



**OSSERVATORIO
REGIONALE
MERCATO
DEL LAVORO**

Giovani, istruzione, occupazione e lavoro autonomo nelle Marche

A cura dell'Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro
in collaborazione con NAXTA srl e Anpal Servizi

GIUGNO 2023



Giovani, istruzione, occupazione e lavoro autonomo nelle Marche

A cura dell'Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro
in collaborazione con Naxta srl e Anpal Servizi

Analisi, elaborazione dati e infografiche

Naxta srl

Barbara Luppi, Giuseppe Caruso, Giovanni Gallo - Università di Modena e Reggio Emilia.
Fabrizio Fabbri - data visualization

Anpal servizi:

Stefano Barbarini - estrazione ed elaborazione dati NEET (Capitolo 3)
Simona Calabrese - estrazione dati Istat sulla RCFL (DB Anpal Servizi)

Coordinamento

Osservatorio regionale del mercato del lavoro

Simona Pasqualini e Corrado Paccassoni



Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Via Tiziano 44 - 60125 Ancona; Tel. 0718063246 / 8063608

www.istruzioneformazioneelavoro.marche.it

orml@regione.marche.it

Assessorato Formazione e Lavoro

Assessore: Stefano Aguzzi

Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione

Direttore: Mauro Terzoni

Settore Servizi per l'impiego e Politiche del lavoro

Dirigente: Roberta Maestri

Responsabile dell'Osservatorio: Simona Pasqualini

Indice

1.	Il sistema scolastico e universitario marchigiano	4
1.1.	Il sistema universitario nelle Marche	7
1.2.	La separazione tra mondo scolastico e mondo del lavoro	9
2.	Le aree grigie del cosiddetto lavoro senza mercato	12
2.1.	Il tirocinio.....	13
2.2.	Il volontariato	14
2.3.	L'area grigia dei cosiddetti "lavoretti"	17
2.4.	Il lavoro su piattaforma	18
3.	Il fenomeno dei NEET nelle Marche	21
3.1.	Programma Garanzia Giovani.....	28
4.	Le principali tendenze del mercato del lavoro giovanile	33
4.1.	Un'analisi del mercato del lavoro giovanile in base ai dati di fonte Istat.....	34
4.2.	Le politiche di inserimento sul mercato del lavoro degli under 35.....	42
5.	L'occupazione giovanile nei dati CO	44
5.1.	Le tipologie contrattuali: un'analisi disaggregata per titolo di studio, qualifica professionale e settore d'attività.....	55
5.2.	La domanda regionale di lavoro giovanile in settori ad alto contenuto tecnologico	61
5.3.	I laureati under 35	63
5.3.1.	Il profilo dei laureati under-35 anni per area disciplinare.....	65
5.3.2.	Performance sul mercato del lavoro dei giovani under-35	67
	Appendice statistica della sezione 5.....	70
6.	La disoccupazione giovanile.....	73
7.	Imprenditoria giovanile.....	77
8.	Il mercato del lavoro giovanile durante la pandemia Covid-19.....	80
	Nota metodologica sull'utilizzo e sull'analisi delle CO	84

1. Il sistema scolastico e universitario marchigiano

- Nella regione Marche, nell'anno scolastico 2022-2023, il 56,7% degli studenti si è iscritto al liceo, il 30,9% ad un istituto tecnico e il 13% ad un istituto professionale.
- Il tasso di dispersione scolastica nelle Marche nel 2021, pari al 7,9%, è inferiore alla media italiana ed uno dei più bassi tra le regioni italiane.
- Nelle Marche si registra una crescita dal 2018 della quota di studenti iscritti in terza media che non ha maturato competenze alfabetiche o numeriche sufficienti, sebbene il dato rimanga migliore rispetto alla media italiana e di area.
- Nel 2021 il 57,8% dei diplomati marchigiani si iscrive all'università. Il tasso di partecipazione universitario femminile è superiore a quello maschile.
- Nel 2021 il conseguimento del diploma di scuola media superiore accresce del 18,9% il tasso di occupazione nella fascia d'età 25-64 anni nelle Marche.
- Nelle Marche, dal 2018 si registra un trend positivo della quota di giovani laureati nella fascia 25-39 anni, pari al 31,2% nel 2021. Il tasso di occupazione dei laureati triennali marchigiani supera il 30%, mentre sale ad oltre il 70% per i laureati magistrali della regione.
- Oltre il 70% dei giovani laureati in un ateneo marchigiano ha fatto un'esperienza di tirocinio curriculare nel proprio percorso formativo.
- Dopo la brusca contrazione dovute alle prime ondate della pandemia Covid-19, il tasso di partecipazione alla formazione continua sale dal 7,1% al 10,1% nel 2021, superando il livello pre-pandemia (7,7%).

Scelta di
istruzione
secondaria
nelle Marche

Ogni individuo in età giovanile dedica gli anni iniziali della propria vita all'istruzione. In Italia ogni giovane deve completare tre cicli di studio: primario (scuole elementari), secondario di primo grado (scuole medie) e secondario di secondo grado (scuole superiori), prima di entrare nel sistema universitario, noto anche come sistema di istruzione terziario. Il sistema scolastico prevede un obbligo di istruzione fino al compimento del sedicesimo anno di età e non consente l'abbandono della scuola prima del diciottesimo anno di età in assenza del conseguimento di un diploma di qualifica professionale triennale.

Al termine del ciclo di studi secondari di primo grado, all'età di 13 o 14 anni, ogni giovane ragazzo e ragazza deve affrontare la scelta di quale percorso di istruzione secondario di secondo grado

intraprendere. Si tratta di una scelta importante, che influenzerà la capacità individuale futura di produrre reddito, nonché la propria realizzazione personale.

Nella quasi totalità dei casi, gli adolescenti scelgono di frequentare una scuola secondaria di secondo grado, di durata quinquennale. Gli istituti di scuola superiore sono distinti in licei, istituti tecnici, istituti d'arte e istituti professionali. **Nella regione Marche, nell'anno scolastico 2022-2023¹, il 56,7% degli studenti si è iscritto al liceo** (in aumento dello 0,3% rispetto all'anno scolastico 2021-2022), lievemente inferiore alla media italiana pari al 57,1%. Tra i percorsi liceali possibili, gli studenti possono scegliere tra il liceo classico (5,3%), scientifico (25,3%), linguistico (8,5%), scienze umane (11,2%), artistico (5,8%), musicale e coreutico (0,7%)².

Quasi uno studente su tre, pari al 30,9%, in lieve flessione di 0,1% rispetto all'anno scolastico precedente e in media con il dato italiano (pari al 30,9%), si iscrive ad un istituto tecnico, che ha l'obiettivo di fornire competenze tecniche per lo svolgimento di professioni tecniche in settori produttivi: il 10,3% degli studenti opta per un indirizzo economico, mentre il 19,9% per l'indirizzo tecnologico.

Una quota minore di adolescenti, pari al 13% (in lieve calo dello 0,2% rispetto all'anno scolastico precedente e superiore al dato medio italiano pari al 12,1%) **si iscrive agli istituti professionali**, che consentono agli studenti di acquisire competenze certificate nei settori produttivi per entrare in modo rapido sul mercato del lavoro. Gli indirizzi degli istituti professionali possono essere raggruppati in due ambiti produttivi principali: industria e artigianato (10,6% degli studenti) e servizi (2,3%), ognuno dei quali articolati in indirizzi professionali specifici. L'indirizzo scelto dalla maggioranza degli studenti (pari al 4,5%) è l'alberghiero.

Gli istituti professionali, sulla base di specifici accordi tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e le singole regioni, possono riconoscere agli studenti titoli di studio intermedi prima della maturità; in particolare possono rilasciare qualifiche professionali al terzo anno e diplomi professionali al quarto anno. Al termine delle scuole medie inferiori, ogni adolescente può infatti optare per un percorso di formazione professionale, di una durata triennale o quadriennale, che ha come obiettivo finale l'inserimento sul mercato del lavoro al termine del percorso di studi. Questi corsi professionali possono essere offerti sia da istituti professionali, ma anche da agenzie formative riconosciute a livello regionale e hanno lo scopo di offrire una formazione professionale che soddisfi la domanda

¹ Dati delle iscrizioni online degli studenti pubblicati dall'Ufficio Scolastico Regionale delle Marche (aprile 2023).

² Le iscrizioni online degli studenti nell'anno scolastico 2022-2023 per ogni indirizzo liceale sono: liceo classico (5,9%), scientifico (24,3%), linguistico (7,8%), scienze umane (11,1%), artistico (6,8%), musicale e coreutico (0,6%). Le iscrizioni crescono per gli indirizzi scientifico, linguistico, scienze umane, musicale e coreutico, mentre si riducono per gli indirizzi classico e artistico.

del mercato del lavoro regionale e provinciale. Solo una quota trascurabile di studenti opta per questa scelta.

Dispersione
scolastica
nelle
Marche

Per misurare la performance scolastica, un indicatore utile è il tasso di dispersione scolastica, ossia il numero di studenti che non completano il proprio percorso formativo quantificato a partire dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS). La dispersione scolastica è un fenomeno complesso, che può manifestarsi non solo attraverso l'abbandono del percorso scolastico prima della sua conclusione, ma può essere associato a bocciature, frequenze irregolari, evasione dell'obbligo scolastico, ritardi rispetto all'età scolare prevista, cambiamenti di scuola, basso rendimento scolastico. L'abbandono nei cicli di istruzione secondaria è positivamente correlato con la mancata acquisizione o la scarsa solidità delle competenze alfabetiche e numeriche propedeutiche al successo scolastico nei cicli superiori di istruzione. **Il tasso di dispersione scolastica nelle Marche nel 2021 è pari al 7,9%, inferiore alla media italiana del 12,7% ed uno dei più bassi tra le regioni italiane.**

Competenze
alfabetiche e
numeriche
degli
studenti
marchigiani

Si osservi che il dato marchigiano è inferiore all'obiettivo europeo fissato al 9% per il 2030³.

Per valutare la performance del sistema scolastico, è importante valutare in modo complementare al dato sulla dispersione scolastica, la quota di studenti che hanno maturato competenze inadeguate nei test Invalsi di rilevazione degli apprendimenti, usando come campione gli studenti iscritti in terza media. **Nelle Marche, nel 2022, il 32,5% degli studenti non ha maturato competenze alfabetiche sufficienti, un dato in costante peggioramento dal 2018 (pari al 27,5%), ma migliore sia rispetto alla media degli studenti italiani pari al 39,6%, sia alla media in Centro Italia, pari al 35,2%⁴.** Tutte le province si attestano ad un livello superiore al 30%, con il record negativo pari al 34,1% a Fermo, seguito dal 32,9% nel territorio di Pesaro e Urbino. Macerata (31,3%), seguito da Ascoli Piceno (unica provincia marchigiana in netto miglioramento rispetto al 2021, con una quota del 31,8%) e in terza posizione da Ancona (32,5%), in linea con la media regionale. **Risultati analoghi sono registrati per l'acquisizione delle competenze numeriche: nel 2022 il 34,3% degli studenti marchigiani non ha maturato competenze numeriche adeguate, un dato in peggioramento del 4,5% rispetto al 2018 (pari al 28,2%), ma migliore rispetto al record negativo registrato nel 2021 (dopo la pandemia Covid-19), pari al 35,3%.** Il dato della regione Marche è migliore sia rispetto alla media italiana (43,6%), sia del Centro Italia (40%). Macerata si conferma la provincia migliore (33,1%), seguita da Ancona (34,1%), Ascoli Piceno (34,3%) e Pesaro e Urbino (34,8%).

³ Rielaborazioni sui dati MIUR (28 giugno 2022) - <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/pnrr-1-5-miliardi-per-il-piano-contro-la-dispersione-scolastica-il-ministro-bianchi-ha-firmato-il-decreto-con-i-primi-500-milioni-per-interventi-sulla>

⁴ BES, Rilevazione Istat, aggiornati a giugno 2022. Si veda l'appendice statistica per la serie storica 2018-2022 (la rilevazione nel 2020 è assente causa lockdown durante la pandemia Covid-19).

Fermo (35,6%) si conferma essere la provincia marchigiana con il record negativo anche in competenze numeriche. In termini di gender-gap, i dati regionali sono in linea con quelli italiani: le giovani donne hanno un gap nelle competenze numeriche, mentre i giovani uomini hanno competenze alfabetiche inferiori alle donne.

Il sistema di istruzione scolastico favorisce l'aumento della mobilità sociale, con il miglioramento della propria condizione professionale e sociale rispetto a quella familiare di partenza. **Nel 2021 il 57,8% dei diplomati si iscrive all'università nelle Marche, un dato superiore alla media in Italia (51,9%) e lievemente migliore rispetto al Centro Italia (56,2%). Il passaggio all'università è omogeneo per provincia marchigiana** ed oscilla dal 56,2% ad Ascoli Piceno al 58,9% a Macerata (che si conferma avere la migliore performance scolastica nella regione Marche). Il tasso femminile di passaggio al sistema universitario è superiore a quella maschile, sia a livello regionale (65,6% contro 50%) che in Italia (59,1% contro 44,7%).

Per quanto concerne il rendimento occupazionale dell'istruzione, il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore accresce le possibilità occupazionali. Nel 2021 il tasso di occupazione di coloro nella fascia d'età 25-64 anni che sono in possesso di un titolo di diploma secondario superiore è superiore di 18,9 punti rispetto a coloro che hanno un diploma secondario inferiore (70,3% contro 51,4%).

1.1. Il sistema universitario nelle Marche

Al completamento del ciclo di scuola secondaria di secondo grado e dopo aver conseguito il diploma di istruzione liceale, tecnica o professionale (della durata quinquennale), i giovani possono scegliere di proseguire la propria formazione: optando per l'iscrizione all'università oppure a corsi di specializzazione tecnica superiore (IFTTS) della durata di 100 ore, o accedere ad un diploma di tecnico superiore in aree tecnologiche avanzate presso Istituti Tecnici Superiori (ITS).

Il sistema universitario è articolato in due percorsi di studi: i corsi di laurea triennale per il conseguimento della laurea di primo livello, al termine del quale gli studenti possono iscriversi a corsi biennali per il conseguimento della laurea magistrale. Dopo il conseguimento del titolo magistrale, il laureato può decidere di continuare il proprio percorso di studi intraprendendo la strada del dottorato di ricerca, ovvero iscriversi a un corso di master.

La quota dei laureati italiani rimane inferiore all'obiettivo europeo del 40% stabilito dalla Strategia Europa 2020, e aggiornato al 45% nella classe 25-34 anni per il 2030 dal Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione. Mentre in Italia nel 2021 la quota

di giovani in possesso di una laurea nella fascia 30-34 anni è del 26,8%, con un gap del 14,8% da colmare, essendo la media europea pari al 41,6%, **nelle Marche i giovani laureati nella fascia 30-34 anni sono il 27,8%, dato lievemente inferiore rispetto al 30% registrato in Centro Italia.**⁵ Il gap in termini di quota di giovani laureati (sia a livello italiano, che di regione Marche) può essere parzialmente spiegato da una minore disponibilità del sistema universitario italiano ad offrire corsi universitari di ciclo breve ad alto contenuto professionalizzante (come il sistema degli Istituti Tecnici Superiori, di cui parleremo a breve) maggiormente diffusi nei paesi europei e che contribuiscono al 30% dei diplomi terziari erogati in quei paesi. **Nelle Marche, il 60,4% dei laureati nel 2020 sono donne, confermando una maggiore partecipazione femminile al sistema universitario.**

Guardando alla fascia d'età 25-39 anni, i laureati nelle Marche sono il 31,2% della popolazione nel 2021, seguendo un trend annuale positivo dal 2018 (pari al 28,3%, eccettuato per una flessione rispetto al 2020 pari al 31,9%). La performance universitaria nelle Marche misurata come quota di laureati per fascia d'età è superiore rispetto alla media italiana (28,1%), ma lievemente inferiore rispetto al centro Italia (31,7%). Tuttavia tale performance è disomogenea a livello provinciale: mentre Fermo, Macerata ed Ascoli Piceno hanno una quota di laureati nella fascia 25-39 anni inferiore alla media regionale (rispettivamente pari a 24,1%, 24,4% e 28,4%), Ancona (con il 37,4%) e Pesaro-Urbino (34,1%) registrano in modo stabile la performance migliore essendo le città sedi delle due università di maggiore diffusione nella regione Marche.

La performance dei giovani italiani dipende dalle condizioni socio-culturali familiari, come il grado di istruzione dei genitori, nonché le condizioni di benessere familiare. Dai dati AlmaLaurea si evince che la scelta di formazione universitaria è maggiormente frequente per quei ragazzi con almeno un genitore laureato e provenienti da famiglie con reddito più alto, mentre diventa meno probabile per quei giovani con i genitori entrambi in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, nel caso di genitori non diplomati oppure provenienti da famiglie con reddito più basso⁶. I laureati italiani hanno un tasso di occupazione superiore di 11,8 punti (pari a 82,1%) rispetto ai diplomati (70,3%)⁷. Le opportunità occupazionali rimangono ancora inferiori alla media europea del 4,3%; tale gap aumenta a 6,8% per i giovani nella fascia 30-34 anni (con un tasso di occupazione del 81,1%) e

⁵ Dati Istat sull'occupazione e disoccupazione a livello di sistema locale (3 aprile 2023) e dati AlmaLaurea (2021 riferiti all'anno solare 2020).

⁶ In Italia, l'82,2% dei diplomati che si iscrive all'università dopo il diploma ha almeno un genitore laureato, mentre tale risultato scende al 66,5% in caso di genitori in possesso di titolo di scuola secondaria di secondo grado, e al 51,1% in caso di genitori non diplomati. Dai dati Istat (3 aprile 2023) nelle famiglie con almeno un genitore laureato, la quota di figli 30-34enni che hanno conseguito un titolo terziario è pari al 70,1%, se almeno un genitore è diplomato cala al 39,3% e scende all'11,4% quando i genitori possiedono al più un titolo secondario inferiore.

⁷ Dati Istat, pubblicati in data 3 aprile 2023, consultabili al link <https://www.istat.it/it/archivio/282974>.

di 17,4% per gli under 35 (tasso di occupazione del 67,5%). Dall'analisi dei dati Almalaurea sui principali atenei marchigiani, **il tasso di occupazione dei laureati triennali marchigiani è in media superiore al 30% per i laureati triennali in atenei a maggiore vocazione umanistica, e sale ad oltre il 50% per gli atenei con una maggiore vocazione scientifica. I tassi di occupazione salgono al di sopra del 70% per i laureati magistrali per tutti gli atenei marchigiani.**

Percorsi post-diploma presso Istituti Tecnici Superiori Una scelta alternativa (o successiva) all'ingresso nel percorso universitario è costituito dall'iscrizione in percorsi post diploma (oppure post laurea) negli Istituti Tecnici Superiori (ITS), fondati a partire dal 2010, con il supporto delle Fondazioni universitarie e del mondo delle imprese, per offrire una formazione terziaria altamente qualificata in ambiti di innovazione tecnologica, quali l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile, le biotecnologie, le tecnologie per il Made in Italy (con riferimento al sistema agroalimentare, sistema casa, sistema meccanica, sistema moda, servizi alle imprese), l'innovazione tecnologica per i beni e le attività culturali, e le tecnologie della informazione e della comunicazione. I percorsi presso gli ITS nascono dalla necessità di creare competenze elevate in ambito tecnologico, a supporto strategico dello sviluppo del sistema produttivo, allo scopo di accrescerne la competitività, sviluppare il potenziale di Industria 4.0, in collaborazione con imprese, università, centri di ricerca e fondazioni universitarie e con l'apporto di docenti che nel 50% dei casi proviene dal mondo dell'industria e delle professioni (il 70,2% nella regione Marche).

Nelle Marche nel 2022⁸ sono stati attivati 28 percorsi ITS, con 710 studenti iscritti, diversificati nei diversi ambiti: tre percorsi attivi in efficienza energetica (con 78 iscritti), quattro percorsi sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (con 103 iscritti), sei percorsi in tecnologie innovative per i beni e le attività culturali (con 154 iscritti) e quindici percorsi nelle nuove tecnologie del Made in Italy (375 iscritti). Dal 2013 al 2020 (con il monitoraggio ad aprile 2022) i percorsi ITS sono stati 46, per un totale di 1035 iscritti, con 707 studenti che hanno conseguito il diploma, di cui 507 occupati, con il 69% di occupati ad un anno⁹.

1.2. La separazione tra mondo scolastico e mondo del lavoro

La principale criticità del sistema scolastico e universitario in Italia è rappresentata dal disallineamento tra scuola e lavoro, che sono separati fisicamente e temporalmente come due mondi non integrati, che dialogano con difficoltà. Un indicatore in tale direzione è rappresentato dalla scarsa

⁸ Dati (aggiornati ad Aprile 2022) pubblicati sul sito www.indire.it al link <https://www.indire.it/wp-content/uploads/2022/05/Focus-Marche-2022.pdf>

⁹ I risultati in Italia sono positivi ed in linea con l'analisi regionale. In Italia i percorsi ITS attivati dal 2013 al 2020 (monitoraggio 2022) sono pari a 1127, con 28288 studenti iscritti.

diffusione sul territorio italiano e regionale degli Istituti Tecnici Superiori, che hanno consentito di conseguire un diploma terziario a poco più di mille persone nel periodo 2013-2021, nonostante l'elevato tasso di occupazione ad un anno (superiore al 70%). In modo analogo, studi universitari a vocazione scientifica e tecnologica sono associati ad un maggiore successo occupazionale. Molti studi empirici dimostrano che un sistema di istruzione professionale solido conduce ad una migliore capacità di penetrazione sul mercato del lavoro. Tale separazione tra mondo dell'istruzione e mercato del lavoro riduce il tasso occupazionale dei percorsi di istruzione e spiegano la performance inferiore al di sotto della media europea.

Alternanza
scuola lavoro

Il concetto di alternanza scuola lavoro rappresenta il principale veicolo ideato per integrare il mondo scolastico e il mercato del lavoro, introdotto con la Legge 53 del 28 marzo 2003 (noto come la *Riforma Moratti*), che definisce l'alternanza come “modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, che assicuri ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro”.

L'idea principale dell'alternanza formativa è guidata dalla convinzione che il sistema scolastico ed il mondo lavorativo debbano collaborare affinché le persone sviluppino le conoscenze teoriche, ma acquisiscano in modo complementare anche le competenze tecniche e concrete desiderate dalle imprese nel mondo del lavoro. In un'ottica di alternanza formativa, non esiste una successione temporale definita, secondo cui “*prima* la scuola, *poi* il lavoro”, ma le competenze vengono sviluppate in uno scambio cooperativo tra scuola e lavoro, integrandosi in modo cumulativo. Mentre inizialmente la legge del 17 ottobre 2005, n. 226, prevedeva una natura facoltativa delle ore curricolari da destinare all'alternanza scuola lavoro, la legge del 13 giugno 2015 n. 117, nota come “Buona scuola”, ne istituisce l'obbligatorietà, con un monte ore minimo di almeno 400 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno negli istituti tecnici e professionali, e di almeno 200 ore nel triennio nei licei, allo scopo di «incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti». Nel 2019, i percorsi di alternanza scuola lavoro vengono sostituiti con quelli volti all'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento scolastico, con una significativa riduzione del monte orario.

I principali strumenti per la realizzazione concreta del metodo di alternanza formativa sono sia di natura didattica, come il PCTO, studiati come percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento scolastico, sia di formazione lavorativa e professionale in ambito lavorativo attraverso i tirocini extracurricolari, i tirocini curricolari previsti in ambito scolastico e universitario

e l'apprendistato scolastico e di alta formazione. Mentre i tirocini sono di natura formativa, l'apprendistato si configura come un rapporto lavorativo. I tirocini sono sia uno strumento formativo grazie anche alla figura del tutor presso la realtà aziendale sede di tirocinio, responsabile del processo formativo del tirocinante, sia orientativo, volto a consentire allo studente di capire le proprie inclinazioni e preferenze nella realtà lavorativa.

In linea con l'esperienza italiana, il tirocinio curriculare costituisce lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro più diffuso nelle Marche, rappresentando circa l'80% delle esperienze di alternanza di questo tipo. Dall'analisi dei dati di Almalaurea si evince che la preponderante maggioranza dei giovani laureati (in misura superiore al 70% in ogni ateneo marchigiano) ha fatto un'esperienza di tirocinio curricolare nel proprio percorso formativo¹⁰. Al contrario,

l'apprendistato è uno strumento di minor utilizzo, concentrato principalmente nelle regioni del Nord, in particolare in Lombardia e nelle province di Bolzano e Trento. Nonostante possa essere parte integrante di un percorso di formazione professionale, è più spesso utilizzato per l'ottenimento di una qualifica professionale.

Un aspetto importante per superare la rigida separazione tra scuola e lavoro è il ricorso alla formazione continua, uno strumento di cui si registra un trend positivo a partire dal 2018 in termini di espansione della partecipazione a processi formativi professionalizzanti. In particolare, **nel 2021 si registra un significativo aumento della partecipazione alla formazione continua, sia a livello italiano che nella regione Marche.** Dopo la brusca contrazione nel 2020 dovuta al lockdown imposto dalla pandemia (7,1%)¹¹, nel 2021 il 9,9% della popolazione italiana nella fascia d'età 25-64 anni coglie opportunità di formazione professionale, superando il dato pre-pandemia (pari all'8,1%). **Nelle Marche il tasso di partecipazione alla formazione continua, pari al 10,1%, è superiore al dato italiano, anche se inferiore rispetto al dato registrato in Centro Italia (11,1%). Nel 2021 la partecipazione alla formazione continua nelle Marche recupera completamente il crollo registrato nel 2020 (pari al 6,2%), superando anche i livelli pre-Covid 19 pari al 7,7% nel 2019.** A partire dal 2021 le persone hanno ripreso a partecipare ad attività di formazione, raggiungendo i livelli di partecipazione in linea con la media europea. La partecipazione alla formazione continua è disomogenea nel territorio provinciale: mentre le province di Ancona (12,2%) e di Pesaro e Urbino

¹⁰ Nel 2021, il 78,4% dei laureati Politecnica delle Marche, il 71,1% dei laureati dell'Università di Urbino Carlo Bo, il 75,2% dei laureati dell'Università di Macerata, il 78,3% dei laureati dell'Università di Camerino ha completato un'esperienza di tirocinio curricolare o ha maturato esperienze di lavoro riconosciute come crediti formativi nell'esperienza di formazione universitario (Fonte dati: Almalaurea).

¹¹ Dati Rapporto Istat sul BES 2022 nei Territori, Istat, aggiornamento del 9 marzo 2023

(11,7%) hanno performance migliori a livello regionale, la partecipazione alla formazione continua a Macerata (6,6%), Fermo (7,9%) ed Ascoli Piceno (9,9%) è inferiore alla media regionale e nazionale.

2. Le aree grigie del cosiddetto lavoro senza mercato

- Il passaggio dal mondo della scuola al mondo del lavoro è caratterizzato da dinamiche complesse, che portano i giovani a svolgere attività in aree grigie, ossia forme di lavoro “senza mercato”.
- Il tirocinio rappresenta la forma più diffusa tra i giovani di transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Nelle Marche, i tirocini hanno un tasso di attivazione di un rapporto di lavoro pari al 49%, di cui il 69,9% dalla stessa azienda.
- Il volontariato, il lavoro irregolare ed il lavoro su piattaforma sono le forme di lavoro “senza mercato” più diffuse tra i giovani.
- Nel 2019, il lavoro irregolare nella regione Marche ha avuto un’incidenza pari al 10,4% sul totale degli occupati. Utilizzando fonti ISTAT, sul territorio italiano nel 2018 si registra un incremento degli studenti-lavoratori, che raggiungono la quota del 58,7% dopo un decennio di decrescita costante.

Il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro è caratterizzato da dinamiche di transizione che sono divenute negli ultimi anni sempre più complesse, e che non sempre si configurano attraverso 'canonici' rapporti di subordinazione. Nei percorsi di transizione tra scuola e lavoro, i giovani tra i 15 e i 29 anni possono infatti trovarsi nell’eventualità di svolgere attività in “aree grigie”, ossia attività che, pur producendo un valore economico, rappresentano forme di lavoro “senza mercato”. Questi lavori possono rappresentare per il mondo giovanile dei ponti per facilitare l’accesso al mercato del lavoro, come ad esempio le esperienze di alternanza scuola-lavoro o i tirocini, che sono ideati come parte integrante di un percorso di formazione professionale. Altre attività, come il volontariato, possono favorire l’acquisizione di competenze trasversali mediante meccanismi di socializzazione lavorativa e aiutare la realizzazione personale dell’individuo. Il lavoro nero, pur consentendo l’acquisizione di competenze professionali, è una zona grigia di accesso al mercato, che rende i soggetti più vulnerabili al rischio di abuso sul mercato del lavoro, in assenza del riconoscimento dei diritti primari dei lavoratori. In un’economia digitale come quella odierna, una nuova forma di occupazione è rappresentato dal lavoro su piattaforma, in

crescente espansione, che sfugge all'applicazione della normativa vigente sul mercato del lavoro a causa dell'innovazione tecnologica e costituisce, pertanto, un'ulteriore area grigia, di minore tutela dei lavoratori.

2.1. Il tirocinio

Il tirocinio costituisce la forma più diffusa tra i giovani di transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Si tratta di una forma di occupazione transizionale proposta con frequenza sia a livello istituzionale (si pensi ai tirocini formativi concepiti quale parte integrante del percorso di formazione scolastica e universitaria) sia dalle politiche pubbliche attive per favorire l'inserimento sul mercato del lavoro.

Nel 2019 sono stati attivati 356mila tirocini in Italia; nel corso degli ultimi anni lo strumento dei tirocini ha conosciuto un trend di crescita, stimolato anche da Garanzia Giovani, nata nel 2015 in ambito europeo come una politica attiva di contrasto alla disoccupazione giovanile.

Molteplici studi indicano che il tirocinio, indipendentemente dal fatto che sia un tirocinio retribuito oppure a titolo gratuito, viene percepito come una occasione di crescita individuale: il giovane ha l'opportunità di capire le proprie inclinazioni personali, sia di costruire una rete di relazioni professionali utili ai fini della propria carriera lavorativa. I tirocini sono una esperienza formativa ambita, ritenuta indispensabile e propedeutica all'accesso al mondo del lavoro, che può accrescere la competitività di un candidato rispetto ad altri individui che abbiano seguito lo stesso percorso scolastico ed accademico. Nonostante la presenza di entrambe le tipologie di tirocini sul mercato, quelli pagati sono di maggiore valore e qualità, volti a sviluppare profili professionali più alti, attraverso il contributo attivo dei tutor e lo stimolo aggiuntivo prodotto dal carattere remunerativo dell'attività, con definite mansioni professionali.

Finalità del tirocinio

I tirocini sono tuttavia percepiti in modo duplice, perché alimentano un'area grigia di transizione dalla scuola al mercato del lavoro, in assenza di una chiara finalità del tirocinio in caso del mancato inserimento attraverso un contratto di lavoro al termine del tirocinio. Da un lato, infatti, **il tirocinio viene visto come uno strumento che facilita l'occupabilità di un giovane, che attraverso tale esperienza formativa ha la possibilità di sviluppare nuove competenze e/o consolidare la formazione ricevuta attraverso l'inserimento in un contesto lavorativo.** Dall'altro lato, il percorso formativo del tirocinio non si conclude necessariamente nella stipula di un contratto di lavoro, a tempo determinato o indeterminato. Si tratta quindi di uno strumento che può essere utilizzato in modo improprio dai datori di lavoro, che possono avvalersi dei tirocinanti come vera e propria forza

lavoro, assegnandogli mansioni lavorative ordinarie, in assenza delle protezioni legali garantite da un contratto di lavoro e senza la chiara finalità di una assunzione al termine del tirocinio. Si noti comunque che i tirocini extracurricolari non retribuiti hanno una intrinseca natura formativa (e non lavorativa) non possono essere svolti a titolo puramente gratuito, ma devono riconoscere al tirocinante una indennità di partecipazione minima decisa a livello regionale, sulla base della legge n. 92 del 2012, art. 1, comma 34 (legge Fornero). Allo scopo di valorizzare le competenze acquisite, il soggetto promotore e il soggetto ospitante devono inoltre rilasciare una attestazione finale, in cui le attività svolte durante il tirocinio vengono certificate, in conformità alle linee guida sul tirocini stabilite dall'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017. In attuazione della stessa, la regione Marche ha approvato con il DRG n. 1474/2017 le linee guida in materia di tirocini extracurricolari.

