

# NEET in Italia: mappe, profili e storie di transizione

*Antonio Bonardo*, Chief Public Affairs Officer

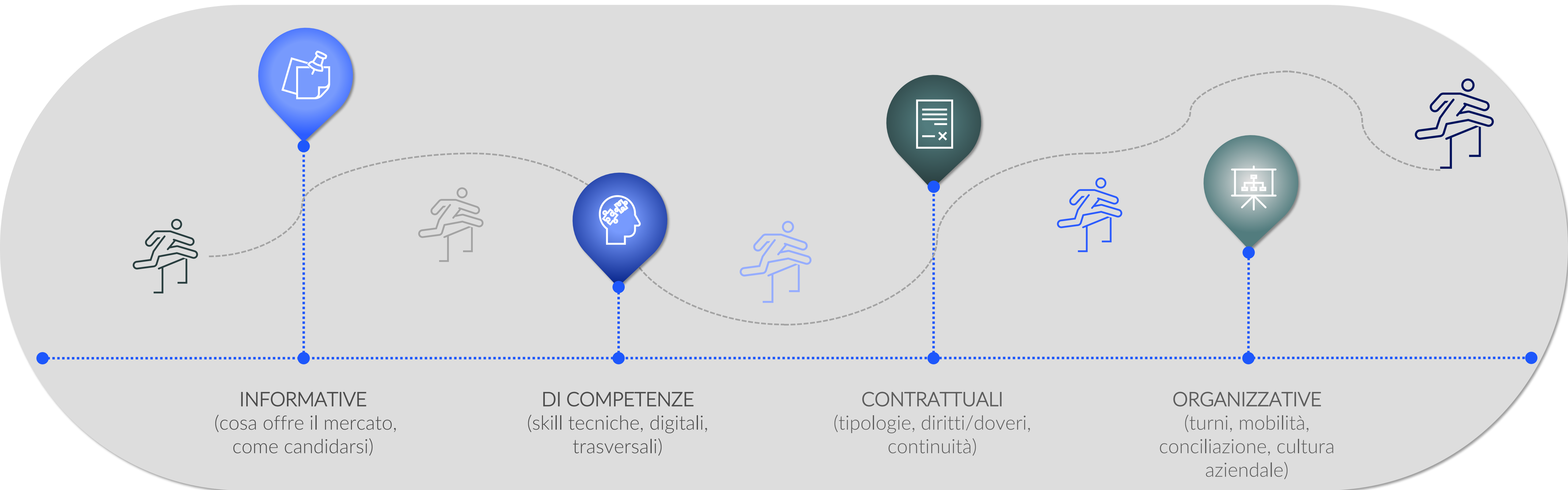
Gi Group Holding

# Agenda

- Inclusione socio lavorativa come fattore di competitività
- Affrontare l'immigrazione in modo strategico
- Il ruolo delle ApL
- Il nostro contributo

# L'accesso al lavoro non consiste in un singolo momento

Oggi l'ingresso nel mercato del lavoro è una catena di soglie:



*La qualità dell'ingresso dipende dalla qualità della progettazione e dalla governance delle transizioni*

# Scenario europeo: transizioni simultanee, esiti incerti

Il contesto rende più “ripido” il primo ingresso...

