



SYTUACJA WE WŁOSZECH

NEET

Not in Education Employment or Training

Publikacja przygotowana w ramach projektu współpracy ponadnarodowej pt.:

„Młodzież NEET – wspólne wyzwanie, różne rozwiązania”

realizowanym przy wsparciu udzielonym przez Grupę Profesja Sp. z o. o. w ramach projektu

„Międzynarodowa współpraca się opłaca”

finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

przez:

LIM srl Socio Unico – Piazza Fernando De Lucia, 37 - 00139 Roma P.IVA 099948310

Styczeń – Luty 2021

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
• 1.1 Jakie powinny być przyszłe pokolenia?	1
• 1.2 Co robić, aby ukształtować przyszłe pokolenia?	1
Dzisiaj młodzi, jutro dorośli	2
• 2.1 Problemy szkoleniowe	2
• 2.2 Różnice w zatrudnieniu	4
Zjawisko NEET	7
• 3.1 Definicja	7
• 3.2 Jakie są przyczyny?	8
• 3.3 Statystyki	8
Rola instytucji: Program „Gwarancja dla młodzieży”	13
• 4.1 Powstanie programu	13
• 4.2 Sytuacja we Włoszech	13
• 4.3 Region Lacjum	15
• 4.4 Skutki	19
Bibliografia	23





1 Wstęp

Często słycać takie oto stwierdzenia kierowane pod adresem młodych ludzi: „są przyszłością społeczeństwa”, „kontynuują naszą historię”, itp. Wszystkie te wyrażenia można uznać za prawdziwe. Warunkiem jest, to że młodzież musi mieć przekonanie, że nie tylko sam wiek jest tu gwarantem sukcesu. W przeszłości młodzi ludzie nie mieli możliwości żyć pełnią młodościowego życia, gdyż przedwcześnie byli angażowani w dorosłość. W ostatnich latach poświęcono wiele uwagi młodzieży, ponieważ sytuacja tej grupy diametralnie się zmieniła. Istnieją różne sektory, które zajmowały się oceną statusu młodzieży, aby zrozumieć jej upodobania, ukierunkowanie, perspektywy i wiele innych zmiennych związanych z różnymi dziedzinami. Jednym z wielu przykładów jest sektor gospodarczy, w którym młodzież już nie jawi się jako producenci, lecz jako konsumenci, a zatem nie jest już zasobem mogącym się przyczynić do wzrostu gospodarczego państwa.

1.1 Jakie powinny być przyszłe pokolenia?

Jest to pytanie, które każde państwo (w tym przypadku są to Włochy) powinno sobie zadać, aby zapewnić jak najlepsze warunki młodym, którzy już są lub w przyszłości będą ważną częścią życia społecznego kraju. Aby młodzi byli aktywni trzeba osiągnąć wiele celów:

- młodzi ludzie będą musieli potrafić współpracować z wieloma różnymi kulturami i tożsamościami narodowymi. Nasze społeczeństwo już jest wielokulturowe, dlatego podstawą życia społecznego młodych jest tworzenie demokratycznych zasad. Powinni kierować relacjami z innymi w sposób pokojowy, daleki od uprzedzeń i bez poczucia wyższości,
- ważne jest, aby młodzi ludzie potrafili przeorganizować społeczeństwo, przywracając jego podstawowe wartości, nadając odpowiednią wagę pieniądзом, władzy i pracy,
- na płaszczyźnie religijnej młodzi ludzie powinni być edukowani tak, aby szanować wolność wyznania, nie powinni popadać w skrajności ani braku wiary, ani fundamentalizmu. Powinni zwracać uwagę wyłącznie na wspólne dobro, zgodnie z zasadami etyki społecznej,
- powinno się angażować młodzież do pracy, aby zaczęła być produktywna i mogła realizować się w pracy zawodowej.

1.2 Co robić, aby ukształtować przyszłe pokolenia?

Wyznaczone cele można osiągnąć dzięki polityce skierowanej do młodych ludzi, która jest w stanie ich zaangażować i zainteresować, oferując przydatne dla nich i dla całego państwa projekty. Nie wystarczą deklaracje zaufania i nadzieja. Ważne jest wdrożenie tradycyjnych oraz innowacyjnych strategii edukacyjnych: rodzina, szkoła, młodzieżowe stowarzyszenia, korzystając także ze środków masowego przekazu (prasa, telewizja i social media).



2 Dzisiaj młodzi, juto dorośli

Dzieci XXI wieku skazane są na udźwignięcie ekonomicznego ciężaru, który, przede wszystkim od czasów kryzysu w 2008 roku, wzrósł i z pewnością będzie rosnąć po pandemii Covid-19. Warunki te opóźnią osiągnięcie sukcesu młodych ludzi w świecie pracy, a tym samym ich wejście w dorosłość rozumianą jako zdolność do wzięcia bezpośredniej odpowiedzialności za kierowanie swoją autonomią, krótko mówiąc: dojrzałość. Analiza momentu opuszczenia domu rodzinnego oraz przyczyn wyprowadzenia się sugeruje, że opóźnienie przejścia do dorosłego życia nabiera coraz bardziej strukturalnego charakteru. Dzieje się tak z powodu utrzymujących się głównych czynników, które mają na to wpływ. Są to: przedłużenie okresu edukacji i kształcenia oraz trudności z integracją i utrzymaniem się na rynku pracy” (Istat 2019b).

W dzisiejszych czasach we Włoszech młodzi coraz wcześniej wkracza w okres dorastania i coraz później z niego wychodzi, wydłużając tym samym czas pobytu w domu rodzinnym. Dzieje się tak z powodu braku wsparcia młodych ludzi w radzeniu sobie ze świadomością wagi postawionych przed nimi zadań.

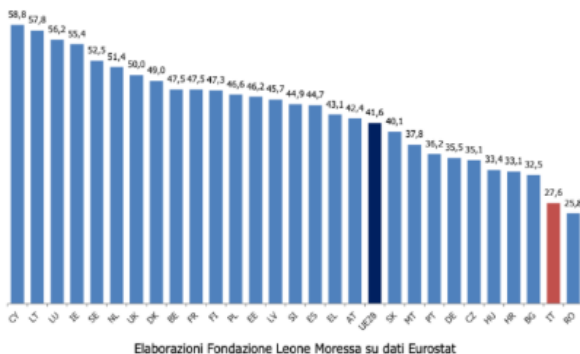
2.1 Problemy szkoleniowe

W 2010 roku Komisja Europejska wdrożyła plan działania mający na celu wyjście z kryzysu ekonomicznego poprzez „inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu” wzrost i zwrócenie uwagi przede wszystkim na kwestie związane z kształceniem.

Wzięto pod uwagę następujące wskaźniki:

- udział procentowy populacji w wieku 30-34 lat z wyższym wykształceniem (poziom ISCED 5- 8, w skali od 0 do 8),
- odsetek uczniów przedwcześnie kończących edukację szkolną (wśród populacji w wieku 18-24 lat bierzemy pod uwagę osoby, które przedwcześnie porzuciły studia).

