condivisione delle finalità dell'associazione, con un'attenzione speciale alla diversificazione dei servizi. I soggetti svantaggiati assunti dalla cooperativa, pur svolgendo mansioni manuali, non subiscono differenze significative in termini di retribuzione con il resto del personale. I canali di reclutamento tradizionali della Cooperativa si concentrano nell'intermediazione di strutture socio-assistenziali o nell'intervento della Rete delle Cooperative a cui Viola è associata.

La formazione e i processi di learning

Il trasferimento della conoscenza avviene in modo informale, tramite formazione diretta e affiancamento sul luogo di lavoro. I moduli formativi sono strutturati per consentire un utilizzo flessibile di tutto il personale in modo da fornire a tutti le competenze per lavorare in entrambi gli ambiti di attività, in base alle esigenze del mercato. Il Consiglio di Amministrazione, composto dai tre soci fondatori, ha il ruolo principale nei processi decisionali e accentra al suo interno l'informazione.

Grazie all'adesione alla Lega delle Cooperative, che fornisce alcuni utili servizi anche di tipo amministrativo e contabile, Viola beneficia della vicinanza con un'ampia rete di persone con cui si è creata una sorta di "distretto delle idee". La condivisione di progetti ed esperienze assume un ruolo preponderante per la crescita delle attività della Cooperativa e per le decisioni che riguardano gli investimenti da intraprendere.

Le prospettive future

La Cooperativa Viola sta finalizzando i propri sforzi per la crescita dell'attività su altri settori di intervento. L'obiettivo degli investimenti consiste nell'entrare in settori di nicchia quali la piccola edilizia e l'agricoltura sociale così da diventare punto di riferimento per le comunità locali, non solo coinvolgendo soggetti svantaggiati ma anche contribuendo allo sviluppo dell'economia locale.

Conclusioni

Il modello imprenditoriale di Viola si incentra su una strategia di crescita basata sulla differenziazione di attività, ricercando sinergie d'integrazione. Dall'esperienza di manutenzione di aree verdi è scaturito lo sviluppo di manutenzione e installazione di impianti solari nelle stesse aree; secondo questa logica, si possono aggiungere altre attività come lo sfruttamento del medesimo *know-how* per prodotti biologici o la manutenzione di impianti e di manufatti edilizi. Il punto di forza della cooperativa consiste proprio nella capacità di individuare settori di attività con un alto grado di sinergia su cui investire.

Questi aspetti sono facilmente trasferibili ad altre realtà che operano in settori quali il turismo rurale e l'agricoltura biologica, ovvero in tutte le piccole attività legate al territorio. L'espansione su settori differenti conduce a criticità che potrebbero sfociare, in caso di crescita dimensionale, nella mancanza di una visione strategica e di *core business*. Il radicamento territoriale della cooperativa nel tempo potrebbe comportare una barriera nell'espansione geografica dei mercati di riferimento, anche se proprio questo radicamento costituisce un fattore di competitività sul perimetro territoriale della cooperativa.

4.8. Considerazioni di sintesi

Ciò che emerge da questo capitolo è come tutte le imprese considerate, nonostante l'eterogeneità delle rispettive attività e strutture organizzative, presentino alcuni tratti comuni in grado di spiegare anche la loro capacità di fronteggiare con successo la crisi economica. Le risorse umane risultano il principale fattore di competitività e rappresentano il valore aggiunto che viene sfruttato appieno nei diversi casi. I contratti sono normalmente di lavoro dipendente, il *turnover* è basso e la formazione, sia formale sia informale, è un aspetto posto dagli imprenditori sempre in primo piano. La

cooperazione fra il personale, inoltre, è preferita alle forme di competizione più aggressive, tipiche delle grandi imprese.