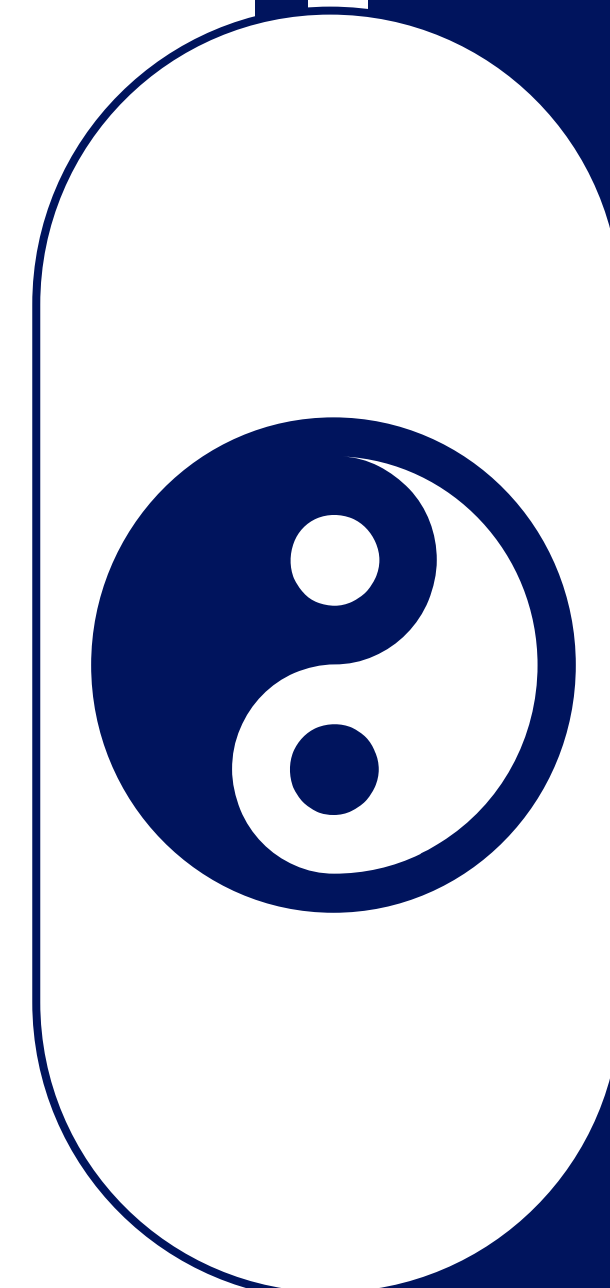
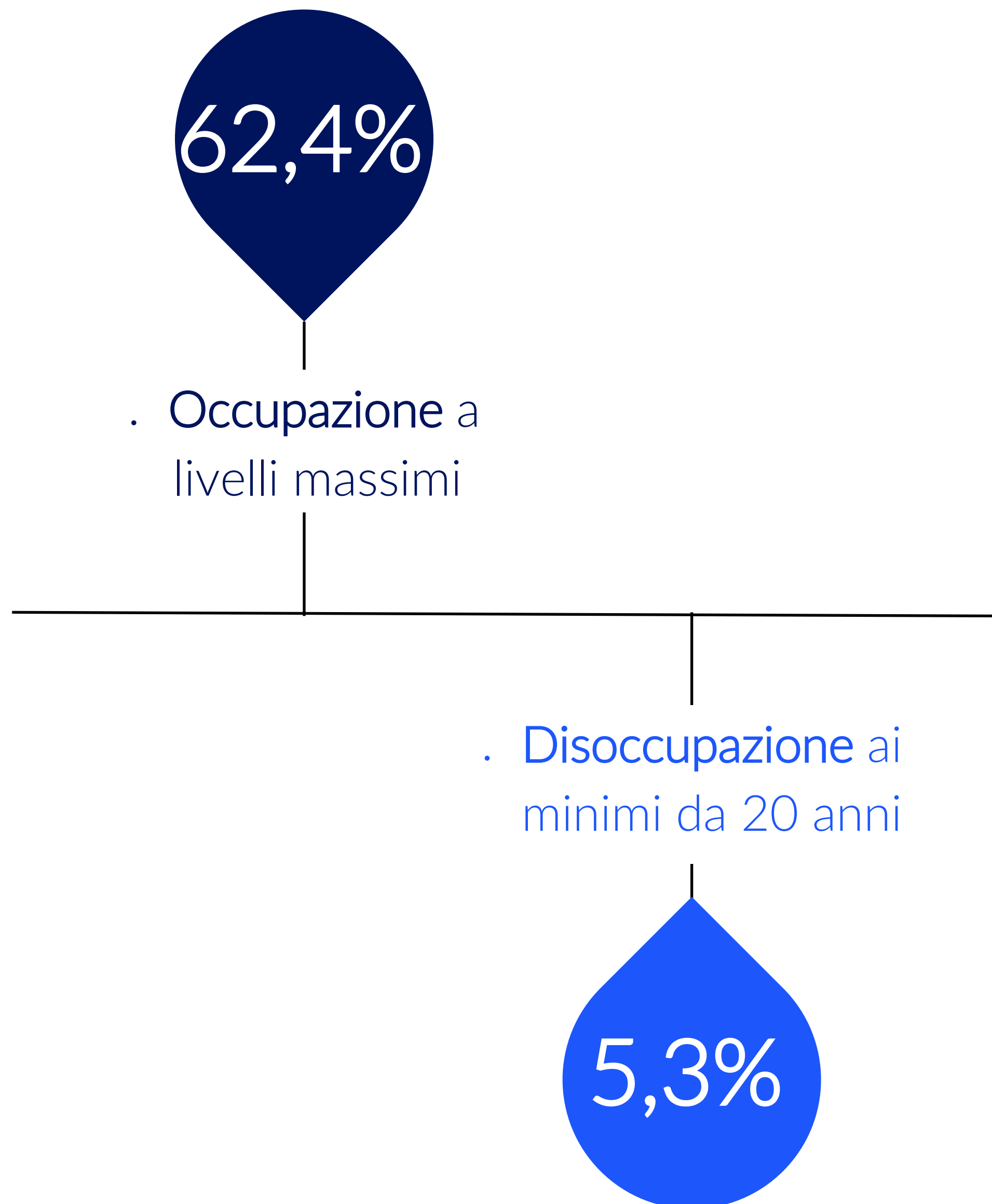


