

## **Analisi delle misure di flexicurity in alcuni contesti europei**

*di Paolo Federighi<sup>°</sup>*

### **0. Premessa**

Il presente contributo intende fornire una lettura comparata di sette contesti nazionali (Danimarca, Germania, Italia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Ungheria) e delle analisi descrittive di alcune misure concernenti le politiche per l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro nei 27 paesi dell'Unione Europea.

#### ***0.1. L'adozione di una prospettiva di life cycle approach***

L'analisi delle politiche è strutturata secondo una prospettiva di ciclo di vita dei giovani. Tale scelta è motivata dal fatto che il periodo di vita considerato è, più di altri, caratterizzato dalla transizione attraverso diverse fasi della vita, che si intrecciano con i diversi stadi di sviluppo psicofisico. I risultati delle politiche sono determinati dalla capacità delle politiche stesse di adattarsi ai percorsi di vita ed alle condizioni dei giovani, nella loro dinamica.

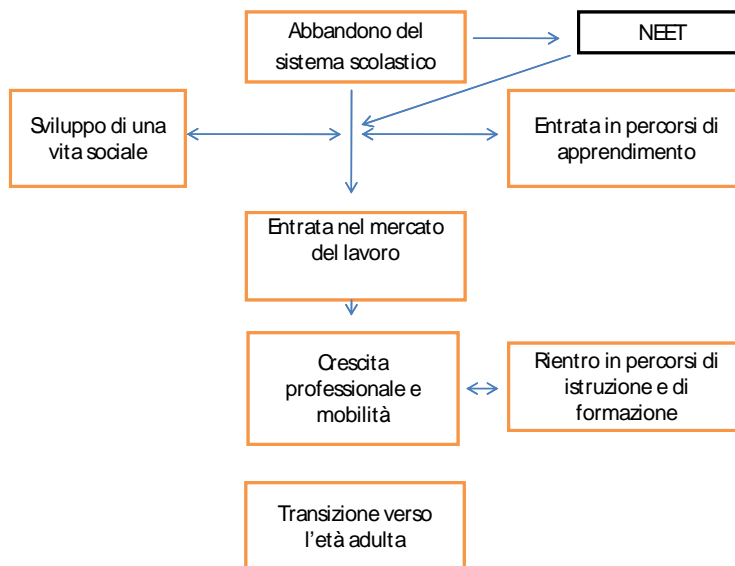
Le diverse fasi rispetto alle quali sono state ricostruite le politiche per l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro sono indicate nel Box 1.

Per l'analisi e la descrizione di ciascuna delle fasi si vedano i paragrafi successivi.

---

<sup>°</sup> Dipartimento di Scienze dell'Educazione e dei Processi Culturali e Formativi.  
Università degli Studi di Firenze (e-mail: paolo.federighi@unifi.it)

**Box. 1 Fasi del ciclo di vita dei giovani per le politiche sull'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro**



**0.2. Segmentazioni e funzioni di 'filtro'**

L'analisi delle politiche messe in atto rispetto a ciascuna delle fasi del life cycle dei giovani è stata svolta tenendo conto delle funzioni di "filtro" attribuibili ai dispositivi agenti al loro interno.

In altri termini, in questo studio consideriamo il passaggio dalle diverse fasi come un percorso possibile e necessario ed attribuiamo alle politiche la funzione di facilitazione dei percorsi. Allo stesso tempo, la transizione tra le diverse fasi non ha carattere universale, valido per tutti ma può essere letto come il frutto dell'insieme delle regole distributive posto in essere dalle misure che operano in ciascuna fase.

Si tratta, dunque, di considerare le funzioni di filtro svolte dai dispositivi operanti nelle diverse fasi e le stratificazioni da loro prodotte e che allo stesso tempo producono e rispecchiano le segmentazioni esistenti nel mondo giovanile. Dato che a tale funzione di filtro si accompagna una funzione di "signalling", ne consegue il rischio della stigmatizzazione degli

strati di pubblico giovanile interessati ai diversi tipi di misura. Va detto che all'interno degli approcci alla flexicurity, tale rischio è considerato positivamente per il fatto che esso può svolgere una funzione di motivazione dei giovani ad evitare di essere stigmatizzati (come percettori di particolari tipi di benefici, etc.).

