



Manuale

Il profilo dei beneficiari e delle
barriere da loro affrontate

Sviluppato nell'ambito del progetto:

EURIBOR

La promozione delle attività sostenibili per rafforzare la
posizione dei gruppi vulnerabili di giovani donne", numero:
2020-1-0049

Contenuti:

1. Introduzione.
2. Chi sono i NEET.
3. La copertura geografica.
4. Il profilo dei beneficiari in ciascun paese.
5. I fattori di rischio.
6. Le barriere all'accesso all'istruzione e all'occupazione.
7. Le esigenze del gruppo destinatario.
8. Le conclusioni finali.

1. INTRODUZIONE.

Il manuale “Il profilo dei beneficiari e delle barriere da loro affrontate” è stato sviluppato all’interno del progetto “EURIBOR: La promozione delle attività sostenibili per rafforzare la posizione dei gruppi vulnerabili di giovani donne”. Le informazioni necessarie per preparare questo manuale sono state tratte dai rapporti nazionali sviluppati dai partner del progetto.

Lo scopo principale di questi rapporti era acquisire conoscenze sulla situazione delle donne tra i 25 e i 29 anni, classificate come appartenenti al gruppo NEET e a rischio di esclusione sociale. Inoltre, si voleva approfondire le pratiche e le attività intraprese per migliorare le loro opportunità di inserimento lavorativo.

Le informazioni raccolte da tutti i rapporti ci hanno permesso di delineare una panoramica generale della loro situazione riguardante profilo, esigenze, aspettative, copertura geografica, fattori di rischio e barriere alla partecipazione all’istruzione e all’occupazione.

2. CHI SONO I NEET.

Il fenomeno di NEET (il quale nome è un acronimo di un’espressione inglese “not in employment, education or training”) è uno dei più gravi problemi sociali che richiedono un intervento tempestivo e decisivo nella maggior parte degli stati dell’Unione europea. I NEET sono una categoria di giovani particolarmente preoccupante e spesso ignorata, esclusa dal mondo dell’occupazione e dell’istruzione (B. Serafin – Juszcak, 2014).

Conoscere l’identità dei NEET in ciascun paese ci permette di mettere in atto le misure mirate a risolvere i problemi e gli interventi adeguati a questo specifico gruppo di donne.

3. LA COPERTURA GEOGRAFICA

Il manuale comprende dati provenienti otto paesi, forniti dai partner del progetto. La situazione dei NEET in ciascun paese è stata descritta in un contesto globale o in una prospettiva regionale o provinciale.

I partner bulgari hanno presentato la situazione NEET nella regione di Vrota e in quattro province: Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora e Pleven. La Spagna si è concentrata sulle città autonome di Melilla e dell’Andalusia. L’Italia ha presentato la regione Molise e la Slovenia la regione Costal-Karst. A livello globale, la situazione dei NEET è stata affrontata dai partner di Polonia, Austria, Germania e Malta. Ogni Partner ha tenuto conto delle caratteristiche e dei problemi affrontati da ciascun paese. Un profilo dettagliato dei NEET, delle barriere, delle esigenze, delle aspettative e dei rischi sono descritti più avanti in questo manuale.

4. IL PROFILO DEI BENEFICIARI IN CIASCUN PAESE

Il fenomeno dei NEET è un problema paneuropeo. In tutta l'UE, 7,5 milioni di giovani, ovvero il 12,9% della popolazione di età compresa tra i 15 e i 24 anni, non lavorano, non studiano e non seguono una formazione. Molti di loro non hanno più dell'istruzione secondaria inferiore. Abbandonano la scuola precocemente e non proseguono un percorso formativo. Un numero non trascurabile di immigrati o di persone provenienti da contesti svantaggiati è esposto alle conseguenze negative dell'essere NEET.

In tutta l'UE, il 30,1% dei disoccupati di età inferiore ai 25 anni non trovano un lavoro da più di 12 mesi. Sempre più giovani non cercano attivamente un'occupazione, il che può lasciarli senza un sostegno strutturale che li aiuti a rientrare nel mercato del lavoro.

Le ricerche dimostrano che la disoccupazione giovanile può portare a conseguenze negative durature, come un maggiore rischio di disoccupazione futura, guadagni più bassi, perdita di capitale umano, il fenomeno dell'eredità della povertà o una minore motivazione a creare una famiglia, rischiando di esacerbare le tendenze demografiche negative.

Si tratta di un problema che non deve essere sottovalutato. Bisogna invece affrontarlo adattando le attività al gruppo specifico dei giovani NEET. Affinché ciò sia possibile, è essenziale la conoscenza delle specificità di questo gruppo in un determinato paese. Pertanto, il profilo dei giovani NEET è presentato di seguito separatamente per gli otto paesi rappresentati dai rispettivi partner.

Bulgaria.

Il numero di giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni al 31.12.2021 in Bulgaria è di 342.277, di cui meno della metà sono donne – 166.302 o 48,6% .

171.400 sono i giovani sotto i 29 anni che non lavorano né studiano. **Uno dei principali gruppi che compongono questo numero è quello dei Rom.** Si tratta di persone che devono affrontare discriminazioni etniche, alti livelli di povertà e alloggi di scarsa qualità negli insediamenti rom. **Un altro gruppo importante è quello delle giovani donne** che non possono lavorare perché si occupano dei bambini o degli anziani della famiglia.

Nel 2021, 15,6 mila giovani, di cui 8,7 mila di età compresa tra i 25 e i 29 anni, si sono registrati presso gli uffici del lavoro come disoccupati, cioè hanno mostrato una certa attività. Ciononostante, la maggior parte dei disoccupati rimane economicamente inattiva per motivi quali la mancanza dell'istruzione e/o delle qualifiche necessarie, l'impossibilità di trovare un lavoro nella propria professione, il numero eccessivo di disoccupati, i datori di lavoro che li considerano troppo giovani, la mancanza di esperienza lavorativa, oppure i problemi familiari e di salute.

Tra i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni che non studiano né lavorano, quelli con un'istruzione primaria o inferiore sono il gruppo più numeroso (45,5%). I diplomati invece rappresentano il 38,9%. La percentuale più bassa (15,6%) è costituita dagli studenti universitari.

Negli ultimi cinque anni si è osservata una tendenza alla diminuzione del numero di giovani NEET. Nonostante ciò, esiste ancora un numero significativo di persone inattive e scoraggiate il che rappresenta una delle principali sfide del mercato del lavoro. Secondo i dati EUROSTAT, la percentuale relativa di giovani sotto i 29 anni (NEET) rispetto alla popolazione è tra le più alte dell'UE (17,6%) e la Bulgaria è tra i primi posti

Bulgaria – regione di Vratsa .

Qui, oltre ai bulgari, il gruppo di NEET is composto anche dai rom e dai turchi. La diversità del gruppo bisognoso di sostegno è illustrata dai dati dell'Istituto nazionale di statistica relativi al censimento bulgaro del 2011, che mostrano che circa il 70% dei turchi e il 93% dei rom non completano la scuola secondaria, rispetto al 30% dei bulgari. Il 23,2% dei bambini rom tra i 7 e i 15 anni non ha mai frequentato la scuola, rispetto all'11,9% dei bambini turchi e al 5,6% dei bambini bulgari. I risultati PISA (Programme for International Student Assessment 2012) dei migliori alunni rom e turchi (che non hanno interrotto la loro istruzione fino all'età di 15 anni e hanno quindi potuto partecipare ai test PISA) sono significativamente più deboli rispetto al punteggio medio degli alunni bulgari. **Secondo questi dati, gli studenti appartenenti a minoranze etniche sono in ritardo rispetto ai bulgari etnici dell'equivalente di 3 anni scolastici in lettura e di 2 anni in matematica e scienze.**

Il numero totale di disoccupati di età inferiore ai 29 anni varia a seconda dei periodi di istruzione completati. In media, nella provincia di Vratsa si registrano 1.060 persone al mese. La loro percentuale sul totale dei disoccupati è del 14,4. Dei 316 iscritti alla Direzione dell'Ufficio del lavoro di Vratsa, 46 hanno dichiarato di essere di origine rom. 104 sono i rom disoccupati di oltre 50 anni nello stesso ufficio, per un totale di 841 persone nel distretto.

Nella Direzione dell'Ufficio del lavoro di Vratsa, ci sono 754 disoccupati con istruzione primaria e inferiore, di cui 265 sono rom. I disoccupati sono 1.043, di cui 222 rom. Da più di un anno, 435 disoccupati sono registrati presso l'Ufficio del lavoro, 143 dei quali si sono identificati come Rom.

Sul totale dei disoccupati, 515 persone sono coperte da programmi e misure di sostegno, 60 delle quali sono Rom. La Direzione dell'Ufficio del lavoro di Vratsa riferisce che 2.187 persone sono coinvolte nel mondo del lavoro, 114 delle quali sono Rom. I disoccupati registrati presso la Direzione dell'Ufficio del lavoro di Vratsa al 31.12.2020 sono 2.308, di cui 399 rom. Il numero di donne disoccupate e registrate alla data nell'ufficio è di 1.277, di cui 216 sono rom.

Le persone non specializzate rappresentano la quota maggiore di disoccupati nella struttura occupazionale. Si tratta di persone con basse qualifiche e istruzione e scarsa mobilità.

Questo gruppo rappresenta il 64,8% nella provincia di Vratsa. Il secondo gruppo più numeroso è quello dei disoccupati diplomati. La loro quota relativa sul numero totale di disoccupati è del 42,7% nella provincia di Vratsa (43,2% nel 2019). Il numero dei disoccupati laureati è il più basso, e lo stesso si applica alla loro quota relativa nel totale delle persone senza lavoro. Durante l'anno, ci sono 652 disoccupati laureati in provincia. La quota relativa di donne con un'istruzione universitaria è molto alta – 64,4% di tutti i laureati registrati nella provincia di Vratsa. La percentuale di disoccupati (fino a 29 anni) laureati nella provincia è del 19,9% (17,4% nel 2019)

Il tasso di disoccupazione delle donne supera quello degli uomini, **Le donne rappresentano l'83% di questo gruppo.** Non vogliono lavorare per motivi personali, inclusi quelli legati alla cura ai bambini e i lavori casalinghi non retribuiti per loro famiglie, etc. Il sottogruppo delle donne bulgare che non frequentano corsi di istruzione o formazione è uno dei più numerosi dell'UE, secondo il rapporto della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EFILWC) intitolato "Giovani e disoccupati, non in formazione e senza qualificazioni (gruppo NEET) in Europa" (2012).

Sia a livello nazionale che regionale, **il tasso di occupazione delle donne rom è significativamente inferiore a quello degli uomini rom.** La percentuale di giovani rom di età compresa tra i 16 e i 24 anni che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione coincide con il livello nazionale, che è piuttosto alto.

Le informazioni sui disoccupati registrati nella provincia di Vratsa che si auto-identificano come Rom, suddivisi per gruppo nel 2020, indicano che **tra le donne registrate dominano quelle con un basso livello di istruzione e senza specializzazione, che includono rappresentanti della comunità Rom e altri gruppi vulnerabili.** A causa della loro scarsa competitività sul mercato del lavoro, sono registrate presso gli uffici del lavoro per un periodo di tempo relativamente lungo. Inoltre, vengono offerti loro lavori troppo pesanti e inadeguati per le donne, il che aggrava ulteriormente il problema della disoccupazione e dell'esclusione.