# Dal mismatch “sociologico” al mismatch “economico”

Quando la domanda non diventa assunzione, il costo è immediato



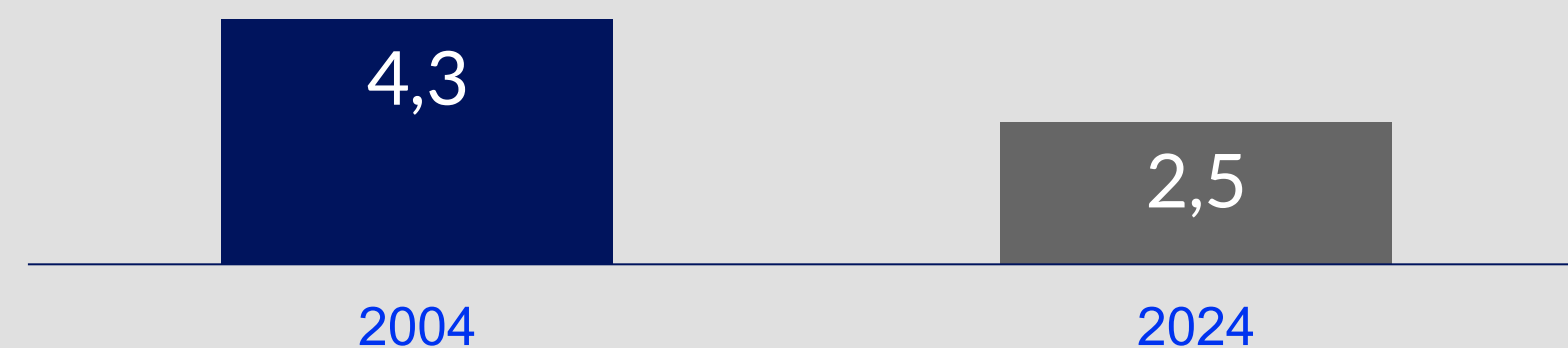
# Italia: “bene” i tassi, ma...