Nessun caso studio privilegia o ha seguito in passato modelli di business basati su leve finanziarie elevate, dal momento che si preferisce in tutti i casi orientare il focus sulle attività operative. Ogni realtà registra una crescita nel tempo costante, ma mai eccessiva, in modo tale da non incorrere in una vulnerabilità che potrebbe derivare dall'andamento dei mercati del credito. Ogni impresa, oltre al *core business*, sviluppa nuovi servizi per cercare nuovi mercati (o nicchie) di sbocco. Le imprese mantengono un approccio innovativo centrato proprio sulla capacità di offrire nuovi prodotti e servizi negli ambiti locali (e in alcuni casi internazionali).

Tutte le realtà prese in esame, pure con approcci e modi diversi, sono attivamente coinvolte nella tutela dell'ambiente: esempi in questo ambito sono il software per l'analisi dei fenomeni di desertificazione sviluppato da Acs e la ricerca di sistemi energetici più efficienti su cui è impegnata Capecchi SpA. Nonostante non si tratti di imprese strettamente connesse alla *green economy*, l'attenzione alla gestione ambientale è un fattore rilevante. Le strutture organizzative ricoprono un ruolo fondamentale perché funzionali a migliorare la qualità dei servizi e ad accrescere le motivazioni del personale.

In generale, ogni modello d'impresa esaminato presenta aspetti trasferibili in altri settori. Da un lato si registra il modello "etico" delle cooperative (Banca Etica, Viola e Apriti Sesamo), in cui il personale viene selezionato e organizzato anche secondo gli aspetti motivazionali e la forbice salariale è minima o assente. Dall'altro, le imprese tradizionali (Acs, Interago e Capecchi SpA) – con un'organizzazione delle risorse mirata a sviluppare le professionalità per poi capitalizzarle all'interno delle attività dell'impresa – seguono un modello in cui la maggior parte del personale è di *line*, ovvero è attivo sugli aspetti più operativi della gestione.

Un altro elemento su cui è opportuno riflettere è lo sfruttamento delle tecnologie software impiegate per ottimizzare le attività. In alcuni casi si riscontra l'uso di software molto sofisticati: lasciando da parte Acs che fa dello sviluppo della gestione automatica dei processi la propria attività principale, i casi di Apriti Sesamo e Capecchi sono emblematici di quanto l'utilizzo dei sistemi software nella gestione d'impresa possano migliorare l'efficienza e la qualità anche in realtà aziendali di dimensioni medio-piccole.

CONCLUSIONI

Questo Rapporto ha messo in evidenza come la crisi iniziata nel 2007 abbia avuto pesanti ripercussioni sull'economia di Roma e provincia, sugli assetti e la struttura produttiva, sul mercato del lavoro, sulla coesione sociale e in particolare sui giovani, come testimoniato dal capitolo dedicato alla condizione dei Neet.

Gli effetti della crisi hanno acuito una già difficile situazione del sistema economico e produttivo di Roma e provincia, stretto tra arretratezza e innovazione, difficoltà nello stare sul mercato e tenuta delle produzioni per la domanda interna e le esportazioni. Il capitolo dedicato alla realizzazione dell'ISEL ha messo bene in luce che gli indicatori sull'economia e il lavoro sono in grado di testimoniare non solo la performance complessiva del territorio, ma anche le differenze strutturali tra i vari territori della provincia, segnalando diversità preoccupanti che incidono sulla solidità dell'intero tessuto produttivo di Roma e provincia.

La crisi ha costretto molte aziende a chiudere e a mettere in mobilità o a licenziare migliaia di lavoratori. Ciononostante, come si legge nel capitolo sulle buone pratiche tra le realtà produttive e dei servizi di Roma e provincia, anche nel nostro territorio sono sopravvissute e si sono sviluppate imprese che hanno voluto e saputo investire nel lavoro, nell'innovazione, in un buon rapporto con la realtà circostante. Per difendere e sostenere l'economia romana è necessario, naturalmente, che cambi il contesto delle politiche europee e di quelle nazionali: dopo il rigore servono interventi per la crescita e il lavoro, politiche espansive anti-cicliche capaci di far ripartire la domanda interna, rimettendo così in moto le imprese e salvaguardando i livelli occupazionali.