***Box. 2 Distribuzione dei giovani in ragione della loro appartenenza ai diversi strati previsti dalle politiche***



Qui proponiamo un modello di rappresentazione delle diverse stratificazioni la cui composizione quantitativa varia a seconda dei diversi tipi di misure considerate.

***0.3. Policy measures***

L'analisi e la comparazione si fonda sullo studio delle misure adottate dagli Stati membri, di seguito riorganizzate rispetto alle diverse fasi del life cycle dei giovani ed ai diversi target.

Le misure sono considerate, in questo studio, come le 'policy making units', attraverso cui sono costruite le politiche e da cui dipende la loro

efficacia. La misura é intesa come a *policy implementation tool*<sup>1</sup> che – di solito – definisce obiettivi, compiti e componenti, e facilita un approccio analitico che consente l’analisi degli effetti e di impatto di una misura (o di combinazioni di misure) piuttosto che la descrizione analitica di politiche e di sistemi (che risulta, tra l’altro, complessa e delicata).

## **1. Early leavers**

### ***1.1. Oggetto***

Le misure rivolte agli ‘early leavers’ riguardano i giovani che abbandonano gli studi prima del raggiungimento dell’età prevista dalle norme nazionali. In alcuni paesi l’idea di ‘early leaver’ si limita alla fascia di età corrispondente all’educazione obbligatoria. In altri paesi tale concetto è, di fatto, esteso a coloro che, pur avendo superato l’età della scolarizzazione obbligatoria, sono però privi di un livello di competenze, di un diploma o di una qualifica professionale adeguata rispetto ai programmi nazionali di sviluppo delle competenze della popolazione compresa in una fascia di età.

L’idea di ‘early leavers’ si è approfondita e meglio specificata, anche in relazione al crescente bisogno di forza lavoro competente ed al permanere di ampie fasce di giovani non adeguatamente formati (dovunque attorno al 30%). La distinzione in due categorie (giovani all’interno di percorsi regolari e giovani drop out) non si è mostrata adeguata alle necessità di inclusione e di attirare i giovani nella estensione dei loro apprendimenti prima della loro entrata nel mercato del lavoro. La sfida è oggi affrontata con politiche che mirano a differenziare gli interventi a seconda delle diverse posizioni del target. Parte delle misure è orientata a costruire percorsi formativi che tengano conto della necessità di adeguarsi alle forme di apprendimento contestualizzato e che, se non rispettata porta all’esclusione di parte dei giovani. Altre misure hanno come target i giovani portatori di bisogni specifici (immigrati, portatori di handicap, etc.). Altre ancora sono rivolte a giovani che abbandonano la scuola in quanto portatori di un proprio progetto di vita e di lavoro e per i quali le misure di inclusione e supporto hanno carattere di supporto alle biografie personali.

---

<sup>1</sup> Sono al momento in corso indagini e ricerche nelle politiche private che utilizzano anch’esse come unità di analisi il concetto di “misura”.

Altre ancora potrebbero riguardare coloro che abbandonano gli studi senza un progetto di vita o perché non adeguatamente inseriti in un contesto educativo.

## **1.2. Elementi di riflessione**

La politica e le misure adottate per affrontare il problema degli ‘early school leavers’ sono ispirate alla funzione di filtro attribuita alla scuola ed al sistema formativo in generale.

La funzione di filtro è mitigata attraverso le misure che tendono a favorire le transizioni tra le diverse possibili posizioni o condizioni educative dei diversi cluster di giovani. Le funzioni di mitigazione sono attribuite a misure quali:

- La pari dignità accademica dei diversi canali formativi, indipendentemente dal fatto che siano o meno legati a modelli curricolari o che si limitino ad adottare un sistema di verifica dei learning outcome
- Introdurre l’equiparazione del valore accademico delle certificazioni rilasciate, che può consentire in ogni caso l’accesso all’università e al sistema terziario
- Fornire la possibilità di cambiare canale formativo e di rientrare in un percorso accademico in qualunque momento del percorso personale.

L’attuazione di questa politica si basa sulla possibilità delle politiche pubbliche di avviare processi di ristrutturazione dei sistemi formativi, sostituendo la centralità della scuola con la centralità della formazione.