Il tirocinio extracurricolare fornisce vantaggi reciproci sia ai giovani tirocinanti che alle imprese: da un lato, l'esperienza del tirocinio costituisce la possibilità di acquisire una formazione aggiuntiva per i giovani al termine di percorsi scolastici o universitari, rafforzando così il loro curriculum prima dell'ingresso nel mondo del lavoro. Dall'altro lato, il tirocinio fornisce alle imprese forza lavoro a basso costo, oltre alla possibilità di conoscere giovani, da selezionare ed eventualmente reclutare per una nuova assunzione. Dall'analisi dati, il tirocinio si rivela utile per ottenere un rapporto di lavoro, in virtù del rafforzamento del curriculum e dell'acquisizione e/o consolidamento di competenze durante il tirocinio. Dal Terzo Rapporto di Monitoraggio Nazionale in Materia di Tirocini Extracurricolari di ANPAL-INAPP (2022) si evince che sul territorio nazionale il tasso di inserimento sul mercato del lavoro, pari al tasso di attivazione di un rapporto di lavoro entro tre mesi dal tirocinio, è pari a 43,2%. Tuttavia l'evidenza empirica non convalida l'ipotesi secondo cui le aziende utilizzano il tirocinio come canale di reclutamento del nuovo personale, in quanto solo il 62% di tirocinanti viene assunto dal datore di lavoro presso cui ha svolto il periodo di tirocinio. **I dati sul territorio marchigiano sono migliori rispetto alla media nazionale, con un tasso di attivazione di un rapporto di lavoro pari al 49%, di cui il 69,9% dalla stessa azienda¹².**

2.2. Il volontariato

Il volontariato costituisce una attività prestata in modo spontaneo e gratuito presso una organizzazione di cui il volontario fa parte, per fini di solidarietà, senza obiettivi di lucro, né diretto né indiretto. L'attività di volontariato può essere svolta all'interno di organizzazioni in

¹² Dati pubblicati nel Rapporto di Monitoraggio dei tirocini extra-curricolari nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, 2023

ambito sociale, civile e culturale ed è percepita come un modo attraverso cui i giovani possono partecipare in modo attivo alla vita sociale e politica della propria comunità di riferimento. In un contesto di sempre maggiore frantumazione delle istituzioni di riferimento, come la famiglia e la scuola, e di declino della società civile, il volontariato stimola la partecipazione e l'impegno giovanile; per questo il volontariato è una attività ritenuta desiderabile nella società ed è stata incoraggiata attivamente attraverso politiche pubbliche volte a favorirne e stimolarne la diffusione. Nel mondo anglosassone, il volontariato è valorizzato nel curriculum scolastico, ed in alcuni casi riconosciuto ai fini dell'ottenimento di crediti formativi.

In Italia, il volontariato è disciplinato dal Codice del Terzo Settore, secondo il decreto legislativo del 3 luglio 2017, che all'articolo 17 definisce il volontario come “una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà.”

Una delle principali politiche attive per favorire la diffusione del volontariato in Italia è il Servizio Civile, che è stato introdotto con la legge del 15 dicembre 1972, n. 772, quale alternativa al servizio militare di leva, con un accesso limitato agli “obiettori di coscienza”, ossia a quegli individui che per motivi religiosi o personali non era disposti a prestare servizio militare. Alla luce della crescente diffusione degli obiettori di coscienza, nel 2001, l'istituto del servizio civile nazionale, introdotto dalla legge 64/2001, viene svincolato dagli obblighi militari, e diventa quindi un'esperienza autonoma destinato inizialmente a ragazzi tra i 18 e i 26 anni, non adatti alla leva. Nel 2017 il Servizio Civile Nazionale viene reso universale, ossia una esperienza aperta a tutti i giovani che desiderano farla.

Dopo il superamento di una selezione pubblica, i giovani nel Servizio Civile Nazionale sono occupati in ambiti differenti, tra cui la protezione civile, l'assistenza sociale, la tutela del patrimonio artistico e culturale, la riqualificazione urbana, la sostenibilità sociale, l'agricoltura sociale. Il Servizio Civile Nazionale include un'attività di formazione realizzata dagli enti ospitanti, da svolgersi prima e durante il corso dell'anno, al termine del quale i giovani volontari ottengono crediti formativi, che possono essere riconosciuti nei programmi di formazione scolastica e professionale. **Il Servizio Civile Nazionale rientra nel programma Garanzia Giovani, nell'ottica di favorire l'inserimento nel mondo lavorativo dei giovani, nell'ambito delle politiche per l'occupazione. Secondo i dati**

SIL della regione Marche nel quinquennio 2018-2022¹³, a sei mesi dalla fine del servizio civile svolto con Garanzia Giovani, poco più di un giovane su tre risulta essere occupato (36,5%), di cui il 22,5% nel posto presso il quale ha prestato servizio. Questo risultato può essere letto in modo positivo, poiché questi giovani risultavano NEET prima della registrazione al portale di Garanzia Giovani, a supporto del fatto che il Servizio Civile Nazionale rappresenta uno strumento in grado di aumentare l'occupabilità dei giovani.

Impatto positivo sulle competenze dei giovani volontari

Il Servizio Civile ha un impatto positivo sia sui giovani volontari che aderiscono al Servizio Civile Nazionale, sia negli enti e nelle comunità in cui i giovani volontari sono impiegati. Da un lato, **il processo formativo che è parte inerente del Servizio Civile Nazionale consente una crescita personale del giovane volontario, anche in un'ottica di ingresso nel mondo del lavoro, attraverso l'acquisizione di competenze trasversali e soft-skills ritenute importanti per aumentare l'occupabilità.** Tra le *soft skills* che il volontariato accresce sono identificate le capacità comunicative e relazionali, il *problem solving* e la gestione della complessità, nonché lo sviluppo di un network di conoscenze professionali diffusi sul territorio per facilitare l'inserimento lavorativo. Al tempo stesso, le attività di volontariato del Servizio Civile hanno effetti positivi a favore della collettività, consentendo la realizzazione di progetti di utilità per la comunità di riferimento. In quest'ottica si noti che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riconosce il Servizio Civile Nazionale come strumento di politica attiva, volto ad accrescere l'occupabilità giovanile e l'acquisizione di competenze trasversali e soft skills. A tale scopo, è previsto il potenziamento del servizio civile e la stabilizzazione dei posti annui (nell'ambito dell'obiettivo 5 "Inclusione e Coesione).

Si ritiene che la certificazione delle competenze acquisite durante l'esperienza di volontariato sia uno strumento importante per assegnare valore alle competenze ed esperienze conseguite attraverso una attività "fuori mercato" come quella del volontariato nell'associazionismo ed in enti no-profit. In Italia, i giovani che hanno preso parte ad attività di volontariato possono richiedere il riconoscimento dei propri crediti formativi, e certificare l'esperienza maturata secondo quanto previsto dalla normativa regionale, in base all'art. 8 del d. lgs. 40/2017. Pur in assenza di procedure legali vincolanti, ci sono esempi di certificazioni riconosciute. Ad esempio nei programmi di mobilità europea, come Erasmus+ e il Corpo Europeo di Solidarietà, i giovani volontari ricevono lo *Youthpass*, un documento che certifica l'esperienza svolta e competenze maturate.

¹³ Rielaborazione dati SIL Marche, campione dati 2018-2022. Per una discussione più approfondita, si consulti la sezione 3.1 del presente Report.

Alcuni studi empirici mettono in dubbio l'efficacia del volontariato nell'accrescere l'occupabilità dei giovani, in particolare quando la scelta di fare un'esperienza di volontariato rientra nell'area grigia delle forme di lavoro fuori mercato, non retribuito¹⁴, e quando la scelta di entrare in un programma di volontariato è motivata soprattutto dalla carenza di opportunità lavorative, durante i periodi di recessione, in cui i giovani sono alla ricerca di esperienze formative in grado di favorirne l'inserimento sul mercato del lavoro. Ciò è risultato, secondo un recente studio, particolarmente vero nel caso di attività svolta tramite Garanzia Giovani, a causa di un processo di stigmatizzazione che ha interessato i giovani che hanno usufruito di questa misura.

Diffusione del volontariato in Italia In Italia, il tasso di volontariato dei giovani italiani è inferiore a quello dei loro coetanei che vivono nel Nord Europa o negli Stati Uniti. Poco più dell'8,1% dei giovani italiani di età compresa fra i 18 e i 34 anni svolge abitualmente e con continuità attività di volontariato¹⁵. Questi dati confermerebbero lo scarso incentivo per i giovani italiani a partecipare ad attività di volontariato. **Dal campione di dati forniti dall'Indagine ISTAT sugli Aspetti della Vita Quotidiana si evince che il tasso di partecipazione dei giovani alle attività di volontariato è inferiore rispetto a quella degli adulti.** La curva della partecipazione raggiunge il proprio massimo fra i 40 e i 64 anni, attestandosi su valori attorno al 15%, mentre **al di sotto dei 35 anni tende a collocarsi fra il 10 e il 12%. Il livello di partecipazione giovanile ad attività di volontariato è più alto al Nord (13-14%) rispetto al Centro (10-11%) e soprattutto al Sud (6-7%).** Alcuni studi spiegano tale evidenza empirica dello scarso interesse dei giovani mettendo al centro l'assenza di figure di riferimento, che si ripercuote anche sulla scelta della carriera lavorativa da intraprendere, se si assume che il volontariato possa quantomeno svolgere una funzione di orientamento rispetto alle inclinazioni personali dei ragazzi.

2.3. L'area grigia dei cosiddetti "lavoretti"

L'accesso dei giovani al mercato del lavoro avviene molto frequentemente anche attraverso lavori occasionali, temporanei od intermittenti, durante gli studi, spesso in forma irregolare e di natura poco qualificata. Tra i lavori più diffusi e tradizionalmente conosciuti come attività occasionali che ben si conciliano con l'impegno di studio, rientrano il babysitteraggio, le ripetizioni, il cameriere, lavori stagionali, i servizi logistici di trasporto e delivery ed il micro-lavoro digitale. Tuttavia, si tratta di

¹⁴ Si è diffusa tra i giovani la percezione che il volontariato sia una forma di lavoro senza riconoscimento economico e sociale, a causa di una zona grigia di confine tra volontariato e lavoro non retribuito, acuendo una errata percezione del volontariato come forma di lavoro nero.

¹⁵ Rapporto Benessere Equo e Sostenibile in Italia (2022), Istat (scaricabile al link <https://www.istat.it/it/archivio/282920>)

lavori intermittenti che sono difficili da inquadrare in una categoria definita di lavoro e che sfuggono ad una misurazione oggettiva.

Non tutti i giovani ricorrono in eguale misura a lavori temporanei durante il percorso di formazione scolastica e universitaria. Come dimostrano alcuni studi empirici in materia, è più probabile che ciò succeda quanto minore è il titolo di studio dei propri genitori, e/o peggiore è la loro condizione socio-culturale; di solito gli studenti liceali ricorrono meno frequentemente ai lavoretti, che sono più diffusi nel Centro-Nord rispetto al Sud Italia.

Il mercato del lavoro giovanile vede una domanda di lavoro non qualificato, attraverso l’offerta dei cosiddetti “*bad jobs*”, prevalentemente nel settore del terziario e dei servizi alla persona.

Questi *bad jobs*, tendenzialmente sottopagati, vengono molto spesso realizzati da giovani con un livello di istruzione superiore rispetto alle competenze necessarie ad assolverli.

Esiste una correlazione positiva tra i *bad jobs* e l’irregolarità della posizione lavorativa. L’area grigia dell’irregolarità di questi lavori al di fuori del mercato si aggrava nelle fasi di recessione, come dimostrano i dati disponibili a seguito della recessione economica del 2008, ulteriormente confermata dalla congiuntura economica durante la pandemia Covid-19. Secondo il Rapporto di ricerca “I giovani tra mercato e non mercato” di Unipolis e Fondazione Adapt (2021), il lavoro irregolare rappresenta l’unica possibilità di accesso al mercato del lavoro in aree economicamente depresse, per quei giovani che non desiderano trasferirsi dalla propria provincia d’origine, aggravando in tal modo il tasso di inattività giovanile in Italia, in quanto il lavoro irregolare non viene registrato formalmente.

Secondo i dati dell’“Ufficio Studi CGIA”, nel 2019, il lavoro irregolare nella regione Marche ha avuto un’incidenza pari al 10,4% sul totale degli occupati. Utilizzando fonti ISTAT, sul territorio italiano nel 2018 si registra un incremento degli studenti-lavoratori, che raggiungono la quota del 58,7% dopo un decennio di decrescita costante (erano il 64,5% nel 2008, e il 58,6% nel 2016). Aumenta invece la coorte degli universitari che non ha mai fatto esperienze lavorative durante gli studi (erano 24,4% nel 2008, sono 34,5% nel 2018).

2.4. Il lavoro su piattaforma

Uno dei fenomeni più recenti del mercato del lavoro riguarda la sua digitalizzazione, che ha radicalmente modificato l’organizzazione produttiva, nonché il modo stesso di accedere e lavorare sul mercato del lavoro. In questo panorama, **un fenomeno recente e particolarmente significativo è il cosiddetto lavoro su piattaforma digitale, che costituisce un altro esempio di area grigia sul mercato del lavoro, sfuggendo per la sua novità ad una rigida applicazione della normativa**

giuridica tradizionale. Infatti, mentre la legislazione del lavoro si applica ai lavoratori delle piattaforme digitali che sono lavoratori subordinati, molti lavoratori delle piattaforme digitali sono, almeno formalmente, lavoratori autonomi. Ciò ha portato il Consiglio dell'Unione Europea a formulare una Proposta di direttiva sul "Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali" adottata il 9 dicembre 2021, avente tra le sue finalità l'identificazione di una corretta qualificazione giuridica del lavoratore che presta la propria attività mediante le piattaforme digitali, anche assicurando l'accesso ai diritti a tutela del lavoro, la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Tipologie di lavoro su piattaforma

Le forme di lavoro su piattaforma digitale riguardano attività dell'economia reale, come ad esempio servizi di trasporto a chiamata, la consegna di merci, servizi di pulizia, ma anche attività realizzate esclusivamente on line, quali servizi, lo scambio di informazioni, la codifica di dati, il design. Si pensi a piattaforme come Ebay per lo scambio di beni, o UpWork per lo scambio di un'ampia gamma di servizi (da quelli amministrativi, al data management, alle traduzioni) oppure a Twitter o Facebook per lo scambio di informazioni.

Profilo dei lavoratori coinvolti nel lavoro su piattaforma

Una delle caratteristiche principali del lavoro su piattaforma digitale è rappresentato dalla eterogeneità dei lavoratori che possono lavorare offline (come nel caso dei lavoratori di piattaforme nella consegna delle merci, come JustEat o Glovo), oppure in presenza online attraverso il Crowd Work, attraverso cui un professionista freelance offre i propri servizi lavorativi in rete, che viene utilizzata come mezzo attraverso cui realizzare una esternalizzazione di fasi del processo produttivo. Si tratta spesso di micro-tasks, ossia di parcellizzazioni di compiti molto semplici, con un contenuto ben definito, di breve durata, con retribuzioni ridotte e che possono essere allocati ai professionisti freelance sulla piattaforma digitale. In alcuni casi, le piattaforme consentono al cliente la creazione di un contest che il lavoratore deve aggiudicarsi per svolgere il lavoro; si pensi a piattaforme come GoPillar che consente di selezionare il miglior progetto di ristrutturazione proposta da architetti che offrono servizi di progettazione online, BestCreativity per un progetto di design grafico (come un logo o un sito web). I lavoratori su piattaforma digitale possono usare il lavoro in piattaforma digitale come fonte unica o prevalente di lavoro, oppure, secondaria¹⁶.

Un'indagine di Unipolis¹⁷ in collaborazione con la Fondazione Adapt ha messo in evidenza che la maggioranza dei lavoratori su piattaforma digitale in Italia (pari al 25,6% del campione oggetto dello studio), ha una età compresa tra i 25 e 29 anni, il secondo gruppo più numeroso

¹⁶ "Un'indagine sulle politiche per il telelavoro. Governare lo sviluppo occupazionale ed economico locale ai tempi del lavoro a distanza". Serie OCSE sullo Sviluppo Occupazionale ed Economico Locale (LEED), 2021.

¹⁷ Rapporto di ricerca "I giovani tra mercato e non mercato" di Unipolis e Fondazione Adapt (2021).

(pari al 24%) ha una età tra i 40 e 49 anni, mentre il terzo gruppo sono i lavoratori nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 39 anni (pari al 20,5%). Si tratterebbe di una platea di lavoratori adulti, che hanno concluso il proprio processo formativo ed utilizzano la piattaforma digitale per trovare opportunità di lavoro, escludendo quindi che sia il modo di avvicinarsi al mondo lavorativo da parte dei giovani. Le motivazioni principali per l'utilizzo del lavoro su piattaforma digitale sono da riscontrare nella flessibilità dell'orario lavorativo e la facilità di utilizzo, in molti casi attraverso applicazioni disponibili su uno smartphone.

Non esiste una rilevazione certa di dati sui numeri di lavoratori coinvolti, ma secondo le stime di INAPP i soggetti coinvolti erano già, nel 2020, più di 570 mila, pari al 2,3% della popolazione italiana attiva, con una evidente e progressiva crescita negli anni a seguire.

Un'indagine di EUROFOUND condotta su lavoratori di 41 piattaforme diverse ha rilevato che si tratta di lavoratori nella fascia giovane d'età, con meno di 45 anni, in prevalenza di sesso maschile, con un elevato livello di educazione, residenti in un'area urbana e nella netta maggioranza dei casi senza figli. Questa evidenza empirica è in linea con un'indagine realizzata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che conferma che i lavoratori su piattaforma digitale hanno una età in media compresa tra i 24 e i 40 anni, un livello di educazione alto. Tale ricerca evidenzia anche le attività di lavoro su piattaforma non rappresentano l'attività principale (affiancandosi all'attività di studio od un altro lavoro) e presentano un alto turnover.

Una delle maggiori criticità del lavoro su piattaforma digitale è rappresentata dalla effettiva possibilità di acquisire competenze che portino ad una maggiore maturità professionale. Da un lato, la possibilità di acquisire competenze dipende dalla natura dell'attività svolta: attività quali food delivery o il trasporto di persone non consentono di acquisire competenze se non in modo limitato essendo attività che richiedono una bassa qualificazione professionale; altre attività svolte sulla piattaforma digitale possono consentire al lavoratore di sviluppare competenze per un'attività di lavoro autonomo o imprenditoriale, come nel caso dell'industria creativa o nel campo dei servizi professionali, di creare lo stock od allargare la clientela già esistente, e di valutare l'opportunità di un lavoro autonomo per i giovani, con un basso investimento iniziale, a basso rischio e con relativa facilità di accesso al mercato attraverso la piattaforma digitale. Dall'altro le micro-task assegnate ai lavoratori su piattaforma digitale in modo intermittente sono spesso standardizzate, semplici e, vista l'elevata frammentarietà del processo di assegnazione non rappresentano una sostanziale occasione di crescita delle competenze professionali. Alcune analisi sottolineano inoltre l'isolamento relazionale del lavoratore su piattaforma digitale che non sarebbe in grado di maturare competenze socio-relazionali nell'ambiente di lavoro.

3. Il fenomeno dei NEET nelle Marche

- Nelle Marche il tasso di incidenza dei NEET nella fascia 15-29 anni nel 2019 è pari al 15,4%, inferiore rispetto sia all'Italia Centrale (18,1%) che all'Italia (22,2%).
- Nelle Marche i NEET nella fascia 15-29 anni aumentano dalle 33.342 unità del 2019 alle 38.211 del 2020, picco negativo in concomitanza del primo lockdown durante la pandemia Covid-19. Nel biennio 2021-2022 i NEET nella fascia 15-29 anni si riducono a 34.022 unità nel 2021 e a 29.324 unità nel 2022. Il tasso di incidenza regionale dei NEET rimane inferiore sia del dato italiano sia di area.
- Nel 2022, il 18,9% dei NEET sono nella fascia 15-19 anni, il 37,7% nella fascia 20-24 anni e il 43,4% nella fascia 25-29 anni.
- Nel 2022 il 57,4% dei NEET nella fascia 15-29 anni è in possesso di un diploma di scuola media superiore e il 15,3% è laureato.
- Soltanto il 37,4% dei NEET nelle Marche nel 2022 è in cerca di un'occasione di lavoro.
- Nel periodo 2018-2022, il programma Garanzia Giovani è erogato ad una platea di beneficiari pari a 24.126 soggetti. Questi sono prevalentemente italiani e diplomati, con una leggera dominanza della componente maschile (53%).
- La diffusione provinciale del programma Garanzia Giovani è omogenea nella regione.
- Al termine del programma Garanzia Giovani, il tempo medio di inserimento è di 8 mesi e 18 giorni per un NEET donna e di 9 mesi e 6 giorni per un NEET uomo. In media, il 15% dei soggetti trova lavoro entro tre mesi, mentre il 24% viene assunto con un contratto a tempo indeterminato.

Nella società italiana, i giovani costituiscono una fascia estremamente vulnerabile della popolazione, per il difficile passaggio dal mondo dell'istruzione alla formazione professionale e al mercato del lavoro. Negli ultimi anni la difficoltà della condizione giovanile si è acuita in modo sostanziale durante la pandemia Covid-19, che ha ampliato il disagio giovanile, aggravando ulteriormente l'insicurezza delle scelte di studio e lavoro e rallentando l'emancipazione giovanile, provocando una situazione di asimmetria generazionale.

L'analisi delle dinamiche regionali dei giovani under 35 sul mercato del lavoro non può quindi prescindere dallo studio di un fenomeno particolarmente diffuso in Italia: la presenza dei NEET, ossia

di quei giovani che non studiano, non lavorano e non fanno formazione, come indicato dall'acronimo "Not in Employment, Education or Training".

In linea con la definizione dell'*Employment Committee* della Commissione Europea, i NEET identificano i giovani che "non lavorano e non sono inseriti in nessun percorso educativo o formativo (Eurofound, 2012). La categoria dei NEET include i «disoccupati (secondo la definizione dell'ILO) che non studiano e non fanno formazione», nonché «gli inattivi (secondo la definizione dell'ILO) che non studiano e non fanno formazione» [Commissione Europea, 2010:2].

Diffusione dei NEET in Italia e nelle Marche Il fenomeno dei NEET ha assunto negli ultimi anni una dimensione allarmante in Italia, il Paese che ha il maggior tasso di NEET nell'Unione Europea¹⁸. Dai dati Eurostat nel 2021, i NEET in Italia nella fascia d'età 15-29 anni rappresentano oltre due milioni di individui, complessivamente il 23,1% della popolazione giovanile (e in misura pari quasi a 3 milioni, pari al 25,1% della popolazione nella fascia d'età 15-34 anni). Si tratta di un dato significativamente più alto della media europea (pari al 13,1%) e lontano dall'obiettivo europeo del 9% fissato come target da raggiungere entro il 2030. Il fenomeno dei NEET viene ritenuto estremamente negativo per lo sviluppo di un territorio perché produce una inefficiente utilizzazione delle potenzialità di lavoro ed intellettuali delle nuove generazioni.

Nel 2019 nelle Marche il fenomeno dei NEET, più in linea con la media europea, riguarda quasi 50 mila individui nella fascia d'età tra i 15 e i 34 anni, mentre nell'Italia centrale oltre 450 mila persone. La pandemia Covid-19 ha determinato nel 2020 una espansione significativa del fenomeno, determinando un aumento dei NEET ad oltre 3 milioni di unità in Italia, a quasi 490 mila unità nell'Italia centrale e a quasi 55 mila unità nelle Marche. Nelle Marche si registra un aumento di oltre il 15,9%.

Territorio	2019				2020			
	15-34 anni	15-24 anni	24-29 anni	30-34 anni	15-34 anni	15-24 anni	24-29 anni	30-34 anni
Italia	2.940.462	1.059.567	943.537	937.358	3.084.984	1.112.167	988.065	984.752
Centro	457.430	163.137	142.470	151.823	488.889	178.237	157.431	153.221
Marche	47.168	16.248	17.094	13.826	54.291	19.710	18.501	16.080

Tavola 1 - Numerosità dei NEET per fascia d'età e area geografica,
Rielaborazione dati Istat Rfl

NEET per fascia d'età Disaggregando il dato anagrafico per classe d'età, il fenomeno dei NEET ha una incidenza diversa per età e genere. In Italia nel 2020, il fenomeno dei NEET riguarda l'11,1% dei giovani nella fascia d'età tra i 15 e i 19 anni (ossia 1 giovane ogni 10). Il tasso di incidenza dei NEET sale al 26,6% dei giovani nella fascia d'età tra i 20 e i 24 anni (ossia 1 giovane ogni 4) ed al 31,5% nella fascia dai 25

¹⁸ Relazione tecnica del Tavolo interministeriale 'Pandemia, disagio giovanile e NEET (2021)' disponibile al link https://www.politichegiovanili.gov.it/comunicazione/news/2021/10/relazione_pandemia/.

ai 29 anni (ossia 1 giovane ogni 3), mentre ha una lieve flessione, pari al 29,9% nella fascia dai 30 ai 34 anni¹⁹.

In linea con quanto avviene nei Paesi europei, **si registra una crescente incidenza del fenomeno dei NEET tra le donne, al crescere della fascia d'età: mentre non vi sono differenze significative del tasso di incidenza tra uomini e donne in età scolare e universitaria (15-19 anni e 20-24 anni), il tasso di incidenza dei NEET tra le donne cresce in modo sbilanciato al 37,6% per le giovani donne tra i 25-29 anni e al 39,8% tra i 30 e 34 anni.**

NEET per
area
geografica

In Italia sono presenti sostanziali differenze a livello regionale, tali da dividere l'Italia in due macro-blocchi geografici. Mentre **nell'Italia centro-settentrionale il tasso di incidenza dei Neet è più in linea con la media europea, nell'Italia meridionale si riscontra una maggiore pervasività del fenomeno.** Tuttavia, la struttura del fenomeno dei NEET nell'Italia centrale presenta caratteristiche analoghe: una incidenza crescente per fascia d'età e di maggiore entità per le donne.

La regione Marche, appartenente all'area dell'Italia centrale, presenta dati allineati con i livelli europei: nel 2019 il tasso di incidenza dei NEET nella fascia 15-34 anni è il 15,9%, in linea con la media europea, ma peggiora raggiungendo il livello del 18,5% nel 2020 in concomitanza della pandemia Covid-19, che ha colpito in modo sproporzionatamente maggiore la popolazione giovanile, specialmente le fasce più vulnerabili, accrescendo in modo significativo i rischi nel processo di formazione educativa e professionale, nell'accesso al mercato del lavoro e di salute mentale²⁰. Pur presentando un quadro migliore sia rispetto alla media italiana, sia dell'Italia centrale, il fenomeno dei NEET nelle Marche ha caratteristiche analoghe a quelle descritte per il territorio italiano: **il gender gap si aggrava a sfavore delle donne nelle fasce d'età più mature, con una donna marchigiana su cinque ad essere in condizioni di esclusione dallo studio, dalla formazione e dal mercato del lavoro tra i 30 e 34 anni.**

	2019	2020
--	------	------

¹⁹ Secondo l'indagine Istat Rapporto Forza Lavoro, il tasso di incidenza dei NEET nella popolazione è calcolato ponendo al numeratore il numero di coloro che a) non lavorano (disoccupati o inattivi secondo le definizioni ILO) e b) non hanno preso parte a percorsi di istruzione o formazione delle quattro settimane precedenti alla rilevazione. Al denominatore viene utilizzata l'intera popolazione nella stessa fascia d'età esclusi coloro che non hanno risposto alla domanda "*participation in regular education and training*". I dati utilizzati sono rilevati tramite le *Labour Force Survey* e l'indicatore principale calcolato da Eurostat è relativo alla fascia d'età 15-24 anni, ma sono disponibili dati disaggregati in altre fasce d'età che variano dai 15 ai 34 anni (Eurofound, 2012).

²⁰ Una discussione approfondita dell'asimmetria generazionale causata dalla pandemia del Covid-19 in un'ottica cross country è contenuta nel Rapporto OECD "*Youth and Covid-19. Response, Recovery and Resilience*" (2020), consultabile al seguente link: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/youth-and-covid-19-response-recovery-and-resilience-c40e61c6/>. Tale rapporto sottolinea l'importanza di produrre azioni di policy specifiche per aumentare la resilienza delle generazioni giovani e contrastare gli effetti negativi dovuti all'asimmetria generazionale.



15-24 anni	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marche	10,5	12,7	11,5	14,4	14,7	14,6
Italia Centro	15,2	14,6	14,9	17,5	15,0	16,3
Italia	18,2	18,0	18,1	19,1	18,8	19,0
	2019			2020		
15-29 anni	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marche	12,1	18,8	15,4	14,7	21,5	17,9
Italia Centro	16,6	19,7	18,1	18,9	21,1	19,9
Italia	20,2	24,3	22,2	21,4	25,4	23,3
	2019			2020		
15-34 anni	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marche	12,1	19,9	15,9	14,2	23,1	18,5
Italia Centro	16,4	22,9	19,6	18,0	24,3	21,1
Italia	19,9	27,9	23,8	21,0	29,3	25,1

Tavola 2 – Tassi di incidenza NEET per fascia d'età e area geografica
Rielaborazione dati Istat Rfl

La popolazione NEET è formata da giovani disoccupati e giovani inattivi che non sono inseriti in alcun percorso educativo e formativo. **La popolazione NEET rappresenta un gruppo eterogeneo, che raccoglie giovani con background scolastico, esperienze formative e condizioni sociali profondamente diverse ed eterogenee.** La popolazione NEET rappresenta una macrocategoria da scomporre in sottogruppi caratterizzati da una minore eterogeneità, al fine di identificare dinamiche più accurate dei singoli sottogruppi.

Disaggregando per condizione di inoperatività, è possibile identificare una composizione diversa per la componente maschile e femminile. **Nei maschi il gruppo prevalente (superiore al 40% nella fascia 15-24 anni sino al 56% nella fascia 30-34 anni) è costituito dai disoccupati**, ossia da coloro che non hanno un lavoro ma lo stanno attivamente cercando. Gli inattivi rappresentano una quota inferiore, ripartita in proporzioni simili tra coloro che non hanno un lavoro e non sono subito disponibili ad accettarlo e coloro che non lo cercano affatto. **Per la componente femminile, al contrario si riscontra una prevalenza delle donne inattive, superiore al 60% dei NEET donne in ogni fascia d'età**, con una netta prevalenza di donne che non hanno e non cercano un lavoro, per una quota del 45%.

Eterogeneità
dei NEET: una
scomposizione
per
caratteristiche
individuali

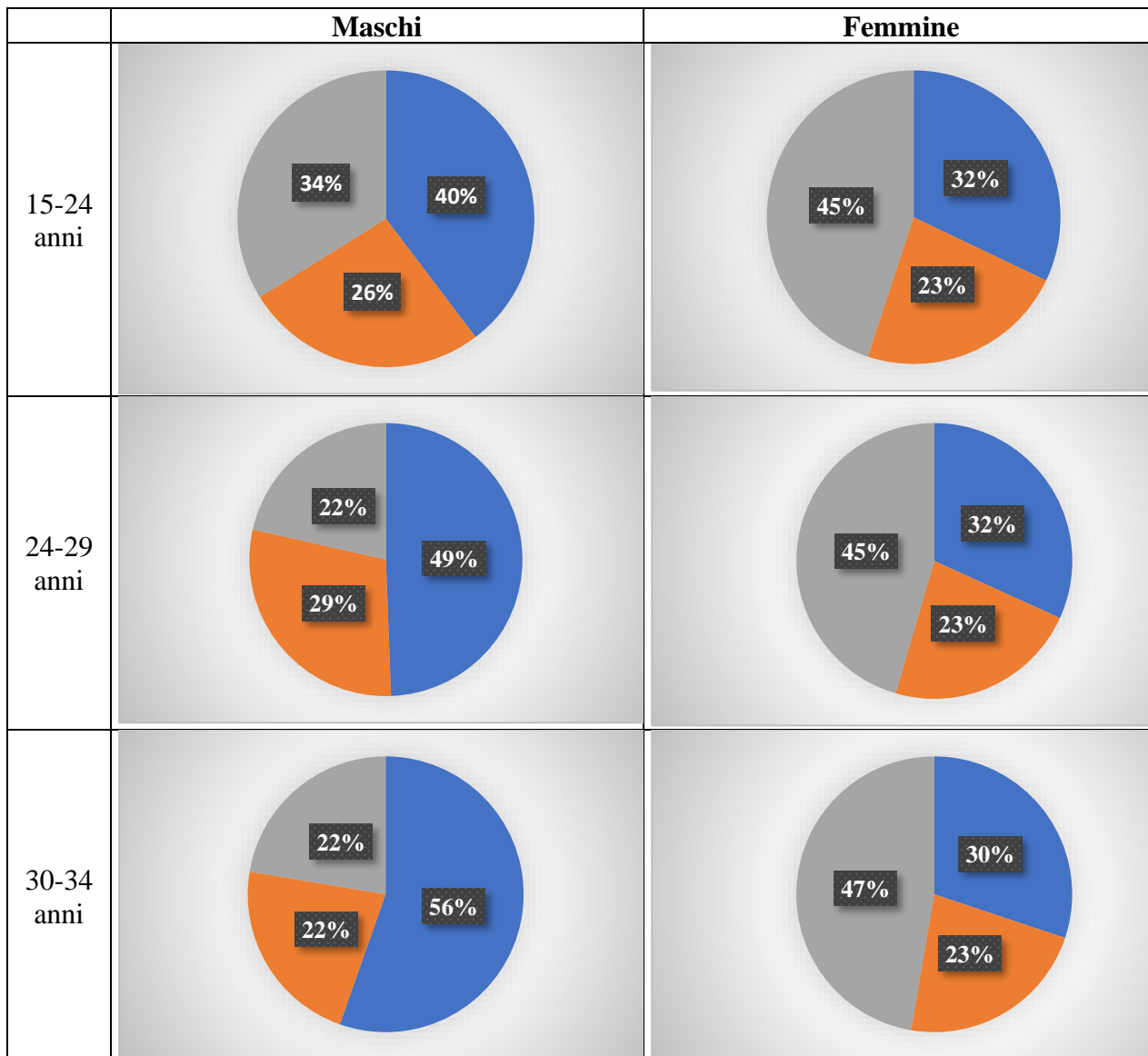


Tavola 3- Disaggregazione per condizione di inoperatività, NEET in Italia Centro nel 2019
Legenda: ■ disoccupati, ■ forze lavoro potenziali, ■ non cercano e non disponibili
Rielaborazione dati Istat Rfl

Secondo le indicazioni di Eurofound (2012), l'eterogeneità dei NEET classificati come inattivi è particolarmente ampia, e può essere analizzata in classi più omogenee in termini di motivazioni. Tra i NEET inattivi si possono trovare i cosiddetti *unavailables*, ossia giovani "non disponibili ma impegnati", da responsabilità familiari o di assistenza a persone anziane o malate, oppure si tratta di giovani essi stessi malati o portatori di handicap. Del gruppo di inattivi fanno parte sia giovani *disimpegnati*, che non cercano né opportunità di lavoro né formative, sia giovani *in cerca di opportunità* di lavoro o di un percorso formativo, ma in attesa di una occasione adatta alle loro capacità e competenze. Infine, ci sono i cosiddetti *NEET volontari*, ossia giovani che sono al di fuori

di formali percorsi formativi, ma stanno seguendo percorsi di auto-apprendimento viaggiando o dediti alla musica e all'arte.