Ma certamente è possibile fare molto anche a livello locale. Bisogna sostenere – con misure quali incentivi, infrastrutture e servizi, convenzioni con le università di Roma – le imprese che investono nell'innovazione e nella ricerca. È necessario che a livello locale si ampli la gamma degli ammortizzatori sociali, anche attraverso l'approntamento di strumenti quali un reddito di cittadinanza (già legge della Regione Lazio) legato a percorsi formativi e di avvio al lavoro. È importante che ci siano politiche pubbliche che diano vita a una sorta di “piano del lavoro”,

indirizzando le scelte di una politica economica e industriale innovativa e capace di guardare al futuro: per la riqualificazione delle periferie di Roma – e non per un nuovo consumo di suolo –, per la mobilità sostenibile e la diffusione delle energie rinnovabili, per un programma di “piccole opere”, a partire dalla messa in sicurezza delle scuole, dal riassetto idrogeologico del territorio, dalla cura dei beni comuni.

Si tratta di misure capaci di offrire nuove occasioni di sviluppo alle imprese, di creare nuovi posti di lavoro, di migliorare la qualità della vita. E proprio alla luce dei risultati che emergono dal capitolo sui Neet, emerge la necessità che si progetti un “piano giovani” a Roma e provincia (anche in questo caso è fondamentale il ruolo delle autonomie locali, del mondo sindacale e datoriale, del mondo delle scuole e dell’università) che sappia far interagire e integrare le politiche del lavoro, della formazione e dell’istruzione nella direzione di interventi mirati alla lotta alla disoccupazione giovanile, alla dispersione e all’abbandono scolastico, alla marginalità e alla disgregazione sociale, soprattutto nelle aree periferiche più deprivate.

Sono misure e interventi che possono essere programmati e messi in campo attraverso un nuovo “patto” tra istituzioni, mondo sindacale, sistema delle imprese, capace di favorire e sostenere le buone pratiche esistenti e le eccellenze del territorio, rafforzando una vocazione volta a coniugare la competitività del sistema delle imprese con la coesione sociale, i diritti delle persone e la difesa del lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- Ambrosi, Elisabetta e Alessandro Rosina, *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Venezia 2009.
- Antonucci, Tommaso, and Mario Pianta, "Employment Effects of Product and Process Innovation in Europe", in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 295-307.
- Arrow, Kenneth J., "The Economic Implications of Learning by Doing", in *Review of Economic Studies*, vol. 29, n. 3, 1962, pp. 155-173.
- Auteri, Enrico, *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Guerini e Associati, Milano 2001.
- Caritas di Roma, Provincia di Roma e Camera di Commercio di Roma, *Osservatorio romano sulle migrazioni. Ottavo rapporto*, Roma 2011, www.dossierimmigrazione.it/libro.php?cid=51_52&pid=144.
- Cgil di Roma e del Lazio e Sbilanciamoci!, *Le conseguenze della manovra "SalvaItalia" su Roma e sul Lazio*, Roma 2012.
- Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, 2011, www.cnel.it/29?shadow_ultimi_aggiornamenti=3335.
- Cnel, *Indici di integrazione degli immigrati in Italia. Attrattività e potenziale di integrazione dei territori italiani*, Roma 2012, www.cnel.it/271?shadow_documento_altri_organismi=3426.
- Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*, Roma, 2012, www.cnel.it/53?shadow_documenti=22786.
- Commissione europea, *Gioventù in movimento. Un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea*, COM(2010) 477 definitivo, Bruxelles 2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0477:IT:NOT>.
- Cooke, Philip, and Kevin Morgan, *The Associational Economy. Firms, Regions and Innovation*, Oxford University Press, Oxford 1998.
- Eurofound, *Giovani e Neet in Europa: primi risultati*, febbraio 2012, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/it/1/EF1172IT.pdf.