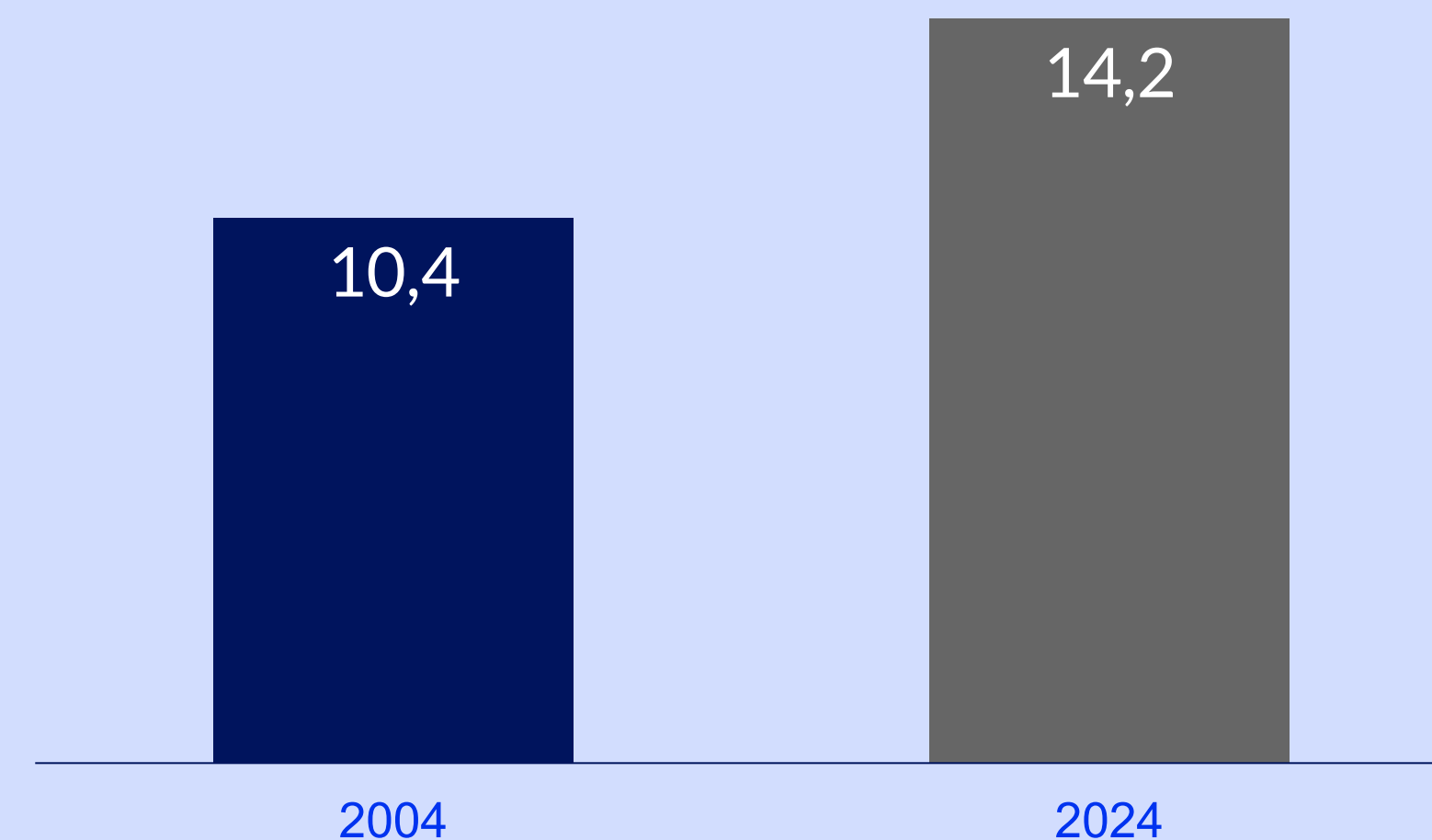
- Ma la crescita degli occupati è concentrata sugli over 50
- . Driver principale: **innalzamento dell'età pensionabile**
  - . Per i giovani l'effetto “traino” è molto più debole