La percentuale di giovani NEET in Bulgaria (non solo nella regione di Vratsa) è più alta nelle aree rurali in tutte le fasce d'età rispetto alle grandi e piccole città e ai sobborghi, il che indica **disuguaglianze territoriali nell'accesso alle opportunità di lavoro e istruzione.**

Secondo il Rapporto annuale sulla gioventù 2019, **poco più di due terzi dei giovani in Bulgaria vivono con i genitori.** Nel caso dei giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni, ciò rappresenta addirittura il 97%. Con l'avanzare dell'età, questa percentuale diminuisce a causa dell'accesso agli studi in città diverse da quella di origine, **Una relazione simile si riscontra anche nel sostegno materiale dei genitori,** con il 79% che dichiara di essere aiutato dai genitori, percentuale che diminuisce con l'età fino al 58% tra i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni.

Il 30% dei giovani NEET ha completato la scuola secondaria e non vuole più studiare. Nonostante questa difficile situazione, tuttavia, si registra una tendenza alla diminuzione della percentuale di giovani che non vogliono studiare dopo la scuola superiore. Il 16% ha completato l'istruzione superiore e il 12% non lo ha fatto perché non voleva, ma perché non poteva permetterselo.

Una tendenza positiva che possiamo osservare in questo gruppo è che **il 47% di queste persone sta cercando un lavoro al momento dell'indagine, ma non riesce a trovarlo**. I giovani di questo gruppo provengono principalmente da piccole città e villaggi. Alcuni di loro sono mantenuti dai genitori, il che riduce la loro motivazione a cercare un lavoro.

Il 66% di tutti i giovani disoccupati e sottoccupati non è nemmeno registrato presso l'Ufficio del lavoro.

Bulgaria – provincia di Pazardzik

Il problema principale del mercato del lavoro locale è il profilo educativo. La popolazione con istruzione primaria e inferiore raggiunge le 19.700 persone e la sua quota relativa è una delle più alte del Paese – 7,84% (4,49% per il Paese)

Il numero totale di donne disoccupate in Bulgaria tra i 25 e i 29 anni nel 2021 è di 21.000. Nello stesso anno, 351 nuove donne sono state registrate presso gli uffici del lavoro della regione di Pazardzhik, di cui 72 erano disoccupate di lunga durata e 264 avevano precedenti esperienze lavorative. **Il gruppo più attivo è quello delle donne diplomate.** Sebbene la città di Velingrad (situata in questa provincia) sia un'area con una forte industria del turismo termale, ha anche uno dei tassi di disoccupazione più alti del Paese. **I vicini villaggi dell'altopiano hanno una popolazione prevalentemente musulmana.** Qui il numero di donne disoccupate registrate è il più alto rispetto agli altri comuni del distretto: 117, pari al 33,3%.

Bulgaria – powiat Smolyan.

Il KIA della popolazione in età lavorativa è relativamente alto (70,8%) e il tasso di disoccupazione è dell'8,8%. Le statistiche regionali dell'INS mostrano che il numero di giovani tra i 25 e i 29 anni nella provincia è di 3.275, di cui 1.550 sono donne.

Il livello di istruzione della forza lavoro è piuttosto elevato. Nel 2021, 11.300 persone avevano una laurea universitaria (11,9), rispetto a 3.000 persone con l'istruzione primaria o più bassa (2,94%). In quest'area, la sfida principale per le prospettive del mercato del lavoro locale è l'invecchiamento della popolazione.

Nel 2021, negli uffici del lavoro della regione di Smolensk sono state registrate 134 giovani donne, di cui solo 13 disoccupate di lungo periodo e 114 (85%) con esperienza lavorativa.. Il gruppo di donne più attivo è quello delle donne con un livello medio di qualifiche professionali, seguito da quello delle donne con un livello di istruzione elevato.

Bulgaria – provincia di Stara Zagora.

Il KIA della popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni nel 2021 è il più alto rispetto alle altre tre aree sopra menzionate – 74,5%. Logicamente, questo si traduce nel tasso di disoccupazione più basso, pari al 3,1%. La struttura educativa della forza lavoro della regione è in costante miglioramento. La maggior parte dei residenti sono i diplomati – 88,9 mila, che corrisponde al profilo industriale del distretto.

Secondo i dati dell'INS, l'anno scorso il numero di giovani tra i 25 e i 29 anni nella regione di Stara Zagora era di 14.458, di cui 7193 donne. Nel 2021, sono state registrate 273 giovani donne del distretto che stanno cercando attivamente lavoro attraverso l'ufficio del lavoro, di cui 38 sono disoccupate di lunga durata e 190 hanno esperienza lavorativa. Il tasso di attività delle donne con istruzione secondaria è leggermente superiore a quello delle donne con istruzione terziaria e a quello delle donne con istruzione inferiore.

Bulgaria – provincia di Pleven.

Secondo le statistiche regionali dell'INS per il 2021, il numero di giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni è pari a 10.182 e il numero di donne è pari a 5.019. Nella provincia di Pleven, nel 2021 sono state registrate 305 donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni, di cui 47 disoccupate di lunga durata e 234 con esperienza lavorativa. Il gruppo più attivo nella provincia è quello delle donne diplomate. La percentuale di donne disoccupate registrate nel comune di Pleven è la più alta con il 44,5% (136 donne) rispetto agli altri comuni della provincia.

In tutte e quattro le regioni prese in considerazione, come nella città di Vratsa, il gruppo di disoccupati rom con un alto tasso di disoccupazione di lunga durata è il più vulnerabile sul mercato del lavoro

Spagna – la città autonoma di Melilla e l'Andalusia.

In Spagna, il 25,4% delle donne tra i 25 e i 29 anni non studia né lavora, rispetto al 22,1% degli uomini. EUROSTAT attribuisce questa differenza al fatto che sono soprattutto le donne a prendersi cura dei figli o di altri membri della famiglia (EUROSTAT 2019). Nella regione in esame, nel 2020, il tasso nazionale della popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studia né lavora era del 17,3%.

Le donne tra i 15 e i 29 anni che non studiano né lavorano superano la media nazionale sia a Melilla, con il 28,3%, sia in Andalusia, con il 22,6% (Notas metodológicas in Nivel de formación, formación permanente y abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa, Estadísticas de la Educación).

Nel 2020, il tasso di partecipazione femminile in Andalusia variava dal 9,40% per le donne senza istruzione (12,5% per gli uomini senza istruzione) al 75,49% per quelle con istruzione terziaria (78,40% per gli uomini con istruzione terziaria).

La disoccupazione femminile in Andalusia è più elevata tra le donne più giovani. Il tasso di partecipazione delle donne tra i 16 e i 29 anni è del 46,40%. Sia il numero di giovani uomini che di donne disoccupati è aumentato nell'ultimo anno, con un incremento molto più pronunciato nella popolazione femminile, pari all'11,17%, mentre per gli uomini l'aumento è stato del 7,68%, tre punti e mezzo percentuali in meno (Mercado de trabajo de los jóvenes andaluces.2020. Observatorio Argos. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. 2021).

Il livello di istruzione delle donne che partecipano al mercato del lavoro è strettamente legato alle loro possibilità di trovare un impiego. Infatti, l'incidenza della disoccupazione è maggiore tra le donne con qualifiche inferiori, come le analfabete, con un tasso di disoccupazione del 53,39% o con un'istruzione primaria del 44,19%. Tra le donne con un'istruzione terziaria è solo del 17,01%.

Nella regione in esame, le donne di età compresa tra i 24 e i 29 anni che appartengono al gruppo NEET sono principalmente donne spagnole che hanno abbandonato la scuola in età molto giovane. A causa della loro incapacità di entrare nel mercato del lavoro, scelgono di rientrare nell'istruzione attraverso corsi che non richiedono esperienza o altra formazione. I corsi vengono svolti in piccoli gruppi e attraverso una formazione incrociata.

La maggior parte di queste donne proviene da famiglie disfunzionali, escluse socialmente per motivi economici, sociali o culturali. Il 95% di loro non ha completato la scuola dell'obbligo e non ha mai avuto un lavoro. Non hanno nemmeno un CV attuale.

In alcuni casi, il problema di essere NEET è stato causato da una gravidanza precoce. Le prospettive di queste donne sono molto limitate. Di solito cercano lavoro nelle famiglie come le babysitter per i bambini o le badanti degli anziani.

Le donne di questo gruppo di NEET di solito cercano sostegno presso le organizzazioni comunitarie, dove ricevono aiuti alimentari e pagano piccole bollette. Si rivolgono ai servizi sociali della comunità per ottenere occasionalmente assistenza per trovare l'affitto.

In Spagna anche le donne straniere fanno parte dei NEET. Dal punto di vista delle minoranze etniche, esistono due diversi profili di ragazze provenienti dal Maghreb, principalmente da paesi come Marocco e Algeria. Le prime sono quelle che hanno iniziato il processo migratorio con le loro famiglie, rimanendo in Andalusia e a Melilla. Queste ragazze cercano di proseguire con gli studi e appartengono a varie reti che favoriscono la loro reale integrazione nella società. Il secondo profilo è quello delle ragazze che hanno iniziato il processo migratorio quando erano minorenni e da sole, il che le ha portate ad essere prese in carico dall'amministrazione fino al raggiungimento della maggiore età.

La comunità rom costituisce un ampio gruppo di NEET. Il 63% dei giovani rom uomini e donne non studia né lavora. **Ben il 58% delle donne rom non lavora perché impegnate nei lavori domestici.**

In Spagna, **il profilo professionale non è la ragione principale dell'alto tasso di NEET.** L'appartenenza a questo gruppo è legata agli alti tassi di disoccupazione, non all'inattività. Del 19,4% dei NEET in Spagna di età compresa tra i 15 e i 29 anni, la grande maggioranza è disoccupata (13,6%) rispetto a coloro che sono economicamente inattivi (5,9%).

L'inattività colpisce più le donne che gli uomini (il 7,3% delle giovani donne è inattivo rispetto al 4,5% dei loro colleghi maschi). **Le donne scelgono di rimanere a casa e di assumersi le responsabilità familiari.** La conseguenza è la perdita di qualifiche e l'allontanamento dalle opportunità di lavoro.

Osservando il profilo educativo dei NEET in Spagna rispetto ad altri Paesi europei, si può notare che la Spagna ha il più alto numero di giovani che hanno raggiunto solo l'istruzione primaria.

Un altro fenomeno che colpisce le giovani donne è **il lavoro part-time.** Non si tratta di una scelta autonoma, ma di una necessità, poiché è l'unica opzione nel mercato del lavoro. I dati mostrano che in Spagna ben il 67% dei giovani lavora a tempo parziale, una percentuale quasi doppia rispetto a quella europea.

Questo non significa che le giovani donne lavorino meno. Sono coinvolte in altre attività non retribuite, come l'assistenza, l'agricoltura di sussistenza e persino un'azienda di famiglia. Prendersi cura della vita delle persone a casa è un dovere sociale e politico fondamentale, ma spesso viene trattato come un compito che non merita remunerazione o compenso.