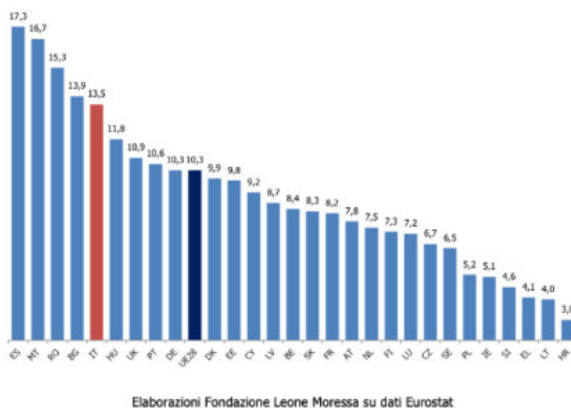
Ważne było, aby ponad 40% Europejczyków w wieku 30-34 lat posiadało stopień naukowy/ukończyło studia wyższe (Rys. 1). Mając na uwadze poziom wyjściowy poniżej średniej, cel ten we Włoszech był o wiele niższy (26%). Zarówno na szczeblu europejskim, jak i we Włoszech, poziom ten został osiągnięty przy utrzymaniu niezmięionej różnicy pomiędzy Włochami a średnią UE na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat: 13,9 % w 2010 roku, 14 % w 2019 roku. Na wykresie widać, że Włochy plasują się na przedostatnim miejscu w klasyfikacji, tuż przed Rumunią, osiągając wyniki podobne do wyników krajów wschodnioeuropejskich.



Rysunek 1: Udział procentowy osób z tytułem ukończenia studiów w populacji w wieku pomiędzy 30 a 40 lat - Ranking UE (2019)

Sytuacja nie jest lepsza, gdy porówna się odsetek uczniów przedwcześnie kończących edukację szkolną (Rys. 2).

W tym przypadku europejski cel, tj. spadek poniżej 10%, nie został jeszcze osiągnięty, natomiast Włochy znajdują się w końcówce europejskiego rankingu (24. miejsce) wraz z państwami wschodnioeuropejskimi.



Rysunek 2: Odsetek uczniów przedwcześnie kończących edukację szkolną, populacja w wieku 18-24 lat - Ranking UE 28 (2019)



„Dane zawarte w raporcie dotyczącym młodzieży, sporządzonym przez Instytut w Toniolo, wskazują, na ile osoby poniżej 35 r.ż. są świadome niskiego poziomu ukierunkowania zdobytego podczas procesu edukacji szkolnej, niewielkiego praktycznego doświadczenia, braku konkretnych i przekrojowych kompetencji, a także słabej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy. Tylko jeden na trzech badanych uważa, że szkoła jest użyteczna do zrozumienia, jak wygląda i jak rozwija się rynek pracy” (Instytut Toniolo, 2018).

Ta ostatnia kwestia oznacza, że szkoła oparta wyłącznie na teorii, bez doświadczeń zdobytych w świecie pracy czyli ważnej kwestii, którą można określić mianem „praktycznej”, nie przygotowuje właściwie do funkcjonowania w dorosłości. Doprowadza to do braku zaangażowania ze strony młodych ludzi, a to z kolei do apatii i braku zaufania, napięć i buntu, które powodują porzucenie szkoły, co jest główną przyczyną hamowania wzrostu gospodarczego i bezrobocia w kraju. Wszystkie te czynniki prowadzą do ubóstwa i społecznego wyłączenia.

2.2 Różnice w zatrudnieniu

W kontekście zatrudnienia pogłębiły się różnice pomiędzy poszczególnymi terytoriami po wielkiej recesji (kryzys zapoczątkowany w 2008) i prawdopodobnie będą one nadal rosły w związku z kryzysem spowodowanym przez pandemię Covid-19.

„Dotąd różnica w poziomie zatrudnienia wyniosła łącznie 24 punkty procentowe, osiągając 20 punktów dla mężczyzn i 29 punktów dla kobiet. Włochy w ten sposób coraz bardziej akcentują swój tradycyjny już europejski rekord różnorodności terytorialnej na rynku pracy.” (Il Fatto Quotidiano).

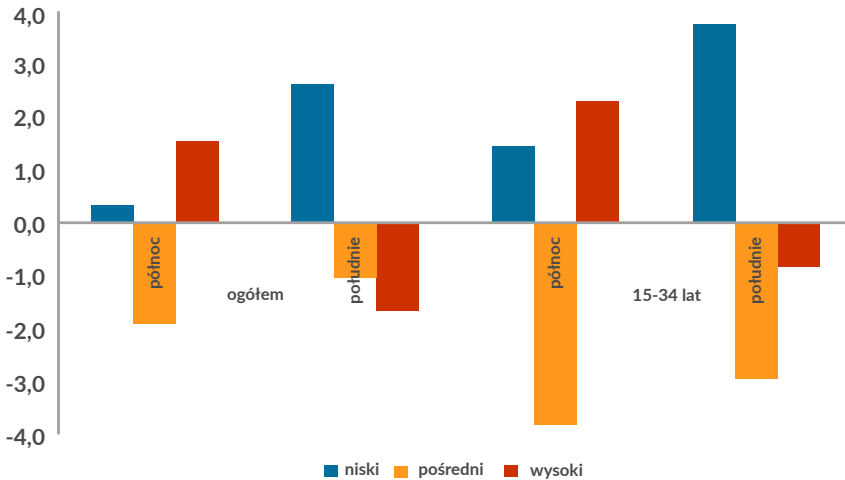
	Wskaźnik zatrudnienia w wieku 20-64			Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin nie z własnego wyboru			Wskaźnik zatrudnienia na czas określony i czas pracy dłuższy niż 5 lat		
	2008	2018	2018/2008	2008	2018	2018/2008	2008	2018	2018/2008
Mężczyźni na północy	80.7	80.5	-0.2	1.6	4.8	3.2	13.6	12.4	-1.2
Mężczyźni na południu	66.7	61.2	-5.5	4.2	8.8	4.6	23.1	25.1	0.2
Mężczyźni na północy	61.1	64.0	-2.9	8.3	17.4	9.1	16.2	12.8	-3.4
Mężczyźni na południu	34.0	35.4	-1.4	14.3	23.7	9.4	25.8	24.6	-1.2
Mężczyźni na północy	70.9	72.2	-1.3	4.5	10.3	5.8	15.0	12.6	-2.4
Mężczyźni na południu	50.1	48.2	-1.9	7.6	14.3	6.7	24.4	24.9	-0.5

Zródło: Istat, Badania siły roboczej

Tabela 1: Poziom, gęstość i stabilność zatrudnienia przed i po wielkiej recesji



Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe, liczebność grupy wysoko wykwalifikowanych osób (menedżerowie, pracownicy umysłowi i inżynierowie) rośnie we Włoszech prawie w taki sam sposób, jak liczebność grupy osób o niskich kwalifikacjach (sprzedawcy i pracownicy usług indywidualnych, pracownicy średnio wykwalifikowani i zwykli). Pomiedzy 2013 a 2018 rokiem, wraz ze wzrostem zatrudnienia, dolna grupa powiększała się szybciej niż górna, nawet jeśli mowa o wzroście równym zaledwie 0,9 punktu procentowego wobec 0,8 punktu, podczas gdy pośrednia grupa traci 1,7 punktu, mimo że kryje w sobie głębokie różnice terytorialne (Rys. 4).