A questo fine, risultano essenziali dispositivi che consentano:

- La diagnosi precoce dei diversi tipi di propensione allo studio, proprie dei diversi cluster di giovani e l’anticipazione dell’avvio di percorsi formativi adeguati
- L’attivazione di supporti individualizzati e personalizzati

- L' integrazione della formazione sul lavoro non sottoforma di avvio precoce al lavoro, ma come percorso di formazione alla cultura della produzione (lavoro dipendente e lavoro autonomo e imprenditoriale), da acquisire all'interno delle imprese e accompagnato da una adeguata preparazione teorica.
- La riforma dei vecchi modelli di second chance, sottraendoli ad una prospettiva di solo recupero.

La soluzione dei problemi derivanti dall'alta percentuale di 'early school leavers' può avere strategie differenziate a seconda delle condizioni che caratterizzano i paesi –e al loro interno le diverse realtà regionali-.

Ciò che condiziona i possibili piani di intervento sono alcuni fattori chiave quali:

- Il tasso di giovani che interrompono gli studi o che li concludono prima di aver raggiunto un adeguato livello di formazione, in quanto tale dato determina l'entità del problema
- Lo stato di avanzamento del processo di riforma della scuola, con la conseguente possibilità di disporre di un sistema educativo che si fondi sul ruolo educativo del mondo del lavoro (imprese) e della società civile organizzata (associazioni)
- La presenza di imprese in grado di assumere un ruolo formativo, ovvero con un adeguato livello di capacità di 'knowledge management' e la presenza di una società civile organizzata.

Nei paesi in cui le performance sono inadeguate rispetto a ciascuno di questi fattori, diviene prioritario l'obiettivo di riforma del sistema formativo nella prospettiva di una sua più forte relazione con il mondo della produzione e della riduzione dei suoi compiti etici in favore dello sviluppo di competenze.

In questi stessi paesi l'attenzione dovrebbe essere rivolta allo sviluppo educativo dei giovani genitori al fine di prevenire fenomeni di riproduzione culturale, favoriti dalla bassa efficacia del sistema scolastico.

Nei paesi in cui le performance sono inadeguate, ma sono stati avviati processi di riforma del sistema scolastico, si tratta di procedere nella costruzione di nuovi canali formativi all'esterno del sistema scolastico tradizionale, ma come parte integrante dei nuovi percorsi formativi. In tale

quadro, diviene essenziale la crescita del numero e la qualificazione formativa delle imprese, affinché sappiano contribuire alla formazione dei giovani.

Nelle situazioni in cui i processi di riforma sono in stato avanzato ed in cui i sistemi educativi sono stati stabilizzati, l'obiettivo primario sarà di passare da un'educazione diretta attraverso i curricula, ad un modello centrato sui learning outcomes degli studenti.

## **2. Setting up social life**

### **2.1. Oggetto**

Le politiche a supporto del processo di sviluppo di vita sociale hanno per oggetto la facilitazione dell'accesso dei giovani alle infrastrutture culturali e sportive, alle diverse modalità di educazione non formale, all'associazionismo ed al volontariato, all'accesso ed alla costruzione di reti sociali e amicali informali. La funzione di queste politiche è di favorire l'accesso agli strumenti attraverso cui possono svilupparsi processi di 'self directed learning', di sviluppo della cittadinanza e di self guidance (fondata sulle reti di relazioni e di apprendimento e sulla loro qualità).

### **2.2. Elementi di riflessione**

Le politiche tendenti a favorire lo sviluppo di vita sociale da parte dei giovani possono avere compiti prioritari diversi a seconda del grado di coesione sociale e di comunicazione esistente nei territori.

Le strategie di intervento per lo sviluppo dell'utilizzo delle infrastrutture culturali da parte dei giovani possono essere differenziate a seconda del grado di disponibilità delle infrastrutture, a seconda della loro destinazione (culturale, sportiva, comunicativa, ludica, etc.). Nei contesti in cui vi è un elevato grado di presenza di infrastrutture culturali di ogni tipo, è possibile assumere come obiettivo prioritario lo sviluppo di interventi orientati al cultural planning, volto a sviluppare la loro funzione sociale ed il loro contributo alla crescita dei giovani presenti nel loro territorio di riferimento.

Nei contesti meno favoriti l'obiettivo è di dotarsi delle infrastrutture necessarie e di aprire ai giovani le funzioni di quelle esistenti.