Italia – regione di Molise.

In Italia, la pandemia ha avuto gravi ripercussioni a partire dall'ansia dei giovani, all'incertezza legata allo studio e al lavoro, fino alle problematiche legate alla salute mentale (ISTAT, 2021; Ministero per le Politiche Giovanili, 2022). Forse è per questo che il numero di NEET nella regione ha raggiunto

livelli record tra i 27 Paesi dell'UE (oltre 3 milioni). I NEET rappresentano il 25,1% dei giovani italiani tra i 25 e i 34 anni, il 10% in più rispetto alla media europea del 15% (Pogliotti & Tucci, 2022). Di questi, **ben 1,7 milioni sono donne**: 1 donna su 4 (24,3%) è NEET rispetto a "solo" 1 uomo su 5 (20,2%). In Europa, la situazione dell'Italia è quasi la peggiore. È superata solo da Macedonia (27,6%), Montenegro (28,6%) e Turchia (33,6%).

Lo studio EUROSTAT del 2021, che individua sette regioni europee in cui più di un giovane su 4 tra i 15 e i 24 anni non ha un lavoro o una formazione nel 2020, mostra purtroppo che **quattro di queste regioni si trovano nel Sud Italia: Molise (25,5%), Calabria (26,5%), Campania (28,0%) e Sicilia (29,3%)**.

L'Italia si distingue **in modo altrettanto negativo rispetto all'Europa per quanto riguarda la percentuale di donne NEET rispetto al totale dei giovani**. 8,6 milioni di donne di questo gruppo in Europa vivono in Italia (Ministero delle Politiche Giovanili, 2022; Filandri, 2021; Pogliotti & Tucci, 2022). Questo numero è il peggiore dell'Unione Europea ed è equiparato solo dalla Grecia.

Secondo un'indagine Openpolis aggiornata a dicembre 2021, i NEET in Molise rappresentano il 28,3% delle persone di età compresa tra i 15 e i 29 anni, rispetto alla media italiana del 23,30% (Openpolis, 2021). A questo punto è bene sottolineare che i giovani, e in particolare **le giovani donne tra i 25 e i 29 anni, sono una minoranza della popolazione molisana**. Esse rappresentano solo il 5,4% della popolazione totale della regione (con, inoltre, una preponderanza di uomini rispetto alle donne).

I NEET comprendono sia coloro che cercano attivamente un lavoro, cioè i "disoccupati", che sono circa 1 milione, sia coloro che non hanno un lavoro e non lo stanno cercando o non sono immediatamente pronti ad accettarlo, cioè **gli "inattivi"**. Questo gruppo rappresenta 2 milioni di persone (Pogliotti & Tucci, 2022).

Si possono individuare almeno tre gruppi distinti di NEET, con una prevalenza di donne in tutti (Ministero delle Politiche Giovanili, 2022; Rosina, Marta, Marzana, Ellena & Cerruti, dicembre 2021, 2022):

1. **Giovani che cercano (più o meno intensamente) lavoro.** Si tratta di persone che hanno da poco terminato la scuola superiore o l'università. Sono i più dinamici e i più occupabili. Una parte significativa di loro ha un elevato capitale umano e alte aspirazioni di carriera, che non sempre corrispondono immediatamente alle opportunità sul mercato del lavoro.
2. **Giovani che si trovano in una zona grigia tra insicurezza e disoccupazione.** Hanno basse competenze, ma allo stesso tempo una forte disponibilità a riqualificarsi.
3. **Giovani che non credono più di potercela fare.** Sono bloccati da una situazione familiare problematica o scoraggiati da esperienze negative che li hanno fatti precipitare in una spirale di progressivo deterioramento, non solo economico ma anche emotivo e relazionale.

In Italia, più di mezzo milione di giovani tra i 18 e i 24 anni ha al massimo un diploma di scuola media superiore e il loro tasso di occupazione è inferiore di quasi il 10% a quello degli europei nella stessa situazione (Giannoli, 2021).

Il 20,1% della popolazione tra i 25 e i 64 anni ha una laurea rispetto al 32,8% dell'UE. I dati si riferiscono al 2020 e confermano la crescita più lenta dei laureati in Italia (ISTAT, 2021).

Il tasso di NEET tra gli uomini è in calo e quello delle donne in aumento. Gli analisti di EUROSTAT collegano questo fenomeno alla maternità e al desiderio di avere figli, che viene sempre più posticipato e costringe molte donne a rinunciare alla carriera per occuparsi della famiglia.

Slovenia– regione Costal-Karst.

Alla fine di gennaio 2022, in Slovenia c'era un totale di 67 834 disoccupati. Di questi, il 49,4%, ossia circa 33.500, erano donne. Di queste donne, il 18,7%, cioè circa 12 680, aveva meno di 29 anni (o un'età compresa tra i 15 e i 29 anni).

Nella regione in questione, le donne disoccupate di età compresa tra i 25 e i 29 anni **hanno, in media, un livello di istruzione molto basso**. Un terzo (32%) ha compiuto al massimo una scuola elementare. Ciò le rende estremamente difficili da assumere o non occupabili sul mercato del lavoro, poiché i datori di lavoro sloveni di solito richiedono almeno un'istruzione professionale secondaria inferiore.

Il gruppo **con istruzione professionale secondaria inferiore comprende il 16%** di tutte le donne disoccupate di età compresa tra i 24 e i 29 anni. Insieme alle donne che non hanno completato la scuola elementare, rappresentano quasi la metà (46%) di tutte le donne disoccupate tra i 24 e i 29 anni.

Il gruppo più numeroso è quello delle donne che hanno completato l'istruzione secondaria professionale, tecnica o generale. Rappresentano circa un terzo (30%) di tutte le donne occupate nella fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni. **Si tratta di un gruppo che ha completato un secondo livello di formazione professionale, ma non trova posti vacanti sul mercato del lavoro nel settore per cui sono state formate.**

Nel gruppo di persone che possiedono una laurea breve, che è uno dei gruppi in più rapida crescita, osserviamo un tasso di disoccupazione relativamente basso, pari a circa il 16%. La percentuale è di fatto la stessa del gruppo dei diplomati, ma la gamma di competenze e conoscenze è molto più ampia e quindi la loro occupabilità nel mercato del lavoro è maggiore.

Il numero di donne disoccupate di età compresa tra i 25 e i 29 anni ha un impatto minore sul gruppo di donne con un'istruzione terziaria di secondo e terzo livello. Questo gruppo comprende il 7% di tutte le donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Si tratta della struttura educativa più alta raggiunta da una piccola parte della popolazione.

Nel gruppo delle donne disoccupate di età compresa tra i 25 e i 29 anni, non ci sono molte donne con disabilità o con qualche forma di handicap. **La percentuale di queste persone è inferiore al 3%.**

Meno di un terzo delle donne tra i 25 e i 29 anni (28%) sono quelle che **possono essere considerate alla ricerca di un lavoro per la prima volta**. Si tratta di uno status particolare in Slovenia, dovuto di solito al fatto che la persona ha appena completato il suo percorso formativo e sta entrando nel mercato del lavoro. Ciò non significa che non abbia nessuna esperienza lavorativa. Potrebbe averla acquisita attraverso attività professionali nell'ambito del cosiddetto lavoro studentesco. In qualità di studente, si possono svolgere vari lavori nelle aziende senza essere assunti. Questo status speciale viene concesso durante l'istruzione secondaria e superiore.

Il gruppo delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni è dominato da quelle che **hanno avuto un lavoro nel passato e quindi possiedono una certa esperienza lavorativa**. La percentuale di queste persone è superiore al 70%.

Il tasso di donne tra i 25 e i 29 anni disoccupate di lunga durata è elevato. Il problema riguarda più di una donna su tre. Per un disoccupato di lunga durata si intende una persona che rimane fuori del mercato del lavoro per più di un anno. Il restante 65% delle donne disoccupate tra i 25 e i 29 anni sono le persone disoccupate (registrate presso un ufficio di collocamento) da meno di un anno.

Le statistiche qui presentate non coprono l'intera popolazione di donne che appartengono al cosiddetto gruppo NEET delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni, perché alcune donne non sono nemmeno registrate nel registro pubblico dei disoccupati, l'unico che raccoglie i dati statistici completi.

Si può quindi ipotizzare che questo gruppo comprenda anche:

- donne che non si sono registrate presso l'Ufficio del lavoro per motivi personali o di altro tipo,
- donne straniere che non hanno frequentato un corso di lingua slovena e non hanno superato l'esame di lingua slovena o non lo hanno fatto entro un anno – di conseguenza sono automaticamente cancellate dai registri ufficiali,
- donne che hanno figli e beneficiano di assegni sociali,
- le donne immigrate che non hanno il permesso di soggiorno o di lavoro,
- donne della minoranza italiana o altre straniere senza conoscenze linguistiche che non partecipano ai servizi per l'impiego.

Polonia

I dati EUROSTAT mostrano che nel 2021, il 13,7% dei giovani nella fascia di età 15-29 anni potrebbe essere considerato NEET in Polonia. Rispetto ad altri Paesi europei, il tasso di disoccupazione giovanile in questo gruppo nel 2022 è inferiore alla media dell'UE (7,2% contro 13%).

I giovani sono caratterizzati da una **minore attività professionale** (in Polonia il 51,9% delle persone di età compresa tra i 15 e i 29 anni era economicamente attivo nel 2021, e il 72,8% nella fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni). D'altra parte, il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 15 e i 29 anni era del 48,1%, rispetto al 70,3% della fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni. I suddetti tassi nei Paesi dell'UE (UE-27) nella fascia d'età 15-29 anni erano nel 2021: 54,4% di partecipazione alla forza lavoro e 47,4% di occupazione.

La situazione dei giovani disoccupati è particolarmente difficile a causa della loro mancanza di esperienza lavorativa, che si traduce in un'alta percentuale di persone che **non hanno diritto agli assegni di disoccupazione**. Pertanto, **i giovani sono tra i principali destinatari delle misure di attivazione** condotte dagli uffici del lavoro

Dal 2014 sono stati implementati i cosiddetti nuovi strumenti del mercato del lavoro per sostenere, tra l'altro, l'occupazione dei giovani sotto i 30 anni, ovvero: voucher per la formazione, voucher per i tirocini, voucher per l'occupazione o voucher per l'insediamento. Dal loro lancio alla fine del 2021, quasi 135.000 persone ne hanno beneficiato.

Nel 2021, quasi 126 mila disoccupati sotto i 30 anni hanno beneficiato di forme attive di contrasto alla disoccupazione, di cui 72,3 mila sotto i 25 anni, che rappresentano rispettivamente il 45,3% e il 26,0% dei disoccupati beneficianti di queste misure. Nell'ultimo anno, i giovani disoccupati hanno rappresentato quasi il 69% dei partecipanti ai **corsi per la preparazione professionale per adulti**, oltre il 58% dei partecipanti ai **tirocini**, oltre il 47% dei partecipanti ai **corsi di formazione** e circa il 40% dei partecipanti ai **lavori sovvenzionati**.