Rysunek 3: Zmiana struktury zatrudnienia według poziomu kwalifikacji w latach 2013-2018 (w punktach procentowych)

W północnych regionach Włoch sytuacja jest podobna do tej w krajach rozwiniętych. Waga wysoce wyspecjalizowanych zawodów wzrosła o 1,6 punktu procentowego (+372 tysiące zatrudnionych), podczas gdy zatrudnienie pracowników o niskich kwalifikacjach wzrosło tylko o 0,3 punktu (+181 tysięcy zatrudnionych), natomiast grupa pośrednia zmniejszyła się o 1,9 punktu (-32 tysiące zatrudnionych).

Z kolei w regionach południowych wręcz przeciwnie: proces obniżenia kwalifikacji w zatrudnieniu jeszcze bardziej się wzmocnił. Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach wzrosła o 2,6 punkty procentowe (+252 tysiące zatrudnionych), natomiast tych o bardzo wysokich kwalifikacjach spadła o 1,6 punktu procentowego (-12 tysięcy zatrudnionych), nawet więcej niż w przypadku grupy pośredniej (-1 punkt procentowy, mimo że saldo jest dodatnie o 28 tysięcy zatrudnionych).



Jeśli weźmie się bardziej szczegółowo pod uwagę sytuację zatrudnienia młodych osób w wieku pomiędzy 15 a 34 r.ż., zróżnicowanie poszczególnych grup z punktu widzenia poziomu kwalifikacji jest olbrzymie. „Od 2013 do 2018 roku w północnych Włoszech grupa wysoko wykwalifikowanych pracowników powiększyła się o 2,3 punkty procentowe, a nisko wykwalifikowanych tylko o 1,5 punktu, kosztem redukcji grupy pośredniej o 3,8 punktu. Natomiast w regionach południowych grupa nisko wykwalifikowanych pracowników zwiększyła się o 3,8 punktu procentowego, zmniejszyła się nie tylko grupa pośrednia (-2,9 punktu), ale także grupa wysoko wykwalifikowanych pracowników (-0,8 punktu). Ożywienie nie spowodowało utworzenia żadnych nowych miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji dla wykształconych młodych ludzi z południowej części kraju, którzy w rzeczywistości decydują się na emigrację”(Il Fatto Quotidiano).

Podsumowując, na południu Włoch zatrudnienie jest nie tylko o wiele niższe niż na północy, ale także mniej intensywne pod względem przepracowanych godzin, stabilności zatrudnienia i potrzebnych kwalifikacji, co wystarczy, aby zmienić lukę w przepaść.



3 Zjawisko NEET

3.1 Definicja

„Akronim NEET (ang. „Not (engaged) in Education, Employment or Training”) narodził się w Wielkiej Brytanii pod koniec lat 80. po przeprowadzeniu kilku reform systemu opieki społecznej, których efektem było wyłączenie z tradycyjnych programów walki z bezrobociem młodych osób w wieku od 16 do 18 lat, którzy przedwcześnie zakończyli proces edukacji. W tej sytuacji priorytetem stało się zbadanie i zrozumienie wrażliwości młodych ludzi w tym wieku, którzy nie zostali wprowadzeni na rynek pracy ani do systemu kształcenia. Początkowo stosowano nazewnictwo „status 0”, mówiąc o tej grupie społecznej, jednak, aby uniknąć stygmatyzowania i podkreślić heterogeniczność kategorii, zaczęto używać akronimu NEET” (Furlong, 2007).

Do kategorii NEET należą więc młode, bezrobotne osoby, które nie uczestniczą w żadnym procesie kształcenia lub szkoleń, a także osoby nieaktywne, czyli takie, które z wyboru, konieczności lub z innych powodów, nie szukają zatrudnienia i nie uczą się.

W Europie kategoria NEET zajęła centralne miejsce w strategii „Europa 2020”, a w szczególności inicjatywa „Youth on the move” (Komisja Europejska 2010a).

Komisja Europejska zaproponowała w 2010 roku, jako jedno z kilku kluczowych działań, w celu promowania zatrudnienia ludzi młodych, „Ustanowienie systematycznego monitorowania sytuacji młodzieży niepracującej i nieuczącej się (młodzieży NEET) na podstawie ogólnounijnych porównywalnych danych, jako wsparcie rozwoju polityki i wzajemnego uczenia się w tej dziedzinie”. Ta kategoria młodych osób uważana jest za ważną i wykorzystywana jest jako podstawowe narzędzie, aby zrozumieć, ile państwo traci na możliwości rozwoju i dobrobytu.

Początkowo zjawisko to związane było wyłącznie z grupą młodych osób w wieku 18-19 lat, następnie rozszerzono je na grupę wiekową 15-24 lata, a w końcu objęło ono wiek do 34 r.ż. (są więc w tej grupie także młode osoby dorosłe).

Trudno jest jednak sztywno sklasyfikować to zjawisko, ponieważ jest ono szczególnie złożone, charakteryzuje się wielorakimi przyczynami, mającymi źródło w różnych dziedzinach. Z pewnością występują pewne cechy wspólne dla osób znajdujących się w takiej sytuacji, które są na przykład marginalizowane i odczuwają wykluczenie społeczne. Tego typu wykluczenie z pewnością związane jest z sytuacją młodych osób NEET, które nie mają odpowiednich bodźców, aby nawiązać kontakt z otaczającym je środowiskiem (edukacyjnym, pracowniczym, także rodzinnym).

Osoby NEET wykazują trudności w nawiązywaniu relacji, rozumieniu, jak funkcjonuje współpraca z innymi w funkcjonalny sposób i dużo mocniej przeżywają uczucie niedostosowania społecznego. Nastroje te mają więc negatywny wpływ na budowanie ich tożsamości i z tego powodu młodzi mają tendencję do izolowania się, wyobrażając sobie, że są niedostosowani do danego kontekstu społecznego, a także zawodowego i życiowego. Należy przeanalizować każdy z tych aspektów, aby zrozumieć, jak najlepiej stawić czoła sytuacji.



3.2 Jakie są przyczyny?

Według Eurofound (2012) głównymi przyczynami, które stwarzają dla młodych zagrożenie zaklasyfikowania do kategorii NEET są:

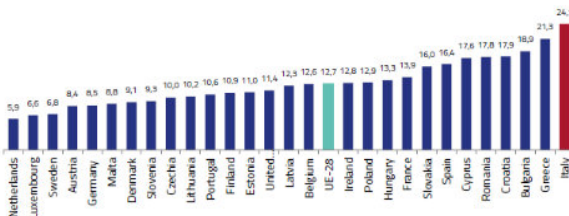
- niepełnosprawność,
- płeć żeńska,
- epizody imigracyjne,
- niski poziom wykształcenia,
- mieszkanie w odległych miejscach,
- niskie dochody rodziny,
- rodzina, w której wystąpiło bezrobocie,
- rodzina, w której wystąpił rozwód.

Według Di Padova i Bollatti (2018) jednym spośród największych zagrożeń jest przynależność rodziny do klasy społecznej. W szczególności młodzież pochodząca z niskiej klasy społecznej cechuje o wiele większe ryzyko, że stanie się przedstawicielami grupy NEET i pozostanie w niej na długo.

3.3 Statystyki

Aby dokładniej określić skalę zjawiska NEET, konieczne jest przeanalizowanie danych Eurostatu dotyczących młodych Europejczyków w wieku od 15 do 29 lat.