Disaggregando per titolo di studio, nel 2019 l'incidenza dei NEET italiani nella fascia 15-24 anni è pari al 21,4 nei diplomati, e al 24,1 nella fascia 15-34 anni. Il fenomeno dei NEET è meno pervasivo in Italia centrale: **l'incidenza dei NEET nella fascia 15-24 anni si riduce al 18,7 nei diplomati, e al 21,2 nella fascia 15-34 anni.** Tuttavia l'incidenza dei NEET risulta maggiore per le donne diplomate e laureate più mature sia in Italia che in Centro Italia.

Per quanto concerne il ruolo in famiglia, i NEET in Centro Italia nella fascia 15-29 anni nel 2019 (e nel 2020) sono figli in misura pari a 229 mila unità (256 mila nel 2020), mentre tra i 44 mila NEET che sono genitori, sono le donne ad assolvere il ruolo di madre in oltre il 90% dei casi.

Caratteristiche regionali del fenomeno dei NEET

Per quanto riguarda la dinamica evolutiva del fenomeno dei NEET a livello regionale, **i NEET nella fascia 15-29 anni nelle Marche aumentano da 33.342 unità nel 2019 (15,3% della popolazione nella fascia 15-29 anni pari a 216.930 unità nel 2020) a 38.211 unità nel 2020, ossia il 17,9% della popolazione giovane nella fascia 15-29 anni (pari a 215.605 unità nel 2020).** Dopo il record negativo registrato nel 2020 in concomitanza con il primo periodo di lockdown durante la pandemia Covid-19, nel biennio 2021-2022 i NEET nella fascia d'età 15-29 anni si riducono a 34.022 unità nel 2021 e a 29.324 unità nel 2022.

Fascia di età	2020	2021	2022
15-19	5.796	4.848	5.545
20-24	13.914	12.956	11.047
25-29	18.501	16.219	12.731
Totale complessivo	38.211	34.022	29.324

Tavola 4 - Distribuzione dei NEET 15-29 anni per anno e fascia di età nella regione Marche. Elaborazione Anpal

Nel 2022, il 18,9% dei NEET hanno un'età compresa tra i 15 e i 19 anni, il 37,7% sono nella fascia tra i 20 e i 24 anni, mentre il 43,4% hanno un'età compresa tra i 25 e i 29 anni. Tale numerosità relativa è stabile nel triennio 2020-2022.

Il 53,8% dei NEET nelle Marche sono femmine, mentre il 46,2% è maschio nel 2022. Come indicato nella tabella sottostante, più del 50% dei NEET è femmina nel triennio 2020-2022. **L'incidenza dei NEET nelle Marche sia femminile che maschile è significativamente inferiore rispetto al Centro, al Nord e all'Italia.**

Genere	2020	2021	2022
Femmina	21.608	17.575	15.778

Maschio	16.603	16.447	13.545
Totale complessivo	38.211	34.022	29.324

Tavola 5 - Distribuzione dei NEET 15-29 anni per anno e genere nella regione Marche. Elaborazione Anpal

Nel 2022, i NEET nella fascia d'età 15-29 anni sono principalmente in possesso di un diploma di scuola superiore (57,4% nel campione) o di scuola media (27,2%). Solo nel 15,3% dei casi sono giovani laureati. La distribuzione dei NEET per titolo di studio (con lievi variazioni percentuali) è rimasta costante nel triennio 2020-2022.

Titolo di studio	2020	2021	2022
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	17.867	18.469	16.832
Diploma di scuola secondaria di primo grado	12.701	10.863	7.979
Laurea	7.643	4.690	4.513
Totale complessivo	38.211	34.022	29.324

Tavola 6- Distribuzione dei NEET nella fascia 15-29 anni per anno e titolo di studio nella regione Marche. Elaborazione Anpal

Nella maggioranza dei casi i NEET nella fascia 15-29 anni non hanno precedenti esperienze lavorative: nel 2022, il 56,1% (pari a 16.450 unità) non hanno maturato alcuna esperienza lavorativa, mentre il 43,9% dei giovani NEET (pari a 12.873 unità) sono già entrati sul mercato del lavoro. Nel triennio 2020-2022 la maggioranza dei NEET non è mai entrata in modo attivo sul mercato del lavoro.

Esperienze lavorative	2020	2021	2022
ha precedenti esperienze lavorative	18.215	18.132	12.873
non ha precedenti esperienze lavorative	19.996	15.890	16.450
Totale complessivo	38.211	34.022	29.324

Tavola 7 - Distribuzione dei NEET nella fascia 15-29 anni per anno e esperienze lavorative nella regione Marche. Elaborazione Anpal

La preponderante maggioranza dei NEET nella fascia 15-29 anni è classificato come inattivo nel triennio 2020-2022. Esaminando i dati più recenti del 2022, 18.346 sono i NEET inattivi, ossia non in cerca di una occupazione né di una occasione formativa, pari al 62,6% della popolazione NEET, mentre 10.978 unità (ossia il 37,4%) sono in ricerca attiva di una occasione di lavoro.

Condizione occupazionale	2020	2021	2022
persone in cerca	16.394	12.883	10.978
Inattivi	21.817	21.139	18.346
Totale complessivo	38.211	34.022	29.324

Tavola 8 - Distribuzione dei Neet nella fascia 15-29 anni per anno e condizione occupazionale nella regione Marche. Elaborazione Anpal

3.1. Programma Garanzia Giovani

La principale politica attiva destinata all'accrescimento dell'occupabilità dei NEET e al loro inserimento sul mercato del lavoro è Garanzia Giovani.

Garanzia Giovani (*Youth Employment Initiative – YEI*) è il programma finanziato dall'Unione europea che ha quale obiettivo la riduzione del fenomeno dei NEET, offrendo loro l'opportunità per acquisire nuove competenze professionali e facilitarne l'entrata sul mercato del lavoro. Politiche attive dirette ai giovani si sono rese necessarie alla luce della gravità del fenomeno della disoccupazione giovanile, significativamente più alto rispetto al tasso di disoccupazione della popolazione e alla sua persistenza, che hanno reso sempre più urgente l'adozione di forme di intervento specifico. Nel 2022, nelle Marche il tasso di disoccupazione giovanile nella fascia d'età 15-29 anni supera del 7% quello dell'intera popolazione regionale, mentre tale divario si aggrava a livello italiano, raggiungendo un differenziale del 9,9%. Tale fenomeno è trasversale ai Paesi dell'Unione Europea, anche se alcuni Paesi Europei presentano riduzioni più marcate del fenomeno NEET.

	2018	2019	2020	2021	2022
Italia					
Pop .oltre 15 anni	10,6	9,9	9,3	9,5	8,1
Pop 15-29 anni	-	22,4	22,1	22,3	18
Marche					
Pop. oltre 15 anni	-	8,7	7,4	7,1	6,2
Pop. 15-29 anni	17,4	18,7	21,2	17	13,2

Tavola 9 - Tasso di disoccupazione Italia e Marche
Rielaborazione dati Istat Rfl

Il Programma Garanzia Giovani, promosso dall'Unione Europea con la Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 (2013/C 120/01), è stato recepito in Italia con il DL n. 76/2013 convertito con modificazioni in Legge n. 99/2013. Alla luce della gravità della disoccupazione giovanile e della necessità di adottare politiche attive di contrasto, la Commissione Europea ha finanziato la Nuova Garanzia Giovani per le annualità 2018 – 2020 attraverso la riprogrammazione delle risorse relative al Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani (PON IOG). In particolare, la Nuova Garanzia Giovani viene estesa nel 2020, rendendo possibile finanziare progetti che facilitino l'occupazione dei giovani disoccupati non classificabili come NEET nelle regioni in ritardo di sviluppo e in transizione (asse 1 bis); si tratta di una linea aggiuntiva accanto ai progetti destinati

esclusivamente ai giovani NEET (asse 1). Le Marche hanno ottenuto risorse disponibili sono state complessivamente € 35.363.904,44, ripartite tra GG1 (21.721.200,1) e GG2 (13.642.704,28).

Dal campione di soggetti beneficiari di una politica attiva erogata dalla regione Marche, si registra che Garanzia Giovani è stato utilizzato da una platea di beneficiari pari a 24.126 soggetti nel periodo di osservazione 2018-2022²¹. La distribuzione dei giovani presi in carico secondo il genere risulta equilibrata, con una leggera prevalenza della componente maschile (53%) rispetto a quella femminile (47%) in prevalenza italiani. Lo strumento è utilizzato da stranieri in quota minoritaria (pari al 10% del campione)²². Si registra una maggiore partecipazione delle donne al crescere dell'età del beneficiario: mentre le donne rappresentano circa una quota inferiore o attorno al 40% dei beneficiari nella fascia 19- 22 anni, le donne partecipano in misura superiore a partire dal ventitreesimo anno.

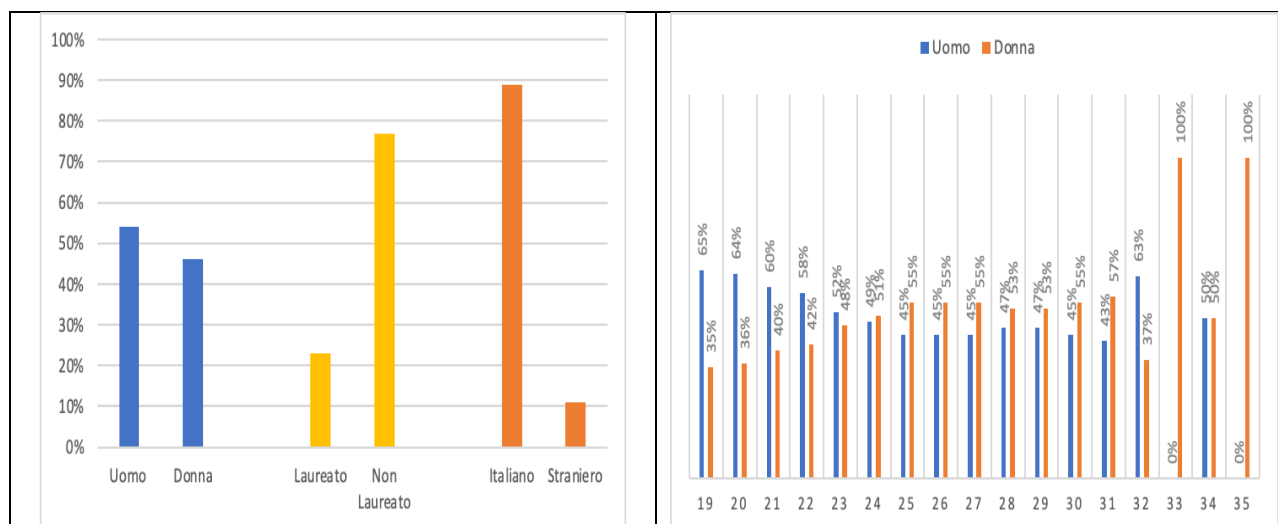


Tavola 10 - Caratteristiche beneficiari Garanzia Giovani (panel sinistro) e distribuzione di genere per classi d'età (panel destro)

Garanzia Giovani è una politica utilizzata prevalentemente da soggetti in possesso di un diploma di scuola superiore (quasi il 59% della platea) e di una laurea (nel rimanente 25%). Gli stranieri che utilizzano Garanzia Giovani hanno un più basso titolo di studio (il 63% del campione ha un titolo al massimo pari al diploma di scuola secondaria di primo grado e solo nel 6% dei casi sono laureati in possesso di un titolo terziario).

²¹ Elaborazione dati sul campione SIL Marche nel periodo 2018-2022. I dati in questa sezione relativi a Garanzia Giovani nelle Marche nel periodo 2018-2022 sono rielaborati sulla base del campione SIL.

²² Tale distribuzione campionaria rispecchia quella dello studio ANPAL disponibile nell'arco temporale 2014-2018, ove il 52% dei beneficiario è uomo, mentre il 48% è donna. Si veda il Secondo Rapporto di Valutazione della Garanzia Giovani e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, ANPAL (pubblicato in data 31 gennaio 2019), disponibile al link: <https://garanziegiovani.anpal.gov.it/documents/827435/0/II-Rapporto-di+20valutazione-della-Garanzia-Giovani-e-del-Pon-Iog.pdf/45d609e0-eeb4-e44d-b6d2-63f91f398173>.

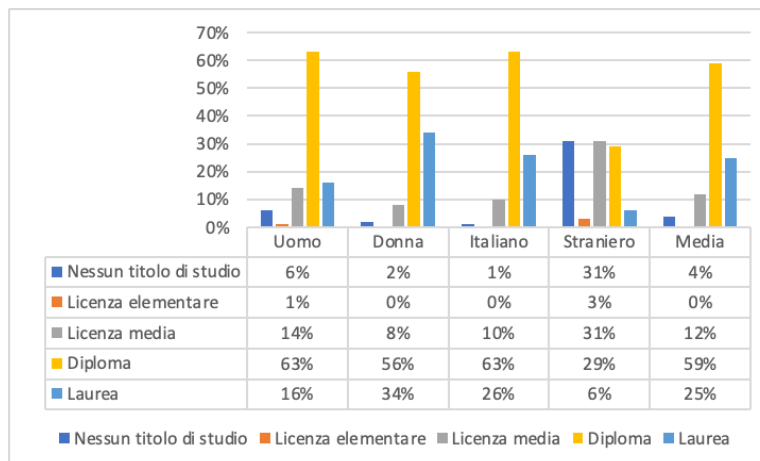


Tavola 11 – Titolo di studio dei beneficiari Garanzia Giovani

Garanzia Giovani viene utilizzato in modo diffuso sul territorio regionale, ove si riscontra una percentuale positiva di beneficiari in tutte le province della regione Marche. Ciò indica che l'accesso a Garanzia Giovani è garantito in modo capillare e uniforme sul tessuto regionale.

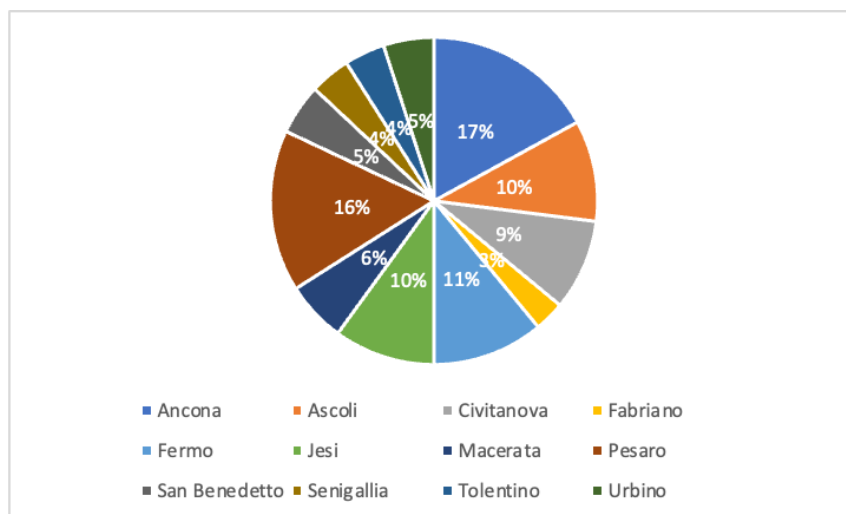


Tavola 12 – Distribuzione dei beneficiari per Provincia di residenza

Dall'analisi dei dati sulla platea dei beneficiari di Garanzia Giovani nella regione Marche, una proxy per valutare l'efficacia della politica è rappresentata dal tempo medio di inserimento sul mercato del lavoro regionale al termine di Garanzia Giovani, stimato in misura pari a 9 mesi. Al termine di Garanzia Giovani, le donne trovano lavoro in tempi più rapidi rispetto agli uomini nelle Marche di quasi tre settimane: il tempo medio di inserimento di un NEET donna è di 8 mesi e 18 giorni, mentre è di 9 mesi e 6 giorni per un NEET uomo. In media, il 15% dei soggetti trova lavoro entro tre mesi, mentre il 24% viene assunto con un contratto a tempo indeterminato. Benché questo tasso di assunzione possa sembrare piuttosto contenuto, occorre tuttavia ricordare che coloro che beneficiano



della misura Garanzia Giovani hanno probabilmente un grado di occupabilità inferiore rispetto ai giovani che non ne usufruiscono e/o a quelli che non sono in condizione di NEET.

Inoltre, **i risultati regionali sono in linea con le valutazioni espresse da ANPAL nel Secondo Rapporto di Valutazione della Garanzia Giovani e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**, che si propone di offrire una valutazione dell'efficacia di Garanzia Giovani nel periodo di osservazione 2014-2018²³, che stima un tasso di inserimento occupazionale del 34,7% sul territorio italiano e il 30,8% dei beneficiari di Garanzia Giovani al 30 settembre 2018 risultano occupati attraverso un'incentivazione all'assunzione. Nelle Marche, le donne hanno meno successo nel trovare un lavoro entro tre mesi (con un differenziale di -2% rispetto agli uomini), e ad essere assunte con un contratto a tempo indeterminato: il 26% degli uomini a fronte del 20% delle donne, con un differenziale di -6%. Sui dati italiani si registra un divario tra il tasso di inserimento maschile e quello femminile pari a 3 punti percentuali in favore degli uomini (dati ANPAL, 2018), mentre in Centro Italia il 28,5% degli occupati ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato alla conclusione di Garanzia Giovani.

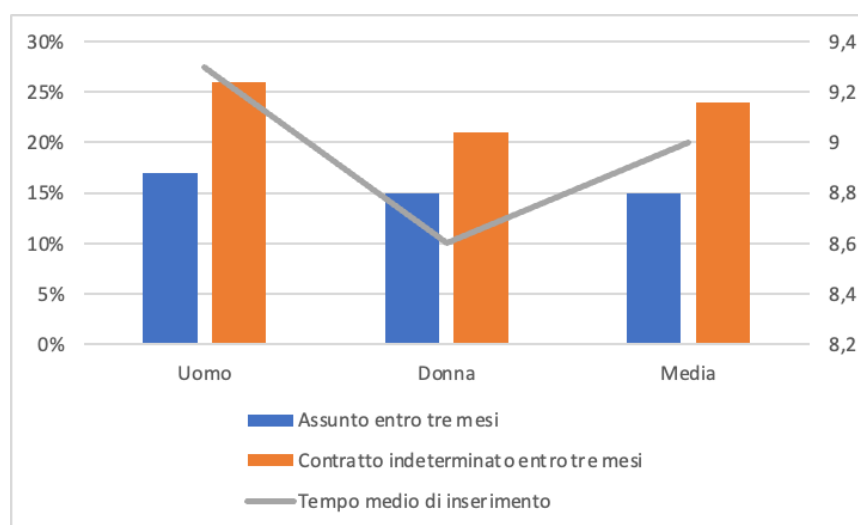


Tavola 13 – Tempi di inserimento sul mercato del lavoro Garanzia Giovani

Si osservi che **il divario tra il tasso di inserimento osservato per i giovani in possesso di una laurea (44,1%) è decisamente più elevato rispetto a quello dei giovani che hanno la sola licenza media (32,1%) per i giovani con età compresa tra i 25 e i 29 anni**, nonché sull'intero campione

²³ Secondo Rapporto di Valutazione della Garanzia Giovani e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (pubblicato in data 31 gennaio 2019), disponibile al link: <https://garanziagiovani.anpal.gov.it/documents/827435/0/II-Rapporto-di%20valutazione-della-Garanzia-Giovani-e-del-Pon-Log.pdf/45d609e0-eeb4-e44d-b6d2-63f91f398173>.

dei giovani NEET under 30. **Il divario nei tempi di inserimento si allarga tra i 15-24enni rispetto ai NEET “più adulti” nella fascia 25-29 anni per ogni titolo di studio:** in media un NEET laureato giovane under 25 trova lavoro in 5,4 mesi, mentre un NEET nella fascia 25-29 anni in 4,5 mesi. In modo analogo, un NEET nella fascia 25-29 anni con licenza media trova lavoro due mesi prima di un NEET under 25.

Fascia di età	Titolo di studio	Tempo medio di inserimento	Percentuale di assunti entro i 6 mesi successivi
Giovani tra i 15 ed i 24 anni	Laurea	5,4 mesi	40%
	Diploma	4,5 mesi	40,5%
	Licenza media	5,3 mesi	41,1%
Giovani tra i 25 ed i 29 anni	Laurea	4,5 mesi	44,1%
	Diploma	4,7 mesi	33,9%
	Licenza media	3,2 mesi	32,1%
Giovani tra i 15 ed i 29 anni	Laurea	4,8 mesi	41,7%
	Diploma	4,5 mesi	39,0%
	Licenza media	4,7 mesi	38,2%

Tavola 14 - Tempo medio di inserimento per titolo e fascia di età

In termini di distribuzione per settore di attività, i principali settori produttivi di inserimento sono i servizi, che assorbono il 40% degli occupati a tre mesi dal termine di Garanzia Giovani e l'industria, che invece offre occupazione al 28% dei soggetti beneficiari. Un giovane su cinque trova lavoro nel settore delle costruzioni. Gli altri settori assorbono quote minori di giovani NEET: 5% nell'agricoltura, 4% nella pubblica amministrazione, 1% nel commercio e nella sanità.

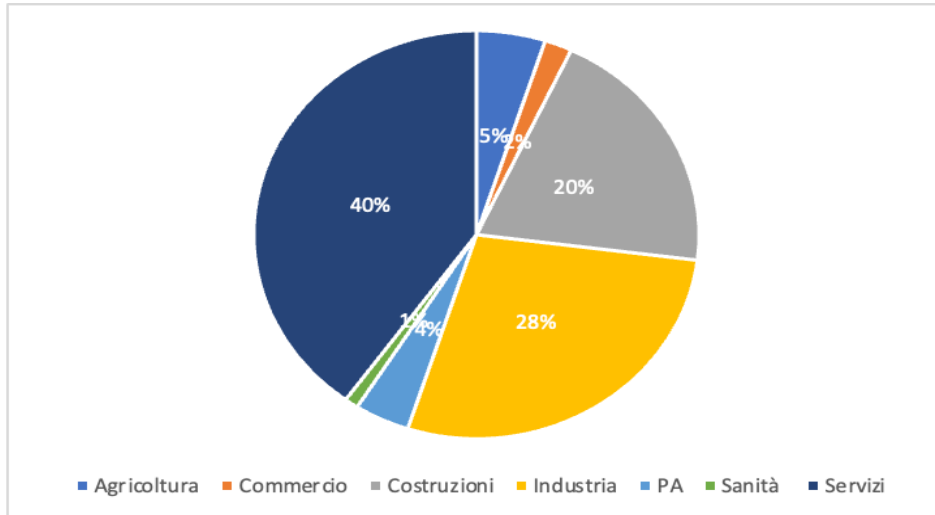


Tavola 15 – Area produttiva di inserimento sul mercato del lavoro Garanzia Giovani

4. Le principali tendenze del mercato del lavoro giovanile

- Si registra nelle Marche una contrazione del tasso di partecipazione al mercato del lavoro degli under 35 pari al 2,6% nel periodo 2018-2022, in linea con il dato italiano e di area. Il calo della forza lavoro nel 2020, da attribuire alle misure restrittive per contenere la pandemia Covid-19 è stato completamente recuperato nel 2022.
- Il tasso di partecipazione regionale per i giovani nella fascia 25-34 anni cala del 6,3%, mentre aumenta dell'6,1% per i giovani nella fascia 15-24 anni nel periodo 2018-2022. Analogo trend si registra per il numero di occupati. Il trend negativo per i giovani 25-34 anni, già presente nel 2019, non si riassorbe nel 2022, nonostante si registri un rimbalzo positivo nel 2022 (+4,8%).
- Nelle Marche i giovani nella fascia 15-24 anni hanno un tasso di inattività pari al 72,8% nel 2022, essendo impegnati nella formazione scolastica, comunque in diminuzione rispetto al 2020. I giovani tra i 25-34 anni hanno un tasso di inattività del 20,6% nel 2022, che riassorbe solo parzialmente l'aumento registrato nel 2020.
- Il tasso di disoccupazione regionale per i giovani 25-34 anni è dell'6,7% nel 2022, mentre è del 21,1% per i giovani 15-24 anni.
- L'evoluzione del mercato regionale del lavoro registra una dinamica non favorevole per le donne nel periodo 2018-2022, che rimane stabile (+0,3%), ma registra una contrazione dell'occupazione femminile nella fascia 25-34 anni (quasi 2 mila unità in meno, -3,7%) nel periodo 2018-2022.
- La dinamica occupazionale è disomogenea a livello regionale. Fermo è la provincia coi minori tassi di disoccupazione giovanile.

4.1. Un'analisi del mercato del lavoro giovanile in base ai dati di fonte Istat

Partecipazione
giovanile al
mercato
regionale del
lavoro

Nel quinquennio 2018-2022 si registra una contrazione del tasso di partecipazione degli under 35 in tutto il territorio nazionale (-2,6%) e, con entità simili, nel Centro (-1,9%) e più ampio nella regione Marche (-3,5%)²⁴. Tale calo è principalmente da attribuire agli effetti negativi prodotti nell'economia dalle misure restrittive che sono state necessarie per contenere la diffusione del Covid-19 nel corso dell'anno 2020 (v. variazione 2019/20). Nel biennio 2020-2021 si osserva tra i giovani under35 il classico "rimbalzo" positivo che segue ogni crisi economica, ma questo ha permesso di recuperare solo limitatamente la perdita subita durante il 2020. L'incremento del tasso di partecipazione nell'anno 2021 è stato maggiore nel complesso dell'Italia e nel Centro (circa 3%) rispetto alla regione Marche (1,5%), sebbene sia opportuno notare che la decrescita nel periodo 2018-2020 sia stata di entità inferiore nel territorio regionale. Nel 2022 la crescita del tasso di partecipazione si attenua ma rimane positiva sul territorio regionale, in linea con il trend nazionale e nel centro.

Disaggregando il dato per fascia d'età si osserva che, nel quinquennio 2018-2022, **il calo del tasso di partecipazione al mercato del lavoro sia sostanzialmente da attribuire nella regione Marche alla fascia d'età 25-34 anni (-6,3%), mentre il tasso di partecipazione ha un trend opposto e crescente tra i giovani appartenenti alla fascia 15-24 anni (+6,1%)**. Tale differenza nella dinamica del tasso di partecipazione per fascia d'età dei giovani è tuttavia meno rilevante nel complesso delle regioni centrali, e scompare del tutto nel complesso del paese. Il peculiare risultato della regione Marche è da imputare al deciso incremento nel tasso di partecipazione registrato dalla fascia d'età 15-24 anni nel biennio 2020-2021; che si è verificato anche nel complesso del Centro e del Paese ma che è stato particolarmente rilevante nella regione (+9,5%) e confermato nel 2022 (+9,6%). Al contrario, la regione Marche è l'unica a presentare qui una variazione negativa del tasso di partecipazione nella fascia 25-34 anni nel 2021 rispetto al 2020 (-0,7%).

²⁴ In questo paragrafo l'analisi si basa sulla rielaborazione dati Istat Rfl nel periodo 2018-2022.



	Valori in migliaia					Tasso di variazione				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2018/22
Marche										
Under 35	161,9	160,9	152,1	154,5	156,2	-0,7	-5,4	1,5	1,1	-3,5
15-24 anni	36,0	35,7	33,2	36,4	38,2	-0,7	-7,0	9,5	9,6	6,1
25-34 anni	126,0	125,2	118,9	118,1	118,0	-0,6	-5,0	-0,7	-0,08	-6,3
Centro										
Under 35	1.223,0	1.202,2	1.136,8	1.167,6	1200,1	-1,7	-5,4	2,7	2,8	-1,9
15-24 anni	268,8	259,8	244,3	264,6	283,3	-3,4	-6,0	8,3	7,1	5,4
25-34 anni	954,2	942,4	892,5	903,1	916,8	-1,2	-5,3	1,2	1,5	-5,4
Italia										
Under 35	6.277,6	6.223,5	5.821,3	5.999,6	6.112,9	-0,9	-6,5	3,1	1,9	-2,6
15-24 anni	1.503,2	1.498	1.367	1.439	1.501,8	-0,3	-8,8	5,3	4,4	-0,09
25-34 anni	4.774,3	4.725,5	4.454,5	4.561,0	4.611,1	-1,0	-5,7	2,4	1,1	-3,4

Tavola 16 - Forza Lavoro Under 35- Marche, Centro e Italia (in migliaia)
Rielaborazione dati Istat Rfl

Occupazione
giovane sul
mercato
regionale del
lavoro

In modo analogo a quanto visto con il tasso di partecipazione, a livello regionale, nel periodo 2018-2022, il numero degli occupati cresce nella fascia d'età 15-24 anni (+7,5%), mentre si riduce per i giovani appartenenti alla fascia di età 25-34 anni (-1,6%). L'occupazione si riduce ma in misura inferiore rispetto al calo della partecipazione al mercato del lavoro, che deve fare i conti con un negativo di poco meno di 6 mila unità nel periodo 2018-2022. A pesare sul dato negativo, si aggiunge il fatto che il trend negativo per la fascia degli occupati tra i 25 ed i 34 anni, presente già nel 2019, non viene anche in questo caso compensato nel 2021 (-0,8%), nonostante la dinamica congiunturale positiva post-lockdown, che fa registrare un aumento degli occupati nella fascia 15-24 anni (+23,9% che più compensa la contrazione del 14,6% nel 2020). **Nel 2022, tuttavia, il numero degli occupati nella fascia 25-34 anni sale del 4,8%, invertendo il trend del periodo 2018-2021.**



	Occupati (in migliaia)					Variazioni %				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2018/22
Marche										
Under 35	140,0	136,5	129,4	134,1	140,3	-2,5	-5,2	3,6	4,6	0,2
15-24 anni	28,1	27,4	23,4	28,9	30,2	-2,7	-14,6	23,9	4,5	7,5
25-34 anni	111,9	109,2	106,0	105,1	110,1	-2,4	-2,9	-0,8	4,8	-1,6
Centro										
Under 35	1.009,8	1.008,4	950,1	974,6	1.047,7	-0,1	-5,8	2,6	7,5	3,8
15-24 anni	190,4	190,8	170,3	187,0	219,2	0,2	-10,7	9,8	17,2	15,1
25-34 anni	819,4	817,6	779,8	787,6	828,5	-0,2	-4,6	1,0	5,2	1,1
Italia										
Under 35	5.039,9	5.089,0	4.776,8	4.928,5	5.230,5	1,0	-6,1	3,2	6,1	3,8
15-24 anni	1.019,1	1.061,2	959,4	1.011,7	1.145,8	4,1	-9,6	5,5	13,3	12,4
25-34 anni	4.020,8	4.027,8	3.817,4	3.916,8	4.084,7	0,2	-5,2	2,6	4,3	1,6

Tavola 17 - Occupati Marche, Centro e Italia (in migliaia)
Rielaborazione dati Istat Rfl

La contrazione della forza lavoro e dell'occupazione registrata dall'Istat si deve in parte alla riduzione della popolazione nella fascia d'età 25-34 anni (-5,1%) nel periodo 2018-2022, mentre il calo demografico è risultato meno significativo per i giovani nella fascia di età tra i 15 ed i 24 anni (-0,3%). Si registra tuttavia un aumento della popolazione inattiva nella fascia d'età 25-34 anni (+3,7%), con un limitato aumento degli inattivi tra i giovani nella fascia 15-24 anni (-0,6%). Sia in Italia (-1,6%), che in Centro Italia (-1,5%) si registra una dinamica opposta nello stesso arco temporale: si riduce il tasso di inattività per i giovani nella fascia 25-34 anni, mentre aumenta quella dei giovani nella fascia 15-24 anni (rispettivamente dell'1% in Italia e dell'1,9% in Centro Italia).