Attualmente, in Polonia ci sono 580.000 disoccupati registrati (alla fine del 2021). **Di questi il 45,5% sono donne** (Ufficio Centrale delle Statistiche, Polonia, dati per il 2022). Secondo i dati dell'Ufficio Centrale delle Statistiche alla fine del 2021, il maggior numero dei giovani disoccupati si registra nei distretti di Szydłowiec in Mazovia, Kętrzyn (Warmińsko-Mazurskie) e Białogard (Zachodniopomorskie).

Il tasso di occupazione femminile si discosta dalla media UE, soprattutto nella fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni. **È evidente la crescente inattività delle donne** nel mondo del lavoro, causata prima dai trasferimenti sociali (500+) e poi dalla pandemia COVID-19. La maggior parte delle donne in questa fascia d'età non torna al lavoro dopo aver avuto figli. La quota di donne con più di due figli nel mercato del lavoro si riduce ulteriormente. Per la maggior parte, si tratta di donne perse dal mercato del lavoro, perché con la crescita così rapida delle nuove tecnologie, non saranno in grado di recuperare il ritardo.

Come in altri paesi, anche in Polonia la maggior parte delle responsabilità legate alla casa, alla cura dei figli e all'assistenza ai genitori anziani ricade sulle donne. Questo fenomeno è ben illustrato dai dati del periodo pandemico. Nel terzo trimestre del 2021, **l'1,3% degli uomini e il 13,3% delle donne erano inattivi a causa delle responsabilità familiari legate alla gestione della casa.**

L'Osservatorio del mercato del lavoro di Mazovia ha cercato di tracciare il profilo di un rappresentante della generazione NEET in Polonia. L'82% trascorre il proprio tempo libero davanti al computer o guardando la TV. Il 72% si incontra regolarmente con gli amici. Il 54% legge libri e riviste. Il 43% pratica qualche sport. Il 54% si occupa della famiglia. L'80% è single e non ha una relazione formale. Il 74% ha svolto per lo più semplici lavori di servizio o manuali nel lavoro precedente. Il 68% vive in villaggi o città con meno di 50.000 abitanti.

Ci sono giovani che sono destinati a essere NEET, ma ci sono anche individui che rifiutano consapevolmente di partecipare alla società o al mercato del lavoro. Tra i motivi possiamo citare la pressione della società, del gruppo, della famiglia, la paura di fallire. I giovani spesso si sentono sopraffatti dalle alte aspettative del loro ambiente e dalla concorrenza. Rinunciano alla cosiddetta corsa del topo perché non ne vedono l'utilità. Un altro fattore è la situazione finanziaria. Anche le famiglie con un reddito medio hanno i mezzi finanziari per provvedere a un figlio adulto. Nelle famiglie meno abbienti, i figli devono iniziare a lavorare più presto.

Anche l'**iperprotettività** e la forte **dipendenza reciproca**, soprattutto nelle relazioni madre-figlio e madre-figlia, sono un fattore importante. Questo può compromettere l'indipendenza dei giovani che scelgono di vivere comodamente accanto alla madre.

Austria

"Tradizionalmente [...] la quota di giovani NEET viene calcolata sulla base dell'IFL e confrontata in tutta l'UE. Su questa base, nel 2017 in Austria è stata registrata una quota del 6,5% di giovani tra i 15 e i 24 anni, corrispondente a un gruppo target di 64.157 persone. Questa quota è ben al di sotto della media UE del 10,9% (Steiner 2021, pag. 188)."

"Il tasso di disoccupati fino a 24 anni è in calo alla fine di aprile 2022 rispetto all'anno precedente. La disoccupazione giovanile è [...] al di sotto del livello dell'anno precedente. Nella fascia di età fino a 19 anni, il numero [...] è al di sotto del livello dell'anno precedente, e nella fascia di età da 20 a 24 anni, la disoccupazione scende del 23,4% (da -6.100 a 19.975). Secondo EUROSTAT, il tasso di disoccupazione giovanile nel marzo 2022 era del 6,9% (5,8% a/a). L'Austria si colloca al secondo posto nell'UE dopo la Germania (5,7%) (Ministero federale del Lavoro 2022, pag. 11)."

"Una delle analisi più approfondite rese possibili dal database amministrativo è la variazione regionale fino al livello dei distretti politici. La quota di NEET varia molto a livello regionale, dal 5,8% della Freistadt / Alta Austria al 23,6% di Vienna / Innere Stadt (centro). Ciò corrisponde a quattro volte la differenza tra il distretto politico austriaco con il tasso più alto e quello più basso.

Le quote basse tendono ad essere riscontrate nei distretti rurali e quelle alte nei distretti urbani. Le differenze di genere sono piuttosto ridotte in tutta l'Austria. Tuttavia, se si distingue tra aree urbane e rurali, si nota ancora una volta che i giovani maschi sono più colpiti dal NEET nelle aree urbane, mentre **le femmine sono più colpite nelle aree rurali.**

La percentuale di NEET varia anche in base al background migratorio. I giovani nati in un Paese terzo (al di fuori dell'UE) sono significativamente più colpiti dall'esclusione sistemica rispetto ai giovani nati in Austria. La differenza varia da una media del 9,4% al 36,8% in tutta l'Austria. **Di conseguenza, i giovani nati in un Paese terzo hanno tre volte e mezzo in più la probabilità di essere NEET.** Le differenze nei tassi di NEET in Austria sono ancora una volta enormi, e vanno dal 26,6% di Vienna – Mariahilf al 70,8% di Volkermarkt/Carinzia per i nati in un paese terzo.

Nel caso delle differenze tra aree urbane e rurali, i nati in un paese terzo rappresentano tra il 26,6% e il 70,8%. Questi risultati mostrano che le differenze tra aree urbane e rurali sono invertite per gli immigrati. Mentre in precedenza si riscontravano tassi generalmente elevati nelle aree urbane, **gli alti tassi associati al sottogruppo dei migranti sono caratteristici delle aree rurali** (Steiner 2021, pp. 189-191).

Secondo i dati raccolti e analizzati da Steiner:

- esiste un'enorme dispersione regionale nella percentuale di NEET in una determinata comunità,
- le quote più basse si trovano nelle aree rurali e quelle più alte nelle aree urbane,
- le differenze di genere sono piuttosto ridotte in tutta l'Austria,
- gli adolescenti di sesso femminile sono a maggior rischio di diventare NEET nelle aree rurali e quelli di sesso maschile nelle aree urbane,
- il rischio è significativamente più elevato per i terzogeniti (3,5 volte), soprattutto nelle aree rurali,
- il rischio di NEET è elevato per le ragazze nelle aree rurali il cui Paese di nascita non è l'Austria o un paese UE.

I risultati dello studio di Bacher (2014) indicano anche chi sono i NEET e qual'è la loro situazione.

In Austria, circa 78.000 giovani erano classificati come NEET (2006-2011). Questo indicatore è generalmente ciclico e le differenze stagionali sono trascurabili o insignificanti. I giovani NEET hanno maggiori probabilità di provenire dall'estero e di vivere in città. I genitori dei giovani NEET hanno una probabilità significativamente maggiore di avere un basso livello di istruzione e raramente ricoprono le posizioni professionali più elevate. I NEET più grandi (20 anni e oltre) sono prevalentemente giovani donne che svolgono principalmente gli obblighi di cura e assistenza. Circa la metà dei NEET ha abbandonato la scuola precocemente.

Gli immigrati di seconda generazione non presentano un rischio di NEET significativamente più elevato rispetto ai giovani provenienti da famiglie autoctone. Il background degli immigrati è un forte fattore che influenza il NEET per i giovani di prima generazione (maschi e femmine). La ragione principale (oltre al basso livello di istruzione dei genitori) è la mancanza di cittadinanza europea. Questo ha un effetto indiretto (mancanza di qualifiche scolastiche e educative riconosciute).

Vienna ha il più alto tasso di NEET in Austria mentre nell'Alta Austria il tasso è il più basso. Ciò è dovuto a differenze socio-strutturali (background di immigrati, basso livello di istruzione e abbandono scolastico).

Le determinanti più forti dello status di NEET tra le giovani donne sono gli obblighi di assistenza e cura (il fattore maggiore), l'abbandono scolastico, la disoccupazione precedente e la malattia.

Germania

Il Consiglio federale tedesco definisce il gruppo generale dei giovani NEET in un modo seguente: "I giovani NEET costituiscono [...] un gruppo eterogeneo e possono essere suddivisi in due grandi categorie: **i disoccupati, cioè coloro che sono registrati come disoccupati e cercano attivamente lavoro, e i NEET inattivi che non cercano lavoro.** La loro inattività può essere causata da una serie di fattori, tra cui responsabilità familiari e problemi di salute, ma anche dallo scoraggiamento e dalla mancanza di motivazione a registrarsi come disoccupati" (Bundesrat 2020).

Nel 2021, il tasso di disoccupazione giovanile in Germania è stato in media del 4,9% nell'arco dell'anno. Il tasso di disoccupazione rappresenta la quota di disoccupati sul totale della forza lavoro civile dipendente (lavoratori dipendenti paganti i contributi sociali e marginalmente occupati, dipendenti pubblici, disoccupati) in una specifica fascia d'età e indica la situazione del mercato del lavoro e dell'occupazione, oltre a far parte delle statistiche sulla disoccupazione. La disoccupazione tra i giovani tra i 15 e i 25 anni è dovuta principalmente ai problemi che sorgono durante il passaggio al sistema educativo e dopo aver completato la formazione professionale. Il livello di disoccupazione è elevato durante queste fasi di transizione, ma di solito dura per un periodo relativamente breve.

Il gruppo dei NEET comprende persone di origine tedesca e immigrati, che devono affrontare i problemi come la mancanza di competenze linguistiche, la mancanza di documenti, le difficoltà nel documentare l'esperienza lavorativa, ecc.

Malta

Nel 2020, il gruppo di giovani che non lavorano né studiano comprendeva 4,8 mila donne e 4,4 mila uomini di età compresa tra i 15 e i 29 anni. La popolazione dei NEET di sesso femminile tra i 15 e i 29 anni è diminuita nell'ultimo decennio in termini assoluti, ma soprattutto in termini relativi (dal 14,9% al 10,5% tra il 2011 e il 2020).

Una percentuale leggermente superiore di giovani NEET vive nelle città (63%) rispetto alle periferie (35%). Solo una piccola percentuale di giovani NEET, pari al 3% della popolazione maltese, vive nelle aree rurali.

La percentuale di donne nella popolazione NEET di età compresa tra i 25 e i 29 anni è sproporzionatamente più alta rispetto alla popolazione maschile. Sebbene la percentuale di donne nel gruppo target della popolazione maltese sia inferiore alla metà (46%), le donne rappresentano oltre il 65% della popolazione NEET maltese tra i 25 e i 29 anni.

Il divario occupazionale di genere rimane uno dei più ampi dell'UE (16,8% nel 2021), sebbene registri uno dei più alti cali di punti percentuali nell'UE nell'ultimo decennio (dal 31,4% nel 2012). L'offerta di servizi di assistenza all'infanzia gratuiti e la strategia di "rendere il lavoro redditizio" hanno contribuito a questo risultato. Con il 29,4% nel 2020, il divario occupazionale delle persone con disabilità è superiore alla media UE (24,5%). (Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Relazione nazionale 2022, Bruxelles, 23.5.2022).