# Dato critico: giovani donne (under 35)

Occupazione femminile **Under-35**  
(milioni)



Occupazione femminile **Over-50**  
(milioni)



Priorità di policy e intervento su **giovani** e soprattutto **giovani donne**

# NEET: una “tripla barriera” (studio-lavoro-formazione)

I numeri del fenomeno

**9**

*milioni*

15-29 anni

15,3

Popolazione  
complessiva

24,2

Popolazione in  
età lavorativa

**12**

*milioni*

15-34 anni

20,7

Popolazione  
complessiva

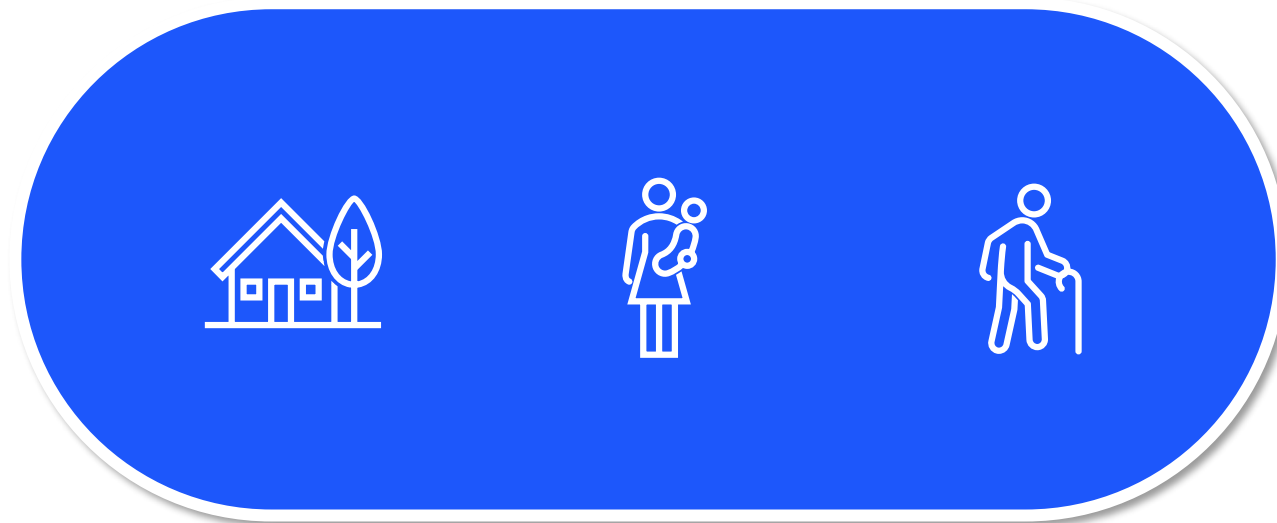
32,8

Popolazione in  
età lavorativa

# NEET e genere: vulnerabilità femminile

Il fenomeno è fortemente sensibile a:

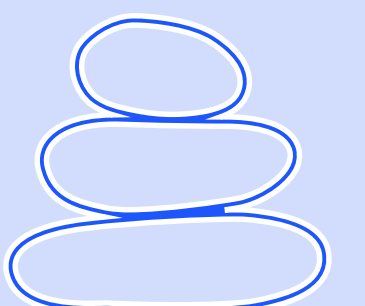
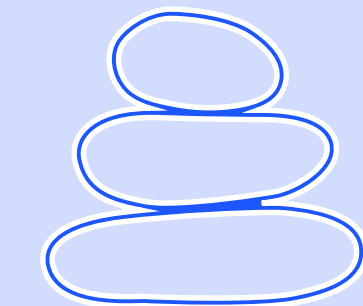
Carichi di cura/familiari