Le dinamiche in atto sul mercato del lavoro regionale dei giovani possono essere esaminate osservando l'evoluzione del tasso di inattività: **i giovani nella fascia 15-24 anni hanno un tasso di inattività superiore al 70%, essendo principalmente impegnati nell'attività di studio e formazione scolastica, che si riduce lievemente (-1,5%) nel quinquennio 2018-2022, passando dal 74,3% al 72,8% e riassorbendo completamente la forte espansione al 76,3% registrata nel 2020, durante il primo lockdown per la pandemia Covid-19.** I dati regionali sono in linea con la media italiana (74% nel 2022) e del Centro Italia (74,1% nel 2022), in moderato calo nello stesso arco temporale. **In direzione contraria, è la dinamica che si registra per i giovani nella fascia 25-34 anni con un tasso di inattività che oscilla attorno al 20% (un giovane inattivo su cinque), che aumenta dal 19,8% nel 2018 al 20,6% nel 2022, con una variazione percentuale pari a +0,8% nel periodo 2018-2022.** Pur registrando un parziale riassorbimento dell'espansione dell'inattività al 22% registrata nel 2020, durante il primo lockdown per la pandemia Covid-19, il trend risulta negativo. I

dati regionali sono peggiori in termini tendenziali della media italiana (-0,9%) e del Centro Italia (-1,1%), registrata nello stesso arco temporale, anche se il tasso di inattività marchigiano (20,6%) è significativamente inferiore a quello registrato in Italia (25,4%) e in Centro Italia (22,0%) nel 2022 ed in tutto l'arco temporale osservato.

Si può sicuramente affermare che, nel 2021, si è raggiunto nuovamente l'equilibrio di mercato che caratterizzava il mercato del lavoro marchigiano prima della diffusione della pandemia; tale risultato è stato confermato nel 2022. Il tasso di attività per i giovani nella fascia d'età 15-24 anni era al 25,5% nel 2019 ed è salito al 26% nel 2021, riassorbendo completamente la forte riduzione al 23,8% registrata nel 2020 e cresce al 27,2 nel 2022, confermando la ripresa. La situazione rimane più complessa nella fascia d'età 25-34 anni: Il tasso di attività era al 80,9% nel 2019 ed è diminuito al 78,6% nel 2021, riassorbendo solo parzialmente la forte riduzione al 78% registrata nel 2020. Nel 2022, il trend rimane positivo ed il tasso di attività nella fascia 25-34 anni sale al 79,4% (rimanendo inferiore ai livelli del 2019). Tuttavia, il dato marchigiano è in linea con l'andamento italiano e di area, dove il recupero in termini di attività è ancora parziale nella fascia d'età 25-34 anni nel 2021, completandosi nel 2022.

Durante il medesimo intervallo temporale il tasso di occupazione dei giovani nella fascia 25-34 anni è passato dal 71,3% al 70% nel 2021 (registrando una flessione dell'1,3% in controtendenza con il dato nazionale e di area in crescita seppur contenuta) ed aumentando al 74,1% nel 2022; il tasso di disoccupazione si attesta all'11% nel 2021 quando era all'11,2% nel 2018 e cala ulteriormente nel 2022, attestandosi al 6,7% (il dato migliore nel quinquennio). Il tasso di inattività, pari al 19,8% nel 2018, è salito fino al 21,4% nel 2021, raggiungendo quota 22% durante il picco della prima ondata pandemica per poi flettere dello 0,6% nel 2021, raggiungendo quota 20,6% nel 2022.

Per quanto riguarda i giovani nella fascia 15-24 anni, si registra un aumento del tasso di occupazione, pari al 20,7% nel 2021, con un aumento di 0,6% rispetto al 2018 e recuperando 3,4% rispetto al picco negativo registrato nel 2020, quando il tasso di occupazione si era attestato sul 16,7%. Nel 2022 il tasso di occupazione cresce ulteriormente raggiungendo il 21,5% (+1,4% nel periodo 2018-22). Il tasso di disoccupazione si riduce di 1,3% passando dal 21,8% nel 2018 al 20,5% nel 2021, assorbendo completamente il picco negativo registrato nel 2020, quando durante la prima ondata pandemica era pari al 29,7%. Nel 2022, tuttavia, il tasso di disoccupazione torna ad aumentare al 21,1 (+0,6% rispetto al 2021). Si osserva una riduzione del tasso di inattività che passa dal 74,3% al 74% nel 2021, in controtendenza rispetto al fenomeno in Italia e in centro Italia, dove il tasso di inattività si riduce nel 2021, ma rimane in crescita nel quadriennio 2018-2021. Nel 2022 si registra una riduzione del

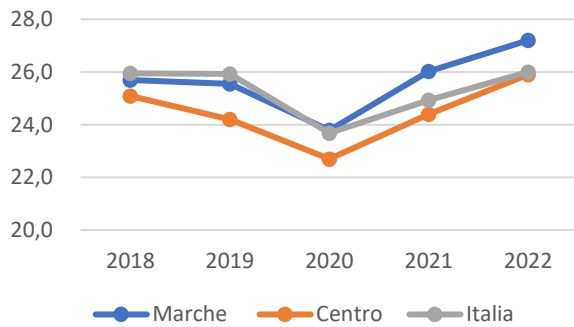
tasso di inattività mercato sia nelle Marche (72,8%, - 1,2%), nel Centro (74,1%, -1,5%) ed in Italia (74%, -1,1%) rispetto al 2021.

Tasso di occupazione 15-24 anni					Punti di variazione				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2018/20	2018/21	2018/22
Maschi									
Marche	26,6	24,9	18,4	26,1	26,6	-1,7	-8,1	-0,5	0
Centro	20,8	20,5	18,5	20,1	23,6	-0,3	-2,3	-0,7	2,8
Italia	20,7	21,4	20,2	21,3	23,4	0,7	-0,5	0,6	2,7
Femmine									
Marche	13,0	13,8	14,9	14,8	16,0	0,8	1,9	1,8	3,0
Centro	14,5	14,9	12,9	14,3	16,2	0,4	-1,6	-0,2	1,7
Italia	14,3	15,2	12,8	13,5	16,0	0,9	-1,5	-0,7	1,7
Maschi e Femmine									
Marche	20,1	19,6	16,7	20,7	21,5	-0,5	-3,4	0,6	1,4
Centro	17,8	17,8	15,8	17,3	20,0	0,0	-2,0	-0,5	2,2
Italia	17,6	18,4	16,6	17,5	19,8	0,8	-1,0	-0,1	2,2
Tasso di occupazione 25-34 anni					Punti di variazione				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2018/20	2018/21	2018/22
Maschi									
Marche	79,6	76,1	79,3	78,1	82,5	-3,5	-0,3	-1,5	2,9
Centro	72,3	72,4	72,7	74,0	76,8	0,1	0,4	1,7	4,5
Italia	70,0	70,8	68,6	71,0	74,9	0,8	-1,7	0,7	4,9
Femmine									
Marche	62,8	64,9	59,6	61,5	65,3	2,1	-3,2	-1,3	2,5
Centro	59,7	61,3	56,8	58,7	63,8	1,5	-3,0	-1,1	4,1
Italia	53,7	54,4	51,6	54,0	57,0	0,8	-2,1	0,3	3,3
Maschi e Femmine									
Marche	71,3	70,6	69,6	70,0	74,1	-0,7	-1,7	-1,3	2,8
Centro	66,0	66,9	64,8	66,4	70,5	0,8	-1,2	0,4	4,5
Italia	61,9	62,7	60,2	62,6	66,1	0,8	-1,7	0,7	4,2

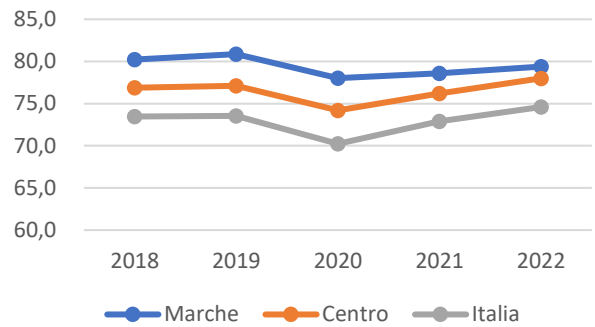
Tavola 18 - Tasso di Occupazione Under 35 e ripartizione per classi di età
- Marche, Centro e Italia (in migliaia)
Rielaborazione dati Istat Rfl



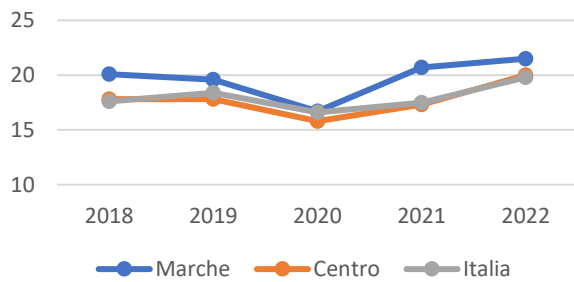
Tasso di attività 15-24 anni



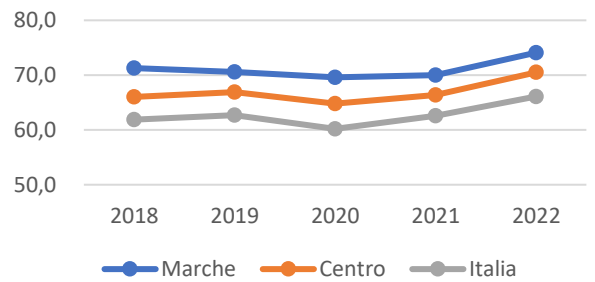
Tasso di attività 25-34 anni



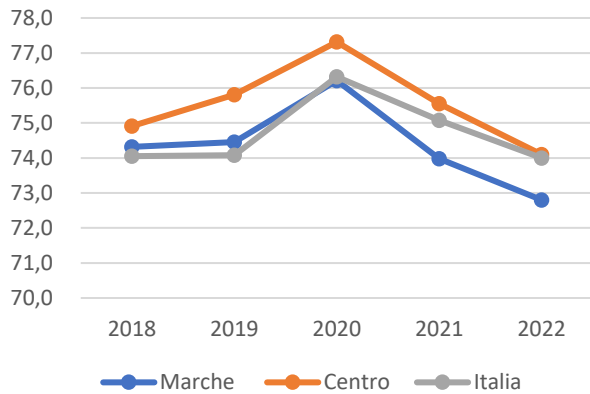
Tasso di occupazione 15-24 anni



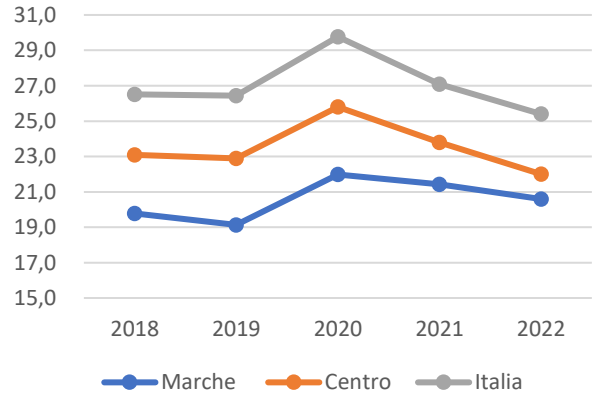
Tasso di Occupazione 25-34 anni



Tasso di inattività 15-24 anni



Tasso di inattività 25-34 anni



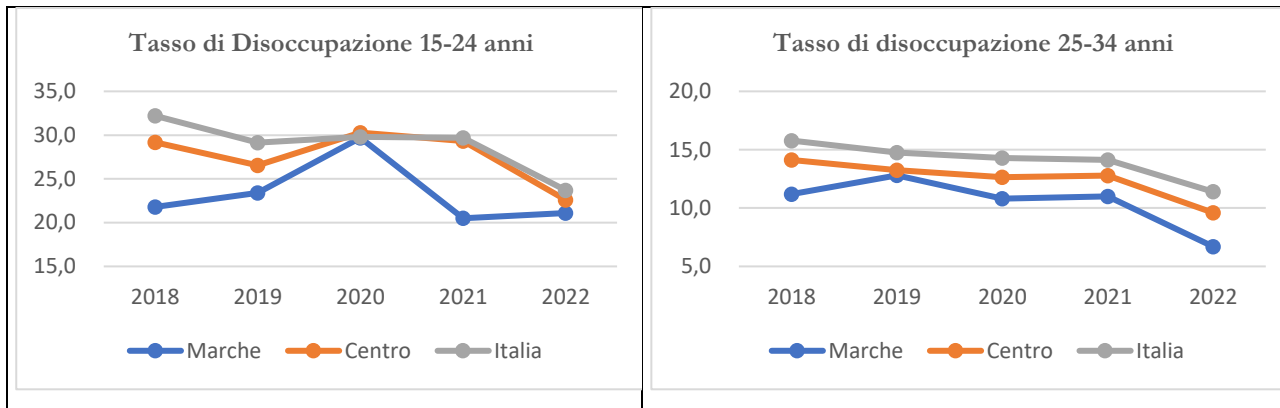


Tavola 19 - Tasso di Occupazione, Attività, Inattività e Disoccupazione Under 35 e ripartizione per classi di età - Marche, Centro e Italia (in migliaia) -Rielaborazione dati Istat Rfl

Occupazione
giovane e
gender gap

L'evoluzione del mercato del lavoro regionale nell'arco temporale 2018-2022 registra una dinamica non favorevole per le donne. L'occupazione femminile, pur superando le 57 mila unità, è rimasta stabile (+0,3%), un valore leggermente superiore rispetto alla variazione degli occupati uomini (+0,1%). **Disaggregando l'occupazione femminile per fascia d'età, si osserva poi una crescita dell'occupazione femminile nella fascia d'età tra i 15 e i 24 anni,** che passano da 8 mila 800 unità nel 2018 a 10 mila unità nel 2020, rimanendo stabili nel 2021 ed aumentando a 10 mila e 800 unità nel 2022 (+22,7% nell'arco temporale in analisi). **In direzione opposta si muove l'occupazione femminile nella fascia d'età 25-34 anni, che si riduce di quasi duemila unità, passando da quasi 49 mila unità nel 2018 a poco più di 47 mila unità nel 2022 (-3,7% nel periodo 2018-2022).** La contrazione dell'occupazione femminile nella fascia d'età 25-34 anni ha raggiunto un picco negativo durante la prima ondata pandemica, raggiungendo quota 44 mila e 700 unità, ma, pur registrando un netto miglioramento nel 2021, il calo record di 5 mila unità è stata solo parzialmente riassorbito. Distinguendo il mercato del lavoro femminile per fasce di età si ottengono risultati molto simili: la forza lavoro femminile under-35 si riduce del 5,3% nel periodo 2018-2022, in modo superiore rispetto al calo della partecipazione maschile (-2,1%) nello stesso arco temporale di riferimento. Cresce la partecipazione delle donne in età compresa tra 15-24 anni (+10,6%) in misura superiore a quella maschile (+3,8%), mentre quella delle donne in età 25-34 anni si riduce del 8,9%, a fonte di una riduzione maschile del 4,1%.

	Valori in migliaia					Tasso di variazione				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2018/22
Maschi										
Under 35	93,7	89,2	85,4	89,8	91,7	-4,8	-4,2	5,1	2,0	-2,1
15-24 anni	23,7	22,1	19,4	23,8	24,6	-6,7	-12,5	22,8	3,4	3,8



25-34 anni	70,0	67,1	66,1	66,0	67,1	-4,1	-1,5	-0,1	1,7	-4,1
Femmine										
Under 35	68,2	71,7	66,7	64,7	64,6	5,0	-6,9	-3,0	-0,2	-5,3
15-24 anni	12,3	13,6	13,9	12,6	13,6	11,0	2,1	-9,0	7,9	10,6
25-34 anni	56,0	58,1	52,8	52,1	51,0	3,7	-9,1	-1,4	-2,1	-8,9
Maschi e Femmine										
Under 35	161,9	160,9	152,1	154,5	156,2	-0,7	-5,4	1,5	1,1	-3,5
15-24 anni	36,0	35,7	33,2	36,4	38,2	-0,7	-7,0	9,5	4,9	6,1
25-34 anni	126,0	125,2	118,9	118,1	118,0	-0,6	-5,0	-0,7	-0,08	-6,3

Tavola 20 - Forza Lavoro Under 35- Regione Marche (in migliaia)
Rielaborazione dati Istat Rfl

Questa dinamica dell'occupazione femminile è peculiare alla regione Marche: ulteriori analisi sulle statistiche fornite dall'Istat mostrano infatti che la riduzione dell'occupazione si registra per entrambe le fasce d'età ed è più contenuta in Italia e nel Centro, soprattutto sulla fascia 25-34 anni che risulta maggiormente in difficoltà.

	Valori in migliaia					Variazioni %				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2018/22
Maschi										
Under 35	82,3	77,6	74,7	78,9	82,4	-5,7	-3,8	5,6	4,4	0,1
15-24 anni	19,3	18,1	13,4	19,0	19,4	-6,4	-26,0	41,5	2,1	1,1
25-34 anni	63,0	59,5	61,3	59,9	63,0	-5,5	3,0	-2,2	5,2	0
Femmine										
Under 35	57,7	58,9	54,7	55,2	57,9	2,2	-7,2	0,9	4,9	0,3
15-24 anni	8,8	9,2	10,0	10,0	10,8	5,5	7,7	0,1	8,0	22,7
25-34 anni	48,9	49,7	44,7	45,2	47,1	1,6	-9,9	1,1	4,2	-3,7
Maschi e Femmine										
Under 35	140,0	136,5	129,4	134,1	140,3	-2,5	-5,2	3,6	4,6	0,2
15-24 anni	28,1	27,4	23,4	28,9	30,2	-2,7	-14,6	23,9	4,5	7,5
25-34 anni	111,9	109,2	106,0	105,1	110,1	-2,4	-2,9	-0,8	4,8	-1,6

Tavola 21 - Occupati Regione Marche (in migliaia)
Rielaborazione dati Istat Rfl

Variazioni simili si riscontrano nel tasso di occupazione femminile nell'arco temporale 2018-2022, in crescita dell'3% per le donne tra i 15 e 24 anni, passando dal 13 al 16%, mentre si registra un aumento più contenuto del 2,5% per quelle di età tra i 25 e i 34 anni, per cui passa dal 62,8% al 65,3%. **In entrambe le fasce d'età il calo del tasso di occupazione femminile dovuto al primo periodo**

pandemico è stato completamente riassorbito. Tuttavia, il trend occupazionale del mercato del lavoro femminile regionale si rivela peggiore sia rispetto alla media italiana sia rispetto al Centro-Sud. La dinamica del tasso di occupazione maschile nello stesso arco temporale si muove nella stessa direzione, ma registra una riduzione più contenuta in entrambe le fasce d'età. Nelle Marche il tasso di disoccupazione femminile si riduce nella fascia d'età 15-24 anni, passando dal 28,5% al 20,8% nel periodo 2018-2022, mentre aumenta nella fascia d'età 25-34 anni, passando dal 12,6% al 13,1% nel 2021, con un calo marcato nel 2022, quando diventa 7,6% (-5%). In entrambe le fasce d'età, si registrano tassi di disoccupazione nel 2021 inferiori ai livelli pre-pandemia. Al contrario, mentre il tasso di disoccupazione maschile si riduce anche se non ritorna ai livelli pre-pandemia per la fascia d'età 15-24 anni, rimanendo pari a 21,2% nel 2022, quello per la fascia d'età 25-34 anni peggiora, passando dal 7,3 nel 2020 al 9,2 nel 2021, per migliorare nettamente nel 2022 attestandosi al 6% (a livelli pre-pandemici).

Distribuzione
provinciale
della
occupazione
giovanile

Si registra una dinamica occupazionale disomogenea nel territorio regionale. Fermo è la provincia con il più basso tasso di disoccupazione giovanile nell'arco temporale 2018-2022 per i giovani tra i 15 e i 24 anni, che passa dal 13,9% nel 2018 al 14,3% nel 2022. Nello stesso periodo si riduce il tasso di disoccupazione dal 6,3 % nel 2018 al 5,3% nel 2021 per i giovani tra i 25 e i 34 anni, nonostante si registri un peggioramento nel 2022 nella provincia di Fermo. Tale trend positivo anche se più contenuto si registra nelle altre province marchigiane, eccetto per Ancona che subisce un aumento della disoccupazione giovanile nella fascia 25-34 anni nell'arco temporale in esame (+4%). Ancona è la provincia con il tasso di disoccupazione più alto nella fascia d'età 15-24 anni nel 2022 (29,1%), seguita da Ascoli Piceno (25,1%). La provincia di Pesaro e Urbino invece registra una marcata riduzione del tasso di disoccupazione nello stesso arco temporale, che passa dal 22,5% al 16,9% per i giovani tra i 15-24 anni e dal 10,8% al 7,4% per i giovani tra i 25 e 34 anni. Si registra il superamento della dinamica congiunturale negativa in termini di tasso di disoccupazione su entrambe le fasce d'età e in tutte le province marchigiane.

4.2. Le politiche di inserimento sul mercato del lavoro degli under 35

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo e occupazionale dei giovani sul mercato del lavoro, la Regione predispone delle politiche attive che mirano ad accrescere l'occupabilità dei soggetti e ad accrescerne le competenze professionali.

Tra le principali politiche finanziate dalla Regione Marche, ci sono le borse lavoro finanziate dall'amministrazione regionale avente lo scopo di favorire l'inserimento sul mercato lavorativo di

giovani e non solo. Dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie, nel periodo 2018-2022, le borse lavoro finanziate sono 1.899, a fronte di un numero di avviamenti pari a 5.214, pari al 36% del campione²⁵. Disaggregando le borse lavoro e ricerca finanziate dalla Regione Marche dal 2020 al 2022, il 31,2% dei beneficiari ha un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, mentre l'1,7% ha un'età tra i 15 e i 24 anni²⁶. Le borse di lavoro finanziate dalla Regione hanno un esito occupazionale positivo a tre mesi pari al 34,2% rispetto ad una performance inferiore (del 29,7%) nel caso di borse non finanziate²⁷. Tale risultato migliora al 38% per le borse di ricerca destinate a soggetti under 30. Nel campione osservato, un percettore su due di una borsa lavoro finanziata dalla regione è confermato con un contratto presso l'azienda ove hanno svolto la “*work experience*” attraverso la borsa lavoro, in prevalenza con contratti a tempo determinato²⁸.

Nel periodo di osservazione 2018-2022, i tirocini extracurricolari finanziati dalla regione Marche sono 1399, rappresentando una minima quota del totale di tirocini extracurricolari avviati nel periodo in esame. A fronte di una sostanziale contrazione degli stessi durante il periodo della pandemia Covid-19, il 2020 registra una ripresa dello strumento (con 604 tirocini finanziati)²⁹. A fronte di una sostanziale parità di genere nell'accesso a questo strumento, nella platea di beneficiari i giovani nella fascia 15-24 anni sono il 42,9% mentre quelli nella fascia 25-34 anni sono il 37,5%³⁰. I tirocini extracurricolari portano ad un avviamento di un rapporto di lavoro nel 49% dei casi entro tre mesi, in prevalenza nei settori della manifattura e del commercio³¹.

²⁵ Si veda il Rapporto di Monitoraggio delle borse lavoro nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 9.

²⁶ Si veda il Rapporto di Monitoraggio delle borse lavoro nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 13.

²⁷ Si veda il Rapporto di Monitoraggio delle borse lavoro nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 15.

²⁸ Si veda il Rapporto di Monitoraggio delle borse lavoro nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 16. Il 48,4% dei percettori di una borsa lavoro under 30 e il 50,2% dei beneficiari di una borsa lavoro over 30 sono confermati con contratto di lavoro presso l'azienda ove hanno svolto l'esperienza lavorativa.

²⁹ Si veda il Rapporto di Monitoraggio dei tirocini extracurricolari nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 10.

³⁰ Si veda il Rapporto di Monitoraggio dei tirocini extracurricolari nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 11.

³¹ Si veda il Rapporto di Monitoraggio dei tirocini extracurricolari nella Regione Marche e valutazione dell'impatto in termini di esiti occupazionali, Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (Gennaio 2023), pag. 13.

5. L'occupazione giovanile nei dati CO

- Nel periodo 2018-2022, la domanda di lavoro giovanile diminuisce in ogni fascia d'età: -6% nella fascia d'età 15-29 anni e -12% per i giovani nella fascia 30-35 anni.
- Aumentano le assunzioni a tempo indeterminato (+25% per i giovani 15-29 anni e +21% per i giovani 30-35 anni), mentre diminuiscono quelle per le altre tipologie contrattuali di lavoro dipendente. Le assunzioni senza vincolo di subordinazione diminuiscono per ogni tipologia contrattuale e per ogni fascia d'età.
- La crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria nel 2020 ha colpito in modo più marcato i giovani nella fascia d'età 15-29 anni (-28,5%) rispetto all'andamento della domanda di lavoro regionale (-20,6%).
- Nel 2021 e nel 2022 si registra una crescita sostenuta delle attivazioni per gli under 35, indicando una ripresa rispetto alla flessione del 2020. La ripresa del 2021 premia la componente più giovane del mercato del lavoro (+30,5% per la fascia 15-29 anni e +14,1% per la fascia 30-35 anni), ma questa si esaurisce nel 2022 (+2,9% per la fascia 15-29 anni e +0,8% per la fascia 30-35 anni).
- Nel 2022 l'espansione della domanda di lavoro giovanile under 35 è guidata dalla ristorazione e dall'industria. Le attivazioni nel settore della sanità, costruzioni e istruzione sono cresciute in modo sostenuto a partire dal 2020.
- Nel periodo 2018-2022 una attivazione su cinque riguarda giovani laureati (20%), mentre quasi una ogni due (45%) riguarda giovani in possesso del diploma di scuola media superiore.
- I giovani laureati nella fascia 30-35 anni reagiscono meglio alla contrazione negativa dovuta all'emergenza sanitaria, registrando +17,1% di attivazioni nel 2022 dopo un picco negativo di -26% nel 2020. Nel 2022 il trend positivo si inverte, con una riduzione del 5,6% delle attivazioni.
- La domanda di lavoro per giovani diplomati under 35 rimane stabile nel 2022, indicando una domanda stazionaria di lavoratori meno qualificati nelle Marche.
- La domanda di laureati in settori ad alta tecnologia è in rapida espansione nell'arco temporale 2018-2022 (+11,3% per la fascia 16-29 anni e +34,3% per la fascia 30-35 anni), e recupera completamente il picco negativo registrato durante il 2020. Risultati analoghi si registrano per la domanda di lavoro di giovani laureati under 35 in aree tematiche nazionali di specializzazione identificate dalla programmazione regionale 2014-2020.



Nell'arco temporale 2018-2022, si registra una dinamica di contrazione della domanda di lavoro giovanile che, in complesso, rispetto al 2018 diminuisce del 6% nella fascia d'età 15-29 anni e del 12% per i giovani nella fascia 30-34 anni nello stesso arco temporale³².

L'insieme dei contratti di lavoro alle dipendenze³³ si caratterizza per un'evoluzione meno favorevole rispetto alle fattispecie contrattuali che non configurano vincolo di subordinazione in quanto registra un mercato segno positivo (+25% e +21% rispettivamente per i giovani 15-29 anni e 30-34 anni) e contrazioni più contenute nelle altre componenti. **Le assunzioni a tempo indeterminato sono i contratti che registrano le variazioni più virtuose con aumenti sostenuti nel periodo post-pandemia (anni 2021-2022) in entrambe le fasce d'età**, mostrando una espansione rispetto non solo al 2020 (in cui si era registrato il picco negativo dovuto all'emergenza sanitaria) ma anche rispetto al 2018 (anno iniziale di osservazione). Per il tempo indeterminato, nel 2022, si contano poco più di 5.800 avviamenti nella fascia 15-29 anni e poco più di 5.700 avviamenti nella fascia 30-35 anni: erano 5.170 nel 2021 (+12,9%) e 5.248 (+10%) nelle rispettive fasce d'età.

³² L'analisi del mercato del lavoro giovanile nella regione Marche si basa sui dati relativi ai flussi di lavoro dipendente (attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e conseguenti variazioni delle posizioni lavorative) registrati negli archivi SIL (Sistema Informativo Lavoro Marche) delle Comunicazioni obbligatorie (CO) dei Centri per l'impiego nel quinquennio 2018-2022. Si rinvia alla nota metodologica in appendice.

³³ Tale insieme include le assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione. I contratti che non configurano vincolo di subordinazione sono: lavoro domestico, intermittente e parasubordinato.

Assunzioni	Valori					Variazioni tendenziale								Variazioni congiunturali	
	2018	2019	2020	2021	2022	D2018-2019		D2019-2020		D2020-2021		D2021-2022		D2018-2022	
Lavoro dipendente															
Tempo indeterminato	4.680	4.820	3.821	5.170	5.839	140	3%	-999	-21%	1.349	35%	669	13%	1.159	25%
Tempo determinato	55.528	48.608	39.752	51.219	52.633	-6.920	-12%	-8.856	-18%	11.467	29%	1.414	3%	-2.895	-5%
Apprendistato	13.518	13.963	9.693	13.629	14.664	445	3%	-4.270	-31%	3.936	41%	1.035	8%	1.146	8%
Somministrazione	23.225	15.261	12.969	16.905	15.036	-7.964	-34%	-2.292	-15%	3.936	30%	-1.869	-11%	-8.189	-35%
Totale lavoro dipendente	96.951	82.652	66.235	86.923	88.172	-14.299	-15%	-16.417	-20%	20.688	31%	1.249	1%	-8.779	-9%
Altri contratti															
Domestico	805	825	1.337	1.218	645	20	2%	512	62%	-119	-9%	-573	-47%	-160	-20%
Intermittente	21.657	22.752	15.774	20.619	22.859	1.095	5%	-6.978	-31%	4.845	31%	2.240	11%	1.202	6%
Parasubordinato	2.026	2.147	2.017	2.091	1.991	121	6%	-130	-6%	74	4%	-100	-5%	-35	-2%
Totale altri contratti	24.488	25.724	19.128	23.928	25.495	1.236	5%	-6.596	-26%	4.800	25%	1.567	7%	1.007	4%
Totale assunzioni	121.439	108.376	85.363	110.851	113.667	-13.063	-11%	-23.013	-21%	25.488	30%	2.816	3%	-7.772	-6%
Per genere															
Maschi	67.642	59.154	47.562	62.173	62.234	-8.488	-13%	-11.592	-20%	14.611	31%	61	0%	-5.408	-8%
Di cui dipendente	56.395	47.193	38.292	51.086	50.437	-9.202	-16%	-8.901	-19%	12.794	33%	-649	-1%	-5.958	-11%
Femmine	53.797	49.222	37.801	48.678	51.433	-4.575	-9%	-11.421	-23%	10.877	29%	2.755	6%	-2.364	-4%
Di cui dipendente	40.556	35.459	27.943	35.837	37.735	-5.097	-13%	-7.516	-21%	7.894	28%	1.898	5%	-2.821	-7%
Totale complessivo	121.439	108.376	85.363	110.851	113.667	-13.063	-11%	-23.013	-21%	25.488	30%	2.816	3%	-7.772	-6%

Tavola 22 - Assunzioni, quadro di sintesi per i giovani nella fascia 15-29 anni

Assunzioni	Valori					Variazioni tendenziale								Variazioni congiunturali	
	2018	2019	2020	2021	2022	D2018-2019		D2019-2020		D2020-2021		D2021-2022		D2018-2022	
Lavoro dipendente															
Tempo indeterminato	4.773	5.065	3.952	5.248	5.767	292	6%	-1.113	-22%	1.296	33%	519	10%	994	21%
Tempo determinato	28.316	24.749	21.450	25.662	26.037	-3.567	-13%	-3.299	-13%	4.212	20%	375	1%	-2.279	-8%
Apprendistato	573	681	518	596	595	108	19%	-163	-24%	78	15%	-1	0%	22	4%
Somministrazione	9.826	6.261	5.473	6.797	6.059	-3.565	-36%	-788	-13%	1.324	24%	-738	-11%	-3.767	-38%
Totale lavoro dipendente	43.488	36.756	31.393	38.303	38.458	-6.732	-15%	-5.363	-15%	6.910	22%	155	0%	-5.030	-12%
Altri contratti															
Domestico	888	882	1.280	1.078	646	-6	-1%	398	45%	-202	-16%	-432	-40%	-242	-27%
Intermittente	4.804	4.757	3.440	3.975	4.306	-47	-1%	-1.317	-28%	535	16%	331	8%	-498	-10%
Parasubordinato	1.383	1.483	1.356	1.267	1.135	100	7%	-127	-9%	-89	-7%	-132	-10%	-248	-18%
Totale altri contratti	7.075	7.122	6.076	6.320	6.087	47	1%	-1.046	-15%	244	4%	-233	-4%	-988	-14%
Totale assunzioni	50.563	43.878	37.469	44.623	44.545	-6.685	-13%	-6.409	-15%	7.154	19%	-78	0%	-6.018	-12%
Per genere															
Maschi	26.847	23.159	19.986	24.248	24.354	-3.688	-14%	-3.173	-14%	4.262	21%	106	0%	-2.493	-9%
Di cui dipendente	23.723	20.537	17.213	21.339	21.605	-3.186	-13%	-3.324	-16%	4.126	24%	266	1%	-2.118	-9%
Femmine	23.716	20.719	17.483	20.375	20.191	-2.997	-13%	-3.236	-16%	2.892	17%	-184	-1%	-3.525	-15%
Di cui dipendente	19.765	16.726	14.180	16.261	16.454	-3.039	-15%	-2.546	-15%	2.081	15%	193	1%	-3.311	-17%
Totale complessivo	50.563	43.878	37.469	44.623	44.545	-6.685	-13%	-6.409	-15%	7.154	19%	-78	0%	-6.018	-12%

Tavola 23 - Assunzioni, quadro di sintesi per i giovani nella fascia 30-35 anni

Nell'ambito del lavoro alle dipendenze le assunzioni con contratti di somministrazione subiscono una significativa contrazione in entrambe le fasce d'età, ma in modo decisamente più marcato per gli over 30 (-35% e -38%) sull'intero arco temporale. In flessione, ma più contenuta, sono le assunzioni a tempo determinato (-5% e -8%), mentre crescono quelle dell'apprendistato (8% e 4%). **In relazione all'insieme dei rapporti di lavoro che non configurano vincolo di subordinazione, si registra una riduzione delle assunzioni su ogni tipologia contrattuale per ogni fascia d'età**, con una marcata contrazione del lavoro domestico (-20% e -27%), e del lavoro parasubordinato per i giovani nella fascia 30-35 anni (-18%), mentre si registrano riduzioni più contenute nel lavoro intermittente. Si noti, infine, come il flusso complessivo di ingressi nell'occupazione si mantenga al di sopra dei livelli pre-Covid per ogni fascia d'età e tipologia contrattuale, nonostante la variazione congiunturale negativa nell'arco temporale 2018-2022. Tale dato può essere interpretato come un segno tendenziale di ripresa sul mercato del lavoro regionale giovanile, in linea con la ripresa del mercato del lavoro³⁴.