A Malta, come in altri Paesi europei, **un basso livello di istruzione è associato allo status di NEET e, in generale, a un minore attaccamento al mercato del lavoro.** I meno istruiti (ISCED 0-2) rappresentano solo il 23% delle persone di età compresa tra 25 e 29 anni, mentre tra i giovani NEET la percentuale è del 52%. Quello che protegge dal diventare un NEET è principalmente un alto livello di istruzione, la cui quota nella popolazione generale tra i 25 e i 29 anni è del 41% e tra i NEET di questa fascia di età del 13%.

5. I FATTORI DI RISCHIO

La crisi e la pandemia COVID – 19 hanno colpito in modo particolare i giovani. Sono un gruppo altamente vulnerabile perché passano da una all'altra fase della vita, non hanno esperienza lavorativa, hanno un livello di istruzione o formazione inadeguato, di solito hanno una protezione sociale limitata e poche risorse finanziarie.

Le giovani donne si trovano in una situazione particolare. Sono al rischio di guadagnare poco e di precarietà lavorativa. Inoltre non dispongono di misure adeguate per conciliare la vita lavorativa e quella privata. Sono anche più esposte al rischio di discriminazione.

EUROFOUND elenca i fattori di rischio specifici che possono influenzare questo fenomeno:

1. Le limitazioni di salute aumentano il rischio di NEET del 40% rispetto ai giovani senza limitazioni di salute.
2. L'immigrazione aumenta il rischio di giovani NEET del 70%.
3. Il basso livello di istruzione raddoppia il rischio di giovani NEET rispetto ai giovani che hanno completato l'istruzione professionale o scolastica.
4. I giovani che vivono in aree remote hanno una probabilità 1,5 volte maggiore di essere NEET rispetto ai giovani che vivono in città di medie dimensioni.
5. I giovani che vivono in famiglie a basso reddito sono a maggior rischio di diventare NEET.
6. I giovani i cui genitori sono stati disoccupati sono del 17% più a rischio rispetto a quelli i cui genitori non sono stati disoccupati
7. I giovani i cui genitori hanno un basso livello di istruzione sono 1,5 volte più a rischio rispetto ai giovani i cui genitori hanno completato la formazione professionale. Rispetto ai giovani con genitori laureati, il rischio raddoppia.
8. Il divorzio dei genitori aumenta il rischio di diventare NEET del 30%.

(Bacher et al. (2014), pag. 48 da EUROFOUND (2012))

L'istruzione e le qualifiche sono le caratteristiche socio-demografiche che determinano in larga misura se una persona diventa un NEET o meno. Ciò è confermato dai dati forniti da tutti i partner del progetto.

Solo in Bulgaria, l'82% dei giovani non cerca informazioni sui corsi di qualificazione. La percentuale di coloro che le cercano è solo dell'8%. Anche la percentuale di giovani che partecipano all'educazione non formale è molto bassa: l'8% ne ha partecipato una volta e lo stesso numero qualche volta. Una certa percentuale di giovani ha la sensazione soggettiva che l'istruzione e le conoscenze ricevute a scuola o all'università siano sufficienti e quindi non sente il bisogno di ottenere ulteriori qualifiche.

L'86% dei giovani dichiara di saper lavorare con il computer e l'11% di non saperlo fare, ma di

riuscire a farlo. **Coloro che hanno indicato di non essere in grado di fare bene, ma di cavarsela, hanno in proporzione maggiore compiuto solo la scuola elementare o meno, sono di origine rom e vivono principalmente nei villaggi.**

Un altro esempio proviene dai dati forniti dalla Spagna. Analizzando la relazione tra la natura temporanea dei contratti e il livello di istruzione delle lavoratrici, è emerso che all'aumentare del livello di istruzione diminuisce la precarietà del contratto. Il 97,5% dei contratti delle donne senza laurea è a tempo determinato. Dall'altro lato, tra le donne con istruzione post-secondaria e terziaria (anche a livello di dottorato), la percentuale di contratti a tempo determinato è dell'89,65%.

Inoltre, l'indagine sulle condizioni di vita (LCS), condotta anch'essa in Spagna, mostra che i salari aumentano con il livello di istruzione, con oltre il 50% di coloro che hanno un'istruzione elementare o inferiore che si trovano nei quintili di reddito più bassi. Secondo l'OCSE, i NEET poco qualificati sono particolarmente a rischio di uscire definitivamente dal mercato del lavoro (OCSE (2016)).

In Italia, l'abbandono scolastico o la decisione di proseguire con gli studi, così come le competenze acquisite e le scelte successive, sono in gran parte determinati dall'ambiente socio-economico e familiare. Il titolo di studio dei genitori condiziona fortemente il successo scolastico e la permanenza nel sistema di istruzione e formazione. L'abbandono scolastico riguarda il 22,7% dei giovani i cui genitori hanno al massimo un'istruzione secondaria inferiore, il 5,9% di quelli i cui genitori hanno un'istruzione secondaria superiore e il 2,3% dei giovani i cui genitori hanno un'istruzione terziaria (Giannoli, 2021; ISTAT, 2021).

Il problema dell'abbandono scolastico non riguarda solo la Spagna o l'Italia, ma tutti i Paesi qui considerati.

Dal punto di vista educativo, gli immigrati e la comunità rom sono un gruppo molto vulnerabile. Solo in Spagna, il 64,4% dei ragazzi e delle ragazze rom di età compresa tra i 16 e i 24 anni non ha ottenuto il diploma di scuola secondaria obbligatoria, il che significa che non ha nemmeno completato il percorso dell'istruzione obbligatoria. In Italia, il tasso di abbandono scolastico tra i giovani con cittadinanza non italiana è più di tre volte superiore a quello degli italiani: il 35,4% contro il 11,0%

Anche la **didattica a distanza**, ampiamente utilizzata durante la pandemia COVID – 19, è problematica in questo contesto. I suoi effetti a medio termine evidenziano il rischio di un ulteriore aumento delle disuguaglianze, soprattutto per i bambini che hanno difficoltà ad accedere all'istruzione digitale, come i bambini rom. Questo porta a un aumento dell'esclusione e della discriminazione.

La **disoccupazione di lunga durata** è un altro fattore di rischio. Le persone che sono rimaste senza lavoro per un periodo più lungo hanno più difficoltà a trovare un lavoro perché perdono motivazione, fiducia e competenze. Anche i datori di lavoro possono essere riluttanti ad assumere una persona di questo tipo. Lunghi periodi di disoccupazione comportano un maggior rischio di povertà, esclusione sociale e persino problemi di salute.

Oltre alla disoccupazione di lunga durata, si può riscontrare il problema della **disoccupazione ereditaria (generazionale)**. In questo gruppo, ci sono poche possibilità di cambiare atteggiamento verso l'idea di assumere qualche tipo di lavoro. Queste persone vivono a spese degli altri e non vogliono cambiare la situazione. Per alcuni giovani, la parola "disoccupato" è diventata sinonimo di un'occupazione che può fornire loro un reddito senza lavorare.

Non tutti i giovani scelgono la disoccupazione di lunga durata. Solo in Bulgaria, quasi il 50% di loro cerca un lavoro ma non lo trova. I giovani che si trovano in questa situazione **provengono soprattutto da piccole città e villaggi**. La situazione è simile negli altri paesi qui discussi. La difficoltà di trovare un lavoro aumenta sicuramente il rischio di entrare o rimanere nel gruppo dei NEET.

Anche la genitorialità precoce e la monogenitorialità sono importanti fattori di rischio. Una gravidanza precoce nella maggior parte dei casi porta inevitabilmente all'abbandono della scuola, all'impoverimento delle qualifiche esistenti e a un inizio più difficile nel mercato del lavoro, anche quando il bambino raggiunge un'età in cui può essere integrato nel sistema di assistenza all'infanzia. Tuttavia, non è l'unico fattore di rischio per i NEET. Anche la monogenitorialità ha un impatto. Il doppio stress di mantenere e/o trovare un lavoro sul mercato, la mancanza di condivisione delle responsabilità nel nucleo familiare aumentano la disuguaglianza di genere e rafforzano il fenomeno dei NEET.

In molti Paesi, per le donne, un rischio significativo di rimanere NEET è l'obbligo di prendersi cura dei figli e di altri parenti (malati, anziani). È quasi culturalmente accettato che questo compito spetti alle donne. Ciò è confermato, ad esempio, dai dati presentati dal partner italiano. Qui, **una donna su tre cita i motivi familiari come motivazione per non lavorare** (il 33,6% è un motivo importante per le donne e solo il 2,9% per gli uomini – Save Children, 2021). Questa situazione si traduce in una minore esperienza lavorativa tra le giovani donne e un maggiore rischio di non riuscire a rientrare o entrare nel mercato del lavoro. I dati della Polonia relativi al periodo della pandemia illustrano altrettanto bene questo fenomeno. Nel terzo trimestre del 2021, l'1,3% degli uomini e il 13,3% delle donne erano inattivi a causa delle responsabilità familiari legate alla gestione della casa.

Spesso l'argomento cruciale per la decisione su chi dovrebbe prendersi cura degli altri invece di lavorare è la disuguaglianza salariale. In molti settori, le donne sono pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro. Questo problema si aggrava ulteriormente quando nasce un figlio. La coppia deve decidere chi dei due genitori deve rinunciare al lavoro o passare al part-time. Anche in base a un semplice calcolo economico, la coppia sceglierà i lavori meno retribuiti, creando un circolo vizioso che tende a escludere le donne dal mercato del lavoro" (Save the Children, 2022, pag. 19).

Un ulteriore aspetto che rafforza l'abbandono del mercato del lavoro per prendersi cura degli altri è rappresentato dai cosiddetti trasferimenti sociali. Questo aspetto è stato evidenziato dalla Polonia e dalla Slovenia. In Polonia, la maggior parte delle donne nella fascia d'età in questione non torna al lavoro dopo aver avuto figli. Ciò è particolarmente evidente nelle statistiche relative alle donne che hanno due o più figli. In Slovenia, questi trasferimenti sono utilizzati da coloro che non

hanno risorse finanziarie sufficienti. Il sistema sociale fornisce loro fondi talvolta persino superiori al salario minimo che riceverebbero per un lavoro a tempo pieno. Pertanto, non hanno alcun incentivo a cambiare questa situazione.

Un fattore di rischio in generale è la mancanza di opportunità di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno con un contratto stabile e sicuro. Questo rischio è esplicitamente sottolineato dal partner polacco. Le persone provenienti dalle zone rurali e dalle piccole città, con un basso livello di istruzione, svolgono generalmente semplici lavori fisici o di servizio, spesso con il cosiddetto **“contratto spazzatura” (contratto a progetto) o senza alcun contratto.** Una situazione simile esiste in Spagna. I lavoratori stagionali, soprattutto donne, sono chiamati “multiworker”. In inverno, combinano contratti a ore nelle mense scolastiche o nei servizi di pulizia, mentre in estate passano al settore alberghiero e della ristorazione. Per necessità, accettano i lavori come quelli indicati sopra e questo aggrava il problema dei NEET.