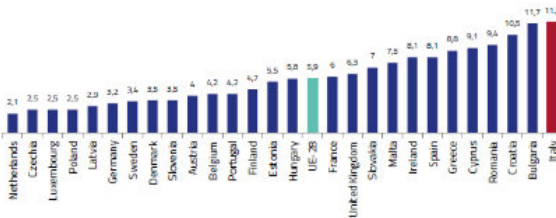
Włochy plasują się dużo ponad średnią europejską już od czasów przed kryzysem gospodarczym i nie ma żadnych oznak spadku tego zjawiska. W rzeczywistości Włochy znajdują się na szarym końcu UE, ponieważ przewyższają średnią europejską o 11,4 punktu procentowego (Rys. 5.1) z 2 milionami 189 tysiącami osób NEET, tj. prawie jedną czwartą wszystkich młodych osób (24,1%).



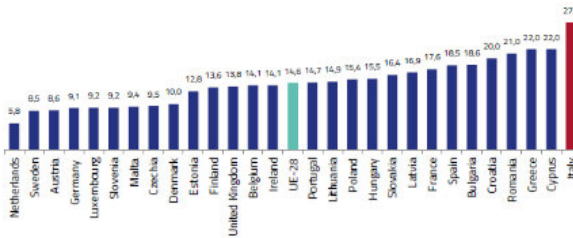
Rysunek 5.1: Udział procentowy NEET w populacji w wieku 15-29 lat w państwach UE-28, 2017 - źródło Eurostat



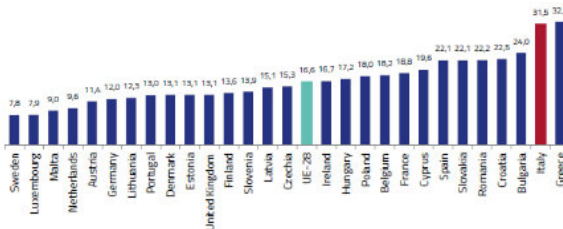
Wartość ta nie jest stabilna, rośnie wraz ze podnoszeniem wieku. Rzeczywiście, jeśli weźmie się pod uwagę młode osoby w wieku od 15 do 19 r.ż., wartość wynosi 5,9% w stosunku do średniej europejskiej. Jeśli natomiast weźmie się pod uwagę grupy wiekowe 20-24 oraz 25-29 lat, wartość procentowa rośnie odpowiednio do 14,6% i 16,6%, ukazując, jak we wszystkich przypadkach rośnie dystans pomiędzy Włochami a Europą. Dokładniej mówiąc, dla grupy wiekowej 15-19 lat jest to około 6 punktów procentowych, dla osób w wieku 20-24 lata - 13,3 punktu procentowego, a dla osób w wieku 25-29 lat - 14,9 punktu procentowego. W porównaniu do innych państw UE Włochy plasują się zawsze na ostatnim miejscu z wyjątkiem grupy wiekowej 25-29 lat, w którym nasz kraj wyprzedza Grecję (rysunki 5.2.; 5.3; 5.4).



Rysunek 5.2: Udział procentowy NEET w populacji w wieku 15-19lat w państwach UE-28,2017-źródło Eurostat



Rysunek 5.3: Udział procentowy NEET w populacji w wieku 20-24 lat w państwach UE-28, 2017 - źródło Eurostat



Rysunek 5.4: Udział procentowy NEET w populacji w wieku 25-29 lat w państwach UE-28, 2017 - źródło Eurostat



„Analiza przeprowadzona przez Eurofound (2016) dotycząca 2015 roku pozwala nakreślić profil młodzieży NEET ze względu na poziom wykształcenia i zatrudnienie. 48% europejskiej młodzieży NEET posiada dyplom ukończenia szkoły średniej pierwszego stopnia [polski odpowiednik dawnego gimnazjum], 43% ma dyplom ukończenia szkoły średniej, a 8% dyplom ukończenia studiów. Jeśli chodzi o status tej młodzieży na rynku pracy, połowa europejskich NEET-ów to osoby nieaktywne zawodowo, a połowa to osoby bezrobotne. 57% nie jest zarejestrowanych i nie otrzymuje żadnych świadczeń w zakresie zatrudnienia, a tylko 11% otrzymuje korzyści. W przypadku młodzieży NEET do 24. roku życia największą kategorią są osoby krótkotrwale bezrobotne (29,8%), następnie osoby długotrwale bezrobotne (22%), młodzież NEET sprawująca opiekę nad członkami rodziny (15,4%), „inna młodzież NEET” (12,5%), osoby powracające (7,8%), osoby chore lub niepełnosprawne (6,8%) i wreszcie osoby zniechęcone poszukiwaniem pracy (5,8%). W grupie wiekowej 15-29 jest większy udział młodzieży NEET sprawującej opiekę nad członkami rodziny (20%), 25% krótkotrwale bezrobotnych, 23% długotrwale bezrobotnych, 5,8% zniechęconych pracowników, 7% z powodu choroby lub niepełnosprawności oraz 11,7% innych” (źródło: Percorsi Di Secondo Welfare). Zjawisko NEET nasiliło się w czasach kryzysu, osiągając 24,1% w 2017 roku wobec 18,8% w 2007 roku. Największy wzrost przypada na lata 2007-2014 (rok, w którym zarejestrowano szczytową wartość 26,2%). Od 2015 roku zanotowano spadek, który jednak nie doprowadził do poziomu sprzed kryzysu. W 2017 roku w porównaniu do 2007 roku udział młodzieży NEET zwiększył się o 5,3 punktu procentowego (Rys. 5.5).



Źródło: opracowanie autorów dotyczące danych Istat pochodzących z internetowej bazy danych ze stycznia 2019.

Rysunek 5.5: Udział procentowy młodzieży NEET w populacji w tym samym wieku (2007-2017)

Inną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę, jest różnica płci. Większy udział wśród młodzieży NEET mają kobiety. W 2007 roku procentowa różnica pomiędzy kobietami NEET a mężczyznami wyniosła 7,4 punktu procentowego, a w 2017 roku spadła o 3,6 punktu. Nawet jeśli zróżnicowanie płciowe zmniejszyło się z czasem, w 2013 roku (2,7 punktu procentowego) 24,8% mężczyzn i 27,7% kobiet stało się osobami NEET (Rys. 5.6).



Źródło: opracowanie autorów dotyczące danych Istat pochodzących z internetowej bazy danych ze stycznia 2019.

Rysunek 5.5: Udział procentowy młodzieży NEET w populacji w tym samym wieku (2007-2017)



Biorąc natomiast pod uwagę zróżnicowanie terytorialne, można zauważyć wyższy odsetek młodych NEET w południowych regionach, aż po wartości dochodzące do 40% na Sycylii i w Kalabrii, podczas gdy niższy odsetek występuje w północno - wschodnich Włoszech, a najniższą wartość zanotowano w autonomicznej prowincji Bolzano, gdzie wynosi ona 12,4% (Rys. 5.7). „Pod względem grupy wiekowej 46% młodych NEET ma od 25 do 29 lat, 38% - od 20 do 25 lat i 16% jest poniżej 20 roku życia. Większość włoskich młodych NEET posiada dyplom ukończenia szkoły średniej pierwszego stopnia (49%), na drugim miejscu jest grupa osób z dyplomem ukończenia szkoły średniej (40%) i dalej z dyplomem ukończenia studiów wyższych (11%). 16% to obywatele innych państw (11% spoza UE, 4% z UE)” (źródło: Percorsi di Secondo Welfare)



Źródło: opracowanie autorów dotyczące danych Istat pochodzących z internetowej bazy danych ze stycznia 2019.