Domanda di
lavoro per
genere

Nell'arco temporale 2018-2022, esaminando le variazioni congiunturali, le assunzioni mostrano andamenti simili per le due componenti di genere nella fascia d'età 15-29 anni: per gli uomini la domanda di lavoro diminuisce dell'8%, mentre per le donne del 4%. Le variazioni tendenziali calcolate su base annua nell'arco temporale in esame riflettono la contrazione delle assunzioni dovuta alla pandemia Covid-19, e all'espansione della domanda di lavoro nel 2021, con la ripresa degli avviamenti nei contratti di lavoro. L'incidenza della componente femminile sul complessivo flusso di ingressi nell'occupazione sale nel post-pandemia. A fronte di una riduzione degli avviamenti nel 2020 del 23% per le donne nella fascia 15-29 anni e del 16% nella fascia 30-35 anni, la domanda di lavoro cresce nel 2021 assorbendo il picco negativo dell'ondata pandemica (rispettivamente +29%, +17% per fascia d'età). Questo dato è in linea con i risultati regionali del mercato del lavoro, ed emerge come anche le giovani donne under 35 abbiano sofferto più degli uomini la crisi generata dalla pandemia Covid-19 in termini di opportunità occupazionali, subendo contrazioni maggiori nelle assunzioni nel 2020 su entrambe le fasce d'età. Nella fascia d'età 30-35 anni, la ripresa delle assunzioni dei giovani uomini è più marcata (+21% rispetto a +17%).

Con riferimento alle tipologie contrattuali permane un contenuto svantaggio delle donne nelle assunzioni nei contratti di lavoro dipendente, con una maggiore incidenza per i giovani nella fascia d'età 15-29 anni (57,8% uomini, 42,2% donne) rispetto alla fascia 30-34 anni (55,7% uomini, 44,3% donne).

³⁴ Quaderno n. 60, Terzo Trimestre 2023 (gennaio 2023) Osservatorio mercato del lavoro.

Domanda di lavoro per fascia d'età

Nella regione Marche si conferma una crescita sostenuta delle attivazioni per gli under 35 (in entrambe le fasce d'età: 16-29 e 30-35 anni), in misura pari a 158.212 unità nel 2022. Il trend positivo nelle attivazioni si conferma per il 2021 e il 2022, indicando una ripresa rispetto alla flessione registrata nel 2020, a causa della pandemia Covid-19. Si conferma una sostanziale ripresa post-lockdown, confermata dal trend sui dati di attivazioni e cessazioni. Le variazioni % tendenziali sono calcolate sui dati grezzi, che sono influenzati dal ciclo economico e saranno più contenute in presenza di un dato destagionalizzato.

	16-29 anni			30-35 anni		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
2018	116.958	109.274	7.679	48.685	46.579	2.106
2019	113.652	108.846	4.820	44.452	44.080	372
2020	88.489	84.281	4.207	37.611	36.646	965
2021	115.455	102.423	13.027	44.681	41.813	2.868
2022	118.801	112.914	5.887	45.023	44.779	244

Tavola 24 – Attivazioni, cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e saldo nel totale dell'economia – Giovani under 35, quinquennio 2018-2022

La crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria nel 2020 ha colpito in modo più marcato i giovani, che subiscono una riduzione delle attivazioni decisamente più marcata (-28,5%) nella fascia d'età 16-29 anni, decisamente maggiore della contrazione registrata nel medesimo periodo nel mercato del lavoro regionale (-20,6%). I giovani che hanno un'età compresa tra i 30 e 35 anni sembrano resistere meglio (-18,6%) rispetto al dato medio regionale. La ripresa delle attivazioni premia la componente più giovane del mercato del lavoro (+30,5% nel 2021), rispetto ai giovani nella fascia 30-35 anni (+18,8%), e al dato medio regionale (+23,7%). Le attivazioni presentano una crescita sostenuta nel 2021, confermata nel 2022 ma in modo decisamente più contenuto (+2,9% nella fascia 16-29 anni e +0,8% nella fascia 30-35 anni). Sembra quindi che la ripresa post-lockdown abbia esaurito la sua spinta propulsiva per i giovani under-35 nel 2022, che performano peggio rispetto alla media regionale (+4,5% nel 2022).

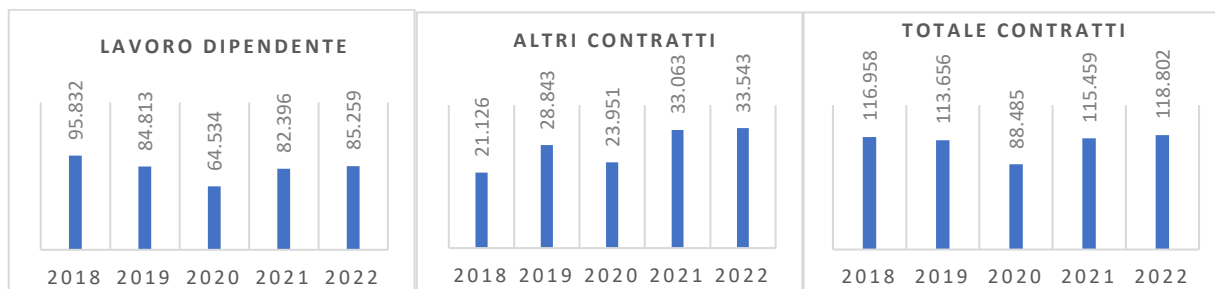
	16-29 anni		30-35 anni		Popolazione con più di 15 anni	
	Attivazioni	Cessazioni	Attivazioni	Cessazioni	Attivazioni	Cessazioni
	Variazioni % tendenziali su dati grezzi		Variazioni % tendenziali su dati grezzi		Variazioni % tendenziali su dati grezzi	
2018/2019	-2,9	-0,4	-9,5	-5,7	-2,1	2,7
2019/2020	-28,5	-29,2	-18,2	-20,3	-20,6	-18,1



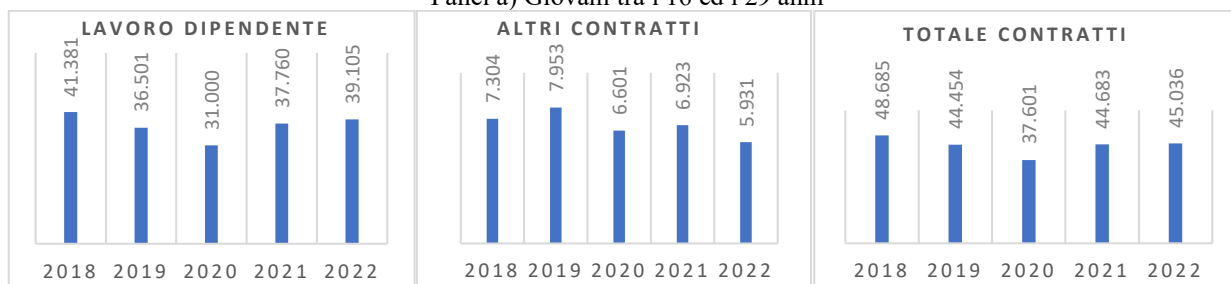
2020/2021	30,5	21,5	18,8	14,1	23,7	18,5
2021/2022	2,9	10,3	0,8	7,1	4,5	8,2

Tavola 25 – Variazioni % tendenziali sui dati grezzi (non destagionalizzati) sulle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente– Giovani under 35

Per i giovani nella fascia 16-29 anni, nel 2022 sono cresciute soprattutto le posizioni a tempo indeterminato, mentre il saldo per i lavoratori a tempo determinato risulta leggermente negativo.

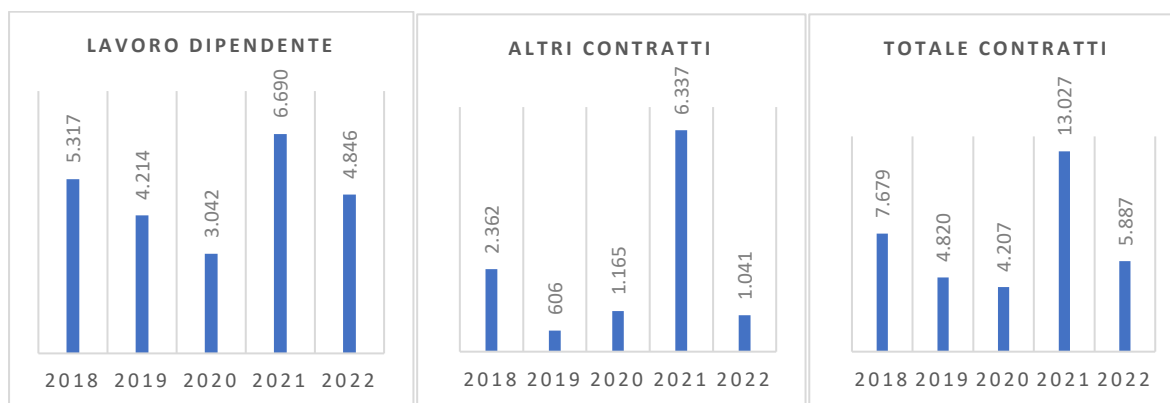


Panel a) Giovani tra i 16 ed i 29 anni

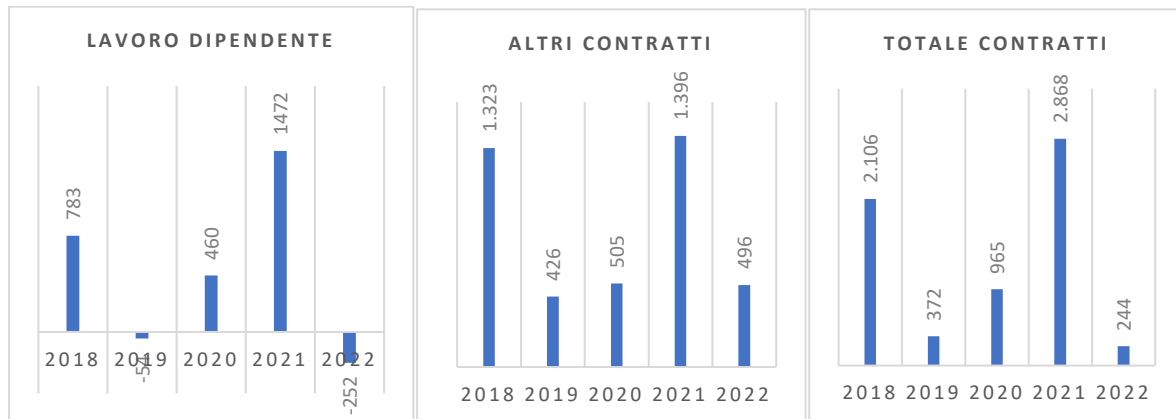


Panel b) Giovani tra i 30 ed i 35 anni

Tavola 26 - Assunzioni, lavoro dipendente, altri contratti e totale complessivo

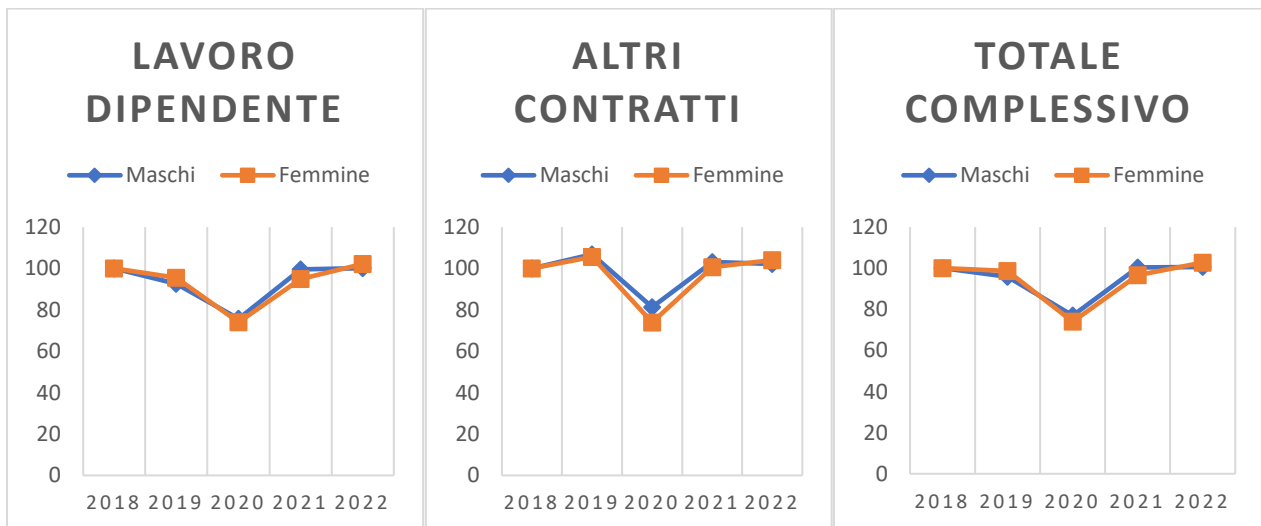


Panel a) Giovani tra i 16 ed i 29 anni

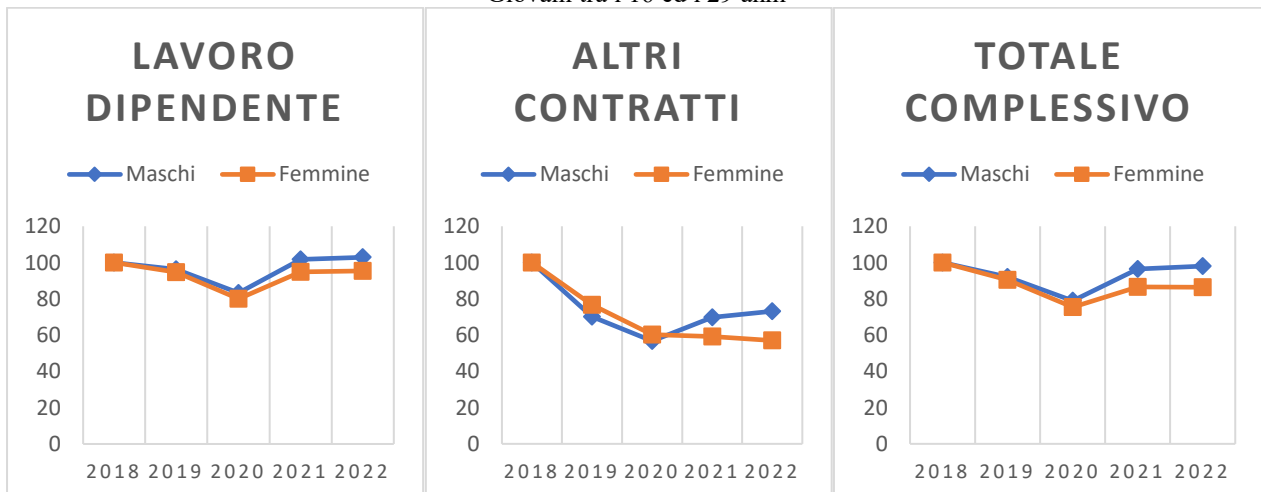


Panel b) Giovani tra i 30 ed i 35 anni

Tavola 27 - Saldo lavoro dipendente, altri contratti e totale complessivo



Giovani tra i 16 ed i 29 anni



Giovani tra i 30 ed i 35 anni

Tavola 28 - Assunzioni per lavoro dipendente, altri contratti e totale complessivo, maschi e femmine, numero indice

Per i giovani nella fascia 30-35 anni, nel 2022 sono cresciute soprattutto le posizioni a tempo indeterminato ed in modo molto contenuto il lavoro determinato. La ripresa delle attivazioni è inferiore e decisamente più contenuta nelle posizioni di apprendistato e di lavoro intermittente.



Tavola 29 - Serie annuale di attivazioni e cessazioni distinta per fasce di età

Le attivazioni sono cresciute soprattutto a tempo determinato e a tempo indeterminato per ogni fascia d'età³⁵. Le attivazioni a tempo indeterminato sono ampiamente positive per i giovani nella fascia 16-

³⁵ Per gli over-35, nel 2022 sono cresciute soprattutto le posizioni a tempo indeterminato (+13.557 unità), a confermare un clima di rinnovata crescita. Il saldo è, invece, negativo per le posizioni a tempo determinato (-2.163 unità).

29 anni e in modo più contenuto per i giovani nella fascia 30-35 anni. Le posizioni lavorative in apprendistato sono in forte crescita, mentre il lavoro intermittente presenta saldi negativi per tutte le fasce di età.

Domanda di
lavoro per
settore
industriale

L'espansione della domanda di lavoro giovanile nel 2022 è guidata dalla ristorazione e dall'industria. Nella fascia 16-29 anni, la crescita complessiva delle posizioni dipendenti nel 2022 fa leva prevalentemente sulla ristorazione e sull'attività manifatturiera in senso stretto (rispettivamente 5.152 e 2.485 posizioni dipendenti in più). Seguono commercio (+1.578 unità) e agricoltura (+463 unità). **Sembra consolidarsi il trend di crescita dei servizi e dell'industria registrato nel quinquennio 2018-2022, con saldi positivi crescenti, superiori ai valori pre-pandemia nel 2019.** In modo analogo alla fascia d'età 16-29 anni, nella fascia 30-35 anni, la crescita complessiva delle posizioni dipendenti nel 2022 fa leva sulla ristorazione e sull'industria manifatturiera in senso stretto (rispettivamente 1.155 e 927 posizioni dipendenti in più). Seguono commercio (+595 unità) e agricoltura (+181 unità). Si registra una crescita sostanziale nell'industria (a livelli superiori a quelli pre-pandemia). I settori trainanti la ripresa della domanda di lavoro sono il manifatturiero e la ristorazione anche per gli over-35 nel 2022³⁶.

Per ogni fascia d'età, le attivazioni nelle posizioni dipendenti sono trainate dal settore dei servizi e dell'industria in senso stretto, seguite dal commercio e dall'agricoltura. Nel settore del commercio e dei servizi le attivazioni rimangono inferiori ai livelli pre-pandemia.

Le attivazioni nel settore della sanità, delle costruzioni e dell'istruzione sono cresciute in modo sostenuto a partire dal 2020, senza flessioni durante il primo lockdown del 2020. La domanda di lavoro evidenzia un profilo decrescente per agricoltura (-10% sulla fascia 15-29 anni e -9,5% sulla fascia 30-35 anni rispettivamente); rimane sostanzialmente invariata nel settore del commercio per i giovani nella fascia 30-35 anni. Le attività industriali, così come l'edilizia, registrano avviamenti positivi nel 2022 palesando perdita di spinta dopo il forte recupero post-pandemico.

In linea con i dati sul mercato regionale del lavoro over-35, la dinamica positiva dei servizi è tutta dovuta alla componente che non include commercio e turismo. Un settore trainante nelle attivazioni è rappresentato dall'istruzione, che nel periodo temporale 2018-2022 cresce in modo marcato in entrambe le fasce d'età: +26,9% nella fascia 30-35 anni e +117% nella fascia 15-29 anni in 5 anni.

³⁶ Nella fascia d'età over-35 anni, la crescita complessiva delle posizioni dipendenti nel 2022 fa leva sulla ristorazione e sull'industria manifatturiera in senso stretto (rispettivamente 5.887 e 6.488 posizioni dipendenti in più). Seguono commercio (+3.143 unità) e agricoltura (+742 unità). Si registra una crescita sostanziale nell'industria (a livelli superiori a quelli pre-pandemia).

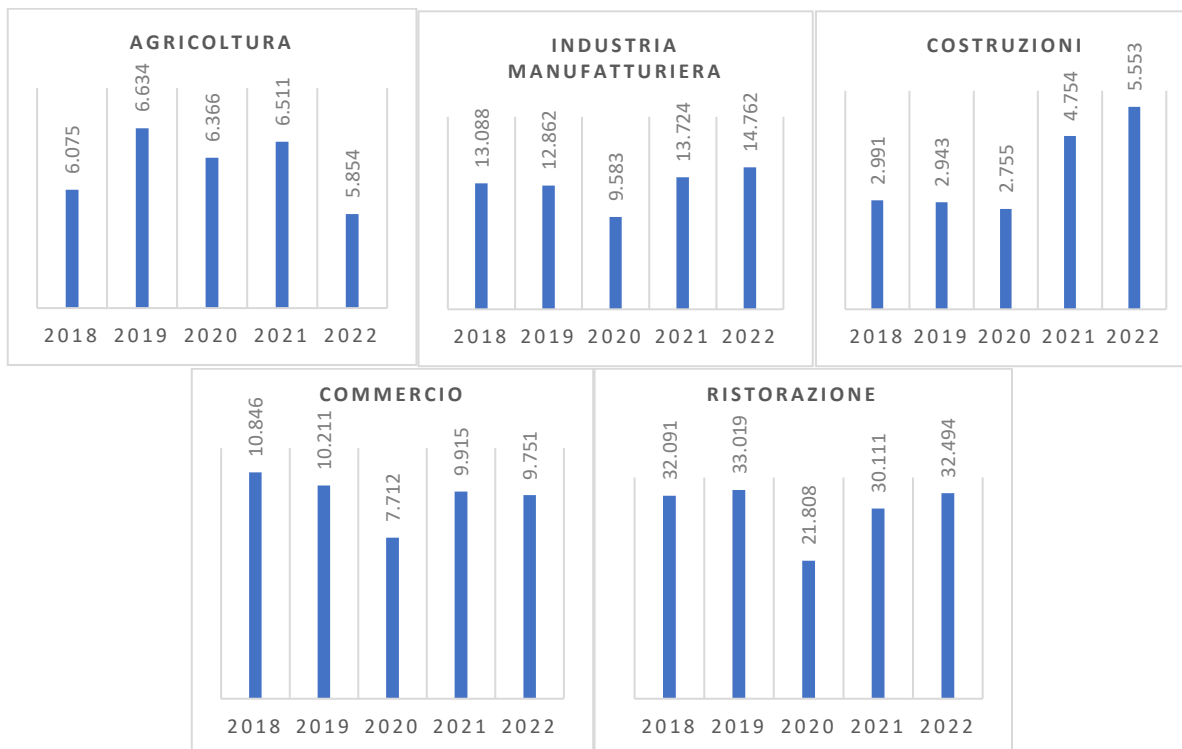


Tavola 30 – Assunzioni per settori dei giovani tra i 16 ed i 29 anni

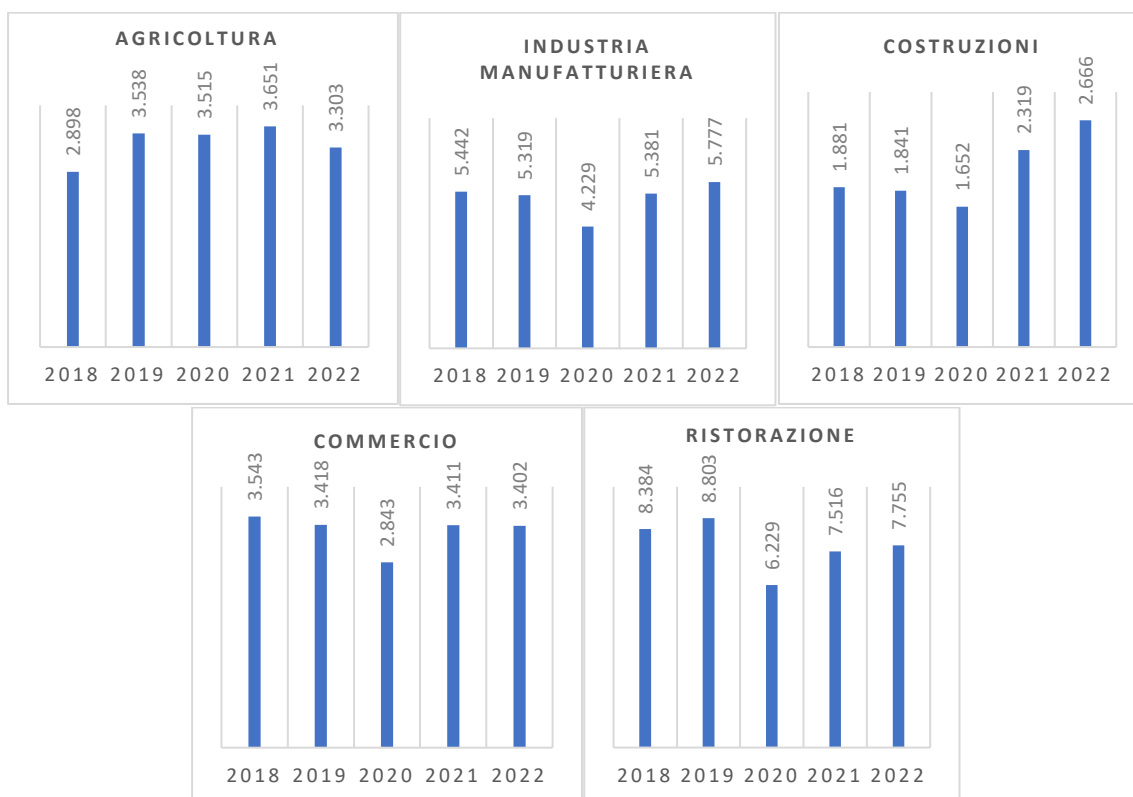


Tavola 31 – Assunzioni per settori dei giovani tra i 30 ed i 35 anni



	Attivazioni	Contratto a tempo Indeterminato			Contratto a tempo Determinato			Contratto di Apprendistato			Contratto Intermittente		
		Trasformazioni a TD	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
2018	4.680	5.522	11.844	-1.642	55.528	47.250	8.278	10.924	6.511	4.413	17.269	13.544	3.725
2019	4.820	5.361	10.762	-581	48.608	46.940	1.668	9.755	5.958	3.797	16.634	16.356	278
2020	3.821	5.273	8.585	509	39.752	38.506	1.246	7.032	4.082	2.950	11.258	13.170	-1.912
2021	5.170	5.403	10.196	377	51.219	47.244	3.975	9.685	5.238	4.447	15.283	13.896	1.387
2022	5.829	5.466	9.250	2.045	52.663	52.693	-30	10.257	5.327	4.930	16.879	17.670	-791

Tavola 32 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi per tipologia di contratto per i giovani tra i 16 ed i 29 anni

	Attivazioni	Contratto a tempo Indeterminato			Contratto a tempo Determinato			Contratto di Apprendistato			Contratto Intermittente		
		Trasformazioni a TD	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
2018	4.811	3.115	7.083	843	28.316	22.020	6.296	489	193	296	4.599	3.610	989
2019	4.898	3.054	6.543	1.409	24.749	23.864	885	507	200	307	4.600	4.583	17
2020	3.456	3.100	5.080	1.476	21.450	20.458	992	389	153	236	3.195	3.854	-659
2021	4.033	2.951	5.916	1.068	25.662	23.579	2.083	466	207	259	3.672	3.615	57
2022	4.402	3.814	5.461	2.755	27.037	26.182	855	471	204	267	4.138	4.331	-193

Tavola 33 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi per tipologia di contratto per i giovani tra i 30 ed i 35 anni

	Giovani tra i 30 ed i 35 anni								Giovani tra i 15 ed i 29 anni							
	Agricoltura	Commercio	Costruzioni	Istruzione	Attività Manifatturiera	PA	Sanità	Ristorazione	Agricoltura	Commercio	Costruzioni	Istruzione	Attività Manifatturiera	PA	Sanità	Ristorazione
2018	2.898	3.543	1.881	4.952	5.442	853	1.775	8.384	6.075	10.846	2.991	3.619	13.088	853	3.623	32.091
2019	3.538	3.418	1.841	4.914	5.319	928	1.685	8.803	6.634	10.211	2.943	4.242	12.862	1.068	3.318	33.019
2020	3.515	2.843	1.652	5.308	4.229	1.062	1.886	6.229	6.366	7.712	2.755	5.395	9.583	1.127	3.707	21.808
2021	3.651	3.411	2.319	6.408	5.381	1.096	2.018	7.516	6.511	9.915	4.754	7.760	13.724	997	3.779	30.111
2022	3.303	3.402	2.666	6.286	5.777	844	1.832	7.755	5.854	9.751	5.553	7.874	14.762	694	3.452	32.494

Tavola 34 - Assunzioni per settore economico di attività

La crescita del lavoro dipendente nel 2022 è generalizzata su tutto il territorio regionale, con maggiore presenza presso i CPI di Ancona, Pesaro e Urbino, in linea con i distretti industriali.

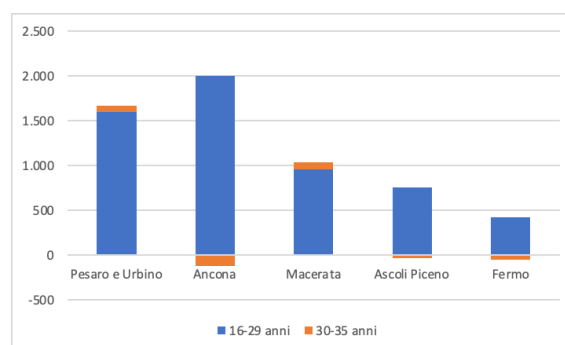


Tavola 35 - Attivazioni per CPI e fascia d'età

5.1. Le tipologie contrattuali: un'analisi disaggregata per titolo di studio, qualifica professionale e settore d'attività

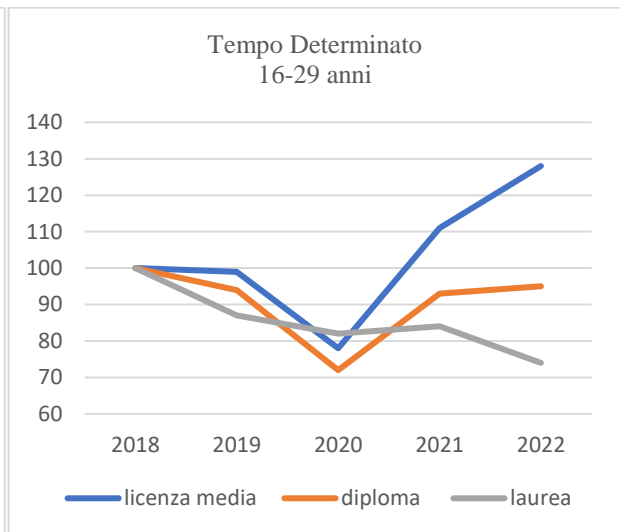
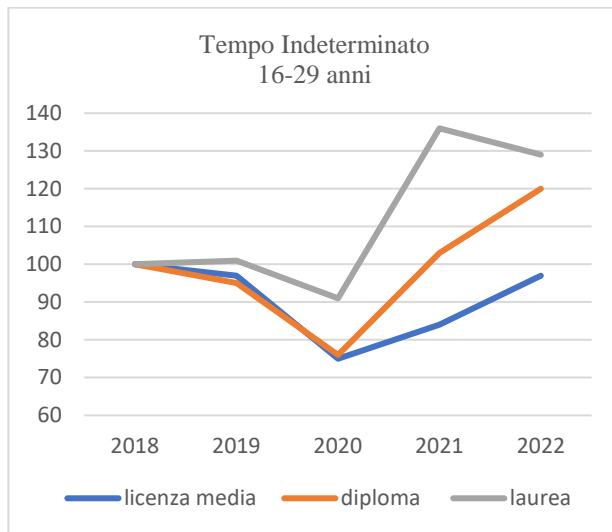
Il possesso di un titolo terziario (una laurea triennale o magistrale) conferisce un vantaggio competitivo sul mercato del lavoro ai fini dell'attivazione di un contratto a tempo indeterminato e determinato. Dall'analisi dei dati nel periodo 2018-2022 i tassi di attivazione di contratti a tempo indeterminato per i laureati sono superiori a quelli dei diplomati per l'intera popolazione e i giovani in entrambe le fasce d'età: 16-29 anni e 30-35 anni. Si osserva che nel 2021 e 2022, l'attivazione di contratti a tempo determinato è superiore per i possessori di un diploma di scuola media secondaria per i giovani nella fascia 30-35 anni, in linea con l'indicazione di una domanda di lavoro non qualificata stazionaria nella regione ed in crescita nel periodo post-pandemico.