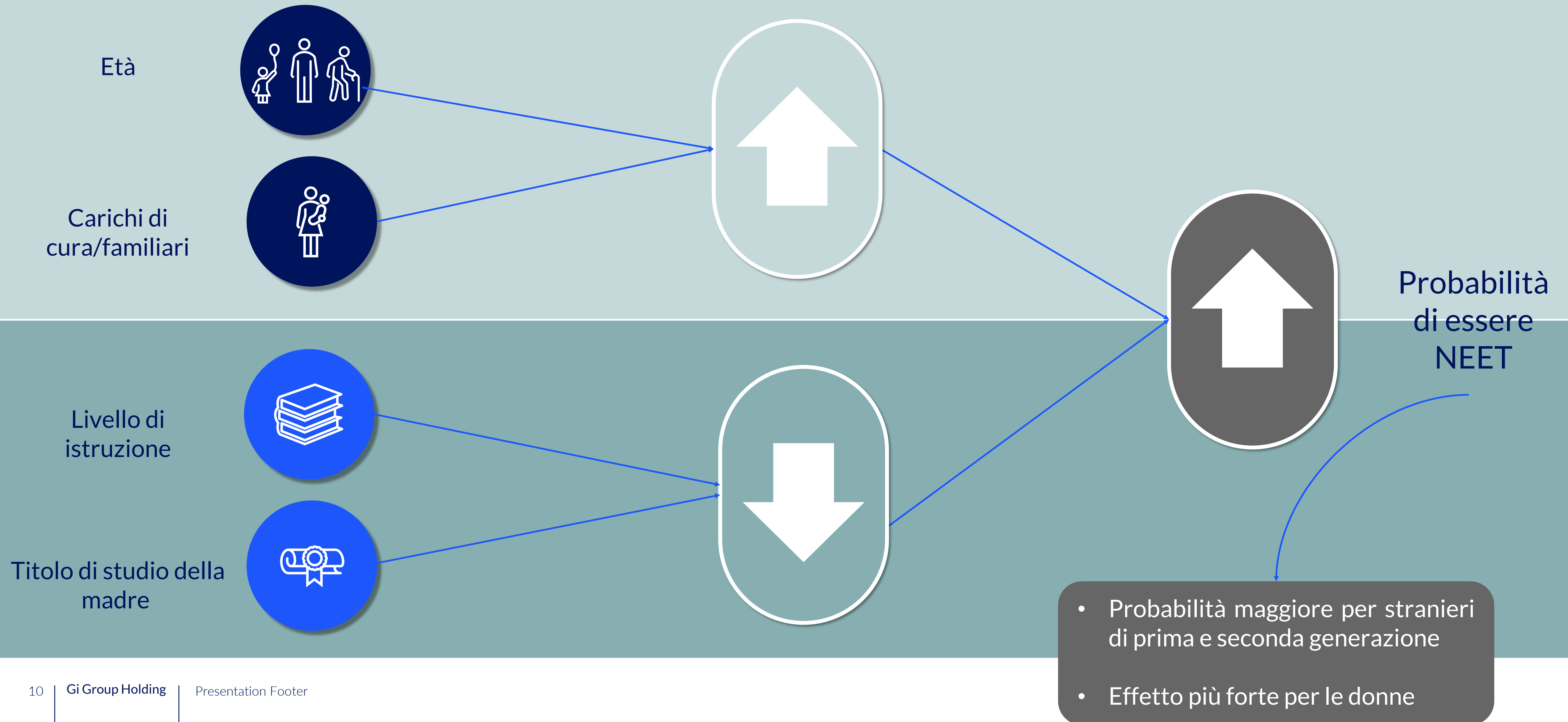
Qualità dell'accesso ai servizi  
*(orientamento, politiche attive,  
conciliazione)*