Le strategie di intervento per lo sviluppo dell'accesso e della inclusione dei giovani nelle reti sociali possono essere differenziate a seconda del grado di strutturazione delle comunità locali e di sviluppo della vita associata. Si tratta di distinguere tra i diversi tipi di reti che costituiscono il

capitale sociale di un territorio e che sulla base della qualità delle relazioni tra i membri possono possedere caratteri di reciprocità, di omogeneità ed eterogeneità, presupporre, impegni forti e deboli, latenti o palesi, diversi gradi di intensità (frequenza dei contatti) e di durata (stabilità). I legami che si sviluppano nelle reti forniscono ai membri diversi tipi di risorse formative combinate quali: lo scambio di informazioni, la acquisizione di risorse materiali e non, la mobilitazione politica, la condivisione del potere, la solidarietà educativa e non, il benchmarking, il mutuo supporto in situazioni critiche. Dato il carattere provvisorio e la bassa formalizzazione di molte delle reti appartenenza dei giovani, le politiche dovranno considerare e legittimare l'insieme delle reti che possono strutturare le relazioni presenti in un territorio. A questo fine le politiche possono mirare a formare le competenze necessarie alla partecipazione alle reti, gestire processi di inclusione nelle reti, gestire contesti favorevoli alla nascita e sviluppo di reti di apprendimento. Il livello minimo da assicurare è costituito dall'esercizio della libertà associativa sostanziale in tutti i settori della vita civile e della vita di lavoro.

### **3. Entering a professional learning process**

#### ***3.1. Oggetto***

Le politiche volte all'offerta di percorsi di professionalizzazione fuori dalla scuola e prima dell'ingresso nel canale delle politiche attive del lavoro hanno per obiettivo quello di fornire una qualifica di base o, comunque, le competenze minime per accedere ad una attività professionale.

Questo tipo di tendenza è ancora in atto in alcuni paesi, ma è in fase di progressivo assorbimento:

- All'interno dei percorsi di educazione generale, in ragione della loro progressiva integrazione con il mondo del lavoro e della loro crescente attenzione ad obiettivi di occupabilità
- All'interno delle politiche attive del lavoro, attraverso l'immissione dei giovani interessati in percorsi personali di sviluppo della professionalizzazione o in attività di alternanza studio-lavoro.

### **4. Entering the labour market**

#### ***4.1. Oggetto***



In questo paragrafo prendiamo in considerazione le politiche e le misure che tendono a favorire la transizione dalla educazione/formazione al mercato del lavoro.

Le tendenze considerate si riferiscono alle politiche pubbliche e sono principalmente concentrate sulla flessibilità esterna e salariale. Gli interventi sulla qualità del lavoro, la flessibilità funzionale, la flessibilità interna sono trattati indirettamente in quanto affidati alle politiche private (accordi tra le parti sociali, politiche aziendali sul diversity management, etc.).

Sono, inoltre prese in esame le misure concernenti la sicurezza (lavoro, occupazione, reddito, combinazioni tra misure).

Le leve attraverso cui le politiche pubbliche intervengono sulla transizione tra scuola/formazione e mercato del lavoro sono fondamentalmente tre: i contratti di lavoro, le politiche attive del lavoro, gli ammortizzatori sociali e per disoccupati. Rispetto a questa fase del ciclo di vita, la formazione può essere parte integrante delle tre leve appena menzionate.

## ***5.2. Elementi di riflessione***

Le misure delle politiche di accesso al mercato del lavoro hanno effetti che variano a seconda che intervengano in contesti di alta o bassa disoccupazione giovanile, di offerta di lavori attraenti o meno, dei tipi di contratti di lavoro adattati alle condizioni del primo impiego, del grado di diffusione del lavoro nero tra i giovani.

L'introduzione di livelli minimi di protezione in tutte le forme di contratto è l'obiettivo basilare delle politiche indipendentemente dai contesti. Esso, però, presenta una maggiore urgenza nei paesi con più bassi tassi di occupazione giovanile e con maggiori rigidità nei contratti di lavoro.

Un altro elemento comune è costituito dall'adozione di misure per la riduzione del lavoro nero. Tale risultato può essere perseguito attraverso misure di riduzione dei costi del lavoro non salariato mediante incentivi fiscali e riduzione dei costi del lavoro ad integrazione della produttività di nuove leve mediante incentivi fiscali per le imprese che si avvalgono di lavoratori giovani in particolari condizioni oppure che riducono i compensi per lavoratori di giovane età.