„Eurofound (2012) wskazuje, że we Włoszech 41% młodych NEET to osoby bezrobotne, aktywnie szukające zatrudnienia (mężczyźni 55%, 90% powyżej 20 roku życia). Wśród NEET szukających możliwości, większość stnowią mężczyźni tj. 24,9%, znaczny odsetek dotyczy również osób poniżej 19 roku życia. Osoby niedostępne [osoby niezdolne do podjęcia aktywności w sferze pracy i nauki z powodu chorób, niepełnosprawności lub zobowiązań wynikających z posiadania własnej rodziny] stanowią 19,5% i są to głównie kobiety oraz osoby po 25 roku życia. Osoby niezaangażowane stanowią 14,5% i są to głównie kobiety (Anpal 2018b). Wykształcenie wydaje się być w znacznym stopniu powiązane z różnymi kategoriami. Wyższe poziomy wykształcenia mają w szczególności osoby bezrobotne oraz NEET szukający możliwości, natomiast niższy poziom wykształcenia występuje u osób niezaangażowanych lub niedostępnych.”(źródło: Percorsi Di Secondo Welfare).

Natomiast według Eurofound 2016 osoby NEET (grupa 15-24) we Włoszech są podzielone w następujący sposób:

- powracające - 13%,
- krótkotrwale bezrobotne - 15,5%,



- długotrwale bezrobotne - 27,1%,
- choroba lub niepełnosprawność - 3,3%,
- opieka nad członkami rodziny - 9,8%,
- zniechęcenie - 14,8%,
- inne osoby NEET - 16,1%.



4 Rola instytucji: Program „Gwarancje dla młodzieży”

4.1 Powstanie programu

Aby sprostać wyzwaniu, jakie stanowi bezrobocie wśród młodzieży, w dniu 23 kwietnia 2013 roku, zgodnie z zaleceniem Rady Unii Europejskiej, wprowadzono program „Gwarancje dla młodzieży”. Program otrzymał wsparcie w wysokości około sześć miliardów euro, a jego celem jest „zapewnienie wszystkim młodym ludziom poniżej 25 roku życia dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia lub szkolenia w ciągu czterech miesięcy od zarejestrowania się jako osoba bezrobotna lub zakończenia kształcenia formalnego” (źródło: Percorsi Di Secondo Welfare). Na ten cel zapewniono finansowanie dla państw członkowskich o stopie bezrobocia powyżej 25%, aby skrócić okres bierności młodych ludzi poprzez inwestycje w doradztwo zawodowe, edukację, szkolenia oraz integrację do rynku pracy.

4.2 Sytuacja we Włoszech

W pierwszym punkcie zalecenia Rady Unii Europejskiej naciska się na państwa członkowskie, aby „zapewniły wszystkim młodym ludziom poniżej 25 roku życia dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalsze kształcenie lub szkolenia w ciągu czterech miesięcy od zarejestrowania się jako osoba bezrobotna lub zakończenia kształcenia formalnego (gwarancja dla młodzieży)”. We Włoszech Program rozpoczął się w maju 2014 roku, a jego początkowy budżet wynosił 1,5 miliarda euro i pochodził w dużej mierze z funduszy europejskich. Przewidziano wdrożenie programu z docelową grupą odbiorców do 29 roku życia oraz programu operacyjnego z wielopoziomowym zarządzaniem, który zapewnia koordynację na szczeblu krajowym (za pośrednictwem ANPAL) oraz wdrażanie na szczeblu regionalnym (Start Net, 2020).

Środki przewidziane w ramach programu „Gwarancja dla młodzieży” przeznaczone są na :

- spotkania,
- doradztwo zawodowe,
- kształcenie,
- szkolenie,
- przygotowanie zawodowe,
- staże,
- służbę zastępczą,
- wsparcie przedsiębiorczości,
- mobilność zawodową na terytorium kraju lub w krajach UE,
- bonus za zatrudnienie dla przedsiębiorstw,
- kształcenie na odległość.



„Gwarancje dla młodzieży” to program, do którego użytkownicy rejestrują się, aby mieć dostęp do oferowanych środków. W terminie sześćdziesięciu dni zostaną wezwani przez urząd pracy (publiczny lub prywatny) i zdefiniowany zostanie indywidualny przebieg integracji z rynkiem pracy lub powrotu na ścieżkę kształcenia/edukacyjną. Ścieżkę tę definiuje się poprzez ocenę cech kandydata za pomocą systemu profilowania Profiling, uwzględniającego umiejętności osobiste, edukacyjne i zawodowe. W ciągu 4 miesięcy od przyjęcia do pracy kandydatowi zostaną zaoferowane zindywidualizowane usługi towarzyszące mu w pracy oraz działania mające na celu włączenie lub reintegrację do procesów edukacyjnych i szkoleniowych.

Program „Gwarancje dla młodzieży” obejmuje dziewięć środków, które są podzielone na „działania związane z dostępem do programu i definicją umowy o świadczenie usług” oraz „działania, których celem jest prowadzenie aktywnej polityki”.

Szczegóły dotyczące środka 1:

- środek 1A - Przyjęcie oraz informacje na temat programu
- środek 1B - Dostęp do Gwarancji
- środek 1C - Doradztwo specjalistyczne lub drugiego stopnia
- środek 1D - Wychwytywanie i aktywowanie młodzieży w gorszym położeniu

Środek 2:

- środek 2A - Szkolenie ukierunkowane na integrację na rynku pracy
- środek 2B - Powrót do systemu szkolenia i kształcenia młodych ludzi w wieku od 15 do 18 lat
- środek 2C - Zatrudnienie i szkolenie

Środek 3:

- poszukiwanie możliwości zatrudnienia
- planowanie zindywidualizowanej ścieżki w celu znalezienia zatrudnienia
- dopasowanie w odniesieniu do cech i skłonności młodej osoby



Środek 4:

- środek 4A - Praktyka zawodowa do kwalifikacji i dyplomu
- środek 4B - Praktyka zawodowa doskonaląca lub umowa
- środek 4C - Praktyka zawodowa dla szkolnictwa wyższego i badań

Środek 5:

- środek 5 - Nadprogramowy staż
- środek 5bis - Nadprogramowy staż z mobilnością geograficzną

Środek 6:

- środek 6 - Służba zastępcza
- środek 6bis - Państwowa służba zastępcza w Unii Europejskiej

Środek 7:

- środek 7.1 - Wsparcie dla osób pracujących na własny rachunek: wsparcie przy założeniu własnego przedsiębiorstwa
 - środek 7.2 - Wsparcie dla osób pracujących na własny rachunek: ulgi kredytowe.
- Środek 8 - Dotyczy mobilności zawodowej zarówno na terytorium kraju, jak i w krajach UE.
- Środek 9bis - Zachęty za zatrudnienie przyznawane pracodawcom prywatnym, którzy zatrudniają młodych ludzi objętych programem na czas nieokreślony, doskonalące praktyki zawodowe i pracę najemną.