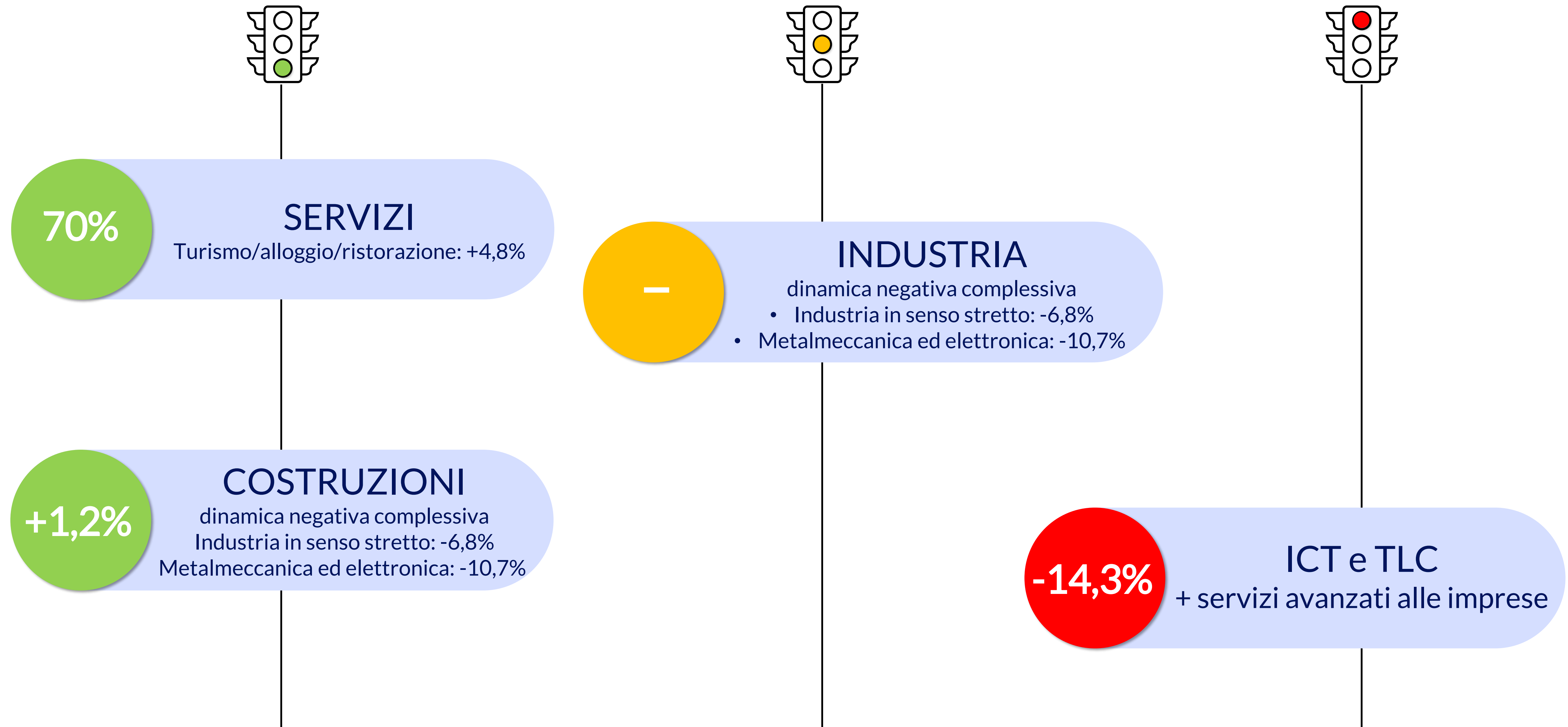
**Rischio cumulativo:** più soglie si sommano, più aumenta l'uscita dal radar (scuola-formazione-lavoro)