Le attivazioni di contratti a tempo indeterminato crescono ad un tasso più sostenuto nei settori delle costruzioni e dei servizi nella fascia d'età 30-35, seguiti dall'industria, mentre nella fascia 16-29 anni, i due settori prevalenti sono le costruzioni e l'industria, seguiti dal settore dei servizi. La domanda di contratti a tempo determinato in entrambe le fasce d'età è trainata dal settore delle costruzioni e dall'industria, che hanno un tasso di crescita superiore al settore dei servizi. È interessante osservare che le attivazioni dei contratti a tempo determinato e indeterminato ritornano quasi completamente ai livelli del 2018 nel mercato del lavoro giovanile, eccettuato per il settore dell'agricoltura. Si registra che, nonostante la ripresa economica post-lockdown, le attivazioni dei contratti a tempo determinato nella fascia 30-35 anni rimangono inferiori ai livelli del 2018 nel settore dei servizi e più lievemente, nel settore dell'industria.

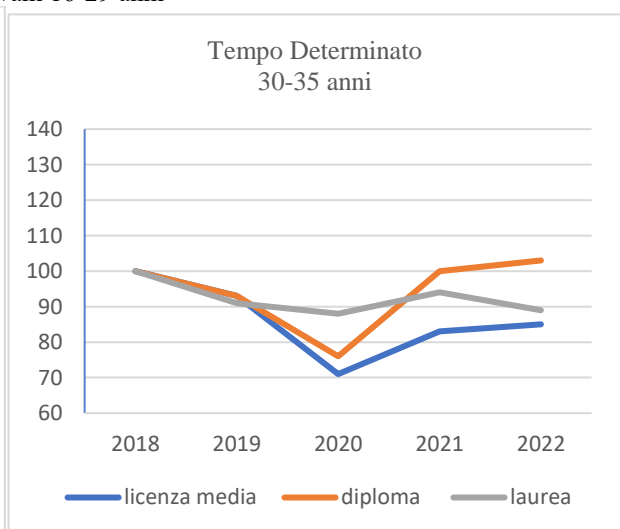
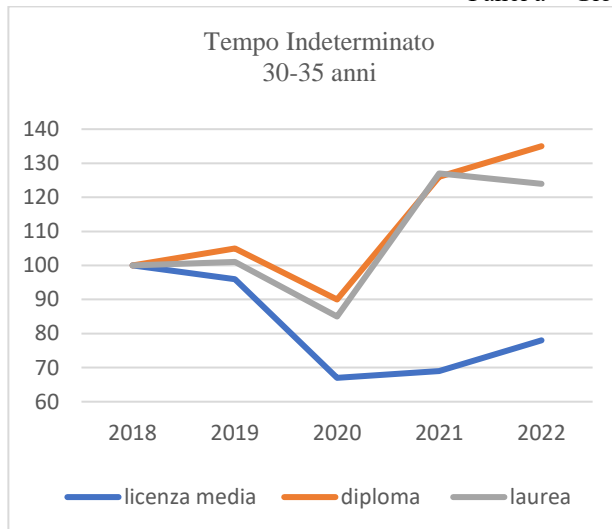


La domanda di lavoro giovanile in agricoltura cresce in misura superiore per i titoli di studio inferiori, mentre i settori dell'industria e dei servizi assorbono in misura superiore giovani diplomati e laureati. Nel settore delle costruzioni, la domanda di diplomati e laureati cresce a tassi maggiori per i giovani tra i 30-35 anni.

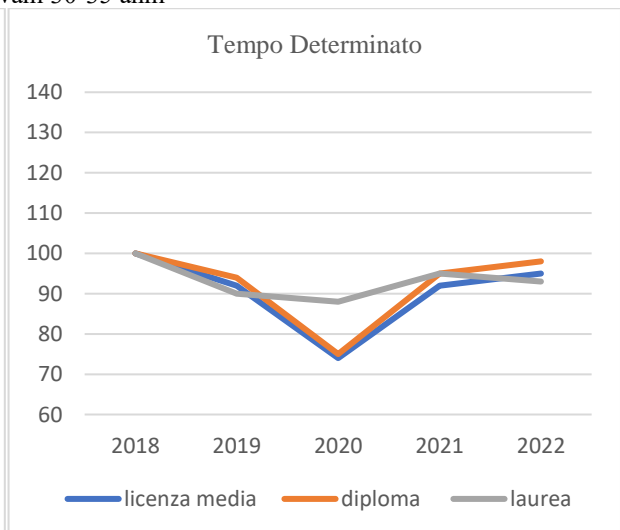
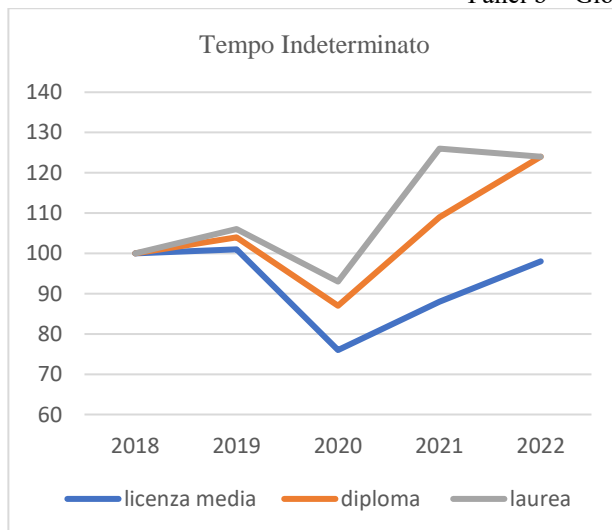
Disaggregando la domanda di lavoro per qualifica professionale e fascia d'età, **le qualifiche più richieste a tempo determinato per i giovani tra i 16 e i 29 anni (che crescono ad un tasso più alto dal 2020 al 2022) sono le professioni intellettuali e esecutive, seguite da professioni non qualificate. Nei contratti a tempo indeterminato le professioni tecniche crescono di più, seguite da quelle intellettuali e dalle professioni non qualificate, nonché dalla domanda di artigiani e operai specializzati.** Si registra una domanda per qualifica professionale simile anche nella fascia 30-35 anni: i contratti a tempo determinato crescono di più per le professioni intellettuali e per quelle non qualificate, seguite dalle professioni esecutive, che ritornano ai livelli del 2018. Ciò non si verifica per la domanda di artigiani e operai specializzati, che cresce ma rimane inferiore ai livelli del 2018. **Le attivazioni di contratti a tempo indeterminato per i giovani tra i 30 e 35 anni cresce ad un tasso superiore per le professioni intellettuali, esecutive e tecniche,** ma rimane consistente anche per le professioni non qualificate, mentre rimane inferiore al 2018 per gli artigiani ed operai specializzati. Si osserva che le attivazioni nella qualifica di imprenditore cresce ad un tasso inferiore rispetto alle altre qualifiche professionali post-Covid.



Panel a – Giovani 16-29 anni

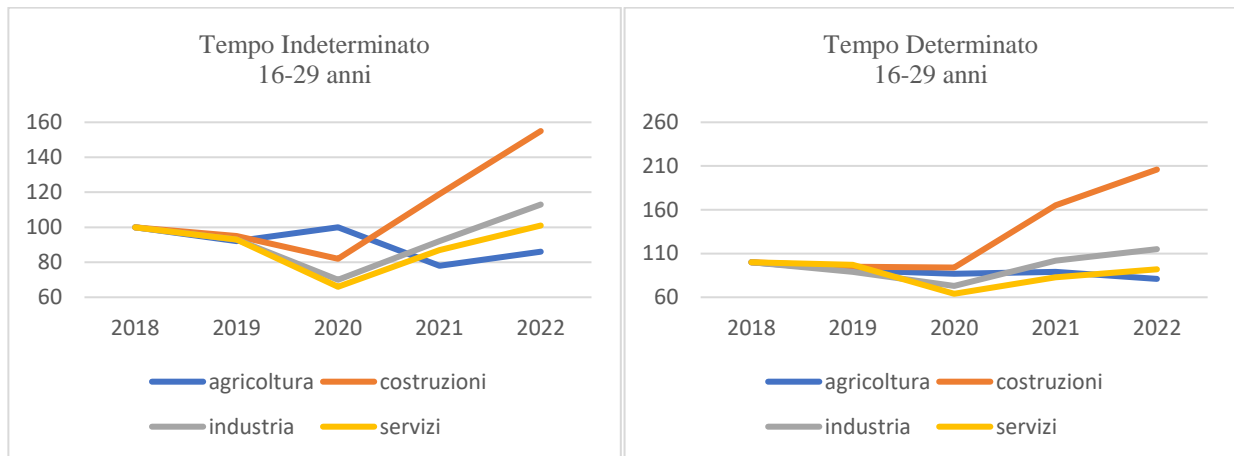


Panel b – Giovani 30-35 anni

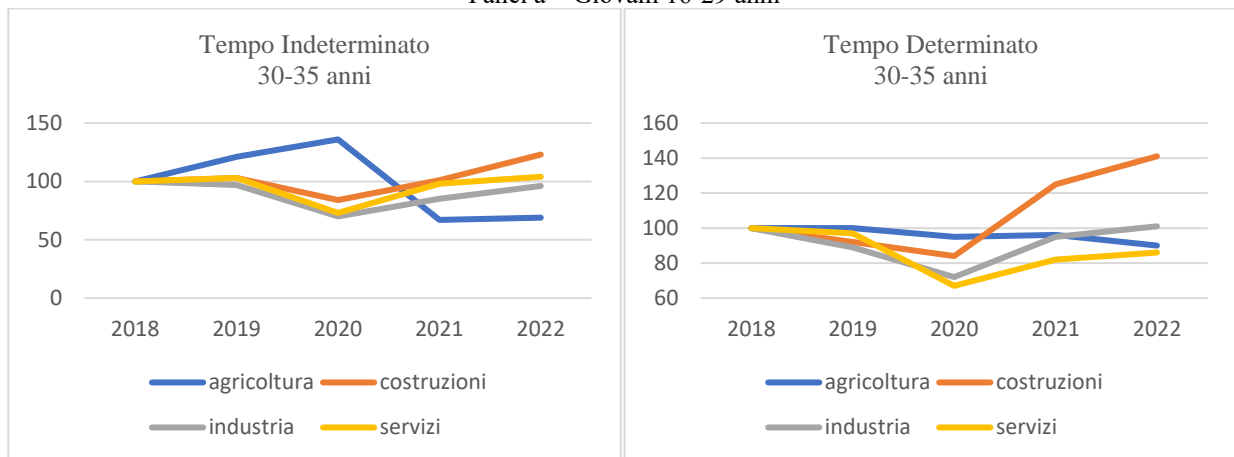


Panel c – Tutta la popolazione

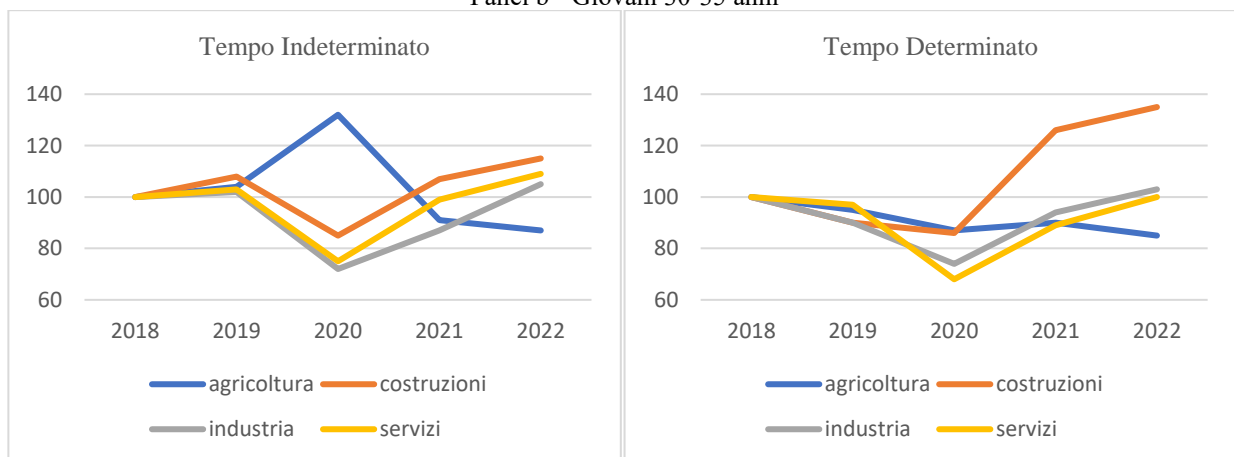
Tavola 36- Assunzioni per tipologia contrattuale e titolo di Studio



Panel a – Giovani 16-29 anni

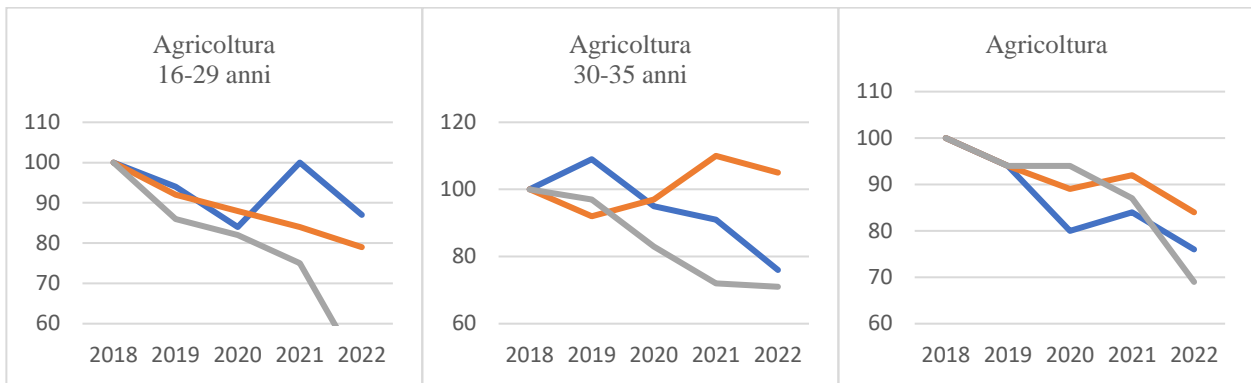


Panel b - Giovani 30-35 anni

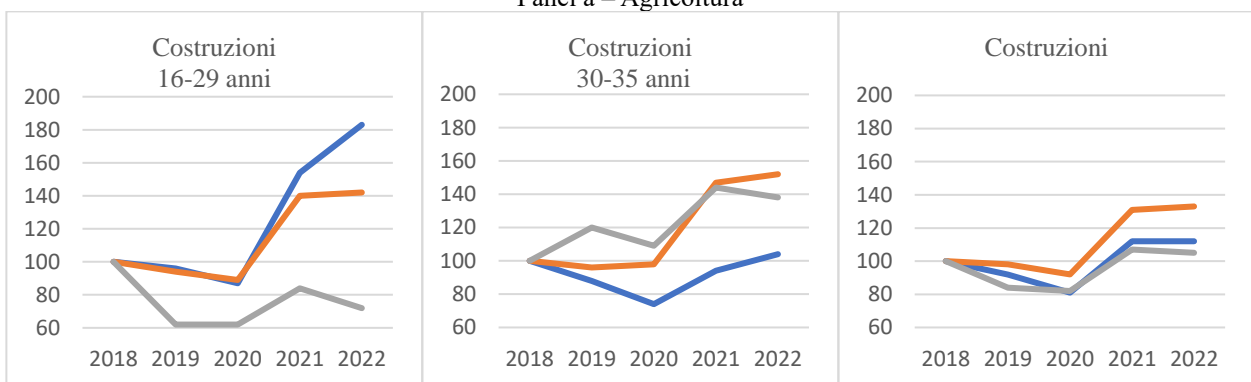


Panel c - Tutta la popolazione

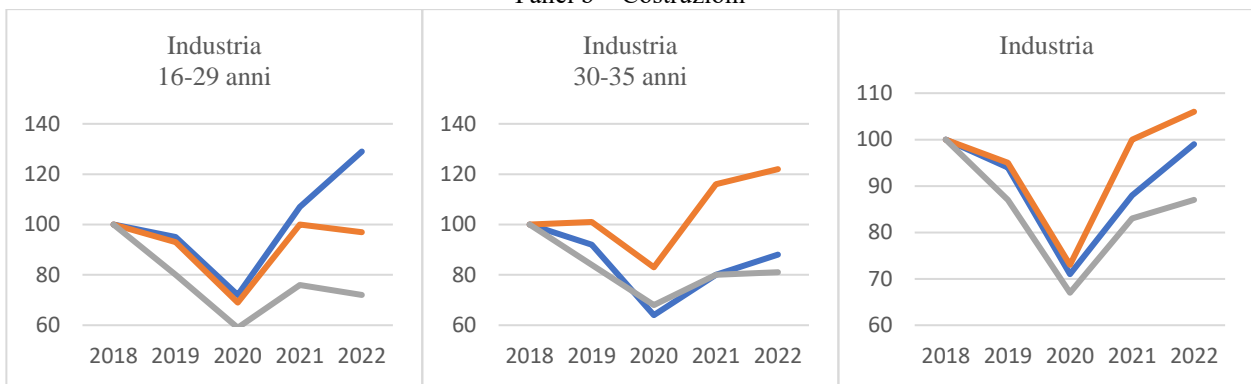
Tavola 37- Assunzioni per tipologia contrattuale e settore d'attività



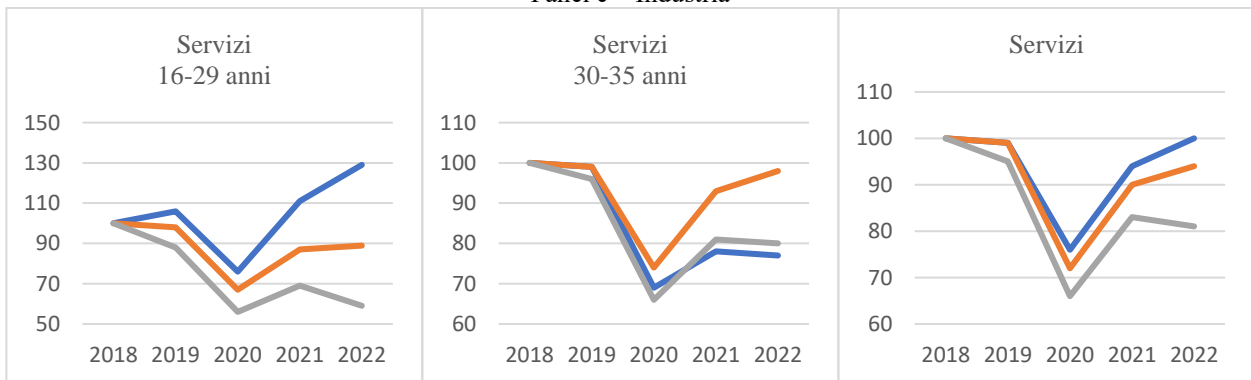
Panel a – Agricoltura



Panel b – Costruzioni



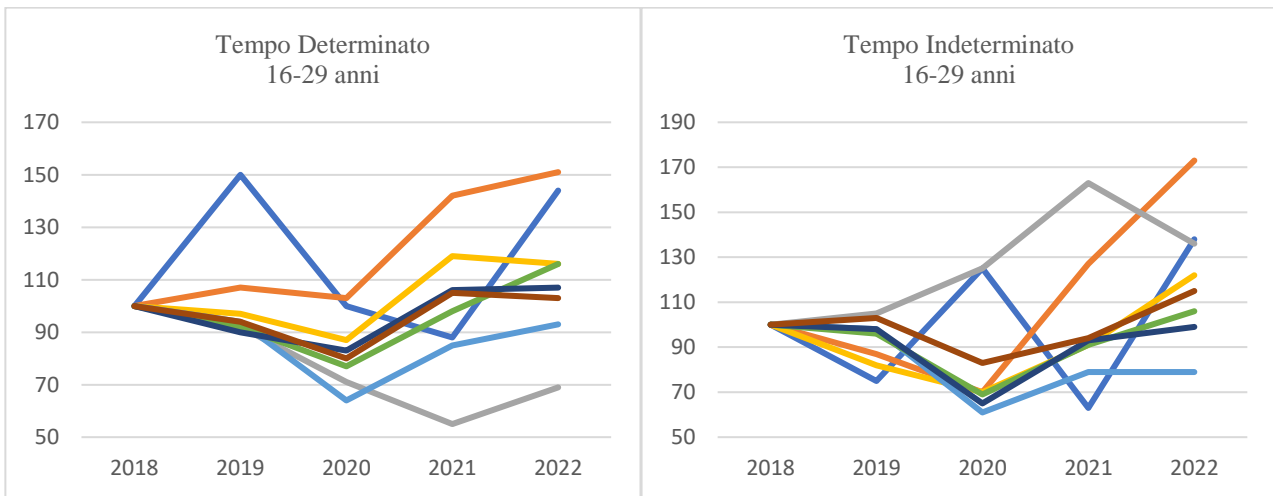
Panel c – Industria



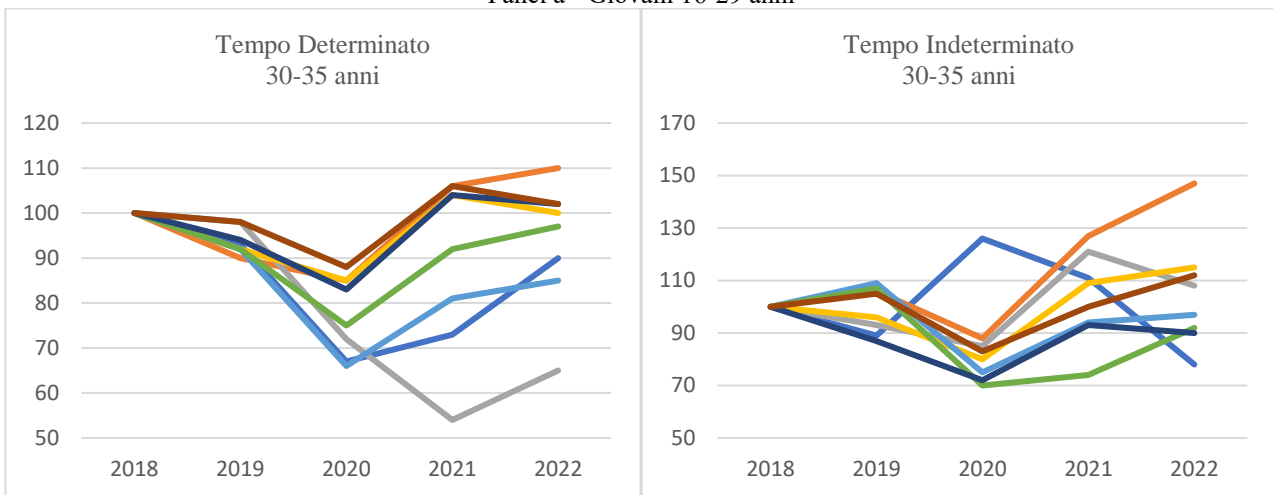
Panel d – Servizi

Tavola 38– Assunzioni per settore e titolo di studio, distinta per classi d'età (16-29 anni, 30-35 anni, intera popolazione)

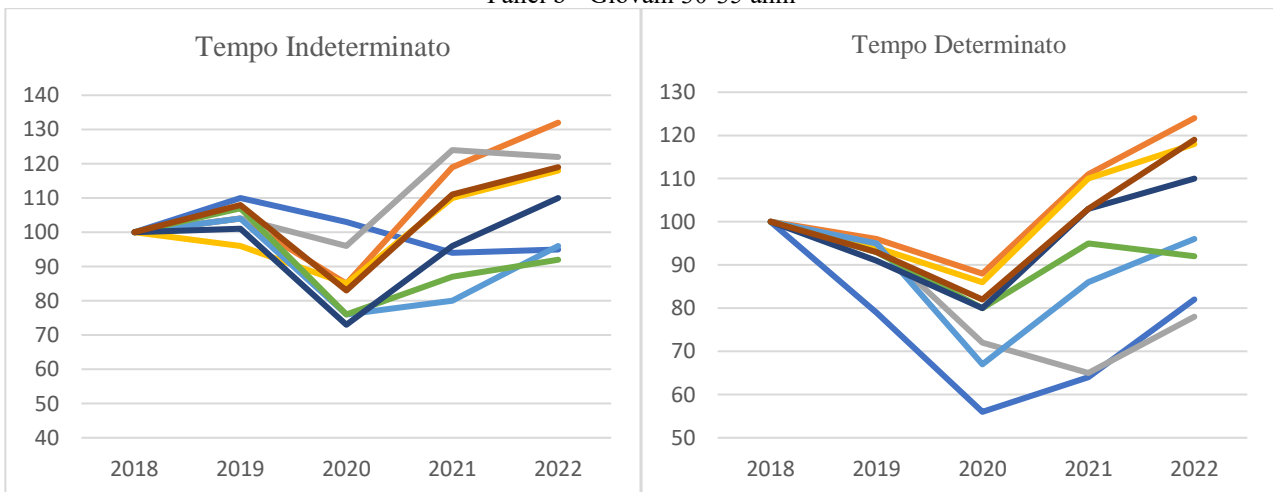
■ Licenza media, ■ Diploma, ■ Laurea



Panel a - Giovani 16-29 anni



Panel b - Giovani 30-35 anni



Panel c - Tutta la popolazione

Tavola 39– Assunzioni per tipologia contrattuale e qualifica professionale

- Imprenditori
- Professioni Tecniche
- Professioni Qualificate
- Conduttori di Impianti
- Professioni Intellettuali
- Professioni Esecutive
- Artigiani Operai Specializzati
- Professioni non Qualificate

5.2. La domanda regionale di lavoro giovanile in settori ad alto contenuto tecnologico

Domanda di
lavoro per
titolo di
studio

Nel periodo 2018-2022 in media una attivazione su cinque riguarda giovani laureati³⁷. È importante osservare che nonostante una flessione negativa nelle assunzioni dei laureati nel 2020 durante l'emergenza sanitaria, la quota di giovani laureati in entrambe le fasce d'età oscilla attorno al 20%. Si osserva tuttavia che tale quota, **a fronte di flessioni negative e positive, rimane pressoché stabile nel periodo temporale di osservazione, indicando una sostanziale stazionarietà nella penetrazione dei laureati sul mercato regionale. Disaggregando per fascia d'età, i giovani laureati under-29 soffrono in misura superiore ai giovani nella fascia 30-35 anni nel periodo post-pandemia.** Il picco positivo è stato toccato nel 2018 per i giovani under 29 con 22.964 attivazioni (pari al 23,6%). Nonostante una ripresa delle attivazioni dei laureati under 29 anni post-lockdown, che aumentano da 16.777 a 19.339, nel 2022 si registra una contrazione del 12,7%, ritornando quasi ai livelli registrati durante la pandemia (16.892 unità nel 2022). I giovani laureati nella fascia d'età 30-35 anni hanno reagito meglio alla contrazione negativa dovuta all'emergenza sanitaria: dopo il picco negativo registrato nel 2020 (12.407 attivazioni, -26%), si registra un rimbalzo positivo nel 2021, con attivazioni pari a 14.528 unità (+17,1%), ed una contrazione più contenuta nel 2022, con attivazioni a pari a 13.716 unità (-5,6%). Si osservi comunque che le attivazioni rimangono inferiori al 2018 (-594 unità, -4,9%), ma a livelli superiori alla pandemia. È interessante osservare che **i diplomati nella regione Marche si sono difesi meglio dalle conseguenze negative della crisi pandemica (in termini di numeri di attivazioni): in entrambe le fasce d'età la domanda di giovani diplomati è stazionaria nel 2022, senza subire una contrazione come nel caso dei laureati nelle Marche, indicando una domanda stazionaria di lavoratori meno qualificati.**

	Giovani tra i 30 ed i 35 anni				Giovani tra i 15 ed i 29 anni			
	Nessun titolo	Licenza media ed elementare	Diploma	Laurea e titoli equivalenti	Nessun titolo	Licenza media ed elementare	Diploma	Laurea e titoli equivalenti
2018	8.117	13.866	21.509	14.310	14.802	26.514	69.644	22.964
2019	8.235	12.386	20.192	14.304	15.158	25.908	65.214	21.477
2020	6.837	9.271	16.763	12.407	11.705	20.002	48.674	16.777
2021	7.677	10.928	21.134	14.528	15.267	28.583	63.360	19.339
2022	8.513	10.945	21.476	13.716	18.471	32.379	63.339	16.892

Tavola 40 - Assunzioni per titolo di studio

³⁷ In media, nel periodo di osservazione, le attivazioni riguardano per il 45% giovani che hanno conseguito il diploma di scuola superiore, per il 20% giovani laureati. Si noti che nelle CO alcuni soggetti non dichiarano il titolo di studio (registrati nella tabella come nessun titolo).

	Giovani tra i 30 ed i 35 anni	Giovani Under 29
2018	20,7%	23,6%
2019	20,7%	22%
2020	17,9%	17,2%
2021	21%	19,9%
2022	19,8%	17,3%

Tavola 41 - Assunzione di laureati, valori percentuali

Domanda di lavoro per laureati nei settori ad alta tecnologia

Dall'analisi dei dati sulle assunzioni regionali, emerge con chiarezza che **la domanda di laureati in settori di elevata specializzazione è in rapida espansione nell'arco temporale 2018-2022, passando da 7.956 unità per gli under-29 a 8.860 unità nel 2022 (+11,3%) a fronte di una contrazione del 26,4% delle attivazioni per i laureati under-29 nello stesso arco temporale. In modo simile, la domanda complessiva di giovani laureati nella fascia d'età 30-35 anni decresce del 4,9% nell'arco temporale 2018-2022, ma aumenta del 34,3% nei settori ad alta tecnologia.** In entrambe le fasce d'età, le attivazioni crescono in modo marcato, recuperano completamente il picco negativo registrato durante la pandemia (5.789 per gli under-30 e 2.675 nella fascia 30-35 anni), e sono a livelli decisamente superiori rispetto al 2018. Tali dati rivelano una domanda regionale crescente per laureati in area STEM, producendo evidenza empirica a sostegno della loro maggiore capacità di penetrazione sul mercato del lavoro, in linea con i dati Almalaurea sui tassi di occupazione post-laurea ad un anno (ove 4 su 5 laureati hanno trovato lavoro).

	Giovani tra i 30 ed i 35 anni	Giovani tra i 15 ed i 29 anni
2018	3.260	7.956
2019	3.124	7.460
2020	2.675	5.789
2021	4.038	8.521
2022	4.378	8.860

Tavola 42 - Assunzioni nei settori ad alta tecnologia

In modo analogo, risulta in espansione la domanda di lavoro giovanile in settori ad alto contenuto tecnologico, definiti in accordo con le aree regionali tematiche di specializzazione. I dati delle assunzioni sono relativi ai codici ATECO dei seguenti settori, identificati negli ambiti della S3 2014-2020 della Regione Marche, a cui si aggiunge un ambito trasversale, ossia ICT e Servizi avanzati alle imprese. Essendo i dati nel panel 2018-2022, abbiamo mantenuto l'identificazione dei settori in linea con la programmazione 2014-2020, ritenendo che gli effetti positivi sulle attivazioni nel 2021 e 2022 sono riconducibili alle politiche a sostegno dei settori identificati in aree tematiche nazionali di specializzazione nella programmazione 2014-2020.