- Evangelista, Rinaldo and Maria Savona, "The Impact of Innovation on Employment and Skills in Services. Evidence from Italy", in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 309-318.
- Isofin, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011*, Roma 2012, <http://isfoloia.isfol.it/handle/123456789/45>.
- Istat, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2007*, Roma 2008, http://www3.istat.it/dati/catalogo/20080528_00/.
- Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il paese in cui viviamo. Scheda 34: giovani che non lavorano e non studiano*, edizione 2011, http://noi-italia2011.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/34.pdf.
- Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 32: giovani che non lavorano e non studiano*, edizione 2012, http://noi-italia.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/32.pdf.
- Istat, *Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese*, Roma 2012, <http://www.istat.it/it/archivio/61203>.
- Istat, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente*, Roma 2012, <http://www.istat.it/it/archivio/78706>.
- Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Scheda 29: giovani che abbandonano prematuramente gli studi*, edizione 2012, http://noi-italia.istat.it/fileadmin/user_upload/allegati/29.pdf.
- Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma 2011, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_Strumento_7706_documenti_itemName_0_documento.pdf.
- Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano nel Lazio. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma, 2011, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_Strumento_7906_documenti_itemName_0_documento.pdf.
- Italia Lavoro, *Il monitor – Bollettino n. 41. I giovani che non studiano e non lavorano*, luglio 2012, http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_DocStatistica_308_documenti_itemName_0_documento.pdf.
- Livraghi, Renata, *Economia della conoscenza e capitale sociale*, in Luigi Frey, Renata Livraghi e Gabriella Pappadà (a cura di), *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economico-sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, nn. 76-77, Franco Angeli, Milano 2003, pp. 97-163.
- Lundvall, Bengt-Åke, *Innovation as an Interactive Process from User-Producer Interaction to the System of Innovation*, in Giovanni Dosi et al. (eds.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter Publisher, London 1998, pp. 349-369.

- Lundvall, Bengt-Åke, and Björn Johnson, “The Learning Economy” in *Journal of Industry Studies*, vol. 1, n. 2, 1994, pp. 23-42.
- Michie, Jonathan, Christine Oughton, and Mario Pianta, “Innovation and Economy”, in *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n. 3, 2002, pp. 253-264.
- Oecd, *Cities and Regions in the New Learning Economy*, Paris 2001.
- Oecd, *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing 2012, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.
- Pianta, Mario, *The Employment Impact of Product and Process Innovation*, in Marco Vivarelli and Mario Pianta (eds.), *The employment impact of innovation. Evidence and policy*, Routledge, London 2000.
- Provincia di Roma, *Il mercato del lavoro degli immigrati nella Provincia di Roma nel contesto della crisi economica. Rapporto annuale 2011*, Roma 2011, www.provincia.roma.it/sites/default/files/20120611Rapporto_Migranti_definitivo.pdf.
- Provinciattiva SpA e campagna Sbilanciamoci!, *Nuovi indicatori di benessere. Monitorare la qualità dello sviluppo nella Capitale Metropolitana*, Roma 2011, www.capitalemetropolitana.provincia.roma.it/documenti/5-marzo-2012-nuovi-indicatori-dibenessere.
- Rosenberg, Nathan, *Inside the Black Box. Technology and Economics*, Cambridge University Press, Cambridge 1982.
- Sbilanciamoci!, *Come si vive in Italia? Rapporto QUARS 2011*, Roma 2012, www.sbilanciamoci.org/quars.
- Stiglitz, Joseph E., *Informazione, economia pubblica e macroeconomia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Uil, *Secondo rapporto sul lavoro sommerso*, Roma 2011, www.uil.it/pol_contrattuali/emersione_legalita.htm.
- Unioncamere-Camere di Commercio d'Italia, *Impresa in Genere. Secondo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, Roma 2011, www.unioncamere.gov.it/P42A532C311S144/II-Rapporto-nazionale-sull-imprenditoria-femminile.htm.
- Villa, Paola (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma 2007.
- Zoja, Luigi, *Nuova generazione critica e “slow culture”*, in G. Cogoli e V. Meloni (a cura di), *Viaggio in Italia. Alla ricerca dell'identità perduta*, Intesa San Paolo, Milano 2012, pp. 119-136.