4.3 Region Lacjum

W nowym etapie programu „Gwarancje dla młodzieży” w regionie Lacjum [region administracyjny w centralnych Włoszech ze stolicą w Rzymie] znaczna część środków jest przeznaczona na promowanie specjalistycznego doradztwa zawodowego w celu wspierania dojrzwania i autonomii w aktywnym poszukiwaniu pracy przez młodzież. Potrzeba doradztwa towarzyszy jednostce przez całe jej aktywne zawodowe życie. Teraźniejszość, której doświadczamy, w istocie charakteryzuje się swoistą strukturą



socjologiczną, która pociąga za sobą zmianę perspektywy doradztwa. Nie jest to już kompleksowa usługa z zewnątrz, ale proces, w którym podmiot interweniuje bezpośrednio i przedstawia siebie jako głównego bohatera swoich wyborów. Doradztwo jawi się więc jako ciągły proces kształcenia, który rozwija się przez całe życie i jest powiązany z kształceniem ustawicznym, na które z kolei wpływa ewolucja zawodów i rynku pracy (Messuri, 2009).

Planowane działania i inicjatywy będą musiały uwzględniać te cechy szczególne, aby osiągnąć ten cel, region Lacjum wdrożył w ramach Programu „Gwarancje dla młodzieży” liczne środki mające na celu pomoc młodym ludziom, którzy nie uczą się i nie pracują (NEET).

Młodzież wspierana jest poprzez ścieżki szkoleniowe, staże i specjalistyczne doradztwo zawodowe, na które składają się:

- specjalistyczne doradztwo drugiego stopnia - ma na celu zdefiniowanie lokalnej oferty doradztwa specjalistycznego lub drugiego stopnia oraz wsparcia w pracy, w ramach wdrażania programu „Gwarancje dla młodzieży” w regionie Lacjum,
- coaching zawodowy - uruchomienie usługi intensywnego wsparcia prowadzonej przez akredytowaną instytucję w celu znalezienia pracy możliwie najbardziej odpowiadającej umiejętnościom zawodowym i aspiracjom młodego człowieka,
- szkolenia mające na celu integrację na rynku pracy: ścieżki szkoleniowe mające na celu zdobycie określonych umiejętności zgodnie z lokalnym zakresem umiejętności i profiliów szkoleniowych,
- ponowna integracja osób w wieku 15-18 lat poprzez kursy/szkolenia: reintegracja młodych ludzi w wieku poniżej 19 lat, bez kwalifikacji lub dyplomu, na ścieżkach edukacyjnych i szkoleniowych, w celu utrwalenia podstawowej wiedzy i ułatwienia późniejszej integracji w świecie pracy i społeczeństwie,
- przygotowanie do zawodu w celu uzyskania kwalifikacji i dyplomu - ma na celu ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki poprzez umożliwienie młodym ludziom uzyskania kwalifikacji zawodowych lub dyplomu w ramach mieszanej umowy o pracę,
- przygotowanie do zawodu lub umowa o praktykę zawodową - obejmuje zawarcie umowy o praktykę zawodową drugiego stopnia i poświadczenie nabytych umiejętności, które można wykorzystać w ramach późniejszego procesu walidacji/certyfikacji umiejętności,
- przygotowanie do zawodu w ramach szkolnictwa wyższego i badań naukowych - zapewni młodym ludziom kształcenie zgodne z potrzebami przedsiębiorstw lub dla prowadzenia działalności naukowej, poprzez zdobycie wyższego wykształcenia,



- staże w ramach mobilności międzyregionalnej - tworzenie bezpośrednich umów pomiędzy przedsiębiorstwami a stażystami w celu ułatwienia nabycia kompetencji zawodowych oraz integracji w świecie pracy, także w ramach mobilności międzyregionalnej i transnarodowej,
- służba zastępcza: ma na celu dostarczenie młodym ludziom do 28 roku życia wiedzy na temat dziedzin krajowej i regionalnej służby cywilnej (wsparcie i ochrona ludności, środowisko, dziedzictwo kulturowe, edukacja i promocja kultury) oraz umiejętności przekrojowych (praca zespołowa, dynamika grupy, rozwiązywanie problemów, braistorming),
- wsparcie dla osób pracujących na własny rachunek: wsparcie podczas zakładania własnego przedsiębiorstwa i wsparcie przedsiębiorczości poprzez oferowanie świadczeń (z wyjątkiem bezzwrotnych dotacji), które odpowiadałyby na różnego rodzaju potrzeby,
- mobilność zawodowa międzyregionalna i transnarodowa - ma na celu promowanie mobilności zawodowej na terytorium państwa oraz w państwach UE, także poprzez sieć Eures,
- premia za zatrudnienie: środek motywacyjny mający na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania młodych ludzi, polegający na przyznaniu im bonusu w przypadku umów na czas określony lub umów outsourcingu na 6-12 miesięcy, w przypadku umów na czas określony lub umów outsourcingu ≥ 12 miesięcy, a także w przypadku umów na czas nieokreślony.

Na szczególną uwagę w regionie Lacjum zasługują działania przeprowadzone w prowincji Latina. Prowincja promowała w zarządzaniu procesami związanymi z bezrobociem oraz trudnościami społecznymi realizowanie innowacyjnych projektów, charakteryzujących się innowacyjnością procesów zarządzania zasobami ludzkimi oraz intelektualnymi, wykraczając poza granice kulturowe, dyscyplinarne i organizacyjne. Celem tych działań było w szczególności stworzenie modeli takiego zarządzania badaniami oraz innowacjami, aby przestały mieć one charakter krajowy i aby otworzyły się na perspektywę europejskiego zarządzania innowacjami.

Lokalni działacze, którzy zapoczątkowali planowanie partycypacyjne, a jednocześnie bezpośrednio realizowali podjęte działania, znaleźli skuteczną odpowiedź na potrzebę integracji zawodowej w postaci stażu szkoleniowego, z wypłatą stypendium za pracę. Staże szkoleniowe w przedsiębiorstwach odbywały się pod opieką opiekuna zakładowego, który wspierał proces szkolenia i rozwiązywał ewentualne niekorzystne i problematyczne sytuacje. Przedsiębiorstwa powinny uczyć się, jak odczytywać własne potrzeby zawodowe. Do tego zadania pomocny byłby animator biznesu.

Integracja społeczna obejmowała złożony proces składający się kilku etapów: ukierunkowanie (w rozumieniu przyjmowania), analiza umiejętności, szkolenia (tzn. ukierunkowanie na wybór) oraz integracja poprzez praktyki (Petruccelli, Messuri, Santilli, 2012).