AMBITI	Traiettorie di innovazione
MECCATRONICA	Sistemi avanzati di Product Design; Sistemi per il bio-medicale; Micro-meccanica; Sistemi robotici; Smart product eco-efficienti; Prodotti multifunzionali, modulari e configurabili; Interfacce aptiche
MANIFATTURA SOSTENIBILE	Efficienza energetica, Ecosostenibilità, Human centred manufacturing, Virtual Prototyping & Simulation, Progettazione integrata, Tecnologie di produzione
SALUTE E BENESSERE	Telemedicina, Nutraceutica, Human centred design, Active ageing, Safety, New Medical Devices
DOMOTICA	Efficienza energetica, Ambient Assisting Living, Sensoristica, Integrazione ed interoperabilità, Sicurezza, Multimedia & Entertainment, Design & Virtual Simulation and Prototyping, Comfort

Le attivazioni nelle aree tematiche di specializzazione, che avevano subito un'ampia flessione durante il lockdown nel 2020, superano in modo significativo i livelli pre-pandemia nel 2021 e nel 2022 in entrambe le fasce d'età. In particolare, le attivazioni dei giovani under 30, dopo un picco negativo di 15.810 unità nel 2020, crescono a 20.749 unità nel 2021 (+31,2%) e a 21.183 nel 2022 (+2,1%). In particolare, nel 2022 le assunzioni di giovani under-30 nelle aree tematiche di specializzazione sono superiori ai livelli di attivazioni del 2018, segnando una crescita del 6,6%. La domanda dei giovani con età compresa tra i 30 e i 35 anni cresce a 8.295 nel 2021, riassorbendo il picco negativo del 2020 (7.058 unità, -14,5%), ed in modo più contenuto nel 2022 (8.522 unità, +2,7%), ma rimane a livelli inferiori del 2018 (9.111 unità).

	Giovani tra i 30 ed i 35 anni	Giovani tra i 15 ed i 29 anni
2018	9.111	19.842
2019	8.256	18.700
2020	7.058	15.810
2021	8.295	20.749
2022	8.522	21.183

Tavola 43 - Assunzioni in aree tematiche nazionali di specializzazione

5.3. I laureati under 35

Di particolare interesse è investigare la performance sul mercato del lavoro dei giovani under-35 in possesso di una laurea triennale e/o specialistica: si tratta di giovani con un livello elevato di istruzione, con una maggiore occupabilità, ed elevate competenze. Nel seguente paragrafo il campione utilizzato è composto dai giovani under 35 in possesso di una laurea triennale e/o specialistica che sia risultato beneficiario di una politica attiva del lavoro erogata dalla Regione Marche nel quinquennio 2008-2022 (come tale iscritto nel campione SIL).

I soggetti laureati che si avvalgono dei servizi di politica attiva del mercato del lavoro della regione Marche sono pari al 18% (sui dati del campione SIL in analisi), inferiore rispetto alla percentuale di

occupati laureati (che oscilla tra il 22,3% nel 2018 e il 24,1%, seguendo un trend crescente nel quadriennio 2018-2022)³⁸. Tale dato è inferiore allo stock di laureati nella popolazione residente in Centro Italia pari al 30% nel 2021 e pari al 26,8% in Italia (fonte dati Istat).

I soggetti under 35 che si avvalgono dei servizi di politica attiva del mercato del lavoro della regione Marche crescono al 23% del campione, pur rimanendo una percentuale inferiore alla media dei giovani laureati (nella fascia d'età 30-35 anni) residenti nelle Marche (pari al 31% nel 2020, dati Ufficio Statistico Regione Marche e al 27,8% nel 2020 in Italia, dati Istat).

La percentuale di soggetti che utilizzano la borsa ricerca (100% per la natura stessa dello strumento) o la borsa lavoro (34%) è superiore alla percentuale di laureati under 35 nella regione Marche.

Tirocini e corsi di formazione sono strumenti scelti in prevalenza da giovani under-35 non laureati: L'adesione di soggetti laureati under-35 a tirocini (24%) e corsi di formazione (15%) è inferiore alla percentuale di laureati under-35 nella regione Marche. Si osservi che il 24% di giovani under 35 nel campione utilizza lo strumento del tirocinio, una quota superiore al 18% di laureati complessivamente presenti nel campione.

I giovani under-35 laureati che utilizzano lo strumento di creazione d'impresa è pari al 19%, mentre i giovani under-35 laureati che optano per l'apertura della partita IVA è pari al 15%

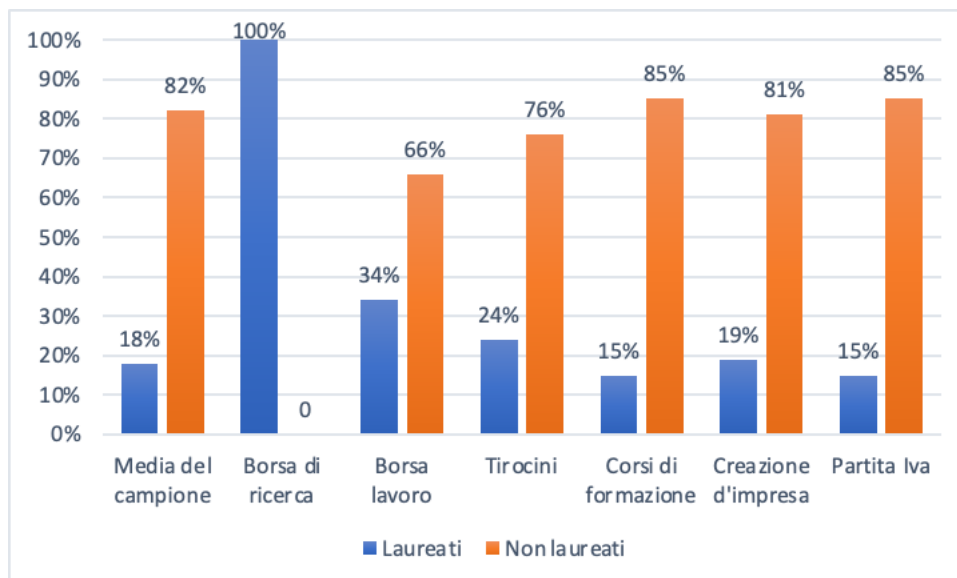


Tavola 44 – Distribuzione nella popolazione campionaria – Laureati under-35 per politica d'interesse

³⁸ Gli occupati laureati nel 2021 costituiscono una quota pari a 24,4% della popolazione occupata nella regione Marche, nel 2020 il 24,1%, nel 2019 il 23,7% e nel 2018 il 22,3% (dati Osservatorio Mercato del Lavoro Marche, 2022).

Allo scopo di favorire la comprensione delle caratteristiche individuali dei beneficiari degli strumenti di politica attiva del lavoro, si esamina la composizione campionaria dei soggetti over-35. I soggetti over-35 laureati che si avvalgono dei servizi di politica attiva del mercato del lavoro della regione Marche rappresentano l'11% (dati del campione SIL), di gran lunga inferiore rispetto alla percentuale di occupati laureati e allo stock di laureati nella popolazione residente. La percentuale di soggetti laureati over-35 che utilizzano uno strumento di politica attiva del lavoro è significativamente inferiore alla percentuale di soggetti laureati under-35 nel campione, nonostante la maggiore numerosità campionaria degli over-35.

I corsi di formazione sono uno strumento scelto in larghissima prevalenza da soggetti over-35 non laureati: L'adesione di soggetti laureati over-35 a corsi di formazione (8%) è inferiore alla percentuale di laureati over-35 (11%) nel campione. Si osservi che il 24% di giovani under-35 nel campione utilizza lo strumento del tirocinio, una quota superiore al 18% di laureati complessivamente presenti nel campione. I soggetti over 35 laureati che utilizzano lo strumento di creazione d'impresa sono pari al 13%. Mentre i soggetti over 35 laureati che optano per l'apertura della partita IVA sono pari al 12%.

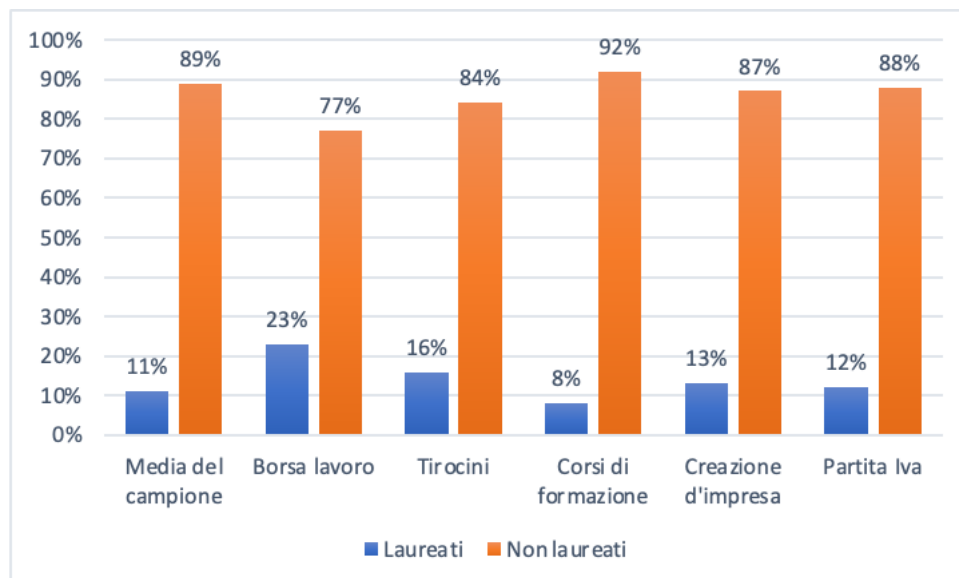


Tavola 45 – Distribuzione nella popolazione campionaria - Laureati over-35 per politica d'interesse

5.3.1. Il profilo dei laureati under-35 anni per area disciplinare

Oltre un quarto del campione (pari al 26%) dei laureati under-35 posseggono un titolo terziario nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche, le cosiddette lauree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Tale percentuale risulta superiore alla percentuale di under 35

laureati in un'area disciplinare scientifica STEM, pari a circa il 24,9% in Italia e al 23,7% nel Centro Italia (elaborazione dati MIUR, anno 2020). In modo analogo, i laureati under-35 in ambito umanistico rappresentano anch'essi il 26% del campione, oltre un quarto dello stesso. La rimanente metà del campione è quindi distribuita sugli altri tre ambiti disciplinari: area economica (31%), area giuridica (10%) e area medico-sanitaria (7%). L'adozione dello strumento della borsa di ricerca riflette la composizione della popolazione campionaria per aree disciplinari, con variazioni minime. In particolare, i laureati in ambito medico-scientifico (pari al 7%) utilizzano tale strumento nel 3% dei casi. Tra i soggetti titolari della borsa lavoro, i laureati in area umanistica (pari al 27%, in modo pressoché proporzionale alla rappresentatività campionaria) adottano tale strumento. Un quarto è specializzato in ambito economico, mentre un quarto in ambito giuridico (una quota superiore al 10% di popolazione campionaria). Più di un quinto dei titolari di borsa lavoro è laureato in area STEM, mentre molto contenuta (pari al 2%) è la partecipazione dei laureati in ambito medico-sanitario.

I tirocini sono prevalentemente utilizzati da laureati under-35 specializzati in area STEM (35%) ed economica (34%), in misura minore dai laureati in ambito umanistico (19%) e scarsamente adottato dai laureati in ambito giuridico (9%) e medico-sanitario (3%).

I corsi di formazione sono prevalentemente utilizzati da laureati under-35 specializzati in area economica (35%) ed in ambito umanistico (29%), mentre i laureati in area STEM rappresentano il 21% degli utenti, in misura inferiore alla popolazione campionaria. I corsi di formazione non sono una scelta frequente per i laureati in ambito giuridico (11%) e medico-sanitario (4%). Tra i soggetti che utilizzano lo strumento di creazione d'impresa, due terzi dei laureati under 35 sono specializzati in due aree: quasi metà del campione (48%) è laureato in area economica (48%), e il 28% in ambito umanistico. Quasi un quinto del campione (il 19%) è laureato in area STEM. Nessun laureato in area medico-sanitaria fa ricorso a tale strumento, ed in misura minima (4%) i laureati in ambito giuridico. L'apertura della partita IVA è una scelta adottata dall'80% del campione da soggetti specializzati esclusivamente in due ambiti disciplinari: il 50% dei soggetti è laureato in area STEM, mentre il 30% in ambito economico. Nessun laureato in ambito medico-sanitario opta per l'apertura della partita IVA, così come in modo estremamente contenuto fanno i laureati in ambito giuridico (3%). Il 17% del campione è laureato in area umanistica, quota significativamente inferiore alla rappresentatività di tale area disciplinare nel campione.

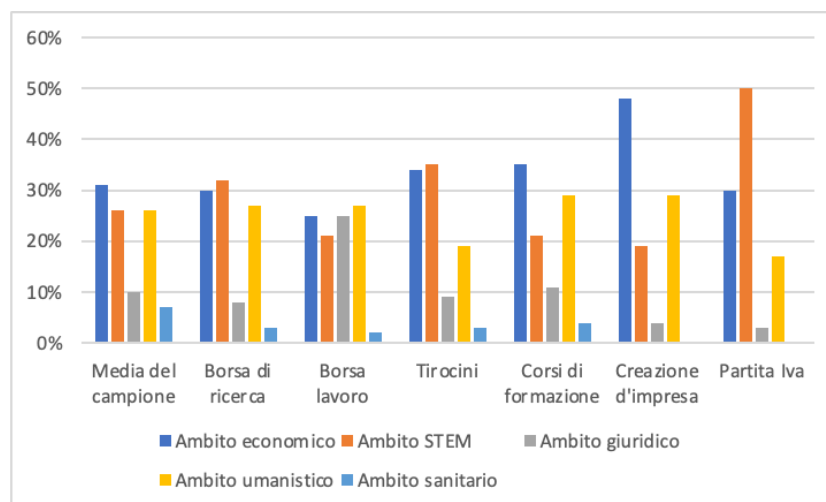


Tavola 46 – Distribuzione campionaria dei Laureati - per classe di laurea per tipologia di strumento

	Ambito economico	Ambito STEM	Ambito giuridico	Ambito umanistico	Ambito medico-sanitario
Media del campione under-35	31%	26%	10%	26%	7%
Borsa di ricerca	30%	32%	8%	27%	3%
Borsa lavoro	25%	21%	25%	27%	2%
Tirocini	34%	35%	9%	19%	3%
Corsi di formazione	35%	21%	11%	29%	4%
Creazione d'impresa	48%	19%	4%	29%	0%
Partita Iva	30%	50%	3%	17%	0%

Tavola 47 - Distribuzione dei Laureati per classe di laurea per tipologia di strumento

5.3.2. Performance sul mercato del lavoro dei giovani under-35

Nella platea degli under-35 destinatari di una politica attiva del lavoro, il tempo medio di inserimento sul mercato del lavoro per l'intera popolazione campionaria appare non dipendere dalla condizione di laureato. Nel campione oggetto di analisi, sono necessari quasi sei mesi per ottenere un contratto di lavoro, ciò indipendente dal fatto che il soggetto under-35 sia laureato o no. Tuttavia, il risultato cambia quando l'analisi viene realizzata per tipologia di politica attiva del lavoro, rivelando una asimmetria nella performance dei laureati vs non laureati nel campione. La condizione di laureato riduce il tempo di inserimento sul mercato del lavoro nel caso la politica attiva del lavoro sia un tirocinio (3 mesi e 9 giorni per un laureato rispetto a 3 mesi e 27 giorni per un non laureato) oppure un corso di formazione, in cui un laureato riesce ad ottenere un contratto di lavoro con un mese di anticipo rispetto ad un non laureato (7 mesi e 24 giorni rispetto ad 8 mesi e 24 giorni). Un risultato di opposta direzione si ottiene nel caso della borsa lavoro: i soggetti non laureati entrano sul mercato



del lavoro con un tempo medio di inserimento di 8 mesi e 15 giorni, di gran lunga inferiore ai 9 mesi e 12 giorni necessari in media ad un soggetto laureato.

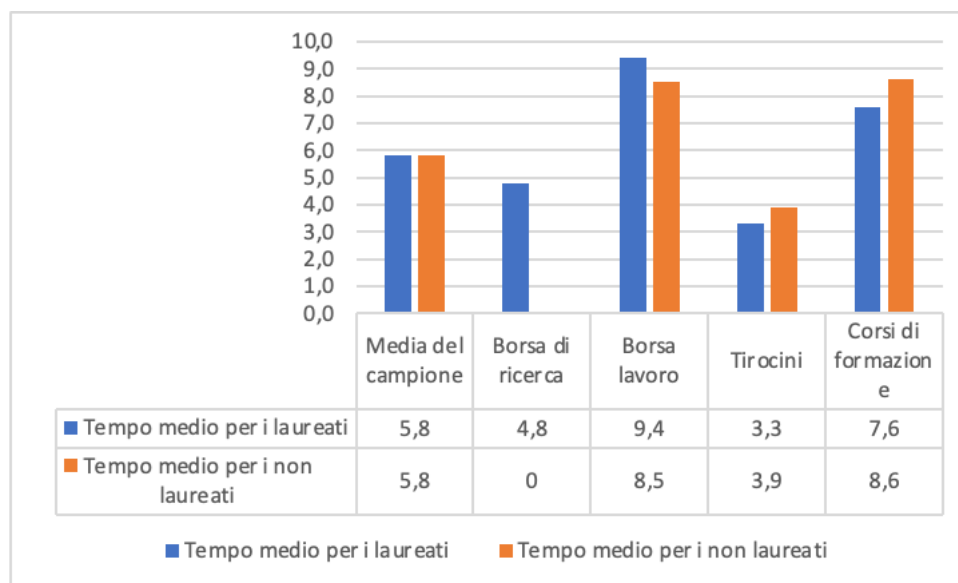


Tavola 48 - Tempo medio di inserimento – laureati e tipologia di strumento

La performance sul mercato del lavoro dipende dall'area disciplinare di studio universitario. L'indirizzo di studio universitario sembra influenzare in modo significativo i tassi di occupazione dei laureati. Come evidenziato dai dati Istat riferiti all'anno 2021, in Italia i laureati in area umanistica hanno un tasso di occupazione tra i 25-64enni pari al 75,9%, inferiore rispetto ai laureati in aree di specializzazione economica e giuridica, che sono occupati all'81,7%. I laureati in area STEM hanno un tasso di occupazione pari all'85,3% mentre la performance migliore è quella dei laureati nell'area medico-sanitaria, con un tasso di occupazione del 88,5%.

Tale risultato è sostanzialmente confermato nel campione oggetto di analisi, ossia di laureati under-35 che abbiano fatto ricorso ad una politica attiva del lavoro. **I laureati in area STEM e in area medico-sanitaria hanno il minor tempo medio di inserimento sul mercato del lavoro**, pari a 4 mesi e 21 giorni. Sono anche i laureati in questi due ambiti che ottengono una assunzione entro tre mesi in percentuali maggiori: l'8% in area medico-sanitaria e il 6% in area STEM. I laureati in ambito economico hanno bisogno di maggior tempo, pari a 5 mesi, inferiore rispetto ai laureati in area giuridica, a cui servono 6 mesi e 15 giorni in media. La peggiore performance in termini di tempo medio per l'ingresso sul mercato del lavoro è dei soggetti laureati in ambito umanistico, che devono attendere in media 7 mesi per il primo contratto di lavoro. Più contenute sono le percentuali di laureati under-35 che ottengono l'assunzione a tre mesi negli altri ambiti disciplinari: il 5% in ambito



umanistico, percentuale lievemente superiore alla performance dei laureati in ambito economico (4%) e giuridico (3%).

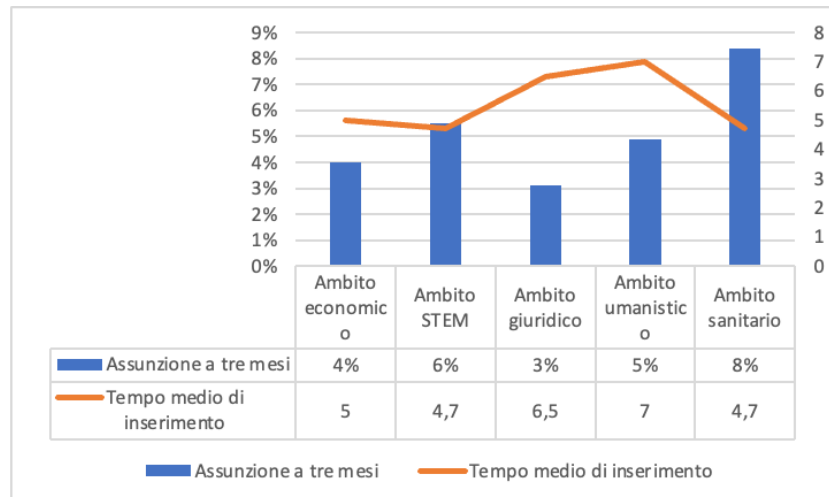


Tavola 49 - Tempo medio di inserimento e assunzioni a tre mesi per classi di laurea

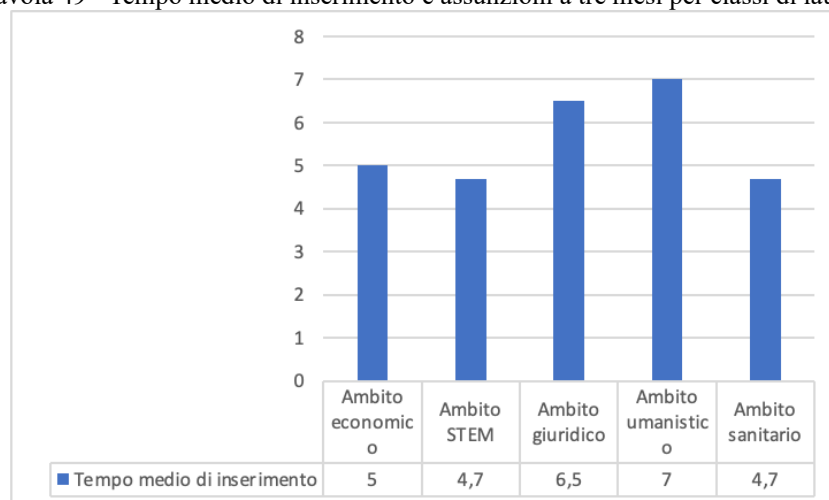


Tavola 50 - Tempo medio di inserimento per area disciplinare di laurea

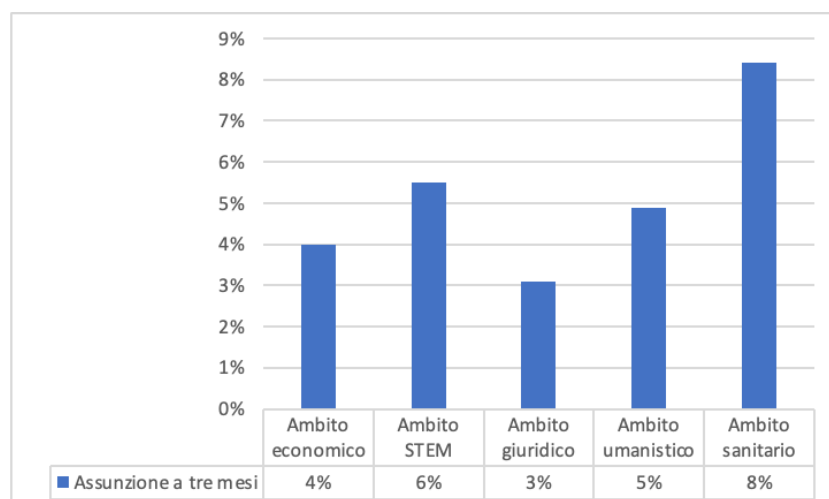


Tavola 51 - Assunzioni a tre mesi per area disciplinare di laurea

Appendice statistica della sezione 5

	16-29 anni			30-35 anni			Tutta la popolazione		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
gen-22	10.242	6.926	3.316	5.154	2.709	2.445	34.199	19.430	14.769
feb-22	7.705	6.007	1.698	3.365	2.633	732	23.085	17.324	5.761
mar-22	8.415	7.220	1.195	3.477	3.298	179	25.326	21.772	3.554
apr-22	10.106	7.357	2.749	4.049	3.164	885	29.459	21.448	8.011
mag-22	11.657	9.002	2.655	4.182	3.379	803	32.993	24.539	8.454
giu-22	17.654	11.775	5.879	4.468	5.417	-949	41.889	36.470	5.419
lug-22	12.935	8.863	4.072	3.562	3.110	452	31.192	23.779	7.413
ago-22	6.910	12.876	-5.966	2.323	4.179	-1.856	18.063	33.920	-15.857
set-22	11.573	16.575	-5.002	5.967	5.031	936	40.773	42.789	-2.016
ott-22	10.268	8.408	1.860	4.127	3.414	713	29.533	25.488	4.045
nov-22	7.689	6.203	1.486	3.010	2.678	332	23.060	18.792	4.268
dic-22	3.647	11.702	-8.055	1.339	5.767	-4.428	10.537	44.450	-33.913

Tavola 52- Attivazioni, Cessazioni e Saldi mensili nel 2022 per fascia d'età

	Contratto a tempo Indeterminato				Contratto a tempo Determinato			Contratto di Apprendistato			Contratto Intermittente		
	Attivazioni	Trasformazioni a TD	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
Gen-22	595	527	780	342	4.479	2.849	1.630	780	264	516	631	1.215	-584
feb-22	453	394	830	17	3.392	2.541	851	719	284	435	814	524	290
mar-22	501	427	913	15	3.622	2.991	631	765	347	418	1.033	737	296
apr-22	527	447	763	211	3.661	3.078	583	760	322	438	2.021	1.050	971
mag-22	530	446	1.036	-60	5.078	3.293	1.785	1.004	321	683	2.162	2.014	148
giu-22	552	730	869	413	8.127	5.670	2.457	1.836	396	1.440	2.961	1.965	996
lug-22	498	476	715	259	6.194	4.309	1.885	1.137	353	784	2.050	1.026	1.024
ago-22	274	338	741	-129	3.074	6.627	-3.553	421	818	-397	1.132	1.860	-728
set-22	746	494	873	367	5.601	7.434	-1.833	838	1.476	-638	1.091	3.160	-2.069
ott-22	540	587	695	432	4.530	4.183	347	909	413	496	1.408	1.074	334
nov-22	421	375	683	113	3.416	2.784	632	761	238	523	1.012	789	223
dic-22	192	226	352	66	1.499	6.934	-5.435	325	95	230	581	2.256	-1.675

Tavola 53 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi per tipologia di contratto per i giovani tra i 16 ed i 29 anni

	Attivazioni	Contratto a tempo Indeterminato			Contratto a tempo Determinato			Contratto di Apprendistato			Contratto Intermittente		
		Trasformazioni a TD	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
Gen-22	944	448	469	923	3.034	1.331	1.703	90	15	75	268	324	-56
feb-22	653	255	456	452	2.064	1.379	685	69	20	49	236	151	85
mar-22	655	311	589	377	3.539	1.711	1.828	47	26	21	348	251	97
apr-22	776	320	476	620	3.140	1.627	1.513	89	15	74	614	333	281
mag-22	670	309	493	486	3.411	1.706	1.705	54	18	36	490	541	-51
giu-22	794	415	529	680	4.379	3.451	928	50	16	34	604	415	189
lug-22	521	356	432	445	2.849	1.825	1.024	52	15	37	583	189	394
ago-22	414	244	517	141	2.451	2.514	-63	44	19	25	281	368	-87
set-22	1.407	344	551	1200	6.590	2.903	3.687	120	25	95	430	645	-215
ott-22	902	386	383	905	4.722	2.078	2.644	88	15	73	730	271	459
nov-22	771	251	380	642	4.446	1.501	2.945	85	17	68	639	208	431
dic-22	462	175	186	451	1.873	4.156	-2.283	86	3	83	436	635	-199

Tavola 54- Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi mensili 2022 per tipologia di contratto per i giovani tra i 30 ed i 35 anni

	Agricoltura			Attività manifatturiera			Commercio			Ristorazione		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
Gen-22	1.363	140	1.223	1.637	789	848	714	736	-22	1.231	1.387	-156
feb-22	294	133	161	1.180	845	335	703	551	152	1.441	800	641
mar-22	289	261	28	1.350	1.002	348	743	549	194	1.770	1.119	651
apr-22	339	212	127	1.163	864	299	768	560	208	3.619	1.581	2.038
mag-22	467	221	246	1.284	1.215	69	814	593	221	3.991	2.333	1.658
giu-22	519	438	81	1.583	940	643	1.333	623	710	7.072	2.520	4.552
lug-22	476	351	125	1.288	1.036	252	1.009	568	441	4.584	1.676	2.908
ago-22	573	266	307	658	1.204	-546	505	909	-404	1.906	4.336	-2.430
set-22	610	716	-106	1.422	1.134	288	884	1.181	-297	2.029	6.482	-4.453
ott-22	482	601	-119	1.497	924	573	945	591	354	2.301	1.898	403
nov-22	279	225	54	1.175	812	363	883	496	387	1.544	1.054	490
dic-22	163	1.827	-1.664	435	1.512	-1.077	450	816	-366	1.066	2.156	-1.090

Tavola 55 -Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi mensili 2022 per settore per i giovani tra i 16 ed i 29 anni

	Agricoltura			Attività manifatturiera			Commercio			Ristorazione		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
gen-22	1.058	77	981	831	304	527	337	216	121	358	407	-49
feb-22	189	89	100	523	353	170	279	204	75	446	248	198
mar-22	149	179	-30	539	424	115	273	217	56	599	342	257
apr-22	193	144	49	499	383	116	278	201	77	1.075	466	609
mag-22	269	135	134	502	404	98	352	211	141	1.083	596	487
giu-22	240	243	-3	462	377	85	372	238	134	1.307	583	724
lug-22	192	175	17	382	401	-19	276	200	76	637	384	253
ago-22	244	116	128	269	349	-80	143	220	-77	387	696	-309
set-22	265	253	12	580	408	172	307	353	-46	475	1.416	-941
ott-22	230	312	-82	562	328	234	345	201	144	646	552	94
nov-22	160	120	40	443	322	121	283	199	84	434	347	87
dic-22	114	1.279	-1.165	185	797	-612	167	347	-180	258	563	-305

Tavola 56 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi mensili 2022 per settore per i giovani nella fascia d'età 30-35 anni

	Agricoltura			Attività manifatturiera			Commercio			Ristorazione		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
2018	6.075	5.812	263	13.088	10.523	2.565	10.846	7.754	3.092	32.091	24.860	7.231
2019	6.634	6.284	350	12.862	10.926	1.936	10.211	8.364	1.847	33.019	26.881	6.138
2020	6.366	5.961	405	9.583	8.217	1.366	7.712	6.352	1.360	21.808	19.526	2.282
2021	6.511	6.147	364	13.724	10.482	3.242	9.915	7.523	2.392	30.111	22.851	7.260
2022	5.854	5.391	463	14.762	12.277	2.485	9.751	8.173	1.578	32.494	27.342	5.152

Tavola 57 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi per settore per i giovani tra i 16 ed i 29 anni

	Agricoltura			Attività manifatturiera			Commercio			Ristorazione		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
2018	2.898	2.757	141	5.442	4.611	831	3.543	2.647	896	8.384	6.462	1.922
2019	3.538	3.326	212	5.319	4.613	706	3.418	2.843	575	8.803	7.152	1.651
2020	3.515	3.213	302	4.229	3.630	599	2.843	2.348	495	6.229	5.707	522
2021	3.651	3.466	185	5.381	4.135	1.246	3.411	2.537	874	7.516	5.636	1.880
2022	3.303	3.122	181	5.777	4.850	927	3.402	2.807	595	7.755	6.600	1.155

Tavola 58 - Attivazioni, Cessazioni e Saldi complessivi per settore d'attività per i giovani nella fascia 30-35 anni

6. La disoccupazione giovanile

- Nel periodo 2018-2022, la disoccupazione giovanile nelle Marche rappresenta un fenomeno preoccupante nella fascia d'età 15-24 anni essendo ampiamente superiore al 20%, ma si tratta di un fenomeno meno pervasivo rispetto ai livelli medi in Italia e Centro Italia.
- Il tasso di disoccupazione regionale dei giovani nella fascia d'età 15-24 anni scende dal 29,7% nel 2020 al 20,5% nel 2021, con un lieve peggioramento nel 2022 (21,1%). Questi dati sono decisamente migliori rispetto all'andamento del tasso di disoccupazione giovanile in Centro Italia.
- Si registra un gender gap in termini di disoccupazione, con un tasso di disoccupazione femminile sempre più alto rispetto a quello maschile.