Anche i *sintomi psicologici legati alla pandemia COVID – 19 rappresentano un problema significativo.* In Spagna, nell’Indagine sulla salute mentale del Centro di ricerca sociologica (2021), i giovani hanno dichiarato di spesso o abbastanza spesso: sentirsi senza speranza per il futuro (24,9%), preoccuparsi molto per molte cose senza riuscire a controllare il sentimento (24,5%), ansia (22,1%), sopraffazione e stress (21,8%), molta tristezza o depressione (19,8%), solitudine (17,2%), molta ansia o paura (15,7%) e irritabilità, rabbia, cattiveria o aggressività (13,8%). Inoltre, il 15,8% della popolazione ha riferito di aver sperimentato attacchi di panico, di cui il 22% donne e il 9,4% uomini. Si tratta di un fattore molto importante che contribuisce ad aggravare i problemi dei giovani NEET, comprese le donne. Problemi simili sono stati segnalati anche da altri Paesi.

L’ultimo fattore degno di nota è la mancanza di accesso ai giovani NEET nella fase iniziale della loro attivazione. A tal fine, di solito **si utilizzano metodi tradizionali per identificarli e contattarli.** Questo metodo è insufficiente. Pertanto, molti di loro non sono nemmeno informati sulle opportunità offerte da varie istituzioni e uffici. Di conseguenza, manca loro la motivazione per essere attivi sul mercato del lavoro.

6. BLE BARRIERE ALL'ACCESSO ALL'ISTRUZIONE E ALL'OCCUPAZIONE

Le barriere all'accesso all'istruzione e all'occupazione identificate dai singoli Partner di progetto si sovrappongono in parte alle informazioni indicate nella descrizione del profilo NEET e dei fattori di rischio menzionati nelle sezioni precedenti del manuale. Per non duplicare queste informazioni, verranno descritte solo quelle non menzionate in precedenza.

Barriere specifiche derivanti dall'appartenenza a gruppi minoritari, etnici e legati all'immigrazione.

Queste barriere hanno a che fare con la situazione personale, familiare, sociale e culturale delle giovani donne, che partono da una posizione di disuguaglianza in quanto devono affrontare maggiori fattori di esclusione, che moltiplicano le difficoltà di accesso all'istruzione e al lavoro.

Nella regione bulgara di Vratsa, questa barriera è particolarmente evidente nella situazione delle donne rom. Nonostante le misure adottate per l'inclusione della comunità rom, tra alcune parti della popolazione rom permangono estrema povertà, disoccupazione, bassi livelli di istruzione in alcune scuole e classi, alloggi inadeguati, scarsa salute e benessere, che pongono i rappresentanti di queste comunità in una posizione di disuguaglianza rispetto agli altri.

Secondo una ricerca condotta da SILC 2017, NSI, Istituto per l'Economia di Mercato, il maggior numero di giovani inattivi si trova nella fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Allo stesso tempo, le donne inattive sono significativamente più numerose nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 19 anni, **probabilmente a causa della riluttanza di alcuni gruppi etnici, in particolare i Rom, a permettere ai figli più grandi di frequentare la scuola**

Questo dato è confermato anche dalle statistiche fornite dal partner spagnolo. **Le donne rom hanno difficoltà a conseguire un'istruzione e hanno maggiori probabilità di essere analfabete rispetto agli uomini rom.** Le donne rom che raggiungono l'istruzione secondaria obbligatoria sono meno degli uomini, il 15,5% contro il 19%. L'analfabetismo riguarda il 13,8% delle donne rom rispetto al 5,6% degli uomini. Il tasso è del 2% per le donne nella popolazione generale (Secretariado Gitano Foundation (2019)).

In Bulgaria, quasi tutti i giovani (98%) possiedono un telefono cellulare e l'80% ha un computer e un accesso a Internet a casa (92%). Tuttavia, lo stesso non vale per i giovani rom. **Il 73% dei giovani rom non ha un computer. Questo ha un impatto significativo, ad esempio, sullo sviluppo di competenze rilevanti per il mercato del lavoro.**

La situazione delle giovani donne è ostacolata dalla loro cultura e dall'educazione tradizionale. Ciò è reso evidente, ad esempio, dai motivi indicati dalla Spagna per l'abbandono della scuola, ossia motivi familiari (matrimonio, responsabilità familiari, trasloco o pressioni familiari), con differenze significative tra donne e uomini: il 42,7% delle ragazze rispetto al 14,9% dei ragazzi.

Le donne che sono **emigrate** dal loro Paese (di solito a seguito di un marito/compagno partito per lavoro) e si trovano in un luogo straniero si trovano in una situazione particolarmente difficile. Il primo problema che devono affrontare è **la mancanza di documenti**. Questa situazione è ben descritta dalla Slovenia. Per ottenere un permesso di lavoro, uno straniero deve trovare un datore di lavoro in Slovenia. Il fatto che trovi o meno un datore di lavoro disposto ad assumerlo dipende dal paese di provenienza. Questo, poi, determina la procedura per ottenere il permesso di soggiorno e di lavoro. Per questo motivo molte donne che seguono i mariti restano a casa, perché non hanno modo di ottenere rapidamente un lavoro, un permesso e lo status del residente. La mancanza di documenti adeguati le rinchiude in casa e le esclude socialmente.

Il problema della mancanza di documenti può assumere varie forme. Nel caso della Germania, solo l'8,2% di tutti i certificati di formazione professionale e il 21,5% di tutti i certificati di studio o di dottorato disponibili per il gruppo target qui considerato che si è trasferito in Germania sono provvisoriamente riconosciuti, di cui il 40,1% è considerato "parzialmente equivalente" (BAMF 2018). L'ostacolo maggiore è rappresentato dal fatto che solo il 16,6% dei migranti con formazione professionale chiede il riconoscimento dei propri certificati. Più di un terzo degli intervistati ha dichiarato di non sapere come o dove fare domanda. Inoltre, quasi il 30% pensa che il riconoscimento non sia importante e il 12,8% lo ritiene troppo burocratico. A peggiorare le cose, a volte ci sono regole, obblighi e condizioni diverse per il riconoscimento a seconda del land e i costi necessari per coprirli "hanno un effetto deterrente su alcune persone" (BAMF 2018).

Un altro ostacolo per gli immigrati è **la barriera linguistica**. Per poter lavorare, tutti devono avere almeno una conoscenza di base della lingua del paese, poiché il processo lavorativo, le misure di sicurezza del posto di lavoro e le altre procedure si svolgono in quella particolare lingua. Le competenze linguistiche (ad esempio in Germania o in Slovenia) sono confermate dal superamento di un esame. Di solito viene sostenuto dagli uomini che assumono un lavoro. Le donne lo sostengono molto meno spesso o non lo sostengono affatto.

La Germania evidenzia un problema simile. Nell'indagine sul ricongiungimento familiare condotta dal BAMF, la "mancanza di competenze linguistiche" è considerata da quasi due terzi delle persone in cerca di lavoro e dal 56,6% di quelle occupate un ostacolo all'ottenimento di una piena occupazione. (BAMF 2018).

Le donne che arrivano nel Paese al seguito dei loro partner/mariti cercano innanzitutto il sostegno della loro comunità di migranti. **Di conseguenza, non cercano affatto di imparare la lingua**. A volte iniziano a farlo quando i bambini arrivano a scuola, ma non è sempre il caso. Di conseguenza, hanno difficoltà a partecipare alla vita sociale quotidiana. Il partner, gli amici, i parenti e persino i figli devono accompagnarli a scuola, dal medico e negli uffici per aiutarli a comunicare.

Le persone con problemi linguistici possono frequentare diversi corsi di lingua. **Purtroppo, molto spesso non ne sono consapevoli**. Questo è particolarmente problematico per coloro che non parlano altre lingue, oltre a quella materna e quindi non ricevono nemmeno le informazioni necessarie, perché vengono fornite in una lingua sconosciuta.

L'accesso ai corsi di lingua per le donne immigrate con figli piccoli dipende anche dalla **garanzia di assistenza all'infanzia**. Nella mancanza di questa, la donna non ha né l'opportunità né la motivazione per beneficiare di questo tipo di sostegno, anche quando l'apprendimento della lingua è un prerequisito per rimanere nel paese.

Le donne che non imparano o non parlano una lingua del paese in cui si trovano spesso non lo fanno non solo per mancanza di conoscenza di tale formazione, ma anche perché il loro **ambiente culturale** non permette loro di partecipare attivamente alla vita sociale e pubblica di quel paese. In alcune culture, le donne non possono incontrare altre donne che non fanno parte della loro comunità. Devono rimanere a casa e prendersi cura dei loro figli. Ad esempio, quando arrivano in Slovenia, danno alla luce 2-3 bambini che ricevono la cittadinanza slovena e molti di questi bambini rimangono a casa fino a quando non sono legalmente obbligati ad andare all'asilo/scuola. Tuttavia, può accadere che anche quando i bambini vanno a scuola, le donne non inizino a cercare lavoro (anche solo per carenze linguistiche).

Un problema importante è rappresentato dalla **violenza**, che a volte viene perpetrata sotto il pretesto di atti religiosi. Un chiaro esempio è stato citato da un partner sloveno: "Durante un corso di lingua slovena presso l'ufficio del collocamento, il marito di una partecipante è arrivato e quando ha visto che era seduta nella stessa classe con altri uomini, si è infuriato e ha fatto uscire la donna dal corso con la forza." Questa situazione dimostra la subordinazione delle donne (in alcune culture) agli uomini. Le donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni (sia più grandi che più giovani) sono particolarmente vulnerabili in questo caso, poiché tendono a permettere agli uomini di vittimizzarle più che altro per la preoccupazione dei figli e della loro sicurezza. La loro integrazione nella società e nella comunità dipende spesso dalla "buona volontà" dei loro partner e dalla loro disponibilità a rinunciare al pieno controllo sulle loro compagne, oltre che dal loro status sociale e dalla capacità di sostenere le loro famiglie.

Molte donne migranti **non hanno nessun tipo di esperienza lavorativa** e non possono ottenerla perché incontrano barriere linguistiche e culturali che impediscono loro di entrare normalmente nel mercato del lavoro. Il numero di persone afflitte dal problema è difficile da stimare, ma solo in Slovenia le cifre approssimative indicano circa un migliaio di donne di questo tipo nella regione Costal – Karst.

La mancanza di esperienza professionale è aggravata dalla necessità di acquisire le qualifiche aggiuntive richieste per una particolare occupazione. In Germania, ad esempio, nei segmenti occupazionali a cui le donne sono maggiormente interessate (come la scuola o sanità), sono necessari lunghi percorsi di formazione anche dopo l'ottenimento delle qualifiche iniziali. Le donne che possiedono qualifiche ottenute nel loro Paese d'origine non le utilizzano perché la formazione aggiuntiva è troppo onerosa.

Una barriera significativa (sebbene non definita da ciascun partner) è **il problema delle donne migranti richiedenti asilo**. Questo aspetto è stato sottolineato in particolare da Malta. Qui,

ad esempio, le donne provenienti dall’Africa subsahariana hanno bassi tassi di partecipazione al mercato del lavoro a causa di barriere legate al genere, tra cui il supporto disponibile per la cura dei bambini. Sono soprattutto le donne richiedenti asilo ad incontrare altre barriere nell’accesso al lavoro, come la mancanza di esperienza lavorativa locale, le barriere linguistiche, la mancanza di capacità di sostenere colloqui, la mancanza di referenze locali, la mancanza di qualifiche o i problemi di riconoscimento delle loro qualifiche straniere.