# Le probabilità di esser NEET



# Domanda di lavoro: dove cresce e dove cala



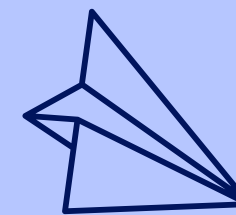
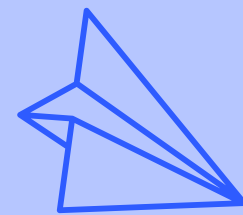
# Impatto: non solo quantità, ma qualità e retribuzioni

Quando calano i comparti “knowledge intensive”

Peggiorano le prospettive su:

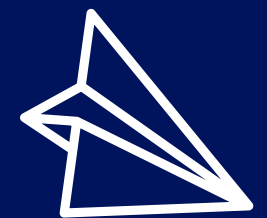


- salari e crescita professionale
- qualità e stabilità dell'occupazione
- fuga di cervelli



stiamo sprecando potenziale e alimentando distanza tra:

- tessuto sociale
- istruzione/formazione
- mercato del lavoro



# 4 leve misurabili per abbassare le soglie



Orientamento data-driven



Scelte formative ancorate  
a esiti  
occupazionali e fabbisogni  
territoriali



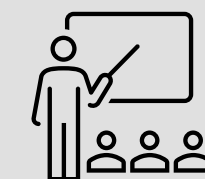
Dispositivi “duali” come canali  
ordinari



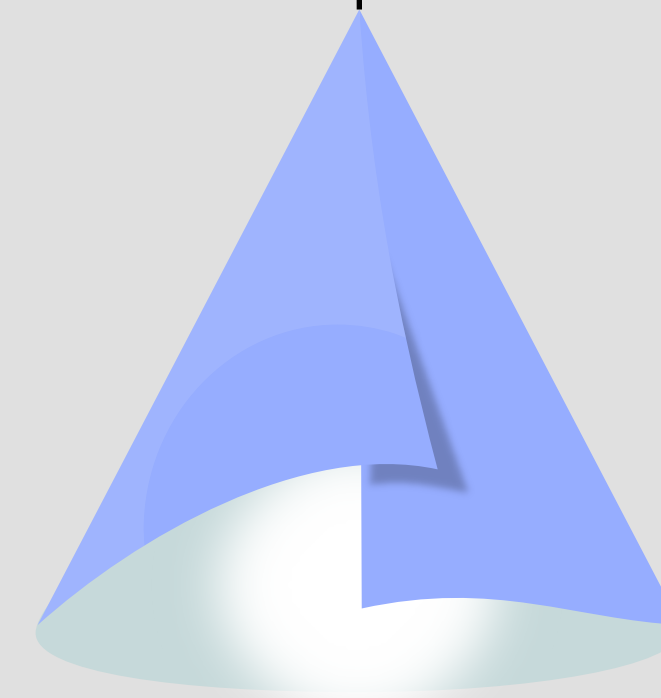
**ITS e apprendistato** come  
canali ordinari per colmare gap  
tra competenza dichiarata e  
agita



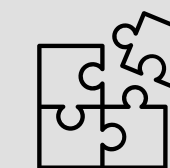
Academy + upskilling rapido  
co-progettato con imprese



- su famiglie professionali critiche
- con standard chiari + valutazione ex post



Matching guidato e  
strumenti ponte ben  
regolati



inclusa la  
somministrazione

A black and white photograph of a hand holding a vintage-style compass. The hand is positioned in the lower-left foreground, with fingers gently gripping the compass. The compass face is visible, showing cardinal and intercardinal directions (N, NE, E, SE, S, SW, W, NW) and degree markings. The background is a blurred forest scene with tall trees and a path, suggesting a journey or navigation. The image is partially overlaid by a dark blue rounded rectangle containing text.

Rendere l'ingresso più certo, trasparente,  
produttivo — e il primo lavoro una vera  
esperienza formativa

*Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie  
possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che  
concorra al progresso materiale o spirituale della società*

(Art. 4 Costituzione Italiana)