Il fallimento nell'acquisizione delle competenze scolastiche e professionali, nonché nella ricerca di un impiego crea isolamento, sensazione di dipendenza fra i giovani, che sono più esposti al rischio di esclusione sociale. Il fallimento dei giovani costituisce un freno alla crescita dell'economia, in un quadro demografico di una popolazione sempre più vecchia e meno capace di rigenerarsi. La disoccupazione in età giovanile è un problema rilevante in Unione Europea, in cui il tasso di disoccupazione per giovani under 25 è superiore al 20%. La consapevolezza politica di tale problema ha portato all'adozione di politiche attive volte a contrastare il fenomeno della disoccupazione giovanile, quali Garanzia Giovani per facilitare l'ingresso sul mondo del lavoro dei NEET ed oggetto di analisi nel paragrafo 3.1 del presente studio. I giovani sono fra i soggetti più fragili nelle società moderne, e per questo più colpiti dalle crisi economiche che si sono succedute a partire dal 2008, nonché dalla crisi pandemica Covid-19, che ha portato ad un aumento della disoccupazione giovanile, anche se si registrano segnali di miglioramento, con una riduzione della disoccupazione giovanile under 25 in Italia, scesa dal 29,4% nel 2020 al 23,7% nel 2022. In modo analogo, si registra una riduzione della disoccupazione giovanile nella fascia 25-34 anni dal 14,1% nel 2020 all'11,4% nel 2022.



	2018	2019	2020	2021	2022
Italia					
Pop .oltre 15 anni		10,0	9,2	9,5	8,1
Pop 15-24 anni	32,2	29,2	29,4	29,7	23,7
Pop 25-34 anni	15,8	14,8	14,1	14,1	11,4
Centro Italia					
Pop .oltre 15 anni		8,7	8,0	8,6	7,0
Pop 15-24 anni	29,2	26,6	29,5	29,3	22,6
Pop 25-34 anni	14,1	13,3	12,3	12,8	9,6
Marche					
Pop. oltre 15 anni		8,6	7,4	7,1	6,2
Pop 15-24 anni	21,8	23,4	29,7	20,5	21,1
Pop 25-34 anni	11,2	12,8	10,8	11,0	6,7

Tavola 59 - Tasso di disoccupazione Marche, Centro Italia e Italia
Rielaborazione Istat Rfl Giovani

La disoccupazione giovanile nelle Marche rappresenta un fenomeno preoccupante nella fascia d'età 15-24 anni essendo ampiamente superiore al 20%, ma si tratta di un fenomeno meno pervasivo rispetto ai livelli medi in Italia e Centro Italia. Nel 2020, a fronte di una disoccupazione giovanile under 25 su livelli simili durante il lockdown a quella registrata in Italia e in Centro Italia, la ripresa dell'occupazione giovanile under 25 nel territorio delle Marche è stata significativamente marcata. **Il tasso di disoccupazione regionale dei giovani nella fascia d'età 15-24 anni scende dal 29,7% nel 2020 al 20,5% nel 2021, con un lieve peggioramento nel 2022 (21,1%). Nonostante il rallentamento della ripresa economica nel 2022 nelle Marche, questi dati sono decisamente migliori rispetto all'andamento del tasso di disoccupazione giovanile in Centro Italia** (che rimane sempre su livelli superiori al dato regionale). Il tasso di disoccupazione in Centro Italia degli under-25 scende dal 29,5% nel 2020 al 29,3% nel 2021 e al 22,6% nel 2022. Il tasso di disoccupazione in Italia degli under-25 sale dal 29,4% nel 2020 al 29,7% nel 2021, per scendere al 23,7% nel 2022. Il tasso regionale di disoccupazione per i giovani nella fascia d'età 25-34 anni è sempre inferiore al dato nazionale e di area, mostrando una maggiore solidità dell'economia regionale.

In base alla definizione Istat armonizzata a livello europeo, un individuo è disoccupato *“se ha intrapreso almeno una azione di ricerca di lavoro nell'ultimo mese ed è disponibile a iniziare un impiego entro due settimane”*. Occorre prendere in considerazione l'evoluzione quasi simmetrica della disoccupazione e dell'inattività a partire dal 2020. Durante il lockdown l'espansione dell'inattività è riconducibile alle condizioni di vita connesse alle restrizioni attuate dal governo nazionale, che hanno scoraggiato la ricerca attiva di un lavoro, nonché resa impossibile a causa della sospensione dell'attività di intere filiere produttive, dei carichi familiari aggiuntivi, nonché della

difficoltà degli spostamenti imposti dal periodo emergenziale³⁹. Ciò ha portato sia a un calo dei disoccupati (eccezion fatta per i giovani nella fascia 15-24 anni), che ad una espansione dell'inattività. A fronte di uno stock di inattivi nel 2019 dei giovani under 25 di circa 104 mila e di giovani tra i 25 e i 34 anni di quasi 30 mila unità, nel 2020 gli inattivi crescono rispettivamente a circa 106 mila e cinquecento unità (+2,2%) e a quasi 33mila e 500 unità (+13,1%), per poi ridursi immediatamente a livelli pre-pandemia nel 2021, confermato nel 2022 (rispettivamente -1,3% e -5%). Si osservi che lo stock di inattivi nei giovani under 25 riflette sostanzialmente la maggiore propensione allo studio in questa fascia d'età, svolge al più lavori saltuari che permettano di mantenersi gli studi o integrare eventuali trasferimenti intra-familiari. Non sorprende quindi che la variazione nello stock degli inattivi riguardi soprattutto i giovani nella fascia d'età 25-34 anni; maggiormente inseriti nelle dinamiche del mercato del lavoro e pertanto affetti dagli effetti recessivi delle misure di contenimento della diffusione del Covid-19. È noto infatti che, a seguito del deciso rallentamento degli affari e del blocco previsto sui licenziamenti nel periodo pandemico, le aziende abbiamo deciso di limitare le nuove assunzioni e/o di non rinnovare contratti a termine in scadenza, e che questi "effetti collaterali" siano andati principalmente a danno di giovani e donne.

	2018	2019	2020	2021	2022
Femmine					
15-24 anni	54,928	53,433	53,123	54,533	53,879
25-34 anni	21,898	18,451	22,296	21,508	21,245
Maschi					
15-24 anni	49,137	50,666	53,351	48,939	48,274
25-34 anni	9,154	11,159	11,201	10,687	9,335
Maschi & Femmine					
15-24 anni	104,065	104,099	106,474	103,471	102,153
25-34 anni	31,052	29,610	33,497	32,195	30,580

Tavola 60 - Inattivi (in migliaia) Marche per genere e classe d'età
Rielaborazione Istat Rfl Giovani

Tasso di disoccupazione regionale e gender gap

In una prospettiva di analisi di genere, si registra una differenza strutturale tra il tasso di disoccupazione femminile e maschile: il tasso di disoccupazione femminile è sempre più alto rispetto a quello maschile, con differenziali maggiori per i giovani under-25 nei primi anni del campione di osservazione. Per gli under-25, il differenziale pre-pandemia oscilla attorno al 10% (+10,1% nel 2018, +13,8% nel 2019), ma si riduce sensibilmente nel post-pandemia (+0,9 nel 2021) per poi invertirsi a favore delle donne (-0,4%) nel 2022. Eccezione è il 2020, anno in cui il tasso di

³⁹ Si veda il Report Annuale 2021, Osservatorio del Lavoro Marche per una analisi del tasso di disoccupazione sul mercato regionale del lavoro delle Marche.

disoccupazione under 25 delle donne è di 2,4% inferiore a quello degli uomini. **Il differenziale di genere nel tasso di disoccupazione è a sfavore delle donne per i giovani nella fascia d'età 25-34 anni**; in particolare il differenziale, pur oscillando in modo marcato da un valore massimo +8% nel 2020 ad un valore minimo +1,5% nel 2022, penalizza le giovani donne con un tasso di disoccupazione più alto durante il periodo di osservazione. Una osservazione analoga vale per i giovani nella fascia d'età under 30, eccetto per il 2022, quando la disoccupazione maschile è superiore di 3,5% a quello femminile. Ciò indica che i giovani uomini nella fascia d'età 25-29 anni soffrono maggiormente della dinamica congiunturale negativa verificatasi nel 2022 rispetto alle donne nella stessa fascia d'età.

	2018	2019	2020	2021	2022
Femmine					
15-24 anni	28,5	32,0	28,3	21,1	20,8
25-34 anni	12,6	14,5	15,3	13,1	7,5
15-29 anni	19,9	23,4	25,8	17,6	11,3
Maschi					
15-24 anni	18,4	18,2	30,7	20,2	21,2
25-34 anni	10,0	11,3	7,3	9,2	6,0
15-29 anni	15,9	15,2	17,7	16,6	14,8
Maschi & Femmine					
15-24 anni	21,8	23,4	29,7	20,5	21,1
25-34 anni	11,2	12,8	10,8	11,0	6,7
15-29 anni	17,4	18,7	21,2	17,0	13,4

Tavola 61 - Tasso di disoccupazione Marche per genere (%)
Rielaborazione Istat Rfl Giovani

Tasso di disoccupazione per provincia marchigiana Fermo si conferma avere un forte tessuto economico, e registra il minor tasso di disoccupazione giovanile per entrambe le fasce d'età nel periodo 2018-2022. Si rivela in grado di riassorbire la contrazione economica dovuta alla pandemia nel 2020 e alla congiuntura economica negativa nel 2022. Nella fascia 15-24 anni, Ancona registra il più alto tasso di disoccupazione giovanile, oscillante tra il 25,1% e il 34,9%, seguita da Pesaro e Urbino pre-pandemia e da Ascoli Piceno post-pandemia. I giovani nella fascia 15-24 anni sembrano soffrire in modo considerevole della congiuntura economica negativa del 2022 ad Ascoli Piceno, che registra un aumento del 10,1% del tasso di disoccupazione (raggiungendo il 24,5%). I giovani nella fascia 25-34 anni incontrano maggiori difficoltà a trovare un'occupazione ad Ancona ed Ascoli Piceno, che presentano i tassi di disoccupazione più alti nelle Marche. Macerata ha un andamento intermedio in entrambe le fasce d'età.

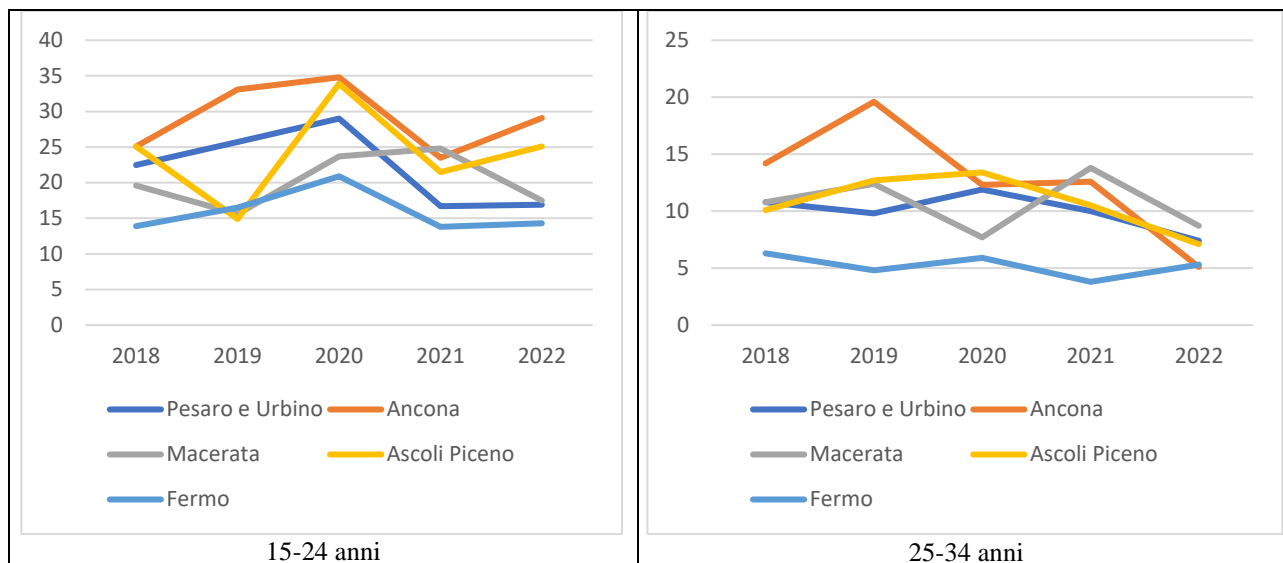


Tavola 62 – Tasso di disoccupazione per provincia

7. Imprenditoria giovanile

- Le Marche hanno registrato uno dei maggiori cali percentuali della componente giovanile d'impresa. Nel 2022, l'incidenza delle imprese giovanili nelle Marche è pari al 7,4%, inferiore al 9% a quella delle imprese giovanili in Italia
- Le Marche si distinguono per una elevata vivacità imprenditoriale, nei settori a più alto contenuto tecnologico, con 393 start-up innovative, superiore alla media italiana

Nell'ultimo decennio, in Italia si registra in modo inequivocabile un trend negativo di calo delle imprese giovanili⁴⁰, che passano dal rappresentare l'11,1% delle imprese nel 2012 all'8,9% nel 2021.

Le Marche sono una tra le cinque regioni italiane (assieme ad Abruzzo, Toscana, Molise e Umbria) che ha registrato uno dei maggiori cali percentuali della componente giovanile d'impresa. Si registra una perdita di imprese giovanili nelle Marche che al 31 dicembre 2020 sono 12.201, con una perdita di 6.257 unità rispetto alle 18.458 nel 2011, ed una riduzione del 33,9% nell'arco temporale 2011-2020.⁴¹ **Nel 2022, l'incidenza delle imprese giovanili nelle Marche è pari al 7,4%, inferiore al 9% a quella delle imprese giovanili in Italia⁴².** Nelle Marche la propensione

⁴⁰ Per imprese giovanili si intendono le ditte individuali il cui titolare abbia meno di 35 anni, nonché le società di persone in cui oltre il 50% dei soci abbia meno di 35 anni oppure le società di capitali in cui la media dell'età dei soci e degli amministratori sia inferiore a tale limite d'età.

⁴¹ Dati dall'indagine Unioncamere-InfoCamere sulla nati-mortalità delle imprese (2021).

⁴² Fonte: Dati Open Data CamCom Marche e Infocamere, rielaborazione della Regione Marche, Settore Controllo di gestione e Sistemi Statistici (2022)



imprenditoriale è molto elevata rispetto ad altre regioni italiane, e la presenza di imprese giovanili è da interpretare come un segnale di vitalità del tessuto economico.

		2018	2019	2020	2021	2022
Femmine						
Pesaro e Urbino	15-24 anni	26,6	29,9	32,3	14,5	6,7
	25-34 anni	12,9	15,1	16,3	12,6	7,7
Ancona	15-24 anni	41,2	50,8	28,2	27,2	25,2
	25-34 anni	16,8	18,0	22,2	17,4	3,9
Macerata	15-24 anni	13,6	14,5	25,1	30,8	29,1
	25-34 anni	11,4	13,3	9,8	8,7	12,7
Ascoli Piceno	15-24 anni	40,7	31,5	35,5	14,4	24,5
	25-34 anni	8,0	15,6	11,8	13,3	9,1
Fermo	15-24 anni	14,0	27,4	16,2	19,3	36,7
	25-34 anni	8,4	7,6	7,8	7,9	5,3
Maschi						
Pesaro e Urbino	15-24 anni	20,0	22,7	26,4	17,9	22,9
	25-34 anni	9,4	5,8	7,9	7,6	7,0
Ancona	15-24 anni	17,7	23,0	39,7	21,7	31,4
	25-34 anni	11,8	21,1	4,3	8,0	6,0
Macerata	15-24 anni	22,7	16,5	22,4	22,6	11,2
	25-34 anni	10,3	11,8	5,7	18,2	6,0
Ascoli Piceno	15-24 anni	12,4	5,9	33,0	26,6	25,3
	25-34 anni	11,5	10,3	14,3	9,1	5,6
Fermo	15-24 anni	13,8	12,3	23,6	8,3	2,8
	25-34 anni	4,5	1,9	4,3	1,7	5,3
Femmine & Maschi						
Pesaro e Urbino	15-24 anni	22,5	25,7	29,0	16,7	16,9
	25-34 anni	10,8	9,8	11,9	10,0	7,4
Ancona	15-24 anni	25,1	33,1	34,8	23,5	29,1
	25-34 anni	14,2	19,6	12,3	12,6	5,1
Macerata	15-24 anni	19,6	15,6	23,7	24,8	17,5
	25-34 anni	10,8	12,4	7,7	13,8	8,7
Ascoli Piceno	15-24 anni	25,1	14,9	33,9	21,5	25,1
	25-34 anni	10,1	12,7	13,4	10,5	7,1
Fermo	15-24 anni	13,9	16,5	20,9	13,8	14,3
	25-34 anni	6,3	4,8	5,9	3,8	5,3

Tavola 63- Tasso di disoccupazione per genere e provincia - Marche
Rielaborazione Istat Rfl Giovani

Tuttavia, la contrazione delle imprese giovanili è un segnale negativo per il territorio marchigiano, nonostante nello stesso periodo si sia registrata una contrazione complessiva delle attivazioni di nuove imprese. Questo trend negativo nell'avvio di nuove imprese iniziato a partire dal 2008 è stato più marcato nelle Marche rispetto allo stesso trend in Italia. Ciò ha portato anche alla riduzione dei tassi regionali di propensione imprenditoriale (misurati dal numero di nuove imprese sulla popolazione adulta), che si sono così allineati a quelli italiani.

Un indicatore di capacità imprenditoriale è la creazione di start-up innovative e spinoff universitari, che indica la capacità del tessuto economico locale di aprirsi vie di sviluppo innovative, ad alto contenuto tecnologico, contribuendo a creare e difendere il vantaggio competitivo. **Le Marche si distinguono per una elevata vivacità imprenditoriale, nei settori a più alto contenuto tecnologico, come testimonia la presenza di 393 start-up innovative, un numero elevato se letto in relazione alla dimensione regionale, nettamente superiore alla media italiana⁴³.** Tuttavia si registra un gender gap nella creazione di start-up innovative, aggravato dalla scarsa presenza femminile nei percorsi di laurea STEM (come evidenziato in precedenza dai profili dei laureati negli atenei marchigiani).

I settori nei quali operano le start-up marchigiane sono prevalentemente i servizi, come l'informatica, software e consulenza per il 32,3% (127 imprese), i servizi per l'informazione per il 5,6% (22) la ricerca scientifica e sviluppo per il 14,2% (56) o l'attività scientifica per il 3,1% (12). Tuttavia, anche se in una quota minoritaria, nel territorio marchigiano le start-up operano anche nel settore manifatturiero, per la fabbricazione di macchinari e apparecchiature per il 5,9% (23), o per di computer e prodotti di elettronica per il 2,8% (11) e mezzi di trasporto per il 2,5% (10). Le start-up si innestano nel tessuto industriale regionale, operando nei distretti industriali, nei settori della lavorazione della plastica, del legno, della carta, in quello della moda, dell'agroalimentare, del turismo. Le start-up marchigiane sono concentrate vicino ai centri urbani, ed ai poli universitari, con una maggiore penetrazione nelle provincia di Ancona, Ascoli Piceno, Pesaro e Jesi, oppure in aree caratterizzate dalla presenza di atenei, come Macerata e Camerino. La scelta di collocarsi in presenza di centri urbani e atenei non è solo delle start-up operanti nei servizi, ma anche delle start-up operanti nel manifatturiero, la cui scelta allocativa – contrariamente a ciò che si potrebbe pensare - è meno influenzata dalla presenza dei distretti industriali. Gli atenei svolgono, infatti, attività di incubazione

⁴³ Settimo Rapporto sull'Imprenditorialità "L'imprenditorialità nelle Marche", Fondazione Aristide Merloni (con Università Politecnica delle Marche) 4 ottobre 2022

e accelerazione⁴⁴ di fondamentale importanza per il successo delle start-up. Negli ultimi anni, la regione Marche ha proposto politiche attive ed iniziative volte al rafforzamento del sistema economico regionale nei settori a più alto contenuto tecnologico come chiave di sviluppo competitivo regionale⁴⁵.

8. Il mercato del lavoro giovanile durante la pandemia Covid-19

- La crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria nel 2020 ha colpito in modo più duro i giovani: nelle Marche i giovani under 30 subiscono una riduzione delle attivazioni decisamente più marcata (-28,5%), maggiore della contrazione registrata nel medesimo periodo nel mercato del lavoro regionale (-20,6%).
- Nelle Marche la disoccupazione giovanile peggiora durante la pandemia Covid-19, raggiungendo nella fascia 15-24 anni quota 29,7% (+4% rispetto al 2019). Nel post-pandemia, la ripresa dell'occupazione giovanile under 25 nel territorio marchigiano è stata significativamente marcata: il tasso di disoccupazione regionale dei giovani nella fascia d'età 15-24 anni scende dal 29,7% nel 2020 al 20,5% nel 2021, con un lieve peggioramento nel 2022 (21,1%).
- In un'ottica di genere, nel mercato del lavoro nelle Marche, le giovani donne under 35 hanno sofferto più degli uomini la crisi generata dalla pandemia Covid-19 in termini di opportunità occupazionali, subendo contrazioni maggiori nelle assunzioni nel 2020

La pandemia di Covid-19 ha colpito il sistema economico italiano, indebolito dagli effetti di lungo periodo delle crisi precedenti e dalla crescente competitività su scala globale, nonché delle profonde trasformazioni tecnologiche e della terziarizzazione dei sistemi economici. I giovani costituiscono una delle categorie di lavoratori maggiormente colpiti dagli effetti negativi della pandemia Covid-19, in particolare durante la prima fase di lockdown nel 2020.

La crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria nel 2020 ha colpito in modo più duro i giovani: nelle Marche i giovani under 30 subiscono una riduzione delle attivazioni decisamente più marcata (-28,5%), maggiore della contrazione registrata nel medesimo periodo nel mercato del lavoro regionale (-20,6%). Nelle Marche i giovani tra i 30 e 35 anni sembrano resistere meglio

⁴⁴ Nel dicembre 2021, ad Ancona, è nato un acceleratore dedicato alle imprese operanti nella silver economy, un settore in rapida espansione data la struttura demografica della popolazione italiana e dei paesi occidentali.

⁴⁵ In questo senso, può essere letta la Legge Regionale del 29 aprile 2021, n. 6 "Sviluppo della comunità delle start-up innovative nella regione Marche" seguito dal bando (giugno 2021) per il finanziamento di start-up innovative per il valore di 1 milione di Euro.

(-18,6%) rispetto al dato medio regionale⁴⁶. La flessione marcata dell'occupazione è guidata dalla riduzione del lavoro a termine, a fronte di una maggiore stabilità del lavoro a tempo indeterminato. La quasi totalità della riduzione del lavoro registrata durante il primo lockdown (marzo-aprile 2020) è spiegata dalla riduzione del lavoro dipendente a tempo determinato. Nella classe di età compresa tra 15 e 34 anni l'incidenza del lavoro a tempo determinato sul totale dell'occupazione dipendente è più elevato e ciò rende la componente giovanile più fragile, più esposta agli shock esogeni (come l'emergenza sanitaria innescata dalla pandemia Covid 19) e alle congiunture economiche negative. Ciò può essere spiegato in chiave storica dal lungo ciclo di riforme del mercato del lavoro (Pacchetto Treu 1997, Riforma Biagi 2001, Legge Fornero 2012, Jobs Act 2014), tese ad aumentare la flessibilità in entrata ed in uscita sul mercato del lavoro, nonché la modularità e l'intensità occupazionale, accrescendo al contempo l'occupabilità dei giovani, ma aumentandone la vulnerabilità, data dalla maggiore incidenza dei contratti di lavoro a tempo determinato.

La ripresa delle attivazioni premia la componente più giovane del mercato del lavoro (+30,5% nel 2021), rispetto ai giovani nella fascia 30-35 anni (+18,8%), e al dato medio regionale (+23,7%). Le attivazioni presentano una crescita sostenuta nel 2021, confermata nel 2022 ma in modo decisamente più contenuto (+2,9% nella fascia 16-29 anni e +0,8% nella fascia 30-35 anni)⁴⁷.

Il tema della disoccupazione giovanile, nonché della qualità dell'occupazione giovanile riveste molta importanza nella definizione delle politiche attive nel mercato del lavoro, sia a livello nazionale che europeo, volte a favorire l'inclusione lavorativa dei giovani. L'elevato tasso di disoccupazione e la bassa qualità dell'occupazione sono caratteristiche strutturali del mercato del lavoro giovanile. Il fenomeno dei NEET ha dimensioni preoccupanti in Italia, ma la realtà marchigiana si pone in modo virtuoso: pre-pandemia, nel 2019, nelle Marche il fenomeno dei NEET⁴⁸ è in linea con la media europea, riguarda quasi 50 mila individui nella fascia d'età tra i 15 e i 34 anni, con un tasso di incidenza del 15,9%. La pandemia Covid-19 ha determinato nel 2020 una espansione significativa del fenomeno a quasi 55 mila unità nelle Marche, raggiungendo così un livello di incidenza NEET sul territorio pari al 18,5% nel 2020. Il gender gap si aggrava a sfavore delle donne nelle fasce d'età più mature: una donna su cinque si trova in condizioni di esclusione dallo studio, dalla formazione e dal mercato del lavoro tra i 30 e 34 anni. I NEET nella fascia 15-29 anni nelle Marche aumentano da 33.342 unità nel 2019 (15,3% della popolazione nella fascia 15-29 anni pari a 216.930 unità nel 2020) a 38.211 unità nel 2020, ossia il 17,9% della popolazione giovane nella fascia 15-29 anni (pari a

⁴⁶ Rielaborazione dati CO Marche periodo 2018-2022.

⁴⁷ Rielaborazione dati CO Marche periodo 2018-2022.

⁴⁸ Fonte dati Istat Rfl.

215.605 unità nel 2020). Dopo il record negativo registrato nel 2020 in concomitanza con il primo periodo di lockdown durante la pandemia Covid-19, nel biennio 2021-2022 i NEET nella fascia d'età 15-29 anni si riducono a 34.022 unità nel 2021 e a 29.324 unità nel 2022, dimostrando così una buona capacità reattiva del territorio marchigiano nella ripresa dalla crisi pandemica.

Nel 2020, durante l'emergenza pandemica, non aumenta solo il fenomeno dei NEET, ma aumenta anche lo stock di giovani under 35 inattivi, in modo più marcato nella fascia 25-34 anni (+13,1%), che scoraggiati dalla situazione emergenziale rinunciano ad una ricerca attiva del lavoro. Tale aumento tuttavia è transitorio, connesso alle limitazioni imposte dal lockdown, è stato immediatamente riassorbito nel 2021, quando lo stock di inattivi under 35 ritorna ai livelli pre-pandemia, contraendosi ulteriormente nel 2022.

Nelle Marche la disoccupazione giovanile⁴⁹ peggiora durante la pandemia Covid-19, raggiungendo nella fascia 15-24 anni quota 29,7% (+4%% rispetto al 2019), un livello analogo a quello registrato in Italia e in Centro Italia. Post-pandemia, la ripresa dell'occupazione giovanile under 25 nel territorio marchigiano è stata significativamente marcata: il tasso di disoccupazione regionale dei giovani nella fascia d'età 15-24 anni scende dal 29,7% nel 2020 al 20,5% nel 2021, con un lieve peggioramento nel 2022 (21,1%). Nonostante il rallentamento della ripresa economica nel 2022 nelle Marche, il tasso regionale di disoccupazione per i giovani nella fascia d'età 25-34 anni è sempre inferiore al dato nazionale e di area, mostrando una maggiore solidità dell'economia regionale.

La crisi pandemica ha colpito in modo diverso la componente femminile e maschile sul mondo del lavoro, mostrando effetti differenziati tra uomini e donne su molteplici ambiti, non solo economico ma anche sanitario e sociale. Per questo è stato coniato il termine *she-cession* o *women-cession* per descrivere l'impatto negativo del Covid-19 sulla parità di genere⁵⁰. Nel 2020, i tassi di occupazione delle donne si sono ridotti in media del 4% in tutti i paesi OCSE (OECD, 2020). Nel 2020 in Italia si registra un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro (in termini di accesso, partecipazione e progressione di carriera), in un panorama che vede l'Italia posizionata al quattordicesimo posto nel Gender equality Index², al di sotto della media UE di 4,4 punti percentuali ed in ultima posizione nell'Unione Europea per l'occupazione femminile. **In un'ottica di genere, emerge come anche nel mercato del lavoro nelle Marche, le giovani donne under 35 hanno**

⁴⁹ Fonte dati Istat Rfl.

⁵⁰ Per una discussione dettagliata degli effetti di genere della pandemia sul mercato del lavoro in Italia, si veda il Rapporto INAPP 2021, attualmente consultabile al link https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/3269/Inapp_Rapporto_2021%20Capitolo%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



sofferto più degli uomini la crisi generata dalla pandemia Covid-19 in termini di opportunità occupazionali, subendo contrazioni maggiori nelle assunzioni nel 2020. La crisi pandemica penalizza le giovani donne con un tasso di disoccupazione più alto: il differenziale di genere è a sfavore delle donne nella fascia d'età 25-34 anni; con un differenziale massimo dell'8% nel 2020, che si riduce ad un valore minimo +1,5% nel 2022.⁵¹ La crescita economica post-pandemia stimola la ripresa dell'occupazione femminile: a fronte di una riduzione degli avviamenti nel 2020 del 25% per le donne nella fascia 15-29 anni e del 17% nella fascia 30-34 anni, la domanda di lavoro cresce nel 2021 assorbendo il picco negativo dell'ondata pandemica (rispettivamente +31%, +15% per fascia d'età).⁵² Tuttavia, il gender-gap nelle assunzioni rimane più marcata nella fascia d'età 30-34 anni, con una crescita del 22% delle assunzioni dei giovani uomini più marcata rispetto all'aumento del 15% delle giovani donne. **Con riferimento alle assunzioni per tipologie contrattuali, si registra uno svantaggio delle donne nei contratti di lavoro dipendente, maggiore nella fascia d'età 15-29 anni (57,8% uomini, 42,2% donne) rispetto alla fascia 30-34 anni (55,7% uomini, 44,3% donne)⁵³.**

⁵¹ Rielaborazione dati CO Marche periodo 2018-2022.

⁵² Rielaborazione dati CO Marche periodo 2018-2022.

⁵³ Rielaborazione dati CO Marche periodo 2018-2022.

Nota metodologica sull'utilizzo e sull'analisi delle CO

La presente nota metodologica intende illustrare le modalità di utilizzo e di analisi relative alle CO della Regione Marche. Il dataset a disposizione si compone di **4.146.974** comunicazioni obbligatorie, delle quali:

- **2.048.540 attivazioni** (49,4%)
- **1.120.257 proroghe** (27,0%)
- **358.166 trasformazioni** (8,6%)
- **620.011 cessazioni** (15,0%)

Da un'analisi delle attivazioni annuali è emerso che in un certo numero di casi le attivazioni riguardano il medesimo soggetto e la medesima azienda in un intervallo limitato di tempo (al più due settimane successive tra la fine del precedente rapporto di lavoro e l'avvio del nuovo). Manifestando questi avvii ravvicinati un'evidente continuità del rapporto lavorativo tra soggetto e azienda, abbiamo ritenuto più corretto non considerare queste attivazioni come avvio di nuovi e differenti contratti di lavoro, escludendole dal computo.

Per quanto concerne le trasformazioni dei contratti di lavoro, queste sono state aggiunte alle attivazioni di contratti a tempo indeterminato nei passaggi da "determinato" o "apprendistato" a "indeterminato". Allo stesso tempo, ovviamente, tali trasformazioni sono state aggiunte alle cessazioni delle precedenti forme contrattuali, incrementando il precedente numero di 620.011 unità. La necessità del passaggio precedente deriva anche dal fatto che la conclusione di un contratto a tempo determinato non genera un obbligo di comunicazione, essendo già evidente la sua natura transitoria e determinata nel tempo.

In conclusione, il numero di cessazioni nell'anno è dato dalla formula che segue:

Cessazioni di contratto nell'anno $t = \text{Cessazioni comunicate nelle CO nell'anno } t + \text{Contratti a tempo determinato che si sono esauriti nel corso dell'anno } t$

Il saldo tra attivazioni e cessazioni è dato dalla differenza tra le assunzioni come definite nella nota e le cessazioni come definite nel paragrafo precedente.

Saldo nell'anno $t = \text{Attivazioni nell'anno } t - \text{Cessazioni nell'anno } t$

Il saldo tra attivazioni e cessazioni per i contratti a tempo indeterminato è, invece, definito come:

Saldo per i contratti a tempo indeterminato nell'anno $t = \text{Attivazioni di contratti a tempo indeterminato nell'anno } t + \text{Trasformazioni di contratti a tempo determinato o apprendistato in contratti a tempo indeterminato nell'anno } t - \text{Cessazioni di contratti a tempo indeterminato nell'anno } t$

Il saldo per i contratti di apprendistato e a tempo determinato è definito invece come:

Saldo per i contratti a tempo determinato/ in apprendistato nell'anno $t = \text{Attivazioni di contratti a tempo determinato/in apprendistato} - \text{Trasformazioni di contratti a tempo determinato/in apprendistato in contratti a tempo indeterminato} - \text{Cessazioni di contratti a tempo determinato/in apprendistato}$