La riduzione dei costi del lavoro dei giovani costituisce una misura comune a tutti i contesti avendo la funzione di compensare le imprese per i più bassi livelli di produttività propri dei lavoratori neo-assunti.

Lo sviluppo di moderne forme di alternanza tra studio e lavoro costituisce una delle strategie che facilita il primo ingresso nel mondo del lavoro e che, allo stesso tempo, favorisce la crescita professionale dei giovani lavoratori offrendo prospettive di miglioramento della loro posizione lavorativa e di mobilità. Nei paesi in cui esistono appropriati canali formativi per la gestione della alternanza tra formazione teorica e formazione sul lavoro è possibile porsi l'obiettivo di sviluppare queste forme di contratto di lavoro a tutti i livelli e per tutte le professioni. Nei paesi in cui mancano le strutture formative e l'offerta di imprese formative è debole si tratta di assumere misure che ne favoriscano la nascita. Una discriminante tra diversi tipi di contesto è costituita proprio dalla possibilità di attivare o meno misure che, come dicevamo, assicurino “*a qualification effect which ensures that the unemployed return to the labour market having gained new competences and qualifications; a motivation effect which ensures that the unemployed intensify their job search; a contact effect given the contact of the unemployed with the labour market; a self-confidence effect.*”

## **6. Crescita professionale e mobilità**

### **6.1. Oggetto**

Le politiche volte a intervenire a supporto della crescita professionale e della mobilità hanno per oggetto le relazioni di lavoro del giovane all'interno dell'impresa. La crescita professionale riguarda principalmente la possibilità del giovane lavoratore di sviluppare le proprie competenze attraverso l'esperienza di lavoro e questo fin dai primi anni di attività produttiva. La mobilità riguarda la possibilità di migliorare la propria posizione lavorativa sia in senso verticale – all'interno dello stesso luogo di lavoro -, sia all'esterno, verso nuovi e migliori posti di lavoro.

Si tratta di una fase della biografia professionale dei giovani lavoratori direttamente determinata dalle politiche di sviluppo delle risorse umane presenti nelle imprese, ovvero dalle politiche aziendali concernenti componenti quali: le politiche salariali e la loro relazione con lo sviluppo delle competenze, la qualità formativa e sanitaria del luogo di lavoro, le politiche aziendali di sviluppo delle carriere, le politiche di professionalizzazione legate alla formazione sul lavoro e quelle connesse all'accesso alla formazione sia personale che professionale, le politiche di cura dei talenti.

Le politiche pubbliche analizzate intervengono su queste componenti attraverso misure rivolte agli individui ed alle imprese e mirate a favorire condizioni per la crescita professionale e la mobilità degli individui.

## 6.2. Elementi di riflessione

Le politiche per la crescita professionale e la mobilità dei giovani lavoratori hanno come riferimento immediato fattori quali:

- l'andamento dell'occupazione giovanile e dei NEET
- la durata delle transizioni tra lavoro e lavoro (sia in caso di disoccupazione che di mobilità volontaria) ed i livelli di sicurezza connessi
- il grado di sviluppo e di qualità delle politiche private per la gestione delle risorse umane nelle imprese e la qualità del lavoro
- le condizioni del mercato privato della formazione continua (volume dei consumi, costi unitari, tipologia dei prodotti).

Il tipo di misure messe in atto dagli Stati membri varia in efficacia e senso a seconda del diverso grado di presenza dei fattori suddetti e delle diverse possibili combinazioni.

Per quanto concerne l'andamento dell'occupazione giovanile e dei NEET, le scelte possono variare tra la crescita ed il prolungamento dei periodi coperti da contratti parzialmente o totalmente sussidiati, alla adozione di misure che favoriscano la loro trasformazione in contratti normali.

Per quanto concerne la durata delle transizioni e della disoccupazione, si tratta di estendere a tutti i tipi di rapporto di lavoro le diverse forme di "transition wage", connessi – laddove la domanda di lavoro sia adeguata - all'impegno dell'interessato nella ricerca di un posto di lavoro. Allo stesso tempo, nei contesti in cui la domanda di lavoro è adeguata, al fine di favorire la mobilità esterna verso posti di lavoro migliori, si tratta di incrementare le misure rivolte agli occupati in lavori dequalificati, mal pagati ed in settori a rischio di conoscere le opportunità di lavoro e di progressione professionale esterne all'impresa in cui sono occupati.