Oltre alle sfide e alle barriere identificate sopra, le donne migranti ne affrontano altre che spesso portano allo sfruttamento e all’abuso: orari di lavoro prolungati, salari bassi, lavoro irregolare e condizioni non sicure per chi lavora senza permesso di lavoro.

Bassa o nulla istruzione, scarse competenze e mancanza di accesso alla formazione.

Senza una formazione adeguata, le giovani donne **non sono sufficientemente qualificate** per entrare nel mercato del lavoro e svolgere le mansioni richieste dalle aziende. Di conseguenza, è più difficile per loro trovare un lavoro e, se lo trovano, le loro condizioni lavorative sono meno soddisfacenti, pari alle loro qualifiche.

L’istruzione delle donne è particolarmente importante in vista della rivoluzione tecnologica. **La mancanza o l’insufficiente accesso alla formazione digitale**, a Internet e a dispositivi adeguati le pone in una posizione di svantaggio in un mercato del lavoro che richiede queste competenze.

Le giovani donne disoccupate, inoltre, spesso non hanno le condizioni per lavorare in occupazioni carenti che richiedono una formazione e qualifiche adeguate. Ciò richiede un investimento finanziario e di tempo che spesso non possono permettersi.

Una sfida importante è quella di mantenere la motivazione all’istruzione e all’acquisizione di qualifiche che **riducano al minimo le conseguenti lacune nelle competenze richieste dal mercato del lavoro**. Per aumentare questa motivazione, è necessario collaborare con i datori di lavoro, che determineranno i lavoratori di cui hanno bisogno e quindi adatteranno l’offerta formativa a questi requisiti, sia in termini di formazione stessa che di accesso a questa formazione.

Disuguaglianze territoriali.

Le giovani donne che vivono nei piccoli centri, nelle periferie e nelle aree rurali spesso hanno un accesso molto più difficile alle informazioni sulla formazione o sui corsi che potrebbero cambiare la loro situazione nel mercato del lavoro. Ciò è confermato, ad esempio, dai dati sui corsi di qualificazione professionale condotti nella DP BGCPD nel 2021. (in Bulgaria). Un totale di 90 giovani donne ha partecipato ai corsi di formazione proposti, rappresentando solo l’8,5% del numero totale di disoccupati inclusi. Coloro che hanno ricevuto i servizi di formazione rappresentano le grandi aree urbane, dove l’accesso alle informazioni, all’orientamento e ai servizi adatti alle giovani donne è maggiore.

Atteggiamento negativo dei datori di lavoro e mancanza di competenze interessanti per i datori di lavoro.

In Bulgaria, è soprattutto il settore delle PMI a sottovalutare i benefici della formazione sul lavoro; di conseguenza, è riluttante ad assumere giovani con qualifiche professionali recenti per stage e apprendistato.

Malta, a sua volta, ha risorse umane limitate e, per questo motivo, i maltesi non vogliono più i cosiddetti lavori di basso livello. Allo stesso tempo, i lavori altamente qualificati (soprattutto quelli tecnici) non vanno ai maltesi perché loro non hanno le competenze richieste. Si tratta in particolare di studenti, ma è sufficiente applicare questo discorso alla situazione delle donne NEET, per le quali questa barriera diventa insormontabile senza un supporto sistemico.

In tutti i paesi, una barriera significativa è la mancanza di competenze che non vengono insegnate a scuola, come la collaborazione, la comunicazione orale o scritta, il pensiero critico, la creatività, il lavoro di squadra. Sono gli aspetti a cui le aziende attribuiscono particolare importanza e che spesso mancano alle giovani donne in cerca di lavoro.

Vale anche la pena ricordare che le giovani donne entrano spesso nel mercato del lavoro senza applicare concretamente le conoscenze acquisite durante la scuola/formazione. Nel frattempo, molti datori di lavoro si aspettano che abbiano la necessaria esperienza pratica quando entrano nel mondo del lavoro.

La mancanza dell'esperienza

In un mercato del lavoro con molti più candidati che posti vacanti, le persone con meno esperienza si trovano in concorrenza diretta con i lavoratori più esperti. Dall'inizio si trovano in una situazione di svantaggio.

Alcune soluzioni sistemiche aggravano questo problema. Ad esempio, l'esperienza lavorativa dei giovani in Slovenia è relativa. La legge slovena consente ai giovani di lavorare attraverso il servizio studentesco fino al completamento della loro istruzione (purché abbiano lo status di studente di una scuola secondaria o di studente universitario e abbiano un'età compresa tra i 15 e i 26 anni). Il lavoro viene retribuito attraverso un referral per gli studenti. Anche se il lavoro viene svolto e i relativi contributi vengono versati al sistema nazionale, non è considerato esperienza lavorativa. Pertanto, le giovani donne in cerca di lavoro, pur avendo esperienza, non possono dimostrarla perché non è riconosciuta. Partono quindi dalla posizione di chi non ha esperienza lavorativa.

Inoltre, alcune persone ritardano deliberatamente i loro studi/studi perché è più redditizio per loro lavorare attraverso il servizio studenti. Di conseguenza, queste persone entrano nel mercato del lavoro come persone in cerca di prima occupazione anche dopo aver raggiunto i 26 anni.

Le difficoltà nel passaggio dall'istruzione all'occupazione.

Le giovani donne tendono a essere assunte per ultime e licenziate per prime. Il loro accesso al mercato del lavoro è caratterizzato da un'elevata insicurezza e instabilità del lavoro, che aumenta il rischio di esclusione sociale.

Lancanza di mobilità.

Non di rado la posizione geografica risulta nell'emergere di una barriera alla mobilità. Tale problema è direttamente sottolineato, ad esempio, dal partner italiano. La regione Molise è prevalentemente montuosa e collinare. L'unica autostrada che attraversa il Molise si estende lungo la costa e le reti ferroviarie e di trasporto pubblico non sono particolarmente sviluppate. Inoltre, il Molise è molto distribuito su un vasto territorio. È una rete di piccole città/villaggi incastonati nelle colline. I servizi di treni e autobus sono garantiti solo nelle ore di punta. Al di fuori di queste, i trasporti pubblici non sono molto frequenti o puntuali. Questa situazione limita la mobilità nella regione, anche tra villaggi vicini. La zona costiera ha un migliore accesso ai trasporti grazie a un'infrastruttura autostradale e ferroviaria più sviluppata.

Questa barriera fa parte anche delle esperienze di donne in Slovenia. La regione inclusa nel progetto è caratterizzata dal fatto che la maggior parte della popolazione è concentrata in quattro comuni costieri. Questi comuni consistono in un'ampia rete di piccoli villaggi e città. Il loro svantaggio è che sono scarsamente collegati dal trasporto pubblico. In alcune località gli autobus non circolano affatto o forniscono i servizi solo durante la settimana. A volte c'è solo un servizio di scuolabus. Di conseguenza, in molte località dell'entroterra le donne non sono in grado di raggiungere il posto di lavoro a meno che non abbiano una patente di guida e un'auto.

Anche se abbiamo citato solo due Paesi, il problema è molto più diffuso e deve essere considerato un ostacolo all'accesso all'istruzione e all'occupazione.

L'accesso ostacolato alle donne NEET

Le donne NEET spesso vivono al di fuori del sistema. Non sono registrate da nessuna parte e quindi le informazioni che potrebbero riguardarle semplicemente non le raggiungono. Questo aspetto è stato ben descritto da un partner italiano. "Per rintracciare le NEET, bisogna andare al bar del paese, al club sportivo o degli amanti dei cani e dei cavalli".

Le barriere che impediscono di raggiungere le donne NEET sono evidenziate anche dal partner sloveno. Secondo loro, il tentativo di raggiungere le donne in forma online non è sufficiente o utile, soprattutto quando è condotto in una lingua o su siti web che il gruppo target non capisce o non è abbastanza alfabetizzato digitalmente.

Uffici poco accoglienti.

Alcuni partner del progetto sottolineano una barriera dovuta all'ostilità dei Centri per l'impiego. Vengono criticati perché non sono realmente utili per i giovani a causa del loro atteggiamento passivo. Offrono più collocamento che sostegno effettivo.

Questo è molto evidente, ad esempio, in Italia. I percorsi formativi offerti dai centri per l'impiego sono spesso inefficaci perché non forniscono una formazione che soddisfi i requisiti del mercato del lavoro. Di conseguenza, non sono interessanti per i datori di lavoro. Molti giovani, dopo aver completato un percorso di formazione, si trovano sospesi tra la formazione e il requisito di avere almeno uno o due anni di esperienza lavorativa per qualificarsi per qualsiasi posizione. (Castagna, 2022).

Discriminazione di genere.

Il costante aumento della disoccupazione durante la crisi economica ha giustificato **una maggiore "tolleranza" sociale per le discriminazioni basate sul genere, l'età o l'origine**. Alcuni datori di lavoro considerano le donne come dipendenti meno desiderabili a causa della gravidanza, del parto, della maternità, delle incompatibilità di orario (dovute alla cura di anziani, bambini o disabili) o semplicemente perché sono donne in età fertile. Questo problema è stato particolarmente evidenziato dal partner spagnolo.

La necessità di conciliare la vita professionale e familiare.

Molte donne non cercano lavoro a causa degli impegni familiari, perché sarebbe difficile trovarne uno che permetta loro di lavorare, ad esempio, part-time, al mattino o al pomeriggio. Soprattutto le giovani madri, o le donne che si occupano di bambini, familiari malati o anziani, hanno bisogno di orari di lavoro flessibili o di un sostegno per la cura delle persone non autosufficienti, anche durante i periodi di festa o di vacanza. Poiché il sistema non offre loro queste possibilità, scelgono di rimanere a casa invece di perseguire lo sviluppo professionale.

Anche le lunghe distanze tra la residenza e il luogo di lavoro costituiscono un ostacolo importante alla conciliazione tra lavoro e vita familiare. Le donne che hanno figli o altre persone a carico da accudire non possono permettersi lunghi spostamenti. Sono quindi limitate nella ricerca di un lavoro nelle immediate vicinanze.

Anche l'accesso insufficiente ad asili nido, scuole materne o altre forme di assistenza all'infanzia, soprattutto per i bambini di età inferiore ai tre anni, non può essere trascurato. Questo problema riguarda anche le donne migranti. La mancanza di qualifiche flessibili a tempo parziale e di opportunità di lavoro per i rifugiati costituisce un ostacolo per queste donne e aggrava ulteriormente la loro esclusione.

Il modello di educazione tradizionale.

Sebbene il modello tradizionale di educazione, in cui la madre rimane a casa e il padre guadagna, sia teoricamente molto più debole, alcuni Paesi hanno attirato l'attenzione su questa barriera. La tendenza non è molto diffusa, ma esiste.

Malta, ad esempio, analizzando la situazione delle donne, ha rilevato l'influenza significativa dei genitori in questo senso. La maggior parte dei partecipanti ha riferito di vivere in un nucleo familiare di tipo tradizionale. Il padre è il capofamiglia e la madre si occupa della casa. Questo si traduce direttamente nel modo in cui le giovani donne percepiscono il mercato del lavoro e le loro prospettive di carriera.