W bilansie umiejętności postanowiono wykorzystać potencjalne dostosowanie, aby uniknąć dopuszczenia ról zawodowych, które są już wyraźnie zdefiniowane w przedsiębiorstwie, ale także w celu wprowadzenia tych aktualnie nieobecnych, które pojawiają się w przeprowadzonych ocenach umiejętności. Daje to przestrzeń do stworzenia nowych ról zawodowych, potencjalnie przydatnych przedsiębiorstwu a wcześniej nigdy nie wykorzystywanych. Bilans kompetencji tworzy się zazwyczaj tradycyjnie ad personam, w oparciu o warunki wyjściowe jednostki i cele, które zamierza ona osiągnąć. Analiza dotychczasowych doświadczeń jest przydatna, gdy ludzie postrzegają i doświadczają swojej sytuacji jako problematycznej. W tym zakresie funkcjonalne jest przeprowadzenie przebudowy sfery poznawczej, tak aby przejść od negatywnej postawy do nadania innego znaczenia przeszłym doświadczeniom oraz aktualnej kondycji osobistej i nadziei na przyszłość. Bilans kompetencji umożliwi zrozumienie oraz interpretację zmian i ukierunkowanie ich na własną korzyść. Jest pomocny przy określeniu mocnych i słabych punktów u osoby, z którą się pracuje. Ze względu na to jednak, że jest to narzędzie, które orientuje i nie przewiduje ocen doradcy, wymaga umiejętności samooceny (Carlotto, 2015). Jednym z zaproponowanych młodym uczestnikom do tego celu narzędzi było przemyślenie marzenia, które chce się zrealizować (osobistego lub zawodowego) i ujęcie go do wzoru SWOT, pamiętając o mocnych i słabych stronach, szansach, zagrożeniach (mocne i słabe strony są czynnikami wewnętrznymi, które można kontrolować; możliwości i zagrożenia są czynnikami zewnętrznymi, których nie można kontrolować).

Jako przykład, oto utworzony wzór SWOT, który nawiązuje do pracy przewodnika turystycznego:

Mocne strony	Słabe strony
Znajomość języka. Możliwości pracy w różnych warunkach. Obecność konkretnych kierunków studiów na miejscu.	Narażanie samego siebie. Konfrontowanie się z konkurencją. Brak formalnych regulacji i niejasny status prawny.
Aktualny wzrost zainteresowania politycznego i opinii publicznej wzmocnieniem dziedzictwa kulturowego i przyrodniczego terytorium. Dostęp do finansowania innowacyjnych projektów w branży turystycznej.	Zbyt duże zaangażowanie finansowe. Niedostateczne upowszechnianie kultury terytorium.
Możliwości	Zagrożenia



W celu uznania zasobów osobistych i zawodowych można odwołać się do strategii autobiograficznej opowieści (Gervais, 2017). Strategia ta została wykorzystana również do poproszenia młodzieży NEET o przedstawienie siebie w odniesieniu do pewnych istotnych odczuć (dyskomfort, poczucie niedostosowania, uprzedmiotowienie), aby zrozumieć, w jakim stopniu jej sposób postrzegania siebie odpowiada temu, co demonstrują na zewnątrz, a zatem oczami ich obserwatorów. Ponadto autobiograficzna opowieść umożliwia skupienie się na tematach bliskich młodemu człowiekowi i związanych z przeżywanymi przez niego problemami, aby móc przekształcić je we wskaźniki, dzięki którym można czytać, analizować i orientować się w poszczególnych drogach działania.

Pojęcie ukierunkowania wyboru wymaga głębszych rozważań. Celem ukierunkowywania jest promowanie wsparcia w procesach wyboru, aby sprostać nie tylko wymaganiom jednostki, ale także całej społeczności. Aby zrealizować ten cel konieczna jest znajomość przedstawienia jednostki. Aby dokonać właściwego wyboru, niezbędna jest nie tylko duża świadomość, dzięki której można zrozumieć swoje mocne i słabe strony, ale także znajomość możliwości, jakie stwarza dane terytorium (Messuri, 2017).

W ramach projektu przeprowadzono szkolenie ukierunkowujące, polegające na dostarczeniu informacji przydatnych do interpretacji obecnego rynku pracy i reinterpretacji siebie w ramach tych dynamik.

W celu organizacji staży trzeba było znaleźć przedsiębiorstwa chętne do przyjęcia stażystów, aby odpowiednio zrealizować fazę matching. Chodziło o zestawienie podaży i popytu, czyli odczytanie zapotrzebowania na pracę wyrażanego przez przedsiębiorstwa w kategoriach profili zawodowych i oferty potencjalnego stażysty w postaci jego życiorysu i oceny kompetencji.

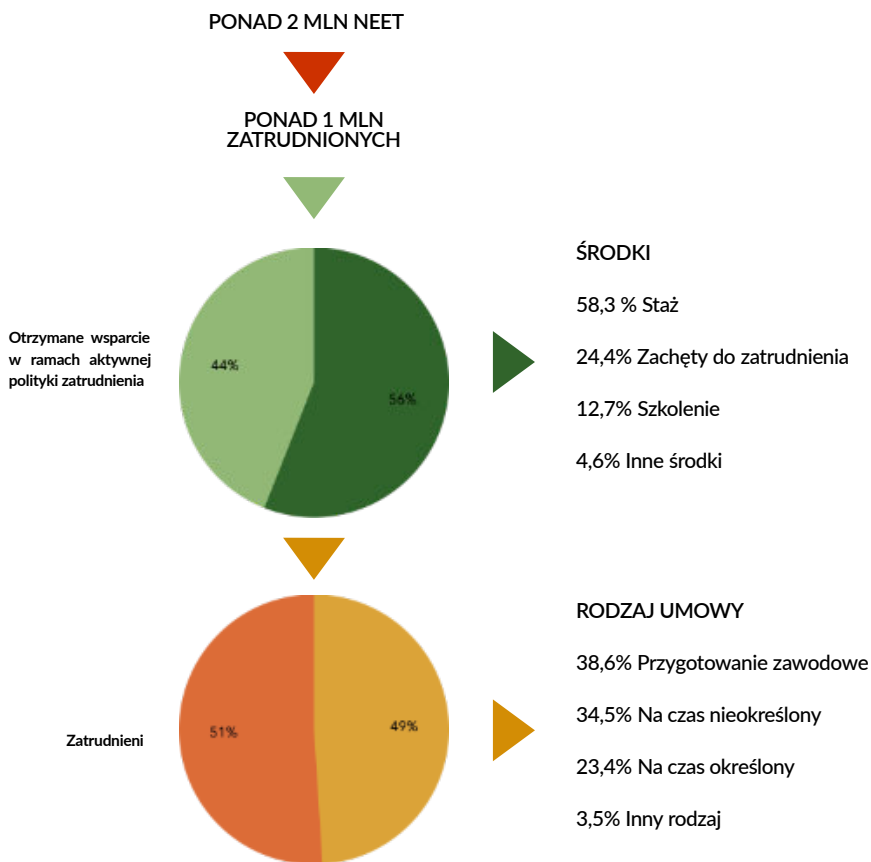
W prowincji Latina stwierdzono, że długoterminowi bezrobotni powodują powstanie tzw. populacji analfabetów, dla których istnieje ryzyko pozostania na marginesie społecznym. Myśl o pokoleniu, które świadomie zdecydowałoby się nie uczestniczyć w środowisku pracy i kształceniu z powodu lenistwa lub braku wartości, byłoby przewrotnym skutkiem wywołanym debatami politycznymi i medialnymi. Konieczne jest wyodrębnienie innowacyjnych narzędzi do zwiększenia umiejętności niezbędnych, aby wejść do środowiska pracy. Ogólnie, biorąc pod uwagę charakterystykę mediów, w tym mediów społecznościowych, mogą być one przydatne w kampaniach informacyjnych i komunikacji. Mówi się o środkach masowego przekazu, tzn. mass mediach, kiedy mamy do czynienia z narzędziami umożliwiającymi natychmiastowy przekaz komunikatu do większej liczby osób na raz. Celem jest wdrożenie otwartych i zdalnych form komunikacji (Rivoltella, 2019).

4.4 Skutki

Dzięki programowi „Gwarancje dla młodzieży” zahamowany został wzrost liczby młodych osób NEET we Włoszech. Ten spadek nastąpił również nie tylko dzięki tej inicjatywie, ale także dzięki wyjściu z najostrejszej fazy kryzysu gospodarczego i odbudowie zatrudnienia zarówno we Włoszech, jak i w Europie.



Gdy rozpoczął się program „Gwarancja dla młodzieży”, we Włoszech było około 2,4 miliona osób NEET. Po upływie czterech lat (czas trwania pierwszego etapu programu) wciąż było ich ponad 2 miliony, jednak była to niższa liczba w stosunku do początkowej. Tym samym Włochy pozostają krajem europejskim z najwyższym wskaźnikiem NEET, mimo że według ANPAL 2018b po czterech latach od wdrożenia programu liczba młodych ludzi, którzy zostali objęci opieką przez urzędy pośrednictwa pracy (77,8%) i agencje zatrudnienia (21,2%), przekroczyła milion.



Źródło: opracowanie danych ANPAL, 30 września 2018



Spośród osób objętych opieką 56% (mniej niż 50% z grupy o wysokim profilu) rzeczywiście otrzymało wsparcie w ramach aktywnej polityki zatrudnienia (przeważające środki to: 58,3% staż pozaszkolny, 24,4% zachęty do zatrudnienia, 12,7% szkolenie).

Według danych ANPAL z 30 września (ANPAL 2018b) na 560 tysięcy osób, które ukończyły oferowane działanie, 288 tysięcy jest zatrudnionych. Mowa o mniej niż 30% osób objętych wsparciem.

Współczynnik integracji młodych ludzi objętych opieką sięga 52,5% w ciągu 6 miesięcy od zakończenia interwencji. Współczynnik ten zmienia się ze względu na indywidualne cechy, jak na przykład poziom wykształcenia (spada do 44,1% wśród osób z dyplomem ukończenia szkoły średniej 1. stopnia) i profil (dochodzi tylko do 39% dla wysokiego poziomu), ale także na poziomie terytorialnym (związany z możliwością zatrudnienia oraz jakością oferowanych usług).

W odniesieniu do rodzaju umowy około jedna na trzy są na czas nieokreślony (34,5%). 23,4% to umowy na czas określony, a 38,6% staż, pozostałe umowy to inne formy zatrudnienia (StartNet, 2020).

	Wskaźnik integracji zawodowej		
	1 miesiąc	3 miesiąc	3 miesiąc
RAZEM	43,7	49,1	52,5
PŁEĆ			
Mężczyźni	46,7	51,7	54,9
Kobiety	40,5	46,2	49,9
Wiek			
15-18	33,5	38,3	42,0
19-24	45,2	50,6	54,0
25-29	44,2	49,6	53,0
Poziom wykształcenia			
Szkoła średnia I stopnia	37,4	41,3	44,1
Szkoła średnia	45,5	51,0	54,5
Szkoła wyższa	45,1	51,3	55,3
Poziom profilowania			
Profilowanie niskie	63,7	68,6	71,7
Profilowanie średnio-niskie	54,7	60,8	64,4
Profilowanie średnio-wysokie	46,5	52,2	55,8
Profilowanie wysokie	30,7	35,6	39,0
Obszar geograficzny			
Płn.-zach.	58,0	62,7	66,1
Płn.-wsch.	52,5	58,5	62,4
Centrum	43,4	49,1	52,6
Południe i wyspy	29,8	35,0	38,2

Źródło: Notatka ANPAL, 30 września 2018



Dane wskazują, jak daleko Włochy są od sukcesu. Dużo młodych osób, szczególnie tych w bardzo niekorzystnej sytuacji, nie zostało objętych programem, a wiele objętych nie otrzymało odpowiedniego wsparcia. Działania te nie były w stanie więc wielu osobom zapewnić integracji w środowisku pracy, co powoduje, że Włochy pozostają w klasyfikacji daleko poniżej średniej europejskiej.

Jednakże nie należy traktować programu „Gwarancje dla młodzieży” w kategorii porażki, lecz jako sposób na stworzenie podwalin pod silną kampanię, która poprawiłaby dramatyczny scenariusz dotyczący młodych osób NEET we Włoszech.



Bibliografia

Agostini C., Sacconi T. – Una Garanzia per i NEET - Percorsi di Secondo Welfare, luglio 2020.

Alferi S., Sironi E. (2017), Una generazione in panchina. Da NEET a risorsa per il Paese, Vita e Pensiero, Milano.

ANPAL (2018a), I NEET in Italia. La distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego. Nota statistica n. 1/18 - Luglio 2018 a cura della Direzione Studi e Analisi Statistica di Anpal Servizi.

ANPAL (2018b), Garanzia Giovani in Italia, Nota mensile 7/2018.

ANPAL (2018c), Attività informativa annuale del Programma Operativo Nazionale FSE "Iniziativa Occupazione Giovani". (<https://www.anpal.gov.it/europa/pon-iniziativa-occupazione-/giovani-garanzia-giovani/attivita-informativa-annuale-2018>)

ANPAL (2018d), Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani e del programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani al 31 dicembre 2018, Roma.

ANPAL (2019), Garanzia Giovani in Italia, Rapporto quadrimestrale 2/2019. Corriere della Sera - Redazione La nuvola del lavoro, 18 settembre 2014, Le mancate risposte dei

centri per l'impiego. (<http://nuvola.corriere.it/2014/09/18/occupazione-giovanile-qual-garanzia/>)

Eurofound (2012), NEETs - Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe, Dublin.

European Commission (2018), Effective outreach to NEETs. Experience from the ground. (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce7e7e0d-c5ec-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-en>)

Eurostat (2015), Being young in Europe today, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 20. (versione online aggiornata al 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today)

Eurostat (2019), People at risk of poverty or social exclusion, Statistics explained (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/publications>)

ISFOL (2016), Rapporto sulla Garanzia Giovani in Italia, Roma.

Istat (2012), <https://www.istat.it/it/archivio/60542>



Istat (2018a), Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese, Roma.

Istat (2018b), Rapporto sulla conoscenza in Italia. <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/conoscenza2018/Rapportoconoscenza2018.pdf>

Istat (2018c), Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. <http://noi-italia.istat.it/>

Istat (2019a), BES 2019. Il benessere equo e sostenibile in Italia, Roma.

Istat (2019b), Rapporto Annuale 2019. La situazione del Paese, Roma.

Istat (2019c), Natalità e fecondità della popolazione residente, Anno 2018, Statistiche report.

Istituto Toniolo (2016), La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2016, Il Mulino, Bologna.

Istituto Toniolo (2018), La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2018, Il Mulino, Bologna.

Laboratorio di Statistica Applicata LSA - Università Cattolica del Sacro Cuore (2018), Report per Arci Servizio Civile, Rapporto di ricerca, Milano.

Start Net - I NEET in Italia, marzo 2020.