Per quanto concerne le politiche private di gestione delle risorse umane, il problema nasce sia dalla limitata presenza (variabile a seconda dei paesi) di imprese che dispongono di dispositivi adeguati (politiche, sistemi di selezione e di sviluppo delle carriere, modelli di diversity management, capacità formativa dei leaders, sistemi di gestione delle anomalie e degli errori, etc.), sia dalla loro concentrazione in alcuni settori produttivi, *knowledge intensive*. Per favorire il superamento di tali problemi, si tratta di adottare misure che impegnino direttamente le singole imprese a migliorare

i loro modelli di Human Resources Management sia attraverso la loro messa a trasparenza grazie all'adozione di sistemi di gestione e miglioramento della qualità, sia attraverso incentivi fiscali e obblighi (limitati ai settori fondamentali per la sicurezza delle persone: salute, mobilità, etc.). Allo stesso tempo, le differenze di condizioni esistenti tra diversi settori pongono problemi di compensazione per i giovani che hanno investito lunghi periodi della loro carriera professionale soffrendo limitati ritorni in termini di crescita.

Per quanto concerne le condizioni presenti nel mercato della formazione, il problema nasce dai diversi livelli di sviluppo di tale mercato nei diversi paesi e, quindi, dal problema della scarsità di beni e servizi educativi disponibili. Le prospettive di sviluppo di una politica di flexicurity dovrebbero produrre una decisa crescita della domanda di lifelong learning (non scolastico e non standardizzato). Il ritorno degli investimenti in formazione è connesso alla sua qualità e, innanzitutto, alla sua personalizzazione rispetto alle esigenze dell'impresa e del lavoratore. Ciò richiede uno sviluppo del numero e della tipologia di attori privati che operano sul mercato della formazione. Laddove il mercato esiste, le politiche pubbliche dovrebbero adottare misure di politica della domanda sostenendo il risparmio a fini educativi, prestiti, contributi destinati agli individui e spendibili sul libero mercato della formazione (i fornitori delle imprese o le agenzie nazionali e internazionali cui possono rivolgersi gli individui). Laddove esista, si tratta di superare i regimi di monopolio e di oligopolio, presenti in maggior misura nei paesi dove più debole è la partecipazione al lifelong learning.

## **7. Re-entering education/training pathways**

### **7.1. Oggetto**

Le politiche di rientro in percorsi di istruzione e formazione sono rivolte all'utenza dei giovani lavoratori che sono entrati precocemente sul mercato del lavoro con bassi livelli di istruzione e/o qualificazione oppure che svolgono mansioni per le quali sono richiesti bassi livelli di competenza.

Simili politiche hanno l'obiettivo di promuovere la crescita professionale di questa fascia di utenza.

La maggior parte delle misure relative a questa fase riguarda giovani e lavoratori in quanto tali e fornisce loro un quadro di garanzie di base per la promozione e lo sviluppo di competenze, conoscenze e abilità.

Gli obiettivi principali di questo tipo di misure possono essere così sintetizzati:

- consentire il completamento o la continuazione di percorsi di istruzione secondaria
- promuovere la partecipazione ad attività formative
- favorire l'acquisizione di competenze.

Queste misure sono rivolte alla generalità di lavoratori occupati e non necessariamente si identificano in maniera specifica. Si sono, tuttavia, mostrate particolarmente efficaci rispetto ai giovani lavoratori.

### ***7.2. Elementi di riflessione***

Le politiche per il rientro dei giovani lavoratori in percorsi di educazione e di formazione certificate ha la funzione di favorire la mobilità verso migliori posti di lavoro, oltre che rispondere ad aspirazioni personali.

I fattori rispetto ai quali le politiche si confrontano ai fini di definire il pacchetto di misure da adottare sono i seguenti:

- i livelli di istruzione dei giovani occupati e dei futuri genitori (al fine di limitare fenomeni di riproduzione al momento della nascita dei figli)
- la domanda di lavoro qualificato nelle imprese.

A questo proposito le misure fondamentali variano a seconda della possibilità e dei vincoli esistenti rispetto a:

- la costruzione di percorsi formativi alternativi alla scuola ed ai modelli *curricula driven* e non rivolti alla produzione di learning outcomes. Nei paesi in cui le condizioni sono più favorevoli, così come in quelli in cui l'urgenza di interventi è più impellente, la scelta più efficace è costituita dalla creazione di un sistema autonomo rispetto alla scuola e in cui le responsabilità principali sono spostate sulle imprese e sulla loro capacità di costruire percorsi formativi, oltre che sulla società civile. Ciò comporta anche l'allargamento dei soggetti cui sono affidati poteri di certificazione e la possibilità di far validare i saperi effettivamente posseduti. Una tale misura è essenziale anche per gli immigrati di prima generazione.
- L'accesso a tali possibilità dipende anche dal grado di diffusione nel paese di misure di politica della domanda di formazione che agiscano sulla liberazione del tempo per la formazione (permessi di studio retribuiti), sugli ostacoli economici (voucher, prestiti, risparmi educativi), sui poteri di decisione connessi ai contenuti,

metodi e stili di apprendimento, su maggiori informazioni circa la qualità dell'offerta ed i ritorni dell'investimento in formazione.

## **8. Transition to the adulthood**

### ***8.1. Oggetto***

Il passaggio all'età adulta può essere identificato con il raggiungimento dell'autonomia economica rispetto alla famiglia di origine e con la procreazione di figli.

Le politiche e le misure che intendono ad agire su questa fase della vita dei giovani hanno la funzione di far fronte alla crisi demografica agendo su fattori quali la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'incoraggiamento ed il sostegno alla genitorialità riducendone i costi e le difficoltà legate agli impegni finanziari richiesti da servizi educativi e per l'infanzia.

Si tratta di politiche e misure fortemente influenzate dalla cultura di genere e connesse all'idea di famiglia e del ruolo della donna. Per questo esse sono in costante evoluzione, influenzate sia dalle dinamiche culturali di un paese che dall'andamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. In passato, esse erano definite principalmente in base ai ruoli che la tradizione affidava e riconosceva alla figura femminile, considerata come soggetto dedito a tempo pieno all'educazione dei figli e, per questo, presente sul mercato del lavoro in misura marginale.

Oggi, tali politiche hanno il compito di ridurre il prolungamento dei periodi di transizione. In particolare, l'estensione dei contratti a tempo determinato pone un problema per le politiche della famiglia, a causa della decisione conseguente di ritardare la procreazione oppure di evitarla del tutto.

Per queste ragioni esse sono rivolte sia alle giovani donne, che ai loro partners, che ai nonni.

Le politiche a supporto del passaggio alla vita adulta riguardano fondamentalmente il problema delle relazioni di genere nella società e nei luoghi di lavoro.

I principali fattori rispetto ai quali esse si confrontano possono essere circoscritti a:

- Il livello di partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro ed il loro andamento connesso alla maternità
- Il grado di diffusione e la tipologia di servizi per l'infanzia

Nel primo caso, anche in ragione dei diversi obiettivi delle politiche demografiche, si tratta innanzitutto di rafforzare le misure a favore di entrambi i genitori. In particolare, nei paesi dove l'allontanamento delle donne dal mercato del lavoro in ragione della maternità assume proporzioni più rilevanti, sono necessarie misure che distribuiscano obbligatoriamente sui diversi componenti la rete parentale il carico della cura dei figli (e degli anziani, nel caso questi siano coinvolti direttamente).

Contemporaneamente, si tratta di rafforzare il sistema di obblighi e incentivi alle imprese al fine di ridurre il fenomeno della marginalizzazione delle madri.

Nel secondo caso, la diffusione dei servizi – pubblici e privati - per l'infanzia che copra la fascia di età tra i tre mesi ed i 6 anni dovrebbe costituire una priorità, in particolare nei paesi e nelle aree in cui più debole sono le forme di mutuo aiuto all'interno delle reti familiari allargate. Tale obiettivo è prioritario nelle aree a forte migrazione e ad alta polarizzazione demografica, in cui la cura dei figli è essenzialmente affidata ai nonni. La diffusione di tali servizi deve essere vista come alternativa preferibile, anche se più costosa, rispetto alla anticipazione di un anno dell'ingresso nel sistema scolastico ordinario. Essa, infatti, consentirebbe una più equa distribuzione delle opportunità di educazione libera, prima di entrare in un sistema selettivo.