Le barriere a livello personale.

I giovani NEET, anche se hanno il potenziale per studiare, spesso non sono disposti a farlo perché il sistema educativo non è in linea con le loro esigenze. Questo ha un impatto diretto sulla loro **motivazione e attività** in quel campo. Di conseguenza, non hanno prospettive di carriera e progetti per il futuro.

Anche la **sottovalutazione dell'autostima e la mancanza di fiducia in sé stessi** possono costituire un ostacolo. A causa delle loro scarse competenze, le donne NEET sono riluttanti a tentare un'occupazione nei settori moderni, nonostante il fatto che questi sarebbero molto più attraenti e di sviluppo nel lungo periodo. Questo fattore può anche essere determinante per dichiarare o desiderare di avviare un'attività in proprio piuttosto che lavorare per qualcuno.

7. LE ESIGENZE DEL GRUPPO DESTINATARIO

Nell'UE sono oltre 7 milioni i giovani che non lavorano, non studiano e non seguono una formazione. Molti di loro sono immigrati o provengono da contesti svantaggiati. Si tratta di un gruppo molto eterogeneo con molte carenze ed esigenze.

Per cambiare la situazione delle donne NEET nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 29 anni, è necessario **cambiare l'approccio al lavoro con loro** in generale, che dovrebbe basarsi sull'integrità, la personalizzazione e il ruolo attivo e di guida della giovane donna, in modo che si assuma la responsabilità della propria vita, indipendentemente dalla situazione in cui si trova.

Le giovani devono essere aiutate **a riconoscere le proprie capacità e abilità, rafforzando la propria autostima e la motivazione ad agire**. Questo le aiuterà a scoprire nuovi modi per raggiungere l'autonomia e la realizzazione professionale e personale.

È essenziale rendersi conto della necessità di **un sostegno completo e personalizzato** per aiutarle a conciliare lavoro e vita familiare, compresa la cura dei figli e di altre persone a carico. Tale sostegno dovrebbe essere fornito già nella fase dell'istruzione supplementare o dell'utilizzo di varie forme di formazione. Questo sostegno dovrebbe avvenire, ad esempio, sotto forma di pagamento di asili nido, mense, ludoteche, assunzione di terzi, ecc. Naturalmente, dovrebbe continuare anche quando le donne entrano nel mercato del lavoro.

Vale la pena di soffermarsi anche sulla necessità di un **cambiamento sistemico degli stili di vita**, che non dovrebbero concentrarsi solo sull'educazione dei figli e sulla vita familiare, soprattutto se sostenuti da trasferimenti sociali aggiuntivi che di conseguenza allontanano queste donne dalla vita lavorativa. Più a lungo si occupano solo della famiglia, più diventa difficile per loro entrare o tornare nel mercato del lavoro. Le loro qualifiche e competenze diventano sempre meno interessanti per un potenziale datore di lavoro. Di conseguenza, quando i figli crescono, perdono il sostegno sociale e iniziano il loro percorso professionale da zero. Non sono in grado di recuperare gli anni persi, il che si ripercuote anche sulla loro qualità di vita o sulle risorse finanziarie di cui disporranno nella terza età. Pertanto, in ogni fase della loro vita, queste donne dovrebbero essere sostenute e incoraggiate a proseguire l'istruzione, la formazione e lo sviluppo delle competenze, che possono tradursi in un migliore inizio nel mercato del lavoro e, di conseguenza, in una migliore qualità della vita.

Molte donne NEET sono difficili da raggiungere per i professionisti, ad esempio perché non sono presenti nei registri degli uffici del lavoro o perché tali uffici utilizzano metodi di reclutamento obsoleti per i programmi di formazione. Un ulteriore aspetto è la mancanza di fiducia di questo gruppo nei confronti dei funzionari che offrono vari tipi di supporto. Pertanto, è necessario **impiegare professionisti che comprendano le difficoltà specifiche delle donne NEET**, in modo che sia più facile stabilire un legame con loro e creare una motivazione al cambiamento. Nel caso di

gruppi minoritari, etnici o di immigrati, è necessario includere mediatori, mentori o altre persone che rappresentino un'"autorità" per questi giovani. In questo modo sarà più facile per loro impegnarsi nel processo di cambiamento della loro vita, soprattutto quando questo richiede uno sforzo.

È inoltre molto importante rendersi conto della necessità di **sensibilizzare la società**. L'attenzione deve essere rivolta a una cultura che promuova una reale uguaglianza tra uomini e donne, libera da razzismo e pregiudizi, perché è questa la chiave per rimuovere gli ostacoli e le disuguaglianze che le donne devono affrontare. La sensibilizzazione dovrebbe essere rivolta a tutti i livelli della società per combattere i pregiudizi che portano alla femminilizzazione e alla razionalizzazione di settori con condizioni di lavoro inferiori e persino all'esclusione delle donne dal sistema educativo e successivamente dalla forza lavoro.

Molte delle esigenze di questo gruppo target sono già state affrontate nei capitoli precedenti, soprattutto quando si sono analizzati i fattori di rischio e le barriere affrontate dalle donne NEET. Per non duplicare i contenuti, di seguito verranno citati solo brevemente.

1. Facilitare l'apprendimento della lingua per le donne immigrate e l'integrazione delle donne immigrate nell'ambiente del loro Paese d'origine.
2. Saggio sostegno finanziario. In una situazione in cui una donna riceve vari tipi di trasferimenti sociali, non dovrebbe perderli quando entra nel mercato del lavoro. Invece di incoraggiare, questo rende più difficile la decisione di intraprendere un'attività lavorativa..
3. Fornire mobilità, ad esempio attraverso corsi di guida, possibilità di noleggio auto, in modo che le donne abbiano opportunità di lavoro in località lontane dal loro luogo di residenza..
4. Fornire supporto amministrativo, in particolare per le donne migranti che necessitano di permessi di lavoro, di soggiorno, ecc.
5. Adattare la formazione e l'istruzione ai requisiti del mercato del lavoro odierno, compreso un maggiore interesse e coinvolgimento del mondo imprenditoriale nel sistema educativo, in modo che i giovani siano istruiti in campi che sono desiderabili sul mercato del lavoro.
6. Incoraggiare le giovani donne ad acquisire competenze tecniche e digitali.
7. Sensibilizzare all'istruzione e all'acquisizione di nuove competenze in termini di impatto sulla propria vita e sulla sua qualità.
8. Costruire competenze psicologiche per facilitare la gestione di stress, battute d'arresto, fallimenti, che avranno un impatto sulla motivazione al cambiamento.
9. Cambiare l'approccio di "funzionari e uffici" ai problemi delle giovani donne di questo gruppo NEET.

10. LE CONCLUSIONI FINALI

Il presente manuale – Il profilo dei beneficiari e delle barriere da loro affrontate – analizza la situazione delle donne NEET tra i 25 e i 29 anni nei diversi paesi rappresentati da ciascun partner del progetto. L'identità dei NEET è fortemente condizionata dai problemi affrontati da un particolare paese europeo. Per alcuni, si tratta di donne NEET con un background Rom, per altri con un background di immigrati e per altri ancora, semplicemente di giovani che hanno abbandonato il sistema scolastico e sono diventate disoccupate.

Indipendentemente dal paese preso in considerazione, i problemi affrontati dai giovani NEET sono altamente universali. Le carenze riscontrate in questo gruppo sociale si concentrano, tra l'altro, su:

- competenze personali e sociali limitate,
- istruzione e qualifiche professionali insufficienti,
- mancanza di informazioni e conoscenze sul mercato del lavoro,
- distacco dalla vita personale, parentale e familiare,
- dipendenza e mancanza di motivazione personale,
- percezione negativa di sé,
- mancanza o perdita di abitudini lavorative.

Di conseguenza, le donne NEET hanno molte più probabilità di diventare disoccupate a lungo termine e di avere difficoltà di accesso all'istruzione e al mercato del lavoro. Più a lungo dura l'esclusione, più è difficile cambiare. Di conseguenza, le barriere che incontrano nel processo di cambiamento della loro situazione di vita diventano sempre più difficili da superare. La motivazione ad agire si affievolisce. Si abituano al loro attuale stile di vita e non sentono più la necessità di apportare cambiamenti.

Per evitare che ciò accada, è essenziale fornire a questo gruppo un sostegno specifico, adattato sia alle loro esigenze che alle loro capacità. È importante tenere presente lo sviluppo mentale, ambientale e tecnico dell'Europa e del mondo. Nel proporre varie misure, è importante tenere conto dei cambiamenti demografici in atto, del rapido progresso tecnologico e digitale, compreso lo sviluppo dell'uso dell'intelligenza artificiale, del cambiamento climatico e della trasformazione delle economie verso un'economia a basse emissioni di carbonio e a ciclo chiuso.

L'assistenza rivolta a questo gruppo dovrebbe essere orientata anche al miglioramento delle competenze professionali, corrispondenti alle tendenze contemporanee, tenendo conto della natura dei luoghi di lavoro, delle forme di fornitura del lavoro o delle mansioni svolte. È importante che le donne che entrano nel mercato del lavoro siano dotate di competenze che non diventino rapidamente obsolete e che, allo stesso tempo, permettano un continuo sviluppo delle loro esperienze, conoscenze e qualifiche.

Nel fare ciò, non dobbiamo dimenticare le misure che sono attualmente in corso di attuazione e che stanno avendo l'effetto desiderato. Queste includono: formazione tecnica e professionale continua, formazione sulle soft skills (autonomia, lavoro di squadra, comunicazione, fiducia in sé stessi, motivazione, ecc.), sostegno psicosociale e familiare, consulenza socio-professionale, supporto psicologico, inserimento lavorativo, monitoraggio post-formazione e assistenza all'occupazione.

Queste attività dovrebbero essere portate avanti, in quanto si tradurranno in una maggiore fiducia in sé stessi, nella motivazione e nell'assunzione di responsabilità per la propria vita, indipendentemente dalla situazione del momento.

LE FONTI UTILIZZATE

1. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Bulgaria nella regione di Vratsa, realizzato dal partner bulgaro.
2. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Bulgaria nelle provincie di Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora e Pleven realizzato dal partner bulgaro.
3. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Spagna nell'area della città autonoma di Melilla e in Andalusia realizzato dal partner spagnolo.
4. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Italia nella regione di Molise, realizzato dal partner italiano.
5. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Slovenia nella regione Costal – Karst, realizzato dal partner sloveno.
6. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Polonia, realizzato dal partner polacco.
7. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Austria, realizzato dal partner austriaco.
8. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Germania, realizzato dal partner tedesco.
9. Rapporto nazionale sulla situazione delle donne NEET in Malta, realizzato dal partner maltese.

Tutte le fonti e statistiche sono rintracciabili ai rapporti nazionali indicati sopra.

Il progetto "EURIBOR: La promozione delle attività sostenibili per rafforzare la posizione dei gruppi vulnerabili di giovani donne" è finanziato da Islanda, Liechtenstein e Norvegia attraverso il Fondo di sovvenzioni di SEE e della Norvegia per i giovani.



EURIBOR

Implemented by:

