

---

## 4. I GIOVANI E IL LAVORO TRA COMPETENZE E OPPORTUNITÀ

---





Collegamento  
al DEFR 2024-2026



Versione  
interattiva



A fronte di quanto accaduto negli ultimi anni, crisi economiche, pandemia, conflitto bellico russo-ucraina, la situazione socio-economica del Paese richiede oggi uno sguardo in avanti fiducioso e per far ciò è fondamentale concentrare questo sguardo anche sui giovani. Investire su di loro significa riflettere sulla capacità generativa della nostra società, saper cogliere ciò che ha un potenziale e intuire così possibili condizioni di sviluppo. Il mondo giovanile è una tematica trasversale nelle principali strategie internazionali, dall'Agenda 2030, al Green Deal europeo, ai Regolamenti europei relativi al ciclo di programmazione 2021-2027, al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. In particolare, questo capitolo cerca di fornire alcune informazioni di contesto per stimolare la discussione e rispondere relativamente ad alcune domande importanti: "Qual è il potenziale dei giovani veneti? Quali sono le loro competenze? Che lavoro trovano? Quali sono le loro aspettative? Quali le opportunità o gli ostacoli? Il Veneto è un territorio attrattivo per i giovani? Il Veneto forma apicalità per il sistema produttivo? L'offerta è adeguata alle esigenze di giovani talenti? I giovani fanno impresa?" E tante altre ancora.

## 85,1%

VENETO:  
Tasso di occupazione dei  
giovani laureati (18-34enni)



## 9,5%

VENETO:  
Tasso di abbandono scolastico



## 7,5%

VENETO:  
Imprese di giovani  
sul totale imprese



Se l'ingresso nel mercato del lavoro costituisce una tappa significativa verso il processo di "adulterizzazione" dei giovani, ossia di indipendenza personale e affermazione sociale, sia attraverso la sperimentazione di un proprio ruolo all'interno dei processi produttivi e organizzativi, sia attraverso il progressivo raggiungimento dell'autonomia economica, l'intero processo tarda però a compiersi a causa di condizioni occupazionali della popolazione giovanile spesso precarie, discontinue e frammentate, accompagnate da limitate opportunità di poter transitare verso una situazione di stabilità. Tutto questo, è evidente, genera pesanti ripercussioni sulle traiettorie di vita e sulle progettualità future delle nostre giovani generazioni.

Essere giovani significa essere in divenire, alla ri-

cerca di un baricentro su cui costruire. La situazione socio-economica e istituzionale di oggi chiede uno sguardo in avanti fiducioso. Concentrare lo sguardo sui giovani significa anche riflettere sulla capacità generativa della nostra società, sulla volontà di dare la giusta attenzione e la centralità che va loro riconosciuta, progettando spazi di futuro possibile. Una società è generativa se, investendo sui giovani, sa cogliere ciò che ha un potenziale e intuisce così le possibili condizioni di sviluppo. In questo contesto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affronta il tema dei giovani in un'ottica trasversale: le politiche e gli investimenti per i giovani non sono racchiusi in una singola missione, ma vengono declinati all'interno di tutte le sei missioni; l'obiettivo è quello di recuperare il potenziale delle nuove generazioni

e di costruire un ambiente istituzionale e di impresa in grado di favorire il loro sviluppo e il loro protagonismo all'interno della società. Anche la Strategia regionale per lo Sviluppo Sostenibile individua, nella Macroarea 3 "Per il benessere di comunità e persone", interventi a favore dei giovani, in particolare a favore del sostegno dell'occupabilità di essi.

Tutto ciò, però, deve inserirsi anche nel contesto di quello che i giovani vogliono oggi. Questi giovani hanno idee diverse sul lavoro rispetto ai giovani di una volta e questo sentimento è cresciuto con la pandemia. Dopo il blocco del mondo del lavoro a seguito dell'emergenza sanitaria, con la ripresa economica e il graduale aumento delle assunzioni, si torna a riflettere anche sul tema dell'attrazione dei talenti, scoprendo però un mercato del lavoro diverso, profondamente mutato. Per sintetizzare in un concetto, indagini e letteratura affermano che oggi i giovani considerano il lavoro come progetto di vita. Cercano molto più di un posto di lavoro e di guadagno: cercano qualità di vita, situazioni in cui possano realizzare se stessi dal punto di vista umano e professionale, ambienti di lavoro dove si sentano in armonia per ciò che riguarda i valori alla base del proprio vivere, dove vi sia il rispetto della persona umana, che si manifesta nell'equilibrio vita-lavoro (quindi nei ritmi di lavoro, negli orari e nel detox dal lavoro), dove vi sia rispetto per ogni tipo di diversità (gender equality), dove si sentano "ingaggiati" dal progetto professionale come parte attiva, come protagonisti e non solo forza lavoro. Cercano luoghi in cui si sentano valorizzati e dove investano su di loro, sulla loro crescita, con percorsi di carriera, nella condivisione degli obiettivi; più che risorse umane, vogliono sentirsi capitale umano.

Spesso si sente dire che le aziende non trovano lavoratori pur offrendo lavoro. L'incontro tra domanda e offerta c'è ancora, ma il campo di incontro è probabilmente cambiato: la chiave non è più solo l'aspetto economico, che chiaramente rimane un aspetto importante rispondendo ad una necessità basilare per chiunque (poter disporre di un reddito adeguato per vivere e costruire, volendo, una famiglia), bensì anche quello progettuale. Da un lato abbiamo l'azienda con il suo progetto, dall'altro i giovani con il loro, ed è dall'incontro di questi due progetti e dal desiderio di realizzazione che nasce il sodalizio.

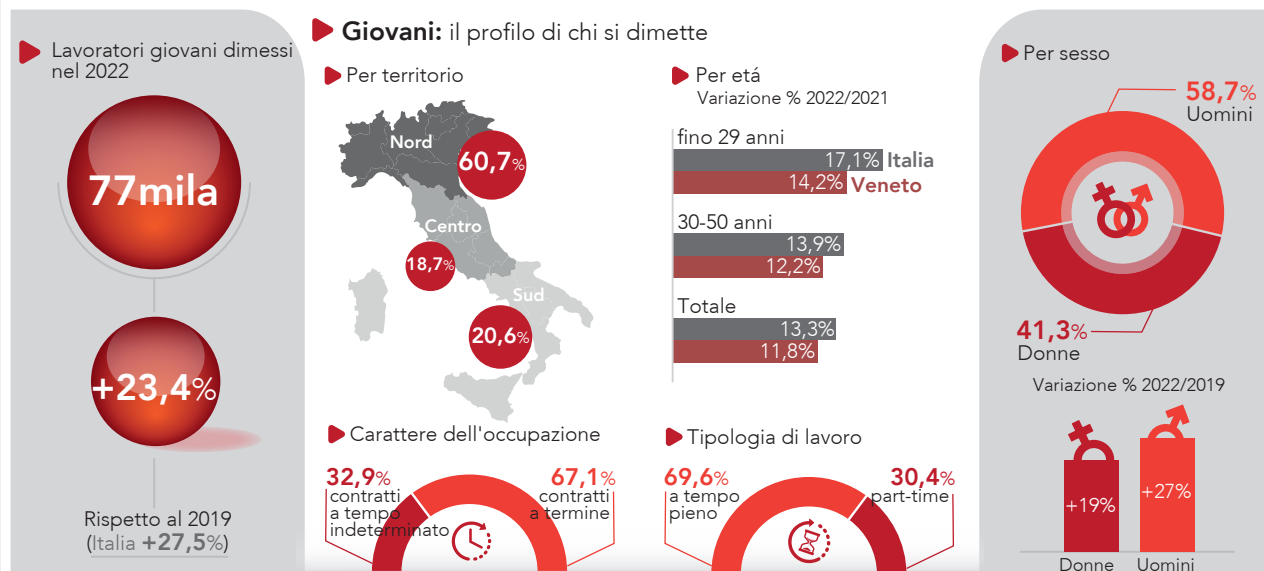
A sostegno di quanto detto, alcuni dati forniti dall'Osservatorio INPS sul precariato evidenziano che nell'anno 2022 le dimissioni volontarie dal lavoro hanno superato i 2.150.000 in Italia, il 13,3% in più rispetto all'anno prima e quasi il 28% in più del 2019, ossia prima della pandemia. In Veneto nel

2022 si registrano quasi 240.000 cessazioni per dimissione volontaria, ovvero, in linea con il dato nazionale, il 12% in più del 2021 e quasi il 26% al di sopra del valore del 2019. Inoltre, in dettaglio, rispetto ad un anno prima, nel 2022 sono soprattutto gli under 30 ad abbandonare il proprio posto di lavoro volontariamente: i giovani che si dimettono aumentano nel giro di un anno del 17,1% in Italia e del 14,2% in Veneto a fronte della crescita di dimissioni degli adulti nella classe di età 30-50 anni che si attesta a +13,9% a livello nazionale e +12,2% in Veneto. Se si considerano, poi, le dimissioni dei giovani under 30 che avevano già un contratto a tempo indeterminato, si nota in Veneto un aumento di esse del 30,5% rispetto al dato pre pandemico (variazione percentuale tra il 2022 e 2019, in Italia +23%). Infine, alcuni risultati di una ricerca dell'Osservatorio HR Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano, mette in luce che nell'ultimo anno nel nostro Paese il tasso di turnover è aumentato per il 73% delle aziende. Tra le persone che hanno cambiato lavoro, 4 su 10 lo hanno fatto senza un'altra offerta di lavoro al momento delle dimissioni e chi cambia lavoro lo fa principalmente per cercare benefici economici (46%), opportunità di carriera migliori (35%), per una maggiore qualità di vita con un adeguato bilanciamento tra lavoro e vita privata (24%), per inseguire le proprie passioni personali (18%) o una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (18%). Considerato tutto ciò, nel 2022, Anno Europeo dei Giovani, si apre un tempo nuovo in cui essi possono essere protagonisti nella costruzione di un futuro migliore: è questa la loro grande attesa e la lente attraverso la quale guardano il Paese.

## 4.1 I giovani nel mondo del lavoro

Come spiegato nel precedente capitolo di questo Rapporto, la popolazione italiana è invecchiata ed è destinata ad invecchiare ancora. Le tendenze evolutive previste della fecondità, della mortalità e dei movimenti migratori anticipano una struttura per età della popolazione sempre più lontana da quella rappresentazione grafica a "piramide" a base larga (alti tassi di natalità) e vertice stretto (alti tassi di mortalità in età avanzate). La longevità crescente e la minore riproduttività sono ormai da decenni le determinanti di una riconfigurazione della struttura per età della popolazione italiana ad "anfora" prima (per il progressivo invecchiamento delle generazioni del baby boom) e a "fungo" in un futuro a medio e lungo termine, in vista di un ulteriore e progressivo sbilanciamento in favore delle età più anziane.

**Fig. 4.1 - Le dimissioni dei giovani. Veneto – Anno 2022 e variazioni**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati INPS

## Veneto, regione dinamica che offre chances lavorative

**Lo squilibrio generazionale nel mercato del lavoro.** A tal fine è opportuno leggere il lavoro alla luce delle connessioni intergenerazionali, in quanto gli aspetti demografici ed economici hanno profondamente modificato gli equilibri. In particolare, l'invecchiamento della popolazione, i cambiamenti normativi sul fronte delle pensioni, le crisi economiche intervenute e da ultimo l'impatto della pandemia, che hanno colpito soprattutto i giovani, stanno velocemente alzando l'età media degli occupati: è sufficiente sottolineare che in Veneto nel 2005 ogni 100 lavoratori 15-29enni si contavano 39 lavoratori 55-64enni, mentre nel 2021 questa proporzione sale a 135. Una chiara misura dello squilibrio generazionale nel mercato del lavoro, e quindi dell'impatto sociale, è il tasso di ricambio della popolazione attiva che esprime il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta potenzialmente per andare in pensione (55-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-24 anni). È evidente lo squilibrio: in Veneto nel 2021 i potenziali lavoratori anziani superano di 53 unità i giovani in ingresso (nel 2005 erano 31 in più). E le difficoltà sembrano destinate a crescere quando i nati nel periodo del baby boom si saranno riversati tutti nella classe anziana. Infatti, un altro indice che rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa è l'indicatore di struttura della popolazione

attiva, ovvero il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più adulta (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni). Nel 2005 questo indice metteva in evidenza in Veneto una situazione di quasi equilibrio tra le parti (il valore era pari a 103, dove 100 rappresenta la condizione di parità fra le fasce di età), ma in poco più di quindici anni si assiste ad una crescita così rilevante da far registrare nel 2021 un tasso pari a 150, per effetto appunto del passaggio nella fascia 40-64 anni della folta schiera dei nati del baby boom.

I cambiamenti nella struttura della popolazione che lavora o non lavora risultano evidenti nel grafico sottostante che riporta le piramidi per sesso, età e condizione professionale a distanza di sedici anni. La "pancia" del grafico in questi anni si è spostata verso le età più adulte, restringendo la base e allargando la cima della piramide. La popolazione, sia totale che quella occupata, si poggia su una base più stretta che difficilmente riuscirà a mantenere in equilibrio una struttura così sbilanciata verso l'alto. L'inserimento dei giovani nel mercato lavorativo slitta in avanti: tra il 2005 e il 2021 i 15-34enni occupati diminuiscono del 34% per i maschi e del 37% per le femmine, lasciando il posto a una maggiore frequenza a corsi di studio, soprattutto da parte delle donne, così da sperare in futuro in un buon lavoro, cosa più difficile rispetto al passato da trovare nella società attuale a vent'anni. La minor disponibilità di posti di lavoro spinge i ragazzi a proseguire gli

studi. A riprova di ciò, il tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni, ossia la quota di laureati sul totale dei giovani della stessa fascia d'età, dal 2005 ad oggi è cresciuto in Veneto di 12 punti percentuali, passando dal 16% al 28%. In altri casi, i giovani cercano di aumentare le loro chances emigrando all'estero.

Nel contempo le donne adulte guadagnano terreno ed entrano maggiormente nel mercato del lavoro. È evidente, infatti, nella piramide dell'anno 2021 una maggiore simmetria di genere se si osserva la parte più scura, accompagnata dalla minore presenza di inattività.

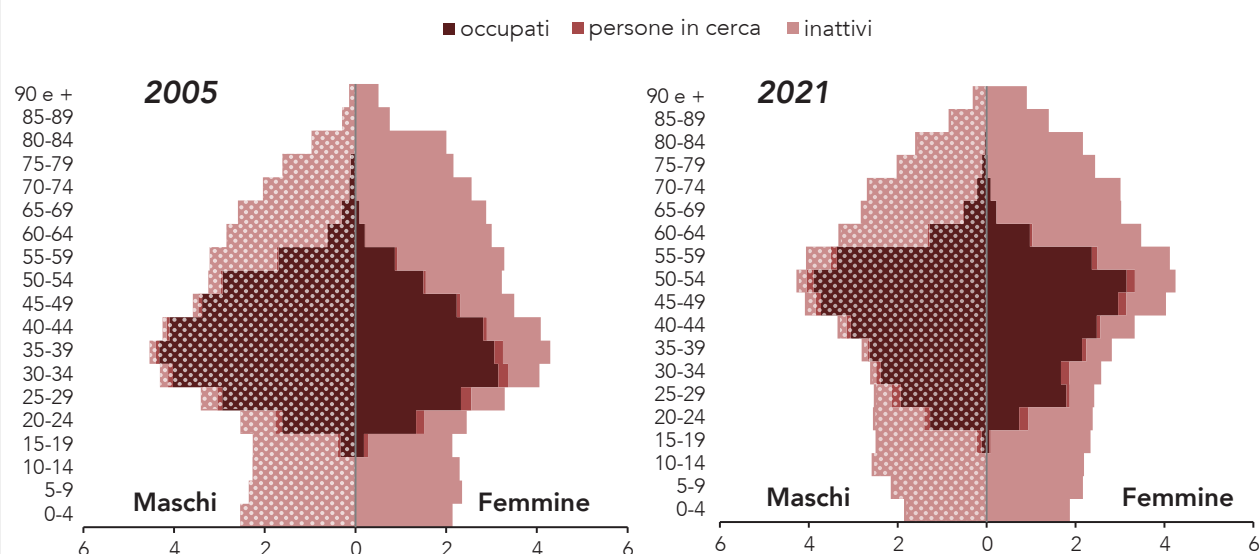
Il tasso di occupazione dei giovani, in Italia quanto in Veneto, è diminuito negli anni. Nel 2005 il tasso di occupazione dei 18-34enni veneti era più alto di quello della popolazione in età attiva 15-64 anni: 72,4% vs 64,6% e il tasso di disoccupazione non superava il 6,5%. Dal 2009, invece, si apre un periodo estremamente complesso, con ripetuti shock che sono andati a colpire prima di tutto i giovani. Il loro tasso di disoccupazione cresce negli anni per poi fortunatamente scendere e registrare nel 2021 il 9,4%; contemporaneamente il tasso di inattività aumenta dal 22,6% del 2005 al 35,5%, proprio per l'effetto, di cui si parlava nelle righe sopra, della maggiore tendenza a proseguire gli studi considerata la maggiore difficoltà a trovare un buon lavoro.

**Il Veneto: una regione che dà più chances.** La si-

tuazione dei giovani veneti è tra le più favorevoli in Italia: il Veneto sale sul podio per alti livelli di occupazione e bassi livelli di disoccupazione. Infatti, si classifica come la seconda regione italiana per i livelli di disoccupazione più bassi, primo solo il Trentino Alto Adige con il 7,3%, contro il dato medio italiano pari a quasi il 18%. Terzo, invece, nella graduatoria dei tassi di occupazione più elevati con un indice di 58,4% occupati 18-34enni, quasi 11 punti percentuali in più del valore medio dell'Italia (primo il Trentino alto Adige con il 62,6% e secondo il Friuli Venezia Giulia con il 58,9%). Meno anche i giovani veneti inattivi rispetto alla maggiore parte delle altre regioni: 35,5% il tasso di inattività, il quinto valore più basso (Italia 42,1%, Trentino Alto Adige sempre primo con 32,5%). La situazione del Mezzogiorno rimane la peggiore: molte le regioni che superano il 50% del tasso di inattività, picchi di oltre il 30% di disoccupazione e livelli bassi di occupazione che in molte regioni non arrivano al 40%.

Per quanto riguarda le differenze di genere, i maschi veneti under 35 registrano valori più alti di occupazione e più bassi di disoccupazione e inattività rispetto alle loro coetanee che presentano, accanto a tassi di occupazione più bassi, dei valori di inattività più alti che confermano, peraltro, la loro maggiore tendenza a proseguire gli studi. Da rilevare il tasso di disoccupazione femminile giovanile del Veneto che si posiziona al secondo posto per i livelli più

**Fig. 4.1.1 - Struttura per sesso, età e condizione professionale della popolazione (valori percentuali). Veneto - Anni 2005 e 2021**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

bassi fra tutte le regioni italiane (10,5% contro la media nazionale di 19,2%).

La buona performance del Veneto si vede bene anche se si incrociano questi dati con quelli relativi ai Neet 15-29 anni, giovani che non studiano, non si formano e non lavorano, e alla disoccupazione giovanile di lunga durata. Si rammenta che tra gli obiettivi dell'Agenda 2030 ci sono la piena occupazione e condizioni dignitose per tutti, compresa una drastica riduzione dei giovani che non studiano e non lavorano: è stato fissato a livello europeo il target di ridurre la quota dei Neet 15-29enni al di sotto del 9% entro il 2030.

**Neet in Veneto nel 2021: la situazione migliore dell'Italia...** Prendendo in considerazione i dati dei Neet del 2021, si nota che i giovani in questa condizione diminuiscono, anche se non recuperano ancora il livello raggiunto prima della pandemia<sup>1</sup>. In Italia sono il 23,1% i ragazzi esclusi dal mercato del lavoro e dal sistema formativo, in calo rispetto al 2020, quando avevano raggiunto il 23,7%, con un incremento di 1,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente l'emergenza sanitaria.

La situazione nel Veneto è la migliore: sebbene anche nella nostra regione i livelli siano ancora più alti di quelli registrati nel 2019, i 15-29enni Neet sono il 13,9% contro il 14,8% del 2020 (nel 2019 era 12,4%), la quota più bassa registrata fra tutte le regioni italiane. Le differenze regionali rimangono elevate e ricalcano la dicotomia Nord-Mezzogiorno. Le regioni con la quota più elevata di Neet sono la Sicilia (36,3%), la Campania (34,1%), la Calabria (33,5%) e la Puglia (30,6%). Rispetto all'anno scorso, a diminuire in Veneto sono le femmine (-2 punti percentuali), registrando una quota di giovani femmine in condizione di Neet più bassa anche di quella rilevata prima della pandemia, mentre i maschi aumentano di poco (+0,2 punti). Più i Neet stranieri che italiani: in Veneto sono 12,4% gli autoctoni a fronte del 26,5% calcolato fra coloro che non hanno la cittadinanza italiana.

**...anche per donne e stranieri.** Si sottolinea, inoltre, che il Veneto presenta le performance migliori in Italia sia per la quota di Neet femmine che per

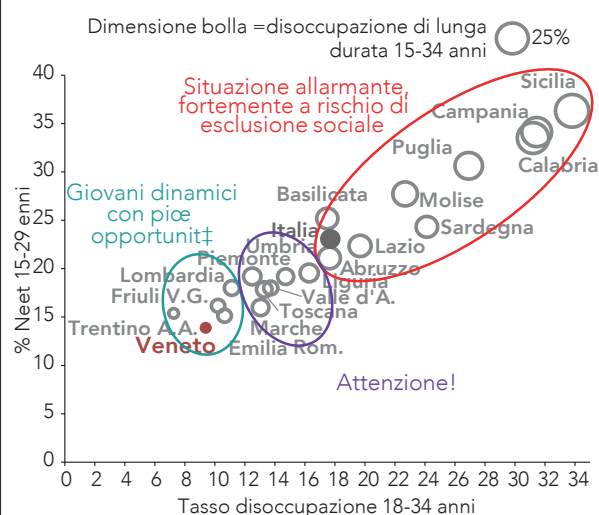
<sup>1</sup> Si tenga presente che nel sottocapitolo 2.5 del capitolo 2 di questo Rapporto si trovano i dati dei Neet relativi all'anno 2022, ultimi dati disponibili; in questo paragrafo si utilizzano, invece, le informazioni dei Neet dell'anno 2021 per fornire un confronto omogeneo con gli altri indicatori relativi ai giovani utilizzati in questo sottocapitolo per i quali si dispone solo di dati fermi al 2021. Inoltre, in questo momento, per i dati del 2021 si è in possesso di più informazioni dettagliate (suddivisione per sesso e cittadinanza per regione) rispetto ai dati posseduti per il 2022.

cittadinanza, sia se si considera i cittadini italiani che gli stranieri, in quanto in tutti e tre i casi si registrano le percentuali più basse di giovani in condizione di Neet nelle graduatorie regionali (terzo nella classifica per i soli maschi).

**I giovani veneti, oltre a essere meno disoccupati, trovano anche prima lavoro.** Bassa in Veneto anche l'incidenza della disoccupazione giovanile di lunga durata, ovvero la quota di giovani 15-34enni in cerca di lavoro da oltre 12 mesi sul totale di essi che cercano. Anche in questo caso i giovani veneti sono tra quelli messi meglio: solo il 3,2% sono disoccupati in cerca da oltre un anno, la seconda quota più bassa fra le regioni italiane (primo sempre il Trentino Alto Adige con 1,8%, ultima sempre Sicilia con 23,4%, Italia 9,1%).

In sintesi, facendo riferimento a quanto sopra scritto sui principali tassi e osservando la Figura 4.1.2, è evidente la buona riuscita del Veneto e l'elevata forbice tra Nord e Mezzogiorno dove la situazione continua ad essere allarmante. Nella nostra regione, come in poche altre, i giovani sono dinamici e hanno più opportunità lavorative. Vi sono, poi, alcune regioni che si trovano in una fascia intermedia a

**Fig. 4.1.2 - Giovani: tasso di disoccupazione, Neet e incidenza della disoccupazione di lunga durata (\*). Anno 2021**



(\* Tasso di disoccupazione = (Persone in cerca di lavoro / Forze lavoro) X 100

Neet = giovani che non studiano, non si formano e non lavorano  
Incidenza della disoccupazione di lunga durata = Quota % di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

cui bisogna prestare adeguata attenzione affinché i livelli occupazionali e di disoccupazione non si spostino in una condizione più difficile per i giovani. Il Veneto si colloca bene anche se si confronta con la media europea dei 27 Paesi: diversamente dall'Italia che registra nel 2021 nella classifica europea il terzo tasso più alto di disoccupazione dei giovani 15-29enni<sup>2</sup> (22,3%, davanti solo alla Spagna e alla Grecia), il Veneto con un indice di 11,6%, il secondo più basso d'Italia, presenta un tasso inferiore anche

alla media europea (13%). E non distante è la quota di Neet veneti rispetto a quella della media UE27 pari a 13,1%.

**Il lavoro prima e dopo la pandemia.** Infine, volendo contestualizzare con qualche dato in più la situazione del Veneto, è opportuno aggiungere un accenno agli indici occupazionali registrati per i giovani prima e dopo l'impatto del Covid del 2020. È evidente che in Veneto, in linea con i dati dei giovani italiani, ma

**Tab. 4.1.1 - Giovani 18-34 anni: principali indicatori occupazionali per sesso e cittadinanza (\*). Veneto e Italia - Anni 2015, 2019 e 2021**

	2021		2019		2015	
	Veneto	Italia	Veneto	Italia	Veneto	Italia
Tasso occupazione	<b>58,4</b>	<b>47,7</b>	<b>60,4</b>	<b>48,4</b>	<b>56,1</b>	<b>45,2</b>
<i>maschi</i>	65,3	54,6	66,6	54,7	63,4	51,6
<i>femmine</i>	51,2	40,4	53,9	41,8	48,6	38,6
Tasso disoccupazione	<b>9,4</b>	<b>17,7</b>	<b>10,0</b>	<b>18,1</b>	<b>13,2</b>	<b>23,0</b>
<i>maschi</i>	8,5	16,6	8,5	16,9	10,5	21,8
<i>femmine</i>	10,5	19,2	11,9	19,7	16,5	24,6
Tasso inattività	<b>35,5</b>	<b>42,1</b>	<b>32,9</b>	<b>41,0</b>	<b>35,4</b>	<b>41,3</b>
<i>maschi</i>	28,6	34,5	27,2	34,2	29,1	34,0
<i>femmine</i>	42,8	50,0	38,8	48,0	41,7	48,8
% Neet 15-29 anni	<b>13,9</b>	<b>23,1</b>	<b>12,4</b>	<b>22,1</b>	<b>17,0</b>	<b>25,7</b>
<i>Italiani</i>	12,4	21,9	9,9	21,1	13,7	24,5
<i>Stranieri</i>	26,5	33,3	29,6	31,2	35,7	35,4
% Inattivi che non seguono corsi di studio	<b>33,6</b>	<b>45,3</b>	<b>31,3</b>	<b>42,4</b>	<b>35,9</b>	<b>45,1</b>
<i>maschi</i>	26,8	39,4	20,5	35,7	26,3	39,1
<i>femmine</i>	38,4	49,5	39,2	47,3	42,7	49,4
<i>Italiani</i>	27,1	41,9	23,4	38,9	27,5	41,3
<i>Stranieri</i>	72,5	72,2	77,7	71,8	73,8	74,8

(\* Tasso di occupazione = (Occupati/Popolazione di riferimento)x100

Tasso di disoccupazione = (Persone in cerca di lavoro/ Forze lavoro)x100

Tasso di inattività = (Inattivi/Popolazione di riferimento)x100

Neet = giovani che non studiano, non si formano e non lavorano

Gli inattivi si dividono tra coloro che seguono o non seguono corsi di studio formali

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

<sup>2</sup> 15-29 anni è l'età disponibile tra le varie fonti (Eurostat per l'UE27 e Istat per le regioni italiane) per poter fare il confronto internazionale.

anche in linea con la tendenza regionale dell'intera popolazione attiva 15-64 anni, nel 2021 gli under 35 anni presentano tassi di occupazione e di disoccupazione più bassi, accompagnati da tassi di inattività più elevati, rispetto a quelli calcolati nel 2019. E ciò vale per entrambi i sessi. Se si prende, però, i dati del 2015, anno in cui ricominciava la ripresa dopo le crisi economiche, emerge che nel 2021, anche dopo l'impatto della pandemia, i livelli occupazionali dei giovani veneti sono migliori: più gli occupati, meno i disoccupati, meno i Neet e meno gli inattivi che non seguono corsi di studio, in particolare inattive femmine a conferma ancora una volta della loro maggiore tendenza a proseguire gli studi.

## **Giovani, lavoratori più vulnerabili**

**Giovani più coinvolti in forme contrattuali vulnerabili, soprattutto le donne.** In questa fase di profondi mutamenti nei metodi di produzione e organizzazione del lavoro e di trasformazioni demografiche, sono le giovani generazioni a sopportare la maggior parte degli oneri dovuti ai cambiamenti. Le difficoltà che i giovani incontrano oggi nel trovare un lavoro e, in particolare, un impiego stabile, influiscono in tutte le altre sfere della vita: ritardo nel raggiungimento dell'autonomia economica e, di conseguenza, nell'uscita dalla famiglia di origine, ritardo nella formazione di un proprio nucleo familiare e spesso rinuncia a procreare, segnale di forte disagio sociale che avrà ancor più in futuro forti ripercussioni demografiche e sui rapporti tra generazioni.

In riferimento a ciò, si mette in evidenza che nel mercato del lavoro italiano in questi anni si è ridotta l'occupazione standard, intesa in modo tradizionale come al lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata, con la progressiva diffusione di modalità ibride di lavoro. Le forme di lavoro non-standard, pertanto, si associano a una maggiore vulnerabilità dei lavoratori coinvolti, anche in termini di rischio di esclusione sociale. Infatti, le diverse forme di vulnerabilità lavorativa fanno principalmente riferimento alla mancanza di continuità nel tempo, da cui generalmente discendono anche i benefici previdenziali e assistenziali (contributi pensionistici, ferie e malattie pagate, maternità obbligatoria, ecc.), e di intensità lavorativa, fortemente e direttamente correlata con il livello di reddito da lavoro. Questo chiaramente si riflette in un peggioramento della qualità complessiva dell'occupazione e della vita delle persone, in particolare dei giovani. Contratti di lavoro precari e di bassa intensità lavorativa portano a minori retribuzioni e di conseguenza maggiore incertezza nelle scelte della propria vita e a volte anche al pensiero di trasferirsi all'estero alla ricerca di maggiori opportunità.

In sintesi, seguendo la classificazione presente nel Rapporto annuale 2022 di Istat, si considerano quattro gruppi di lavoratori:

- quelli standard, che sono i dipendenti a tempo indeterminato e gli autonomi con dipendenti a tempo pieno;
- i quasi standard che sono gli autonomi senza dipendenti a tempo pieno e i dipendenti a tempo indeterminato e autonomi (con o senza dipendenti) in part-time volontario,
- i vulnerabili che sono i dipendenti a termine o collaboratori a tempo pieno o in part-time volontario e i dipendenti a tempo indeterminato o autonomi (con o senza dipendenti) in part-time involontario,
- i doppiamente vulnerabili, ossia i lavoratori dipendenti a termine o collaboratori in part-time involontario.

Dai dati emerge chiaramente che i giovani sono più coinvolti in forme contrattuali vulnerabili. Nel 2021 in Veneto il 35% dei 18-34enni lavoratori dipendenti è occupato con un lavoro precario a fronte dell'8% dei lavoratori che hanno 35 anni e più, pochi gli indipendenti e molti meno coloro che hanno un lavoro standard, solo il 54% contro il 65% degli over 35. Sono vulnerabili il 30,6% dei 18-34enni veneti rispetto all'11% dei 35enni e più e doppiamente vulnerabili il 5,1% contro il 2%. Le differenze sono poi ancora più marcate per genere: tra i giovani la situazione femminile è più allarmante. Rispetto ai coetanei maschi, meno le giovani donne venete indipendenti, più precarie e molte di più quelle con un part-time involontario, il 13,6% contro il 4,2% registrato fra i giovani uomini. Da ciò emerge che le giovani donne vulnerabili e doppiamente vulnerabili sono in percentuale più elevata degli uomini, in particolare sono quasi il 9% le lavoratrici precarie in part-time involontario rispetto al 2,4% rilevato fra i maschi.

## **Più precari e più part time involontario rispetto al passato, ma in Veneto la situazione è migliore della media italiana.**

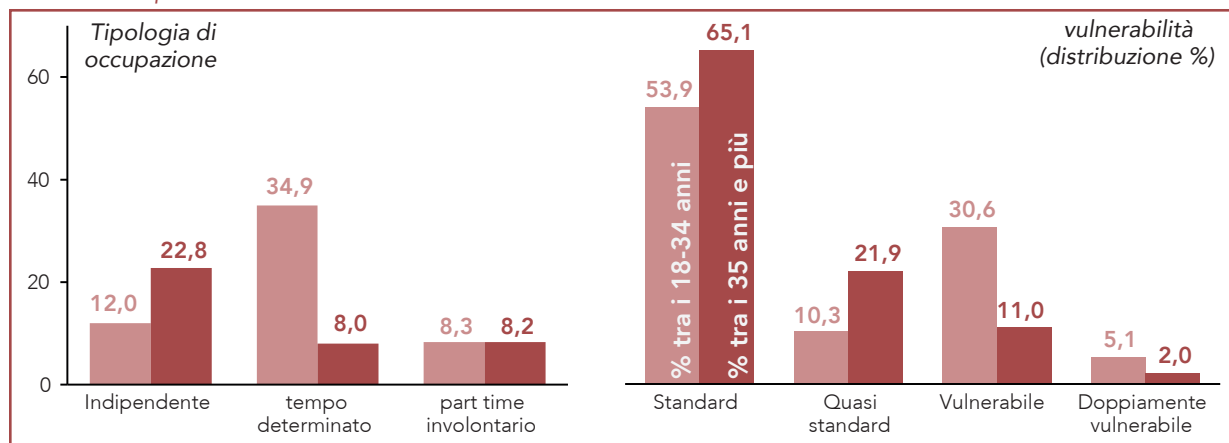
L'incertezza è sicuramente una caratteristica dell'inserimento lavorativo, riscontrabile anche nel passato, ma crisi economiche e pandemia hanno deteriorato tale dinamica trasformandola da strutturale ad allarmante: in meno di vent'anni in Veneto la quota di occupati giovani a tempo determinato è cresciuta di 19 punti percentuali e il part-time involontario sul totale part-time di 25 punti.

Si sottolinea, comunque, che la situazione in Veneto è meno incisiva di quella rilevata dalla media italiana: in Italia sono di più i giovani precari e in part-time involontario e di conseguenza più alte le condizioni di vulnerabilità.

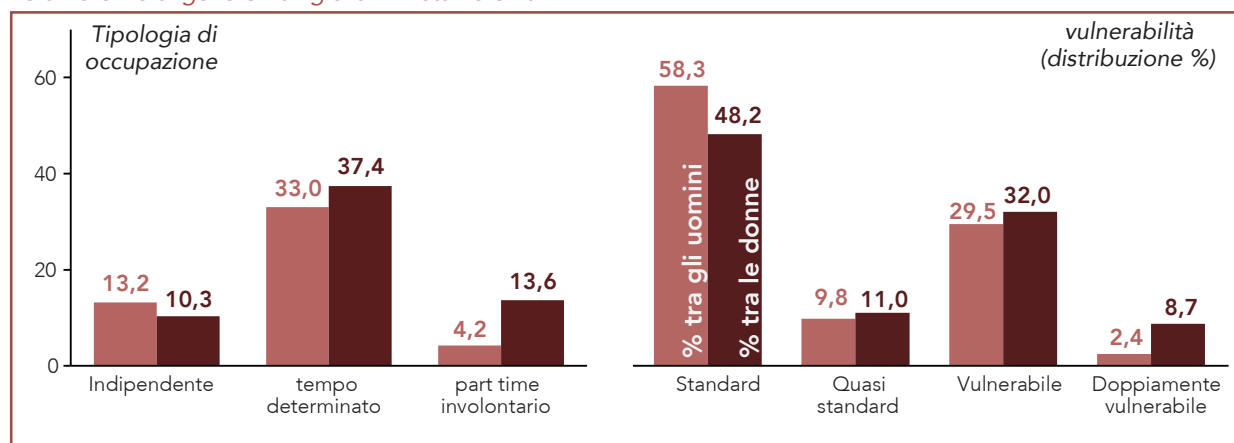


**Fig. 4.1.3** - Caratteristiche del lavoro per fascia di età e genere. Veneto - Anno 2021

Le differenze per classe d'età



Le differenze di genere fra i giovani in età 18-34 anni

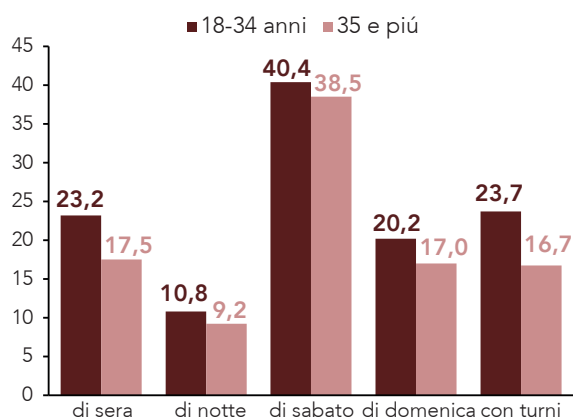


Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

**I giovani sono anche quelli che accettano più compromessi e lavorano più spesso con orari disagiati.** Rispetto ai lavoratori nella fascia di età adulta, sono di più i giovani occupati con turni e impiegati di sera, di notte, di sabato e di domenica. Citando qualche numero: tra i 18-34enni lavorano con turni il 23,7% mentre tra gli adulti il 16,7% e di sera il 23,2% contro il 17,5%; del resto, come si evince fra qualche riga, la maggiore concentrazione di occupati giovani non-standard si registra proprio nel settore alberghiero e ristorazione, ramo di attività caratterizzato fortemente da questi tipi di orario lavorativo. Si sottolinea che ciò probabilmente si lega anche con le maggiori possibilità che hanno i giovani di accettare certi tipi di orario di lavoro rispetto a coloro che invece hanno famiglia. Se osserviamo i giovani

per tipo di famiglia, si nota che i single che vivono fuori dalla casa di origine lavorano più spesso in orari disagiati dei coetanei in coppia con o senza figli: per fare un esempio, sono circa il 45% i single 18-34enni occupati al sabato rispetto al 34,6% dei 18-34enni in coppia con figli. I giovani, invece, che vivono ancora in famiglia registrano le quote più basse per qualsiasi tipo di orario sia rispetto ai coetanei che vivono in coppia che single, ma risultano quelli più vulnerabili: infatti, il 47% di essi ha un contratto non standard rispetto al 25,6% tra i single e al 21% e 17,7% di coloro che vivono in coppia rispettivamente senza o con figli. Da questi dati, c'è da chiedersi quanto i giovani lavorino a certe condizioni, come le diverse tipologie di orario, per scelta e quanto il lavoro a loro offerto possa inibire alcune scelte familiari.

**Fig. 4.1.4** - Percentuale di occupati per fascia di età per tipo di orario di lavoro disagiato. Veneto - Anno 2021



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

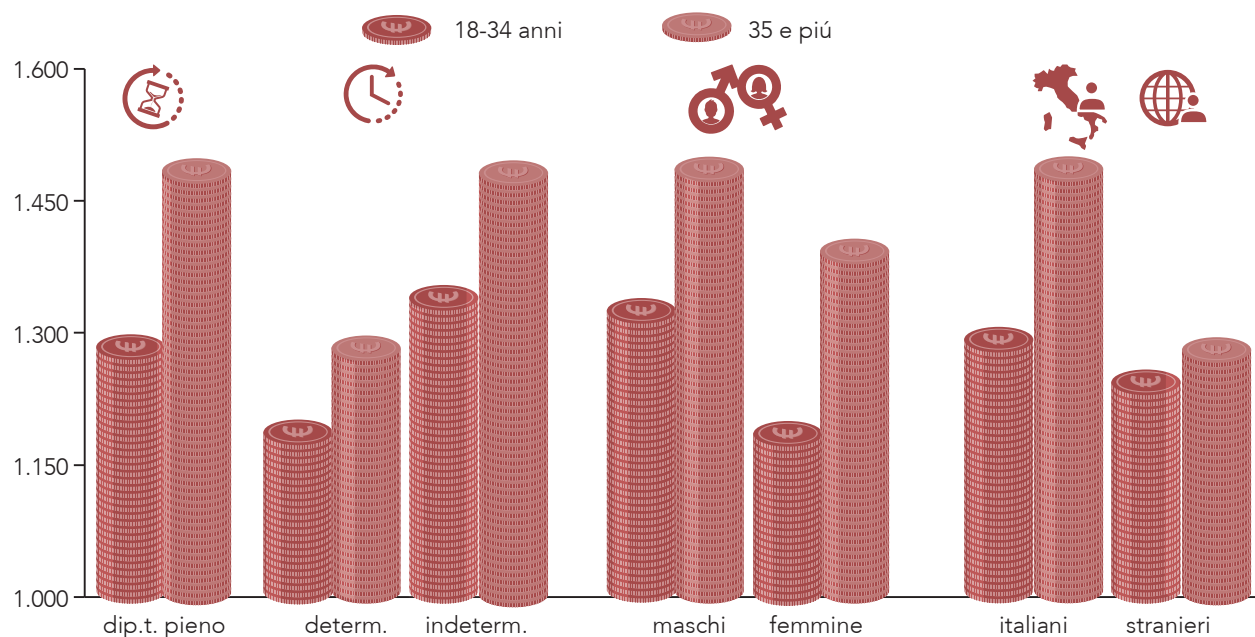
**Stipendi più bassi per i giovani.** È chiaro che la maggiore diffusione di forme non standard di occupazione genera anche stipendi minori per i giovani, in quanto la retribuzione annuale di un individuo è il risultato della combinazione di retribuzione oraria, intensità di

lavoro e durata del contratto, e di conseguenza una maggiore fragilità economica e minori opportunità per costruire e vivere la vita che si desidera.

Analizzando la retribuzione degli occupati dipendenti a tempo pieno, in modo da poter confrontare i redditi a parità di tipologia di orario, sono evidenti le differenze per età. In Veneto più basse le buste paghe a fine mese dei giovani in ogni situazione: gli under 35 prendono 200 euro in meno dei colleghi adulti dipendenti a tempo pieno, 100 euro in meno se lavorano a termine e 150 se a tempo indeterminato. Ancora più elevato il gap se si tratta di donne: rispetto alla differenza fra fasce di età di 160 euro in meno tra i maschi, tra le femmine lo stipendio è più basso di 200 euro. Evidente anche la disuguaglianza se si legge la retribuzione per gli italiani e gli stranieri, in particolare per i primi. Si nota, infine, come si evince nelle righe sopra parlando di vulnerabilità, che le donne giovani sono le più penalizzate: nella nostra regione la busta paga media mensile di una donna è 1.200 euro; occorre ricordare che le donne sono più spesso impiegate con contratti precari rispetto ai loro coetanei maschi.

Le disparità fra giovani e adulti, poi, aumentano se osserviamo le posizioni apicali e i titoli di studio più alti, come verrà illustrato più avanti.

**Fig. 4.1.5** - Retribuzione media degli occupati dipendenti a tempo pieno per fascia di età per genere, cittadinanza e carattere dell'occupazione. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

**La soddisfazione per il lavoro svolto.** Va da sé che il guadagno è tra gli ambiti che desta meno soddisfazione per il lavoro svolto: un terzo, infatti, di 18-34enni assegna un punteggio inferiore a 7 in una scala da 0 a 10 dove dieci esprime la massima soddisfazione. Buono il gradimento per l'interesse del lavoro, la distanza da casa, le ore lavorate e abbastanza anche la stabilità, mentre per le opportunità di carriera rappresentano un fattore critico, soprattutto per le femmine. In generale, si sottolinea che i giovani veneti sono più soddisfatti del loro lavoro rispetto alla media italiana, e questo accade in ogni

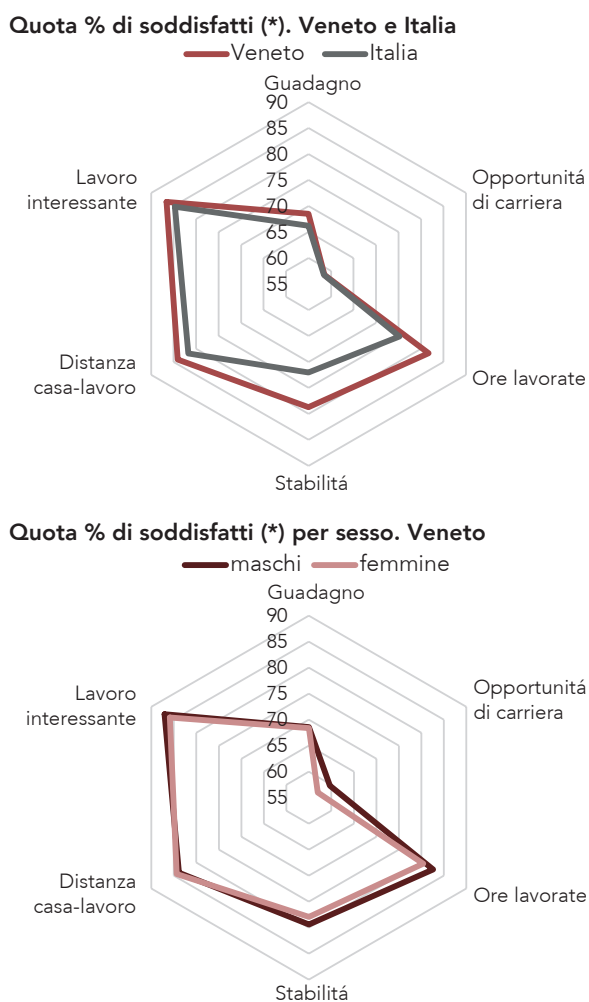
ambito: in particolare, per quanto riguarda la stabilità del lavoro il gap è di quasi 7 punti percentuali a favore del Veneto. Considerando poi il genere, gli uomini sono più soddisfatti delle donne.

La situazione socio-economica attuale e la soddisfazione della propria vita incidono anche su ciò che i giovani si aspettano per il proprio futuro. Nel contempo, ciò che essi si attendono o ipotizzano ha la capacità di incidere sulle scelte attuali e sugli investimenti personali.

**Vulnerabilità: settore di attività e professione presentano un legame particolarmente forte.**

In Veneto la maggiore concentrazione di lavoratori 18-34enni non-standard si registra nel settore alberghiero e ristorazione, ramo di attività fortemente caratterizzato dal lavoro stagionale e con una presenza femminile ampia, dove quasi la metà degli occupati sono vulnerabili. A seguire sono alte anche le quote nei settori dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (46,6% dei lavoratori) e in Altri servizi collettivi e alle persone (44,1%), settori anch'essi contraddistinti dalla significativa presenza di occupazione femminile. Per quanto riguarda le professioni, la più marcata concentrazione della mancanza di continuità e di

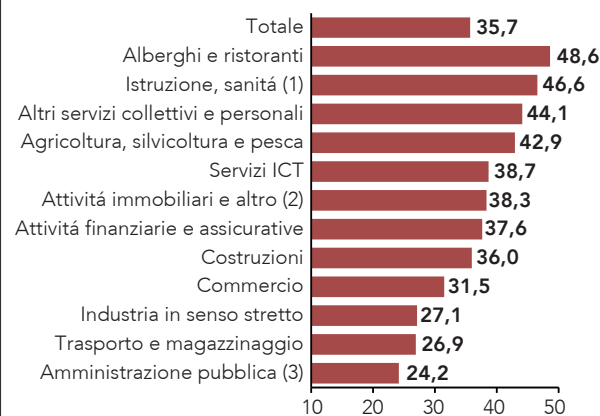
**Fig. 4.1.6 - Soddisfazione per il lavoro svolto dei giovani 18-34enni per ambito - Anno 2021**



(\*) Si considerano soddisfatti coloro che hanno dato un punteggio tra 7 e 10 in una scala che va da 0 a 10, dove 10 esprime la massima soddisfazione.

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

**Fig. 4.1.7 - Percentuale di occupati 18-34enni vulnerabili (\*) per principali settori di attività economica. Veneto - Anno 2021**



(\*) Gli occupati vulnerabili sono sia i dipendenti a termine o collaboratori a tempo pieno o in part-time volontario e i dipendenti a tempo indeterminato o autonomi (con o senza dipendenti) in part-time involontario, sia i lavoratori dipendenti a termine o collaboratori in part-time involontario.

(1) Istruzione, sanità ed altri servizi sociali; (2) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali; (3) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

intensità lavorativa si rileva nelle professioni non qualificate, il 58,1% degli occupati giovani veneti, ma una quota significativa di lavoratori vulnerabili si trova anche negli impieghi che rientrano nel gruppo delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione - dove il 46,6% dei giovani lavorano con un contratto non standard - e nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (41,8%). Si sottolinea che se si considerano le persone over 35, i contratti non standard nel campo delle professioni intellettuali e scientifiche scendono al 13,6% e quelli relativi agli impieghi qualificati nelle attività commerciali al 19,1%.

## I settori e le professioni più giovanili

A questo punto occorre domandarsi quali siano le professioni e i settori più giovanili, ovvero quelli in cui si concentrano maggiormente le energie degli under 35 anni.

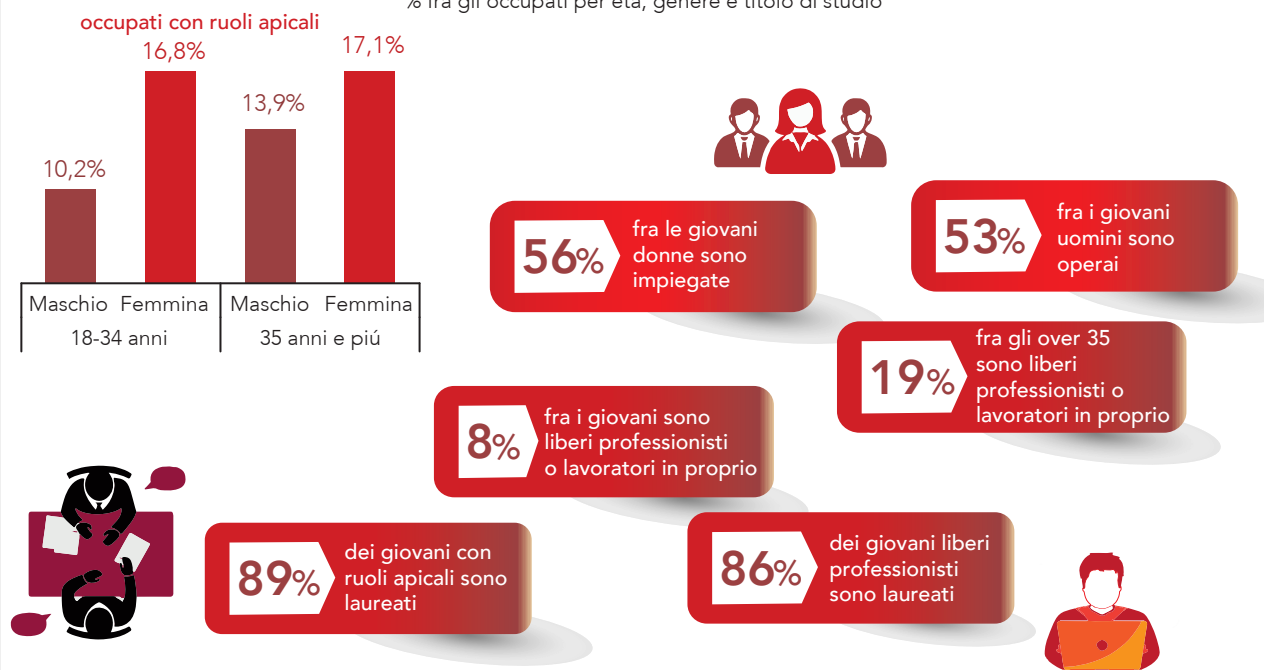
**Donne e laureati più spesso ricoprono ruoli apicali.** La quota dei 18-34enni varia in modo molto marcato a seconda della professione svolta: nel 2021 i giovani veneti si distribuiscono per il 21% in professioni qualificate nelle attività commerciali e nei

servizi e un altro 21% in professioni tecniche. La percentuale di occupati si riduce se si considerano gli impieghi ad elevata specializzazione: sono il 13,1% coloro che occupano un ruolo apicale (alta dirigenza e professioni intellettuali). E le quote cambiano in base al genere e al titolo di studio. Nella distribuzione per sesso, sono di più le donne, rispetto agli uomini, che ricoprono un incarico di alto livello: 17% le donne inserite nell'alta dirigenza e in professioni intellettuali contro il 10% degli uomini; inoltre, sono il 30% le giovani venete con occupazioni qualificate nel campo commerciale e nei servizi, mentre si trovano più maschi nell'area dell'artigianato, tra gli agricoltori, gli operai specializzati o altri tipi di operai. Per titolo di studio, poi, è evidente che a occupare ruoli apicali siano quasi esclusivamente laureati, quasi l'89% di coloro che lavorano in ambito dirigenziale e in professioni intellettuali. Molti i laureati presenti nelle professioni tecniche (55,9%), mentre i diplomati trovano soprattutto lavoro in impieghi qualificati nelle attività commerciali e nei servizi. Considerando, poi, la posizione professionale, si conferma la maggiore presenza degli under 35 in lavori da impiegato e operaio, rispettivamente il 42% e 43%

**Fig. 4.1.8** - Indicatori relativi alle posizioni professionali per età, genere e titolo di studio. Veneto - Anno 2021

### POCHI I RUOLI APICALI AFFIDATI AI GIOVANI, DONNE E LAUREATI QUELLI PIU' COINVOLTI

% fra gli occupati per età, genere e titolo di studio



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

sul totale degli occupati 18-34enni, e l'esigua minoranza in ruoli di alto livello e tra i liberi professionisti, in entrambi i casi meno del 4%. Valgono le stesse differenze per genere e titolo di studio espresse nelle righe sopra per le professioni. Dirigenti, quadri e imprenditori sono per il 62% laureati e la quota sale all'86% per i liberi professionisti. Di più le donne, rispetto ai maschi, che occupano ruoli da dirigente, quadro e imprenditori, diversamente da quanto accade se invece si considerano gli over 35 dove la concentrazione maschile è più elevata; di più le impiegate e gli operai. Infine, gli uomini sono più spesso delle donne liberi professionisti o lavoratori in proprio.

**Favorire al lavoro l'integrazione e la valorizzazione delle diverse generazioni per sviluppare futuro.** La scarsa presenza di giovani tra imprenditori e amministratori di grandi organizzazioni e quindi nel sistema produttivo è un problema dal punto di vista economico perché sono prevalentemente le nuove leve che portano l'innovazione e ciò vale molto se si pensa che il nostro Paese e il nostro territorio si caratterizzano per un ampio tessuto imprenditoriale. La situazione di progressivo innalzamento dell'età degli occupati richiede interventi strutturati e coerenti di age management volti a ristabilire una composizione più equilibrata delle risorse umane per classe d'età che non metta in conflitto "esperienza" e "innovazione". In azienda c'è bisogno sia dell'esperienza specifica maturata dai dipendenti con elevata anzianità di servizio, sia delle competenze più generali, ma anche più moderne e innovative, fornite dai neoassunti.

Le professioni in cui l'età media degli addetti è in continuo aumento vedranno progressivamente ridursi il flusso di energie e di conoscenze di cui i giovani sono portatori, e le aziende in cui le nuove assunzioni sono eliminate, ridotte o procrastinate, rischiano di non poter disporre delle skills necessarie a sostenere i processi di innovazione e la competizione internazionale con i Paesi che non registrano un invecchiamento demografico altrettanto accentuato.

In un sistema economico nel quale sono presenti più generazioni, è importante che il trasferimento di conoscenze dovrebbe essere reciproco, che l'alternanza tra periodi di formazione e cambiamenti di mansione sia prevista e regolata, che la conciliazione vita-lavoro non dovrebbe riguardare solo le donne e i percorsi di carriera dovrebbero essere compatibili con le opzioni di avvicendamento tra momenti di massimo impegno in azienda e fasi di lavoro meno intenso in relazione alle esigenze di conciliazione e di formazione. È in questa programmazione che trova la sua ragion d'essere la politica

di age management e in tale contesto l'assunzione di giovani rappresenta uno strumento importante per attivare, grazie alla cooperazione tra generazioni, lo sviluppo del potenziale produttivo dei dipendenti di ogni classe d'età.

### I settori più giovani... nell'alberghiero e ristorazione il 40% dei lavoratori veneti sono under 35.

Il quadro sull'articolazione dell'occupazione nei settori di attività mostra che alcuni ambiti più di altri offrono un lavoro ai giovani. Il settore alberghiero e della ristorazione, dove il 40% dei lavoratori sono under 35 anni, in Veneto è particolarmente "giovanile" e assorbe molta forza lavoro soprattutto di giovane età, una sorta di "porto sicuro" per chi sta cercando una occupazione, ma, come si è scritto sopra, si tratta anche di un settore caratterizzato da una rilevante quota di contratti di lavoro instabili e più vulnerabili che generano stipendi più bassi.

Alta la presenza di giovani anche nel campo dei Servizi di informazione e comunicazione in Veneto, in particolare impiegati nella produzione di software, consulenza informatica e attività connesse, dove circa un terzo degli occupati sono giovani. Quote significative di occupati giovani anche nel Commercio e nelle Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali dove, in entrambi i casi, si contano il 26% dei lavoratori in queste due aree.

Viceversa, i settori dell'Amministrazione pubblica,

**Fig. 4.1.9 - Settori con più giovani: distribuzione percentuale degli occupati per fascia di età per ogni settore. Veneto - Anno 2021**



(1) Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali; (2) Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

dell'Edilizia e dell'Agricoltura registrano una quota di impiegati under 35enni molto bassa (sotto il 16%), dimostrando una forte mancanza di mobilità tra le generazioni e quindi di apertura al potenziamento dello sviluppo innovativo del settore con nuove leve, nuove energie.

**Salari più bassi per i giovani occupati in alberghi e ristoranti.** Di conseguenza, dalla stretta relazione fra diffusione di forme non standard di occupazione per settore e retribuzione, emerge che i giovani residenti in Veneto che lavorano nel campo Alberghi e ristoranti sono quelli che percepiscono lo stipendio più basso, appena 1.200 euro al mese e la paga non cresce molto in questo settore neanche se si superano i 34 anni (appena circa 100 euro in più). Retribuzioni basse in Veneto anche per i giovani occupati nelle attività immobiliari e commercio (1.300 euro), mentre la situazione migliora nel campo dei Servizi di informazione e comunicazione dove la paga si aggira sui 1.400 euro e arriva ai 1.700 euro più avanti negli anni. Viceversa, chi inizia il suo percorso lavorativo nell'Amministrazione pubblica parte con un buon stipendio che si aggira intorno ai 1.600 euro al mese, ma negli anni la paga rimane stabile senza significativi aumenti.

Salari bassi per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e per gli impieghi non qualificati (1.200 euro al mese); le professioni tecniche fanno, invece, guadagnare ai nostri giovani veneti intorno ai 1.400 euro, mentre lo stipendio iniziale per chi svolge attività intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione è pari a 1.500 euro. Il gap salariale per età più alto si afferma tra chi occupa una posizione professionale apicale: imprenditori, legislatori e alta dirigenza partono con una busta paga di 1.700 euro che sale a oltre i 3.000 in età adulta.

## 4.2 La spinta dell'istruzione: percorsi e competenze per entrare nel mercato del lavoro

“Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti”, questo l'obiettivo 4 dell'Agenda 2030. Da decenni nell'agenda delle priorità europee si riconosce e si insiste sul ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione per la crescita e lo sviluppo economico, in quanto un'istruzione di qualità è la base per migliorare la vita delle persone, per apprendere e adottare stili di vita sani, per favorire l'occupabilità, contribuendo a ridurre la povertà e a perseguire lo sviluppo sostenibile. Non si tratta, quindi,

di un bene solo personale: un maggiore “patrimonio di saperi” accompagna sistematicamente nel lungo periodo i processi di sviluppo della collettività.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) pone grande attenzione al tema dell'istruzione: 6 riforme e 11 linee di investimento che hanno l'obiettivo di realizzare un nuovo sistema educativo per garantire il diritto allo studio, le competenze e le capacità necessarie a cogliere le sfide del futuro, superando ogni tipo di disparità e contrastando dispersione scolastica, povertà educativa e divari territoriali. L'istruzione potenzialmente svolge un ruolo fondamentale nel favorire la mobilità sociale. Tuttavia, occorre fare attenzione: se le scelte di affrontare un certo percorso di studio anziché un altro, nonché i risultati conseguiti, dipendono dall'origine sociale, allora l'istruzione non riesce a svolgere la sua funzione di promozione sociale e le disuguaglianze tra classi tendono a riprodursi e a permanere nel tempo.

### Studiare paga

**Il premio dell'istruzione.** Il vantaggio occupazionale della laurea rispetto al diploma o alla sola licenza media è molto evidente: titoli di studio più elevati si associano a migliori prospettive nel mercato del lavoro, sia in termini di riduzione del rischio di disoccupazione sia di maggiori redditi da lavoro. Su questo vantaggio occupazionale incide non solo la maggiore spendibilità nel mercato del lavoro dei titoli di studio più alti, ma anche l'interesse a partecipare al mercato del lavoro che aumenta al crescere del livello di istruzione raggiunto, fattore particolarmente evidente per la componente femminile. D'altra parte, l'istruzione può essere considerata come un investimento: costa fatica, impegno e risorse, ma una volta concluso il percorso, favorisce il raggiungimento dei risultati sperati, sia nel breve che nel lungo periodo. Inoltre, l'istruzione in contesti di instabilità economica rappresenta l'unico vero strumento contro il rischio di disoccupazione, in particolar modo la disoccupazione di lunga durata: più c'è crisi in una comunità e più è importante studiare e concludere una formazione universitaria. Il vantaggio occupazionale della laurea a lungo termine è facilmente evidenziabile osservando i livelli occupazionali della popolazione: in Veneto, nel 2021, il tasso di occupazione in età 15-64 anni è pari al 31% fra chi ha solo la licenza elementare, sale al 52% fra chi ha raggiunto la licenza media, per arrivare al 71% fra i diplomati e all'83% per i laureati. Ottenere un titolo di studio terziario, quindi, offre un “premio” di 11 punti percentuali di occupabilità in più rispetto al diploma e di 30 punti rispetto alla licenza media. In Italia, tale premio è di poco superiore: 15 punti ri-

petto al diploma e 35 rispetto alla licenza media. Ma il ritorno occupazionale di un percorso universitario è evidente anche nel breve periodo. Limitando l'analisi ai giovani che hanno concluso da poco un percorso formativo, le considerazioni non cambiano, dimostrando che la laurea offre un vantaggio immediato e direttamente spendibile nel mercato del lavoro: nel 2021 fra i giovani residenti in Veneto in età 18-34 anni che non risultano iscritti ad un corso di studio formale, il tasso di occupazione varia dal 60,7% di chi ha concluso solo la terza media, al 76,6% di chi ha raggiunto il diploma, fino all'85,1% di chi ha proseguito gli studi arrivando alla laurea. Per i giovani il "premio" della laurea è di 9 punti percentuali sul diploma, valore solamente di poco inferiore a quello della popolazione complessiva (11 punti percentuali).

Come sopra accennato, l'istruzione terziaria non rappresenta solamente un premio in termini di maggiore occupabilità, ma anche uno strumento contro la probabilità di non trovare o di perdere il lavoro. Fra i giovani in età 18-34 anni che hanno già concluso il percorso formativo, il tasso di disoccupazione è pari al 16,6% fra quanti hanno ottenuto al più la licenza media, si dimezza fra quanti hanno un titolo secondario (8,7%) e arriva al 6,1% fra i giovani con titolo terziario. A livello nazionale l'effetto è amplificato e la disoccupazione oscilla dal 26% della licenza media al 10,5% della laurea.

Il raggiungimento di un buon titolo di studio risulta ancora più necessario durante le oscillazioni negative del mercato del lavoro. A seguito della crisi sanitaria iniziata nel 2020, il tasso di inattività dei giovani veneti fra i 15 e i 34 anni senza laurea né diploma è cresciuto di 2,1 punti percentuali dal 2019 al 2021, di 3,1 punti fra i diplomati mentre è rimasto stabile fra i laureati.

**Un più elevato livello di istruzione contribuisce a ridurre il divario occupazionale di genere.** Il vantaggio occupazionale derivante da un più elevato livello di istruzione è più marcato per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. Nel 2021 le donne venete fra i 18 e i 34 anni con un titolo secondario superiore e che non seguono corsi di studio formale hanno un tasso di occupazione di 25 punti superiore a quello delle coetanee con basso livello di istruzione (vantaggio più che doppio rispetto a quello degli uomini, pari a 10 punti) e la differenza tra i tassi di laureate e diplomate è di 16 punti (vantaggio triplo di quello maschile, pari a 4 punti).

Il divario di genere, ossia la differenza fra i livelli occupazionali fra maschi e femmine, rimane elevato, ma la distanza si riduce sensibilmente al crescere del titolo di studio. Il vantaggio lavorativo degli uo-

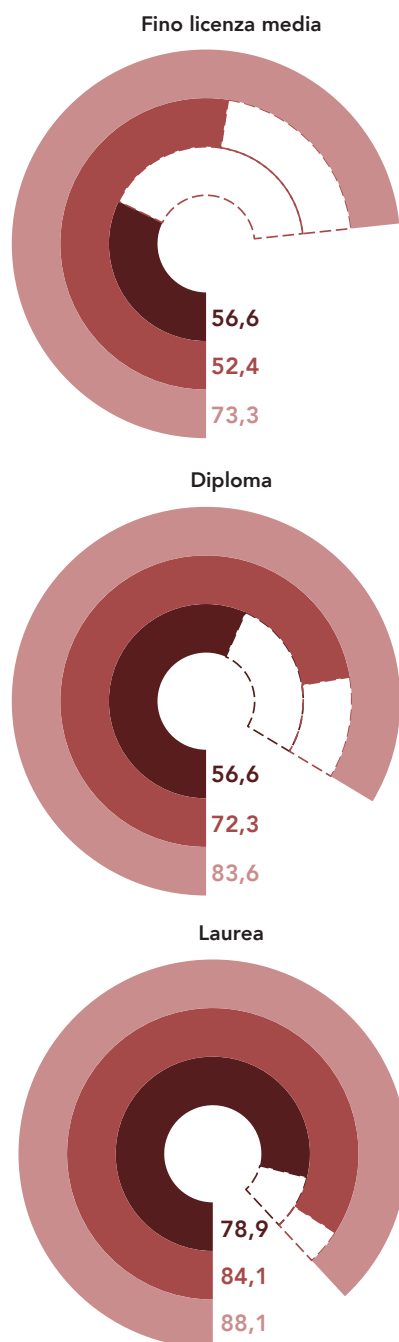
mini sulle donne, che mediamente è pari a 14 punti percentuali, scende a soli 5,2 punti fra i giovani con titolo di studio terziario mentre supera i 30 punti fra chi ha raggiunto al più la licenza media. Queste differenze sono sicuramente imputabili ad una spendibilità maggiore della laurea nel mercato del lavoro, ma si inserisce un aspetto motivazionale non trascurabile. Le donne che intraprendono e concludono un percorso di studio universitario, infatti, sono più motivate a trovare un lavoro che metta a frutto l'investimento in istruzione, cercando poi di conciliare le scelte di vita personale e familiare. Al contrario, le donne con titolo di studio inferiore abbandonano con più frequenza la carriera lavorativa per agevolare la conciliazione con la famiglia, indotte spesso dalle difficoltà nella gestione familiare.

### **L'istruzione ancora più importante per le madri.**

Queste differenze si acutizzano quando le donne diventano madri e l'istruzione assume un ruolo ancora più rilevante nella probabilità di essere occupate. In Veneto, una madre fra i 18 e i 34 anni con titolo di studio universitario risulta occupata nel 79% dei casi, percentuale che scende drasticamente al 32% nel caso in cui la madre abbia concluso gli studi dopo la licenza media. Da ciò emerge che il vantaggio occupazionale degli uomini è sicuramente maggiore se consideriamo le donne con figli, ma l'istruzione mitiga questo effetto: la differenza fra il tasso di occupazione degli uomini e quello delle donne con figli è pari a 41 punti percentuali per la fascia di popolazione con basso titolo di studio, scende a 27 punti fra i diplomati e supera di poco i 9 punti fra i laureati. A questo proposito, secondo il Rapporto Plus 2022 "Comprendere la complessità del lavoro" di INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), in Italia il 65% delle madri laureate lavorava prima e dopo la nascita dei figli, quota che scende al 24% fra le madri con al più la licenza media. Invece, fra quante hanno abbandonato il lavoro dopo la nascita del figlio (21% fra le madri con basso titolo di studio, 17% fra le laureate), oltre la metà ha preferito questa scelta per esigenze di conciliazione, un quinto collega la fuoriuscita ad una valutazione di carattere economico e di costo-opportunità, mentre un terzo delle donne afferma di non lavorare più dopo la maternità a motivo di non rinnovo del contratto di licenziamento. Guardando le motivazioni dell'interruzione dell'attività lavorativa a seguito della maternità, si evidenzia che il licenziamento o il mancato rinnovo del contratto ha un peso maggiore tra le meno istruite. Come conclude il Rapporto INAPP, questi dati riproducono "uno scenario di genitorialità ancora lontano da obiettivi di equità,

**Fig. 4.2.1** - Tasso di occupazione dei giovani in età 18-34 anni che non seguono corsi di studio formali per genere, titolo di studio e genitorialità. Veneto - Anno 2021

■ Uomini ■ Donne senza figli ■ Donne con figli  
 □ Vantaggio occupazionale degli uomini rispetto alle donne



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

condivisione e sostenibilità economica. (...) In tutto questo fenomeno, le caratteristiche della donna (istruzione o area di residenza) incidono in maniera differenziata, perché il potenziale di rischio di perdita del lavoro collegato alla maternità sembra derivare da quel complesso di 'fattori esogeni', che sono probabilmente più endogeni di quanto sembri: interni ad una cultura familiare, organizzativa, politica, che grazie al lavoro non retribuito delle donne e al sacrificio di esse riesce a garantire comunque la tenuta del sistema economico e sociale"<sup>3</sup>. Il ruolo dell'istruzione è quello di far percepire alla donna e alla famiglia l'importanza del lavoro femminile e che per le madri non risulti economicamente più vantaggioso rinunciare al lavoro per dedicarsi alla famiglia.

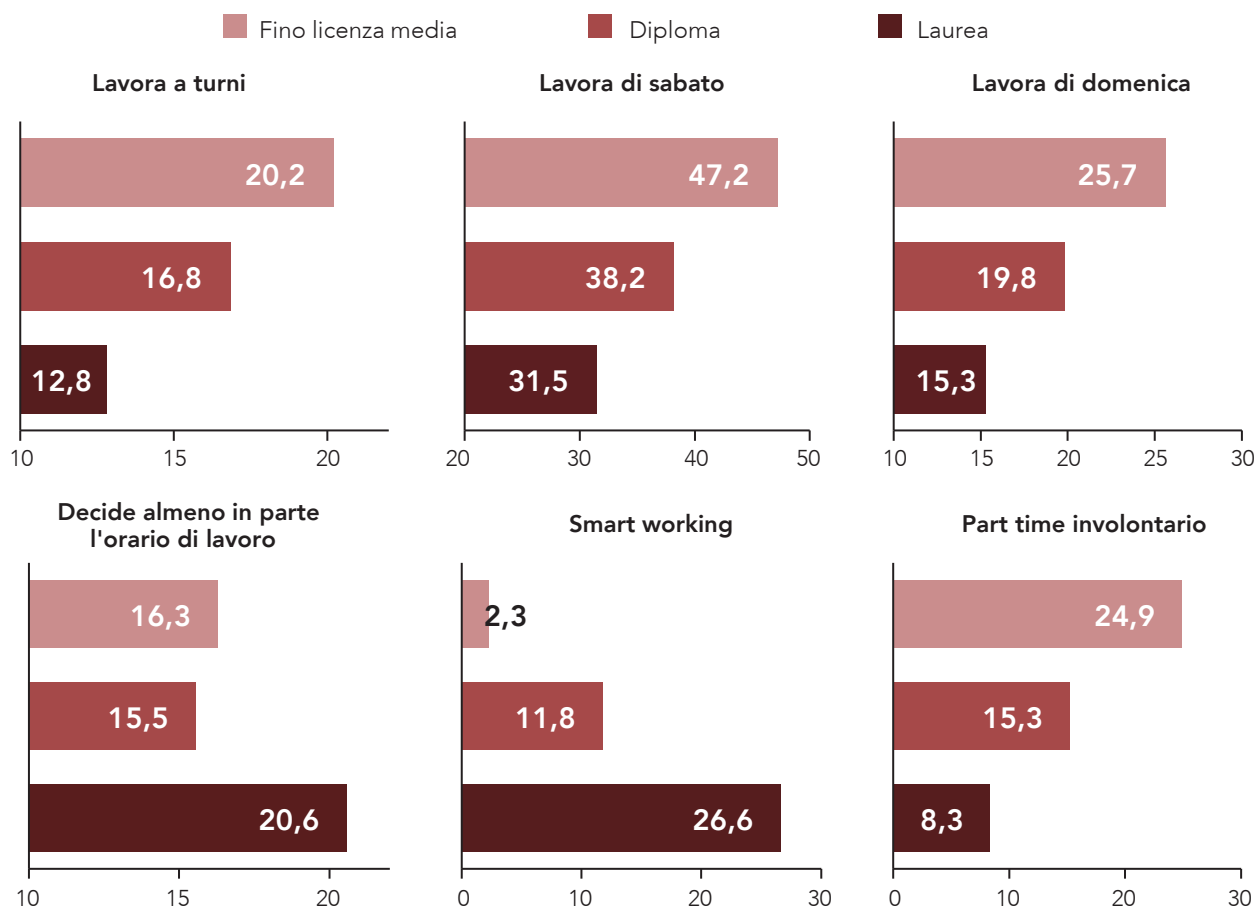
**Bassi titoli di studio portano lavori meno concilianti.** Sono proprio le donne meno istruite ad abbandonare con più frequenza la carriera lavorativa: il basso titolo di studio orienta le donne verso quelle occupazioni meno retribuite e con condizioni di lavoro meno concilianti con la famiglia. In particolare, le donne che hanno concluso gli studi dopo la terza media hanno orari di lavoro meno flessibili, più spesso lavorano su turni e durante il week end. Inoltre, hanno meno possibilità di lavorare in smart working, fattore emerso in particolar modo dopo l'emergenza sanitaria: nel 2021 meno del 3% delle donne venete di 15 anni e più poco istruite ha dichiarato di aver lavorato da casa nell'ultimo mese, valore che sale al 12% fra le diplomate e al 27% fra le laureate. A ciò si aggiunge una quota maggiore di donne con bassi titoli di studio costrette a lavorare in part time perché non hanno trovato un'occupazione a tempo pieno: un quarto delle donne in età 25-54 anni lavora in part time involontario (sul totale delle occupate), quota che scende al 15% fra le diplomate e all'8% fra le laureate. Bassi titoli di studio si associano dunque a lavori poco flessibili e a bassa intensità, aspetti che portano le donne a lasciare il mercato del lavoro perché economicamente poco vantaggioso.

**Il divario occupazionale aumenta nelle discipline STEM.** Studiare è dunque vantaggioso, ma i vantaggi di una laurea o di un diploma superiore dipendono molto dal settore di studio. Le lauree più forti sul mercato sono quelle afferenti al macrogruppo medico-sanitario e farmaceutico e al macrogruppo delle lauree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Nel dettaglio, per i giovani laureati veneti in età 18-34, il tasso di occupazione varia da un minimo del 72% per le lauree del settore

<sup>3</sup> Cfr. INAPP, Rapporto Plus 2022 "Comprendere la complessità del lavoro". Roma, 2023



**Fig. 4.2.2 - Donne occupate per tipologia di orario e titolo di studio. Veneto - Anno 2021**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

giuridico fino ad un massimo del 95% delle lauree in ingegneria industriale e dell'informazione.

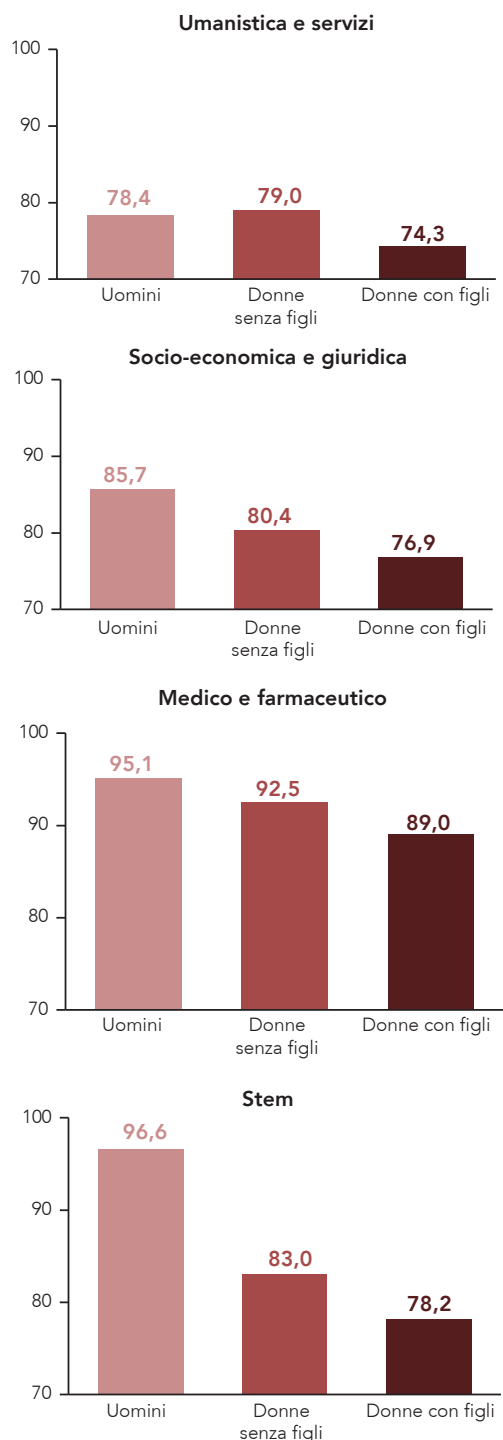
Un più elevato livello di istruzione contribuisce a ridurre il divario occupazionale di genere. Ma se analizziamo le singole materie, emerge che il divario aumenta a sfavore delle donne proprio nelle discipline STEM, dove l'occupazione maschile supera di quasi 10 punti quella femminile, mentre, ad esempio, nell'area medico- sanitaria e farmaceutica il divario supera di poco i 3 punti percentuali. In particolare, il tasso degli uomini laureati STEM (età 18-34 anni) in Veneto nel 2021 è pari al 96%, quota che fra le donne si ferma all'87%. Tale distanza a livello di Nord Est supera i 14 punti percentuali.

Questo risultato non dipende dalla bassa quota di donne laureate nelle aree disciplinari STEM a maggiore occupabilità (informatica, ingegneria e architettura). Il forte divario si osserva, infatti, anche a parità di macro area STEM: il tasso di occupazione

femminile nell'area "scienze e matematica" è inferiore a quello maschile di quattordici punti percentuali, così come nell'area e nell'area di architettura e ingegneria civile. Una conferma del fatto che favorire l'accesso delle donne allo studio delle discipline tecniche e scientifiche non risolve il divario, se non cambia anche la cultura delle organizzazioni. Il settore del tech è visto ancora oggi come prettamente maschile, visione legata soprattutto a norme sociali che attribuiscono ruoli e stereotipi di genere difficili da sradicare. Il gap di genere è ancora più evidente quando consideriamo la presenza di figli: per il Nord Est, la differenza fra il tasso di occupazione maschile e quello delle donne con figli supera i 18 punti percentuali, rispetto ai 12 delle donne senza figli.

La probabilità di occupazione cresce all'aumentare del titolo di studio, così come aumenta la probabilità di percorsi di carriera più remunerativi: una persona istruita ha indubbiamente più strumenti a sua

**Fig. 4.2.3** - Tasso di occupazione dei laureati in età 18-34 anni che non seguono corsi di studio formali per area disciplinare, genere e genitorialità. Nord Est - Anno 2021

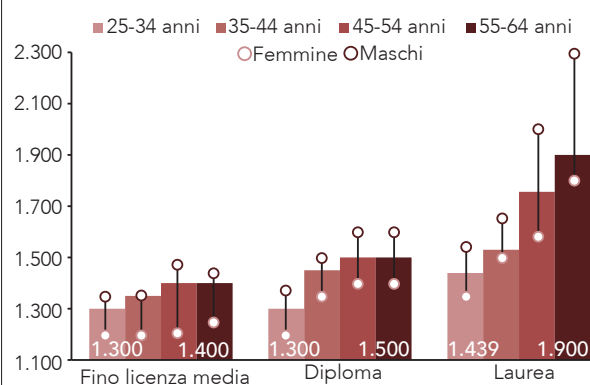


Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

disposizione per trovare una posizione lavorativa incline alle proprie aspettative e preferenze. Investire in istruzione permette di acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro, garantendo così un più facile accesso. Oltre a questo indubbio vantaggio, il percorso di istruzione permette di essere più flessibili, adeguando e integrando rapidamente le competenze nei processi di formazione e aggiornamento on the job. Tutto ciò porta a maggiori probabilità di carriera -e quindi di crescita salariale-, ma anche ad un maggiore effetto protettivo in caso di perdita del posto di lavoro.

**Retribuzioni più alte per i laureati, anche se i vantaggi si apprezzano con il tempo.** Un laureato veneto con un lavoro dipendente a tempo pieno, nel 2019 in media ha una retribuzione netta del 14% superiore a un diplomato e una retribuzione maggiore del 17% di un occupato con la sola licenza media<sup>4</sup>. Tuttavia, in Italia l'istruzione rende meno che in altri Paesi, soprattutto per i più giovani. I dati OCSE mostrano che in Italia, il "premio dell'istruzione", inteso come differenza fra lo stipendio di un laureato e quello di un diplomato o di un occupato con la licenza media, è inferiore alla media europea; inoltre, il confronto per la sola fascia d'età 25-34 anni mostra in una situazione ancora più sfavorevole<sup>5</sup>. Il vantaggio retributivo che si acquisisce con un titolo di studio terziario cresce, poi, all'aumentare

**Fig. 4.2.4** - Retribuzione media degli occupati dipendenti a tempo pieno. Veneto - Anno 2019



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

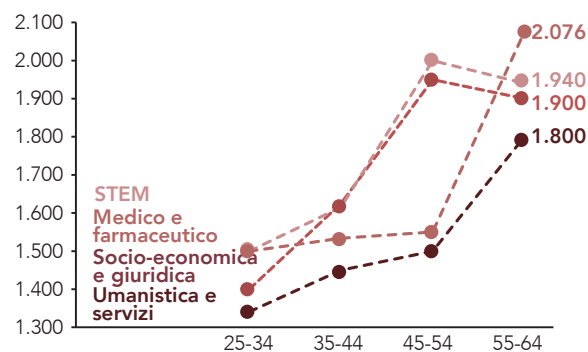
<sup>4</sup> Da qui in poi i valori della retribuzione fanno riferimento alla retribuzione netta mensile del 2019 (escluse altre mensilità e voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi) dei lavoratori dipendenti a tempo pieno.

<sup>5</sup> Cfr. OECD, *Education at a Glance 2022 - OECD INDICATORS*, OECD Publishing, Paris

dell'età e dell'esperienza professionale maturata. Un laureato giovane dai 25 ai 34 anni ha una retribuzione netta mensile di circa 1.440 euro. Nella fascia d'età successiva, dai 35 ai 44 anni arriva a guadagnare 1.530 euro, con un incremento retributivo rispetto ai laureati più giovani del 6%. Si sale poi ai 1.760 euro dei 44-54enni (+15% rispetto alla fascia d'età precedente), per avvicinarsi alla pensione con uno stipendio medio di 1.900 euro nella classe 55-64 anni. Si evince, così, che un laureato nel corso della sua carriera lavorativa ha visto un aumento stipendiale del 32%. Viceversa, un occupato con la sola licenza media a fine carriera si deve accontentare di un aumento salariale dell'8% rispetto allo stipendio iniziale, ultimando la carriera professionale con 1.400 euro. Bisogna, tuttavia, sottolineare che nel caso della retribuzione il titolo di studio non ha un effetto protettivo contro le disparità di genere. Nelle righe precedenti si è dimostrato come un più elevato livello di istruzione contribuisca a ridurre il divario occupazionale di genere, inteso come differenza fra il tasso di occupazione degli uomini e quello delle donne. Considerando, invece, gli stipendi, un laureato maschio a inizio carriera guadagna circa il 14% in più di una laureata, gap che a fine carriera supera il 27%. Da ciò deriva che il titolo terziario è utile per garantire alle donne l'accesso al mercato del lavoro, ma non le protegge dalle disparità di carriera nei confronti dei colleghi uomini.

**Lauree diverse, retribuzioni diverse.** Un titolo di studio terziario è un acceleratore di carriera e uno strumento per raggiungere stipendi maggiori. Come per i livelli occupazionali, è chiaro che non tutte le lauree sono uguali o offrono le stesse opportunità. Laurearsi in ingegneria e in generale nelle discipline STEM offre le migliori possibilità di guadagno: un laureato in questa area disciplinare ha un reddito mensile netto superiore del 7% rispetto alla media dei laureati (1.700 euro vs 1.591 euro). Gli stipendi dei laureati nell'area Umanistica e servizi sono, invece, inferiori del 6% rispetto alla media (1.500 euro vs 1.591 euro). Unendo queste due informazioni, si può stimare che in media un occupato laureato in discipline STEM guadagna il 13% in più di un laureato in discipline umanistiche. Al termine della scuola superiore, la scelta di intraprendere un percorso universitario può sembrare una scelta poco vantaggiosa: un giovane di circa 20 anni rinuncia ad avere un'autonomia economica immediata, con la speranza di apprezzare solo a distanza di tempo il vantaggio dell'istruzione. Se il giovane si confronta con un coetaneo che dopo il diploma ha deciso di entrare subito nel mercato del lavoro, toccando con mano i

**Fig. 4.2.5 - Retribuzione media degli occupati laureati dipendenti a tempo pieno per tipo di laurea e classe d'età. Veneto - Anno 2019**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

primi stipendi, potrebbe non capire la convenienza di investire sul proprio capitale umano.

Questo tipo di riflessioni si rivelano utili per capire il "rientro dell'investimento in istruzione", ossia il tempo in cui si "ripagherà" lo sforzo fatto per la propria formazione: maggiore il salario, minore il tempo. Nella classe di età fra i 25 e i 34 anni, ossia in quel periodo immediatamente successivo al raggiungimento del titolo di studio, i vantaggi dell'istruzione sono evidenti soprattutto per i laureati STEM e per quelli in discipline medico-farmaceutiche: guadagnano mediamente 1.500 euro al mese, vale a dire il 15% in più dei coetanei che si sono fermati al diploma o alla licenza media. Meno evidenti i benefici di una laurea di altro tipo: all'inizio della propria carriera professionale i laureati nel campo umanistico-letterario hanno una retribuzione superiore del 3% rispetto ai diplomati, valore che sale all'8% per chi ha raggiunto un titolo terziario in ambito economico-giuridico.

La tipologia di laurea influisce, poi, sulla prospettiva di crescita salariale e, di conseguenza, sulla velocità di rientro nell'investimento sulla propria formazione. Come visto prima, a fine carriera, un laureato guadagna il 32% in più di un laureato ad inizio carriera (confronto fra le fasce d'età 55-64 anni e 25-34 anni). Questo valore varia dal 29% delle lauree STEM, fino al 38% delle lauree del settore medico e farmaceutico. Per le lauree in campo umanistico ed economico il differenziale salariale fra inizio e carriera è pari a circa il 35%, recuperando in parte il gap che si registrava rispetto agli altri due gruppi di laurea nel momento di ingresso nel mercato del lavoro.

Per un giovane, quindi, le lauree STEM dovrebbe-

ro essere fortemente attrattive: in questa fase di spiccato progresso tecnologico e digitale, saranno sempre più richieste le figure professionali che possiedono le competenze adatte per portare avanti questo sviluppo.

## Opportunità di crescita: tra competenze e povertà educativa

Come si evince dai dati presentati sopra, studiare paga. L'istruzione gioca un ruolo fondamentale nel favorire l'occupabilità e garantire un lavoro dignitoso e quindi nel combattere la povertà, l'esclusione sociale e migliorare la vita delle persone. Tra le barriere a un'istruzione inclusiva e di qualità, obiettivo del Goal 4 dell'Agenda 2030, c'è la povertà economica che, come in un circolo vizioso, si connette alla povertà educativa: bassi redditi, disoccupazione, vivere in condizioni di maggiore disagio portano ad avere meno opportunità e strumenti per apprendere e sviluppare quelle competenze, sia cognitive che non, necessarie per poter partecipare attivamente alla vita sociale. Il tema della povertà educativa ha assunto ancora maggior rilevanza con la pandemia Covid-19 e la conseguente chiusura prolungata delle scuole e delle attività produttive che hanno, infatti, incrementato notevolmente il rischio di povertà materiale e generato un vero e proprio *'learning loss'*, ovvero una perdita consistente in termini di sviluppo cognitivo, socio-emozionale, fisico, soprattutto per quei minori che provengono da contesti maggiormente svantaggiati. La scuola e la comunità, nonostante l'impegno profuso durante

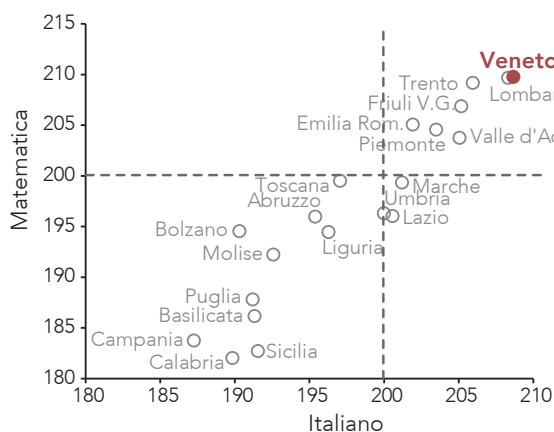
l'emergenza, si sono trovate molto spesso nell'impossibilità di sostenere la continuità educativa dei minori, soprattutto quelli più vulnerabili, frenate anche dall'assenza di strumenti di welfare volti a sostenere, in situazioni di emergenza, i bisogni materiali primari dei ragazzi.

**Nonostante la pandemia abbia inciso sui risultati scolastici, sono elevate le competenze degli studenti veneti.** Ciò è visibile dai dati Invalsi che mostrano che la pandemia e la difficile gestione della didattica a distanza hanno fortemente inciso sui risultati scolastici dei ragazzi. Nel 2022 sale al 22,4% la percentuale di studenti di seconda superiore che in Veneto non raggiungono competenze alfabetiche adeguate, quando era il 16,5% prima della pandemia; ancora più alta la quota di chi non dimostra di avere competenze numeriche adeguate, ossia il 28,6% rispetto al 18,5% nel 2019. Nonostante questo, il Veneto continua a porsi ai primi posti della graduatoria regionale per i migliori livelli di competenze: è primo, fra tutte le regioni, per livelli più alti in italiano e quarto in matematica (considerando la percentuale di ragazzi che raggiungono i due livelli più alti). Se, poi, si considerano direttamente i punteggi medi ottenuti dagli alunni di seconda superiore sui test di apprendimento in queste due materie, anziché la percentuale di studenti con alti livelli di competenza (come fatto prima), il Veneto spicca per essere la regione con i punteggi più alti: i nostri alunni sono i migliori in assoluto in italiano e primi a pari merito con la Lombardia in matematica.

**Poche competenze si legano a una più alta probabilità di uscita precoce da scuola.** Nella media italiana, come sempre, pesano i divari territoriali. Le regioni del Mezzogiorno presentano i più bassi livelli di competenza e si sa che competenze inadeguate possono influenzare i ragazzi nei loro stili di vita, nel proseguimento del percorso scolastico e, in ultimo, anche nella decisione di rimanere o abbandonare la scuola.

Guardando la Fig. 4.2.7 si vede, infatti, che le quote più alte di 18-24enni che abbandonano troppo presto gli studi si registrano in quelle regioni nei quali il problema di competenze inadeguate è più rilevante, vale a dire nel Sud e nelle Isole. Accanto ad alti tassi di uscita precoce dal sistema scolastico, queste regioni registrano anche quote di inadeguatezza nell'apprendimento in matematica che superano il 50%, con un picco in Sardegna che raggiunge persino il 69%. Fanno eccezione, Basilicata e Molise che hanno una quota di *early leavers* (rispettivamente, di 5,3% e 8,3%) comparabile con quella delle regio-

**Fig. 4.2.6** - Punteggi medi in italiano e matematica degli alunni frequentanti la seconda superiore per regione - Anno 2022



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Invalsi

ni del Centro-Nord.

Viceversa, la situazione del Veneto è decisamente migliore: accanto ai risultati scolastici brillanti, la nostra regione presenta anche un tasso di uscita scolastica precoce basso. Dopo aver registrato tra il 2019 e il 2020, anno della pandemia, una crescita di tale tasso dall'8,3% all'11,2%, nel 2022 la quota si riduce e si attesta al 9,5%, valore molto inferiore a quello di dieci anni prima (16,5%) e al di sotto anche del dato medio europeo pari a 9,7% (dato quest'ultimo del 2021). Si sottolinea che il Veneto raggiunge sia il target italiano (un tasso non oltre il 16%) che quello europeo al 2020 (ovvero non superare il 10%) ed è già quasi in linea anche con quello fissato dall'Europa per il 2030 che stabilisce che la percentuale di abbandoni precoci dell'istruzione dovrebbe essere inferiore al 9%. A livello europeo, sono emerse differenze tra gli Stati membri, molti dei quali hanno già raggiunto l'obiettivo previsto dall'UE per il 2030. I risultati variano anche tra donne e uomini e tra giovani che vivono in aree con diversi gradi di urbanizzazione. Le quote più elevate sono state rilevate in Romania (15,3% nel 2021), seguita da Spagna (13,3%) e Italia (12,7%) a fronte del dato della Croazia che riporta appena il 2,4%.

In generale, si sottolinea, comunque, che nel 2022 la quota di giovani italiani che escono prematuramente dal sistema di istruzione e formazione diminuisce. Il percorso formativo si è interrotto con la licenza della scuola secondaria di primo grado per l'11,5% dei giovani italiani tra 18 e 24 anni rispetto al 12,7% dell'anno precedente. Permane anche un gap di genere a svantaggio dei ragazzi, che lasciano la scuola più spesso: in Veneto i ragazzi abbandonano precocemente gli studi nel 12,8% dei casi contro il 6% fra le femmine (in Italia, 13,6% contro il 9,1% delle ragazze).

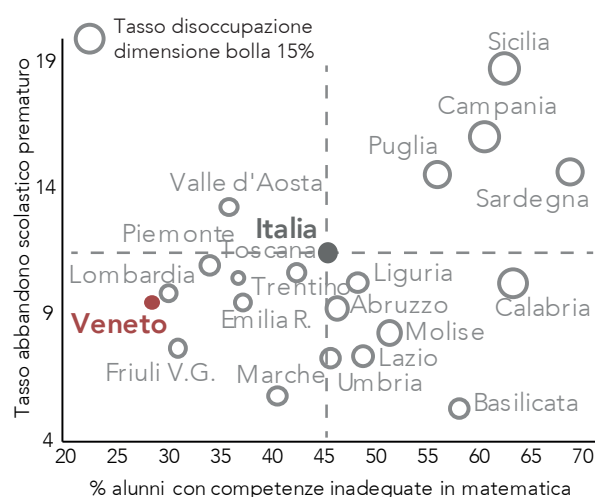
**Il forte legame tra il fallimento scolastico e il disagio sociale.** Inoltre, vi è un forte legame tra il fallimento scolastico, nella sua accezione più ampia (bassi apprendimenti, abbandono precoce della scuola, ecc...), e la disoccupazione, il basso reddito della famiglia e il disagio sociale dei territori in cui un giovane vive. E come sappiamo, sono proprio le regioni del Mezzogiorno quelle in cui si vivono le condizioni più difficili in quanto a disoccupazione, reddito e povertà. Unendo, infatti, nella Fig. 4.2.7 anche l'informazione del tasso di disoccupazione per regione (dimensione della bolla), come misura di svantaggio e di difficoltà economica, si conferma questo legame.

**Evidenti le differenze per genere e cittadinanza.**

Anche i dati sulle competenze evidenziano diversità di genere: alle scuole secondarie superiori le femmine riportano risultati migliori nelle prove di italiano, mentre i maschi in matematica. E, come abbiamo visto, il gap si protrae anche oltre la scuola superiore: se sono più le ragazze che si laureano, d'altra parte ancora poche sono quelle che si laureano in discipline scientifico-tecnologiche (STEM). Inoltre, per quanto riguarda i punteggi alle prove degli alunni stranieri, in Veneto, come per l'Italia, si registrano mediamente valori inferiori rispetto a quelli ottenuti dai coetanei italiani; i ragazzi con cittadinanza straniera più spesso frequentano un istituto tecnico-professionale e non un liceo, come i loro coetanei italiani, dove i punteggi risultano in generale inferiori: basti pensare che se nei Licei scientifici e classici il risultato medio alle prove di matematica arriva a 250 punti, ad un professionale lo stesso non supera i 180.

**Il Veneto spicca anche per i risultati nell'apprendimento della lingua inglese.** Nel mondo in cui viviamo, conoscere le lingue rappresenta una delle chiavi

**Fig. 4.2.7 - Tasso di abbandono scolastico prematuro, percentuale di alunni di II superiore con livello non adeguato nella competenza in matematica e tasso di disoccupazione (dimensione bolla) per regione (\*). Anno 2022**



(\* Tasso abbandono = Percentuale di 18-24enni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai 2 anni  
Per la distribuzione % del livello di competenza non adeguato del Trentino Alto Adige si tratta di una stima calcolata come media delle distribuzioni delle Province di Trento e Bolzano  
Tasso di disoccupazione = (Persone in cerca di lavoro/Forza Lavoro)x100  
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat e Invalsi

di accesso più potenti per opportunità e prospettive di vita. Tra queste, l'apprendimento dell'inglese è determinante per l'acquisizione di competenze e per future opportunità di lavoro, dal momento che si tratta della "lingua franca" delle nuove tecnologie e di internet. Ma la conoscenza delle lingue è anche uno dei fattori che più influenza la possibilità di apprendimento anche nell'immediato, ad esempio con esperienze di studio all'estero. Per questi motivi, è importante che il sistema educativo offra a tutti, a prescindere dalla condizione di partenza, la possibilità di ricevere un livello di apprendimenti adeguato in questo ambito. Oggi spesso non è così; perciò i divari nell'apprendimento dell'inglese rappresentano un problema anche in termini di mobilità sociale. Sono spesso proprio i giovani svantaggiati, che già dispongono di minori opportunità, ad avere i risultati più bassi in inglese (così come nelle altre materie), rafforzando purtroppo così la dinamica alla base della povertà educativa.

Infatti, ancora una volta sono le regioni del Mezzogiorno a registrare i risultati più bassi. Considerando gli studenti di quinta superiore ai test di inglese Listening (che si focalizza sulla capacità di comprensione della lingua parlata) e di inglese Reading (che chiede di misurarsi nel confronto con un testo scritto), tutte le regioni del Sud Italia e Isole non raggiungono i 200 punti a fronte, invece, dei 224 e 217 punti che registra, rispettivamente, il Veneto. Con questi dati il Veneto si posiziona terzo in classifica per le competenze più elevate anche in inglese; primi solo la provincia autonoma di Trento e la Valle d'Aosta.

## L'influenza della famiglia di origine

Le opportunità si valutano anche in termini di possibilità di crescere nella scala sociale nel corso della vita e rispetto alle condizioni della propria famiglia di origine. La misura della mobilità sociale approssima bene anche il grado di equità e apertura della società, che si realizza se le occasioni di crescita sono ugualmente distribuite e tali da garantire a tutti le stesse possibilità educative, professionali e, in genere, di successo personale, indipendentemente dalle eventuali disuguaglianze di partenza.

**I percorsi educativi dipendono dalla famiglia di origine.** Il titolo di studio dei giovani è ancora legato fortemente al titolo di studio dei genitori. Nonostante il ruolo della scuola pubblica italiana che garantisce parità di accesso, i figli di genitori poco istruiti continuano ad avere meno chances formative dei figli di diplomati o laureati. I motivi vanno cercati in direzioni diverse, dai fattori economici alle ragioni culturali. Come si legge nel paragrafo precedente, la

povertà educativa delle famiglie, infatti, è spesso legata ad una minore disponibilità di risorse economiche; per queste famiglie può risultare difficile garantire un percorso formativo di lunga durata per via dei costi diretti dovuti al mantenimento negli studi, ma anche per i costi indiretti, dovuti al mancato accesso del giovane nel mondo del lavoro. Pesano, però, anche i fattori culturali: come evidenziato da uno studio INAPP, "l'ammontare di investimento che i genitori decidono di effettuare dipende dalle aspettative che i primi hanno riguardo le capacità dei propri figli, aspettative comunque condizionate dalla loro esperienza. Un genitore poco istruito sarà di conseguenza meno propenso a investire nell'istruzione del proprio figlio ritenendolo simile a se stesso"<sup>6</sup>.

Questa staticità dell'istruzione fra generazioni è al tempo stesso inefficiente e iniqua. Inefficiente perché il raggiungimento di un titolo di studio elevato non è legato solo al talento: giovani parimenti meritevoli raggiungono traguardi diversi perché diverso il punto di partenza e gli strumenti a disposizione. Iniqua perché la povertà educativa dei ragazzi con genitori poco istruiti aumenta il loro rischio di esclusione sociale, alimentando così le disuguaglianze sociali.

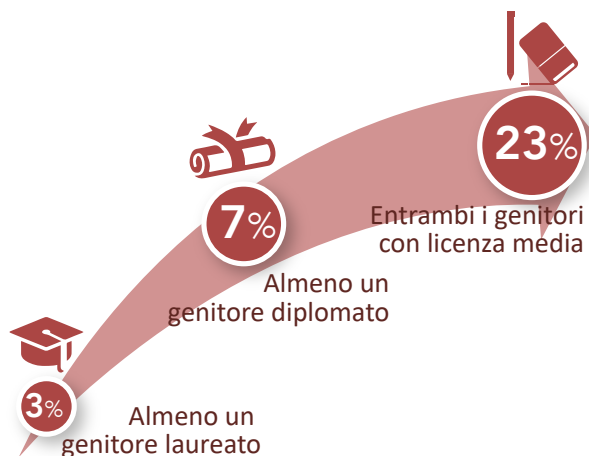
## I giovani con genitori poco istruiti abbandonano più facilmente gli studi.

Una prima evidenza empirica è strettamente correlata al tasso di abbandono scolastico prematuro, indentificato come la quota di giovani in età 18-24 anni con al più la licenza media e che non frequenta ulteriori corsi di studio: i figli dei meno istruiti hanno una maggiore tendenza all'abbandono precoce e di conseguenza percorsi di istruzione più brevi. Nelle regioni del Nord Italia, nel 2021 il 23% dei giovani con un background culturale povero - i cui genitori hanno al più la licenza media - hanno abbandonato gli studi, percentuale che scende drasticamente al 7% se almeno uno dei due genitori è diplomato e al 3% se almeno uno dei due è laureato<sup>7</sup>. Questi giovani si pongono così in una condizione di svantaggio rispetto ai coetanei che hanno proseguito gli studi raggiungendo il diploma o la laurea: la mancanza di opportunità educative implica una maggiore difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Poche righe fa si è mostrato che studiare paga, a titoli di studio più alti equivalgono più alti tassi di occupazione e retribuzioni migliori. Viceversa, i 18-24enni usciti dal

<sup>6</sup> Cfr. Irene Brunetti, *Istruzione e mobilità intergenerazionale: un'analisi dei dati Italiani*, in INAPP, *Politiche dell'istruzione e formazione* Sinapsi, Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche, Anno X n. 3/2020

<sup>7</sup> Il dato non è statisticamente significativo a livello di Veneto né a livello di Nord Est, per questo si sono elaborati e si presentano i dati a livello di Nord Italia che, invece, sono significativi.

**Fig. 4.2.8** - Tasso di abbandono scolastico prematuro dei ragazzi in età 18-24 anni per titolo di studio dei genitori. Nord Italia - Anno 2021



(\*) 18-24enni con al più la licenza media e che non frequentano altri corsi scolastici o attività formative  
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

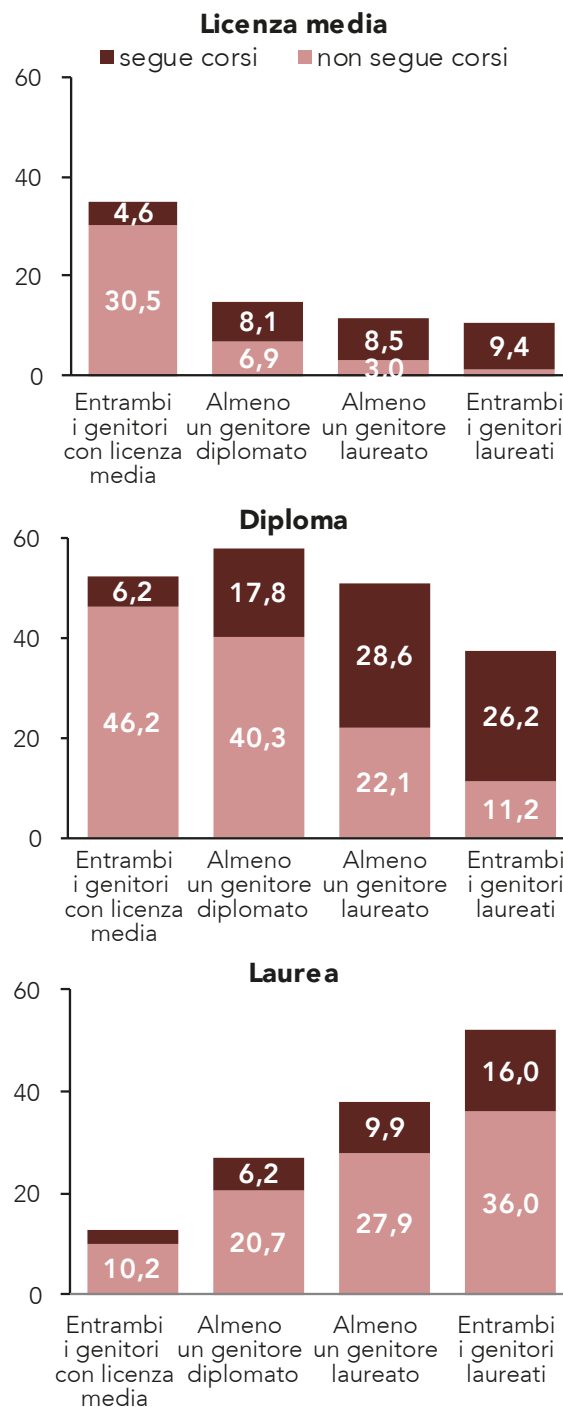
sistema educativo senza ottenere il diploma o una qualifica professionale, mostrano un tasso di occupazione notevolmente inferiore agli altri; inoltre anche il tasso di mancata partecipazione, cioè la quota di non occupati tra quanti sono disponibili a lavorare, è significativamente maggiore tra i ragazzi che hanno abbandonato precocemente gli studi.

**I figli di laureati hanno più probabilità di laurearsi.** Non solo l'abbandono precoce, ma anche la durata complessiva del percorso formativo dipende dal livello di istruzione della famiglia. Nel 2021 nelle regioni del Nord Est, il 35% dei giovani in età 18-34 anni con genitori poco istruiti ha ottenuto la licenza media (32% in Veneto) e solo una piccola quota è ancora iscritto in percorsi di studio formali<sup>8</sup> per arrivare al diploma. All'estremo opposto, la quota di giovani che hanno ottenuto solamente la licenza media supera di poco il 10% fra i figli di genitori entrambi laureati e per lo più si tratta di ragazzi ancora inseriti nel sistema formativo.

Analizzando, invece, i titoli di studio terziari, al crescere del titolo di studio dei genitori aumenta la probabilità di laurearsi. Nel dettaglio, nel Nord Est la quota di giovani in età 18-34 anni che hanno ottenuto un titolo universitario e che non sono iscritti ad ulteriori corsi varia dal 10% dei figli di genitori poco

<sup>8</sup> I corsi di studio formali si svolgono negli istituti di istruzione e di formazione (istituti superiore, istituti di formazione, università) e porta all'acquisizione di diplomi e di qualifiche riconosciute.

**Fig. 4.2.9** - Giovani in età 18-34 anni per titolo di studio, titolo di studio dei genitori e frequenza a corsi di studio formali (\*). Nord Est - Anno 2021



(\*) Le percentuali calcolate sul totale dei giovani con lo stesso background familiare  
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

istruiti al 36% dei ragazzi con entrambi i genitori laureati. Inoltre, aumenta anche la probabilità di proseguire gli studi dopo la laurea: solo il 2% dei figli di genitori con basso titolo di studio si sono laureati e stanno continuando gli studi, valore che sale al 16% fra i figli di genitori con titolo di studio terziario.

### Anche la scelta della scuola superiore dipende dalla famiglia.

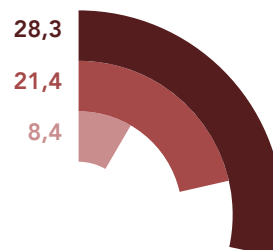
La diversa di probabilità di laurearsi a seconda del contesto familiare di origine è la diretta conseguenza dei diversi percorsi intrapresi dopo la terza media: scegliere un liceo piuttosto di un istituto tecnico o di un professionale implica una maggiore propensione ad un futuro percorso universitario. Ne consegue che i ragazzi con un background familiare alto scelgono più frequentemente un liceo, perché maggiore è la tendenza a lunghi percorsi di studio, rispetto ai ragazzi che provengono da famiglie culturalmente più povere. E non si tratta di capacità e di competenze maggiori o minori: tale aspetto è rilevabile anche a parità di talento e di merito. Un giovane che ha concluso la terza media con votazioni medio basse (sufficiente oppure buono all'esame finale) tenderà ad iscriversi comunque ad un liceo se i suoi genitori sono laureati, mentre sarà orientato verso una scuola professionale se i suoi genitori sono poco istruiti. Viceversa, i ragazzi più brillanti, che escono dalle medie con votazioni alte, sceglieranno soprattutto un istituto tecnico se sono figli di diplomati o meno, mentre andranno quasi sicuramente ad un liceo se sono figli di laureati<sup>9</sup>.

Scendendo nel dettaglio quantitativo, in Veneto nel 2021 il 46% dei giovani in età 18-34 anni ha ottenuto il diploma di scuola superiore. Alcuni hanno concluso gli studi, altri, invece, sono iscritti all'università, quindi per loro non sarà il titolo di studio definitivo. In ogni caso, fra questi giovani diplomati in età 18-34 anni, il 32% ha concluso un liceo, il 39% un istituto tecnico e il 22% un istituto professionale (il rimanente 7% ha un altro tipo di diploma o un diploma ottenuto all'estero). Ma questi valori medi subiscono forti oscillazioni a seconda del contesto familiare. La scelta di un istituto professionale è più frequente fra i figli di genitori con bassi titoli di studio rispetto ai figli con almeno un genitore laureato (28% a fronte del 8%), così come la scelta di un istituto tecnico (45% a fronte del 27%). Il liceo, invece, viene scelto dal 63% dei ragazzi con almeno un genitore laureato, dal 34% di quelli con almeno un genitore diplomato, fino a scendere al 18% fra i figli di persone meno istruite.

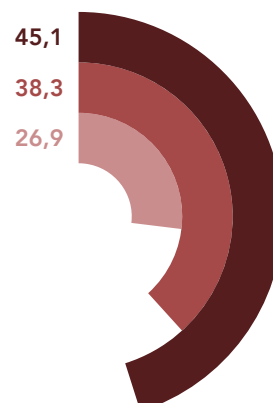
**Fig. 4.2.10** - Percentuale di diplomati in età 18-34 anni per scuola superiore frequentata e titolo di studio dei genitori. Veneto – Anno 2021

- Entrambi i genitori fino licenza media
- Almeno un genitore diplomato
- Almeno un genitore laureato

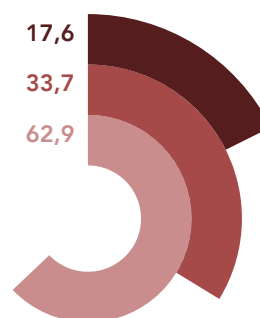
#### Istituto professionale



#### Istituto tecnico



#### Liceo



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

<sup>9</sup> cfr Regione del Veneto, "La qualità educativa del Veneto", 2011

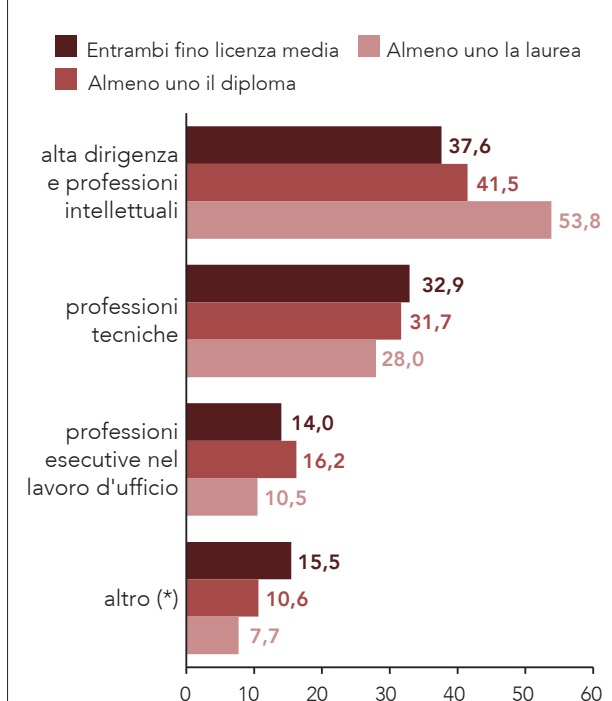


## Stesso titolo di studio, diverse carriere lavorative a seconda della famiglia da cui si proviene.

La famiglia di origine influisce sui percorsi formativi dei giovani e il titolo di studio determina, poi, le opportunità nel mercato del lavoro. Tuttavia, anche a parità di titolo di studio raggiunto, il profilo d'istruzione familiare pesa sul percorso lavorativo. In questo modo, il bagaglio culturale e familiare andrà ad interferire con il suo percorso.

Per evidenziare meglio le diverse opportunità lavorative, consideriamo le persone in età 35-44 anni: una fascia d'età in cui il titolo di studio definitivo è ormai raggiunto e la carriera professionale avviata. In questo gruppo di persone, il 43% dei laureati svolge una professione intellettuale o di alta dirigenza (Nord Est, anno 2021). Ma a parità di titolo di studio, ossia la laurea, questa percentuale è pari al 38% fra chi proviene da famiglie poco istruite e sale al 54% nel caso di persone con almeno un genitore laureato, con un gap di 16 punti percentuali.

**Fig. 4.2.11 - Laureati in età 35-44 anni per professione e titolo di studio dei genitori. Nord Est - Anno 2021**



(\*) Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; artigiani, operai specializzati e agricoltori; conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli; professioni non qualificate; forze armate

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Analizzando la posizione professionale, inoltre, la quota di impiegati laureati è massima fra le persone con background familiare basso (60%) e minima fra le persone con background familiare alto (48%). Viceversa la possibilità di essere dirigenti, quadri e imprenditori è maggiore fra i laureati figli di laureati (23%) rispetto ai figli di diplomati (16%) o di genitori con la licenza media (17%). Anche la quota di liberi professionisti è superiore fra le persone con un contesto familiare culturalmente alto.

## I percorsi e le scelte universitarie dei giovani

Una società riesce a essere generativa se è in grado di passare il testimone alle giovani generazioni, permettendo loro di divenire adulte, di garantire loro occasioni anche maggiori di quelle sperimentate. Per quanto visto fino ad ora, i percorsi formativi giocano un ruolo importante nel generare tali opportunità di crescita, in particolare i percorsi universitari.

### Per i giovani veneti, alto l'interesse nelle lauree economiche e scientifiche.

Nell'anno accademico 2021/2022 si contano circa 117mila studenti veneti iscritti nelle università italiane. Il 32% frequenta un corso di laurea appartenente all'area Economica, Giuridica e Sociale, soprattutto le lauree ad indirizzo economico (quasi 17mila studenti), mentre il 29% frequenta un corso STEM, ossia una laurea dei gruppi Architettura e Ingegneria civile, Informatica e Tecnologie ICT, Scientifico e Ingegneria industriale e dell'informazione. Quest'ultimo gruppo è particolarmente numeroso e accoglie oltre 15mila studenti. Meno gettonata l'area Artistico-Letteraria e Insegnamento (21%) e quella Sanitaria e Agro-Veterinaria (18%), anche se solamente il gruppo Medico-Sanitario e Farmaceutico conta circa 15mila iscritti.

Rispetto alle altre regioni italiane, i giovani residenti in Veneto si caratterizzano per un maggiore interesse nelle lauree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) e per un minor interesse nelle lauree sanitarie: la percentuale di iscritti in discipline scientifico e tecnologiche è fra le più alte d'Italia, preceduta solamente da quella degli studenti piemontesi, lucani e emiliani. Al contrario, la quota di giovani veneti iscritti alle lauree dell'area Sanitaria e Agro-Veterinaria è piuttosto limitata rispetto a quella delle altre regioni (oltre al Veneto, si registra un valore inferiore al 18% solo in Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria e Lazio).

Considerando ora solamente gli Atenei del Veneto, nell'anno accademico 2021/2022 i giovani che studiano nella nostra regione sono circa 114mila, di cui circa 66mila a Padova, 24mila a Verona, 20mila a

Ca' Foscari e 4mila allo IUAV. Le lauree che contano più iscritti sono quelle appartenenti al gruppo economico, Ingegneria industriale e dell'informazione, Medico-Sanitario e Farmaceutico, Linguistico.

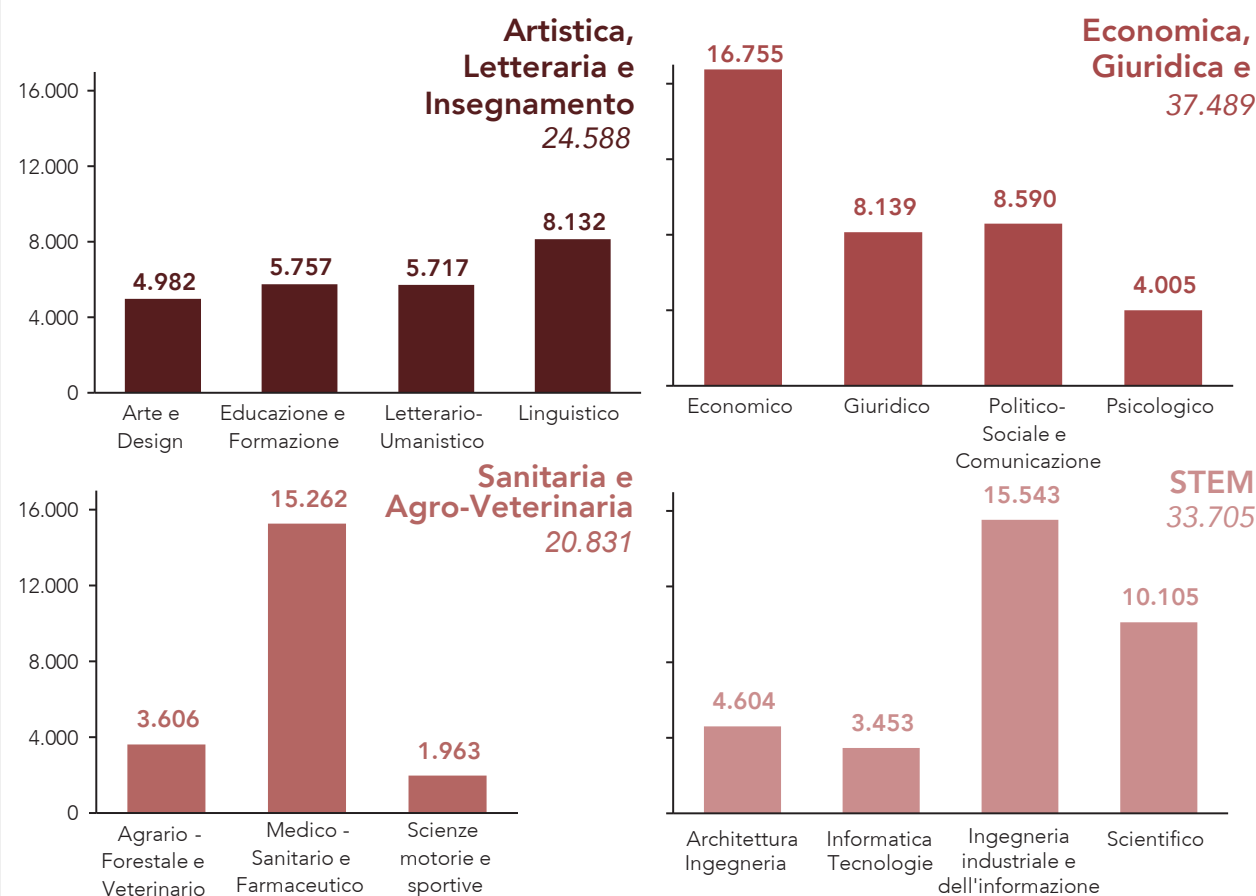
### Forti disparità di genere nelle discipline STEM.

Evidenti le differenze di genere: il 34% delle donne iscritte negli Atenei del Veneto nell'anno accademico 2021/2022 frequenta un corso di laurea umanistico o artistico, rispetto al 14% degli uomini. Più equilibrati, invece, le lauree afferenti alle scienze sociali, che sono frequentate da circa un terzo degli studenti di entrambi i generi. Questo grande gruppo di lauree comprende ad esempio gli studi economici, giuridici, sociali; in particolare, il sottogruppo economico e giuridico presenta la percentuale maggiore di corsi definiti "neutri", ossia corsi dove non c'è una prevalenza di genere forte. Per portare qualche esempio di corsi non neutri, le lauree del settore insegnamento sono fortemente sbilanciate,

dal momento che il 100% dei corsi sono a prevalenza femminile così come l'85% dei corsi in ICT sono a prevalenza maschile.

Quest'ultimo dato citato, introduce la forte disparità di genere nelle discipline STEM. Solo il 16% delle donne intraprende questo tipo di studi rispetto al 43% degli uomini. Inoltre, anche all'interno di tale gruppo, le donne scelgono percorsi più teorici, relativi alle scienze naturali, mentre gli uomini prediligono discipline ingegneristiche. Infine, le lauree afferenti al gruppo ICT (*Information e Communication Technology*) presentano la quota inferiore di donne, solo 18 su 100. Il loro numero è comunque in aumento: nel 2021/2022 si contano il 24% di iscritte in più dell'anno precedente, l'incremento più forte registrato anche rispetto agli altri gruppi di laurea. In generale, nell'ultimo anno, le donne iscritte alle discipline STEM sono cresciute del 12% (+5% fra gli uomini), segnale, forse, di un primo cambio di passo.

**Fig. 4.2.12** - Veneti iscritti negli Atenei italiani per gruppo e area disciplinare. A.a. 2021/2022



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ministero dell'Università e della Ricerca

## Gli Atenei del Veneto tra i più attrattivi in Italia per gli studenti dell'estero.

Fra gli studenti che studiano della nostra regione, circa il 74% è residente in Veneto, il 23% proviene da un'altra regione e il rimanente 4% dall'estero. Nel dettaglio, il 15% degli iscritti proviene dalle regioni confinanti con il Veneto: Lombardia (6.600 studenti), Friuli Venezia Giulia (4.400), Trentino Alto Adige (3.600) ed Emilia Romagna (2.560). Il 7% degli iscritti è residente in altre regioni non confinanti con la nostra.

La regione che attrae più studenti dall'estero è la Provincia Autonoma di Bolzano (12%), per una evidente vicinanza territoriale e linguistica con i paesi di lingua tedesca. A seguire, si trova la Lombardia, con il 5% di studenti provenienti da fuori Italia e al terzo posto delle regioni più attrattive ci sono proprio gli Atenei del Veneto, che dimostrano di aver un buon appeal per gli studenti stranieri.

## In diminuzione i giovani veneti che rimangono a studiare in Veneto.

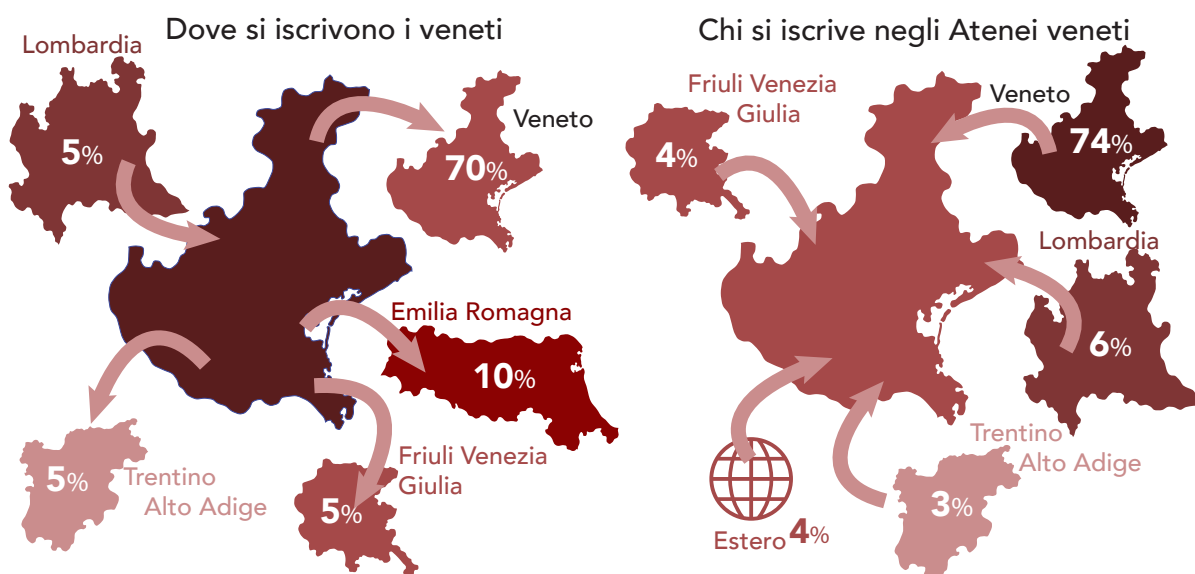
Risulta interessante analizzare non solo l'attrattività dei nostri Atenei nei confronti di studenti provenienti da fuori regione, ma anche capire quale sia il numero di ragazzi veneti che scelgono di studiare fuori dal nostro territorio e in quale sede si trasferiscono. Soprattutto per le lauree magistrali, infatti, il rischio è di perdere questi giovani che alla fine del percorso universitario potrebbero decidere di intraprendere la loro carriera lavorativa

proprio dove hanno studiato e dove hanno iniziato a costruire le prime reti sociali e lavorative. Si tratta potenzialmente di una perdita di talenti, di future apicalità, di cui il nostro territorio ha bisogno.

Considerando, dunque, gli studenti universitari residenti in Veneto, nel 2021/22 vediamo che il 70% è iscritto in un Ateneo del nostro territorio, mentre circa il 27% ha scelto un'università delle regioni limitrofe e i rimanenti una facoltà più lontana (non si hanno a disposizione i dati dei veneti che hanno scelto un'università estera). In particolare, il 12% si è spostato in Emilia Romagna, il 5% in Friuli Venezia Giulia, un altro 5% in Lombardia e il 4,5% in Trentino Alto Adige. Rispetto a dieci anni fa (a.a. 2011/12), è significativamente diminuito il numero di studenti veneti che rimane a studiare nella regione di residenza (-5,5%), così come gli studenti che si sono spostati in Friuli Venezia Giulia (-13,4%). Al contrario, è stato registrato un aumento di veneti che scelgono gli Atenei lombardi (+34%) ed emiliani (+41%).

Come anticipato alcune righe sopra, perdere studenti implica perdere talenti che potrebbero essere portati a lavorare fuori dalla nostra regione. In particolare, è interessante capire quanti studenti "perdiamo" al termine della laurea triennale, ossia capire quanti ragazzi dopo aver frequentato i primi tre anni negli Atenei del Veneto hanno deciso di completare gli studi iscrivendosi ad una laurea magistra-

**Fig. 4.2.13** - Studenti residenti in Veneto per regione di studio e studenti iscritti negli Atenei veneti per regione di residenza. A.a. 2021/2022



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ministero dell'Università e della Ricerca

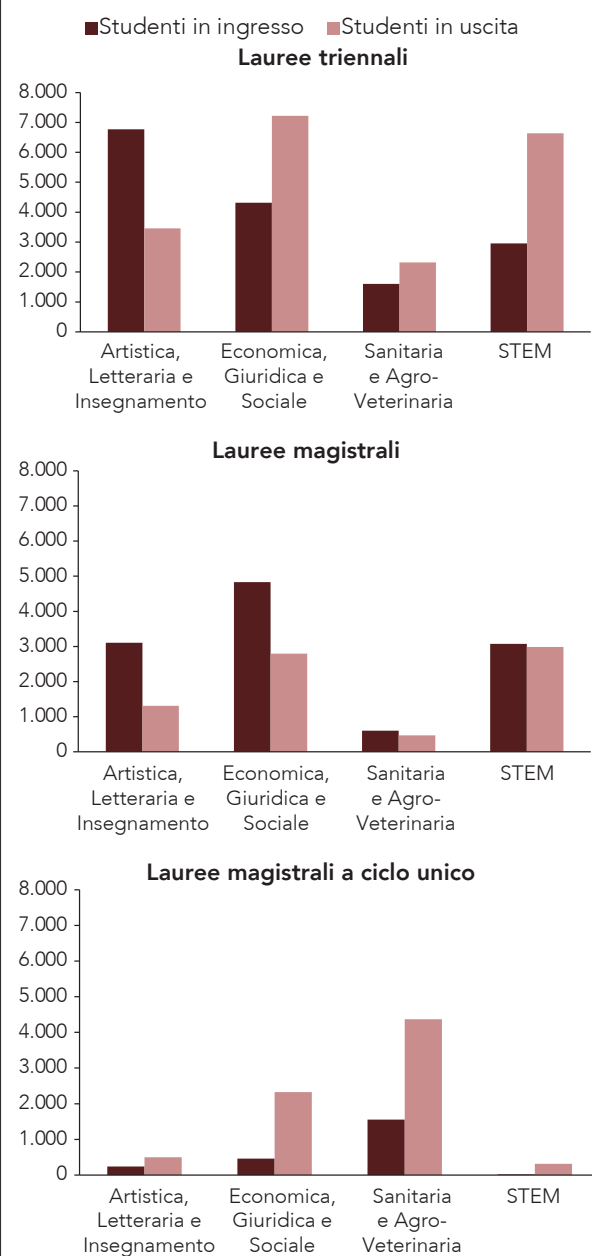
le di un'altra regione. Non avendo a disposizione esattamente questo tipo di dati, possiamo stimare l'informazione osservando la mobilità degli studenti per tipologia di laurea. Emerge che la quota di veneti che rimangono in Veneto a studiare passa dal 73,3% delle lauree triennali, al 70,6% delle lauree magistrali, fino al 56,6% delle lauree a ciclo unico: gli studenti della nostra regione, quindi, tendono ad abbandonare il Veneto soprattutto per i corsi di laurea più specialistici. Inoltre, per le lauree magistrali assume particolare rilievo la Lombardia, dal momento che circa 1.900 studenti magistrali veneti risultano iscritti in quel territorio (pari al 7,4%). Per le lauree a ciclo unico, invece, oltre il 16% dei veneti è iscritto in corsi con sede in Emilia Romagna.

Nel tempo, sembra che si stia consolidando questa tendenza a studiare in territori che offrono una valida offerta formativa e buone prospettive di inserimento lavorativo. Rispetto a dieci anni fa il numero di iscritti magistrali veneti che hanno deciso di frequentare corsi di laurea in Lombardia è cresciuto del 74%, mentre è quasi raddoppiato il numero di quelli che hanno scelto l'Emilia Romagna. In forte aumento anche gli studenti a ciclo unico che si sono spostati in Lombardia (+25%).

Non tutte le lauree sono caratterizzate dalle stesse dinamiche. Concentrandoci solo sulle lauree magistrali, le quote di giovani veneti che decidono di cambiare regione oscillano dal 23% dell'area disciplinare Artistica, Letteraria e Insegnamento, al 31% delle lauree STEM, fino al 33% dell'area Economica, Giuridica e Sociale. In dettaglio, si registra il valore minimo del 17% per il gruppo "Educazione Formazione" e il valore massimo del 40% per il gruppo "Politico-Sociale e Comunicazione".

**L'offerta formativa veneta è molto attrattiva per le lauree magistrali: sono di più gli studenti che entrano in Veneto di quelli che escono.** Si può comunque osservare che i giovani iscritti in corsi magistrali in uscita dal Veneto sono più che sostituiti dai giovani in ingresso: complessivamente nel 2021/2022 si contano 7.560 veneti che studiano fuori regione e 11.600 studenti non veneti che studiano negli Atenei del nostro territorio, di cui 2.470 lombardi, 1.170 emiliani e 3.250 residenti all'estero<sup>10</sup>. La nostra offerta formativa è sicuramente attrattiva per i giovani provenienti dalle diverse parti del nostro Paese, rimane da capire se il sistema economico è in grado di trattenerli. E non si tratta solamente di offrire posti di lavoro. Come già detto nell'introduzione di questo capitolo, i giovani cerca-

**Fig. 4.2.14 - Mobilità universitaria: numero di studenti in ingresso in Veneto e numero di veneti in uscita (\*). A.a. 2021/2022**



(\*) Gli studenti in ingresso sono gli iscritti negli Atenei del Veneto residenti fuori regione. Gli studenti in uscita sono quelli residenti in Veneto che studiano fuori regione. Fra gli studenti in uscita non sono contati i veneti iscritti all'estero  
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Ministero dell'Università e della Ricerca

<sup>10</sup> Non si hanno a disposizione i dati degli studenti veneti che hanno deciso di iscriversi in una università straniera.

no qualità di vita, situazioni in cui possono realizzare sé stessi dal punto di vista umano e professionale, ambienti di lavoro dove si sentano in armonia per ciò che riguarda i valori alla base del proprio vivere, dove vi sia il rispetto della persona umana che si manifesta nell'equilibrio vita-lavoro (quindi nei ritmi di lavoro, negli orari e nel detox dal lavoro), dove vi sia rispetto per ogni tipo di diversità (*gender equality*), dove si sentano "ingaggiati" dal progetto professionale come parte attiva, come protagonisti e non solo forza lavoro.

Si sottolinea, tuttavia che la tipologia di studenti in entrata è piuttosto diversa dagli studenti in uscita: le lauree più attrattive che spingono gli studenti delle altre regioni italiane a scegliere un corso di laurea veneto sono soprattutto quelle umanistiche (37% degli iscritti proviene da fuori regione) e quelle economico sociali (36%). In particolare, le lauree appartenenti al gruppo psicologico contano il 61% di studenti non veneti, quelle del gruppo linguistico il 45% e quelle del gruppo arte e design il 43%. Le lauree dell'area STEM degli Atenei veneti attraggono meno studenti italiani da fuori regione (complessivamente il 16%), ma dimostrano un ottimo appeal per gli studenti stranieri: mentre per l'area umanistica solamente il 5% degli iscritti è residente all'estero, tale quota sale al 15% per l'area scientifico – tecnologica, ed in particolare supera il 20% per i gruppi di Architettura/Ingegneria civile e Informatica/Tecnologie ICT.

Per le lauree triennali e magistrali a ciclo unico, invece, il numero di studenti in uscita non è bilanciato dagli studenti in ingresso. Nel dettaglio le lauree triennali contano 19.600 studenti residenti in Veneto che studiano fuori regione e 15.600 non veneti che studiano nei nostri Atenei. Per le lauree magistrali a ciclo unico si registrano 7.500 iscritti in uscita e 2.300 in entrata.

**ITS: un'alternativa di qualità.** Un'importante alternativa all'istruzione universitaria è l'istruzione tecnica superiore, che in Veneto prende il nome di ITS Academy. È un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano in quanto espressione di una nuova strategia che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche per promuovere i processi di innovazione e trasferimento tecnologico, nella logica della *Smart Specialization*. Può rappresentare una nuova leva per l'attrattività formativa e lavorativa della nostra regione, ma al tempo stesso può garantire ai giovani un'occupazione di qualità soprattutto in quei settori dove si contano più lavoratori vulnerabili.

Nella nostra regione sono attivi sette ITS, con sede a Padova, Venezia, Verona, Vicenza, Conegliano e Jesolo. I corsi, circa 107, sono distribuiti in tutto il territorio regionale e ospitano oltre 2.500 studenti. Il legame con il tessuto economico del territorio è forte: sono circa 330 le aziende e gli enti partner dei progetti formativi e oltre 5.200 le aziende che ospitano stage e tirocini. Il loro ruolo cruciale è riconosciuto nel PNRR, che ne prevede il rafforzamento tanto da aumentare il numero di iscritti negli ITS di almeno il 100%.

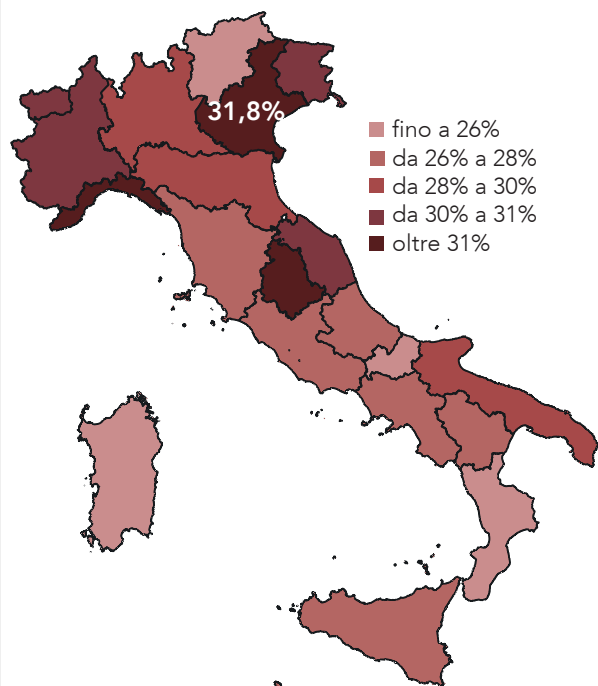
### 4.3 I giovani nell'impresa, un'impresa per i giovani

L'impresa è tra le forze che possono contribuire a rilanciare il Paese. Investire su idee, energie e imprenditori nuovi può aiutare a dare slancio allo sviluppo. Il futuro dei giovani, il loro successo o il loro fallimento, dipende anche dalla capacità del sistema di indirizzarli verso l'imprenditorialità, di coltivarne l'entusiasmo, l'ottimismo e la motivazione del fare da sé e del fare con gli altri. Tra l'altro, oltre a contribuire all'economia, i giovani che fanno impresa danno spesso lavoro ad altri giovani, incentivando così processi di autonomia e di realizzazione personale. Spesso, però, è evidente che c'è un cortocircuito tra le aspettative degli imprenditori-datori di lavoro e quello che invece cercano i giovani. Cosa possono fare dunque le aziende per rispondere alle nuove esigenze che delineano il mercato del lavoro del futuro e già del presente? Oggi i datori di lavoro devono saper offrire progetti professionali e non solo lavoro retribuito. Devono saper creare le condizioni per coinvolgere i talenti, in modo da far fiorire le potenzialità, motivarli e far sì che siano orgogliosi di lavorare per il brand, perché, come si è detto a inizio capitolo, per i giovani si sta consolidando sempre di più l'idea del Lavoro come Progetto di vita e non più come strumento di guadagno.

#### L'inserimento dei giovani nelle imprese: opportunità e competenze

**Cosa cercano le imprese.** Che lavoratori cercano le imprese venete? Che competenze? Secondo i dati di Unioncamere - Sistema Informativo Excel-sior, nel 2022 le imprese venete hanno previsto oltre 502mila entrate di lavoratori, in crescita rispetto all'anno scorso, in linea con il clima di ripresa che caratterizza l'anno. Per 32 ingressi su 100 è preferita l'assunzione di under 29, la seconda quota più elevata di giovani richiesti in Italia. In dettaglio, a fronte di un dato medio nazionale pari al 28,7% di fabbi-

**Fig. 4.3.1** - Quota % di entrate di giovani under 29 anni sul totale entrate per regione. Anno 2022



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Unioncamere – Sistema Excelsior

sogno occupazionale giovanile, la Sardegna registra il valore più basso di entrate previste nella fascia di età sotto i 30 anni (23,1%), prima, invece, l'Umbria con 33,1%. A ciò si aggiunge una percentuale di figure professionali richieste dalle imprese nel 2022 senza dare particolare importanza all'età: in Veneto sono il 26,7% le entrate previste senza specificare una determinata classe di età; va da sé che il rimanente 41,5% delle assunzioni sono rivolte agli adulti sopra i 30 anni.

Tra le circa 160mila assunzioni previste di giovani, si prevede che nel 36,6% dei casi si tratta di occupati in professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, seguiti da conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (16%) e da artigiani, operai specializzati e agricoltori (15,5%); viceversa, quasi nulle le richieste rivolte ai giovani di assunzione per cariche dirigenziali e appena 2,5% quelli chiamati in professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

I settori dove c'è più offerta sono ancora una volta quello alberghiero e ristorazione che assorbono il 25,2% dei fabbisogni occupazionali giovanili previsti e il commercio al dettaglio che presumono di occupare il 10,3% di lavoratori under 29 anni; si tratta

di dati quasi scontati, considerata la forte accezione turistica del Veneto e che confermano quanto scritto nel sottocapitolo 4.1 sulla maggiore concentrazione di under 35enni in questo ambito, ma che dall'altra parte dovrebbero farci riflettere se li mettiamo in relazione alle aspirazioni dei nostri giovani con la situazione evidenziata, proprio nel sottocapitolo 4.1, relativamente al settore alberghiero e ristorazione, ramo di attività fortemente caratterizzato dal lavoro stagionale dove quasi la metà degli occupati sono vulnerabili.

A seguire una buona offerta di posti di lavoro proviene dalle industrie metallurgiche, dalle industrie per la fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto e dal settore delle costruzioni con, rispettivamente, il 7%, il 5,9% e il 5,9%.

In Veneto le imprese richiedono giovani lavoratori che abbiano già maturato esperienza specifica o nel settore nel 47,3% dei casi. La richiesta di esperienza e presenza giovanile è spesso in antitesi: generalmente, un giovane non ha grandi esperienze lavorative e un lavoratore con esperienza non è più così giovane. Un datore di lavoro, quindi, può optare di assumere un giovane a cui insegnare un mestiere e che probabilmente, però, retribuirà meno oppure può puntare su un lavoratore con un curriculum più lungo alle spalle, al quale servirà poca formazione e a cui darà uno stipendio più alto. Questa scelta da parte delle imprese può produrre dei rischi soprattutto per quei ragazzi che non riescano ad inserirsi nel mercato o che svolgono solo lavori intermittenti che non permettono loro di crescere dal punto di vista professionale. Questi giovani rischiano di diventare adulti senza maturare le giuste competenze e conoscenze, non appartenendo così a nessuna delle due categorie richieste dalle aziende: non sono giovani, non hanno esperienza, sono adulti senza professionalità.

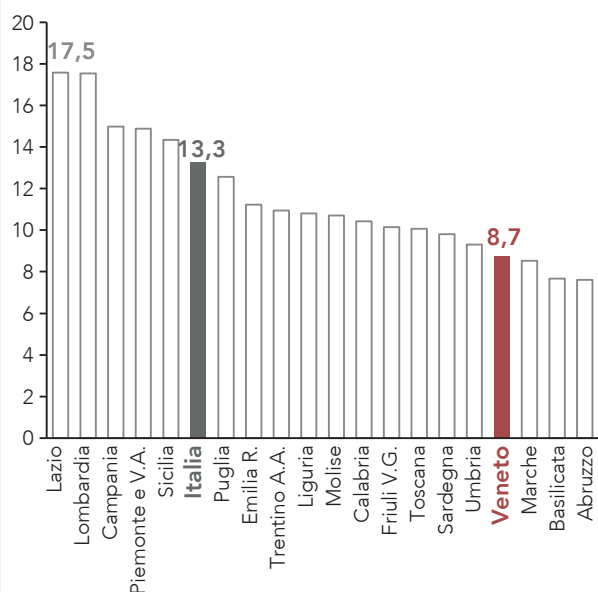
**Ma prima ancora dell'esperienza maturata, le chances di inserimento per titolo di studio: bassa la richiesta di giovani laureati in Veneto.** Per quanto riguarda il titolo di studio, solo l'8,7% delle entrate under 29 anni in Veneto prevede l'assunzione di laureati, una delle quote più basse nel confronto fra regioni. Rispetto alle altre regioni italiane, infatti, in Veneto la laurea sembra essere meno spendibile: la domanda di giovani laureati in Italia è pari al 13,3% con picchi più alti in Lombardia e Lazio che raggiungono il 17,5%, quasi il doppio della richiesta nel territorio veneto. Questo in parte è dovuto alle diversità del tessuto socio economico, che in Veneto è caratterizzato da piccole e medie imprese nei settori a media intensità tecnologica: basti sottolineare che la percentuale di professionisti giovani

ad elevata specializzazione assunti in Lombardia e in Lazio è pari, rispettivamente, al 6,4% e al 9% mentre in Veneto si ferma a 2,5%. Ciò può essere messo in relazione con quanto scritto nel sottocapitolo 4.2 relativamente ai giovani universitari che sempre più spesso scelgono di studiare fuori dal nostro territorio, soprattutto per le lauree magistrali e in misura sempre più elevata anche verso la Lombardia (si ricorda che un'altra destinazione importante per i veneti universitari è anche l'Emilia Romagna), aumentando il rischio per il Veneto di perdere giovani che alla fine del percorso universitario potrebbero decidere di intraprendere la loro carriera lavorativa proprio dove hanno studiato e dove hanno iniziato a costruire le prime reti sociali e lavorative e quindi di perdere potenzialmente talenti, future apicalità, di cui il nostro territorio ha bisogno.

Per completezza si mette in luce che nel 33,2% dei casi si ricerca nelle imprese venete personale con un diploma di scuola superiore, nell'1,3% con una istruzione tecnica superiore (ITS), nel 27,9% con una qualifica di formazione o diploma professionale ed infine nel 28,8% dei casi giovani senza alcun titolo di studio.

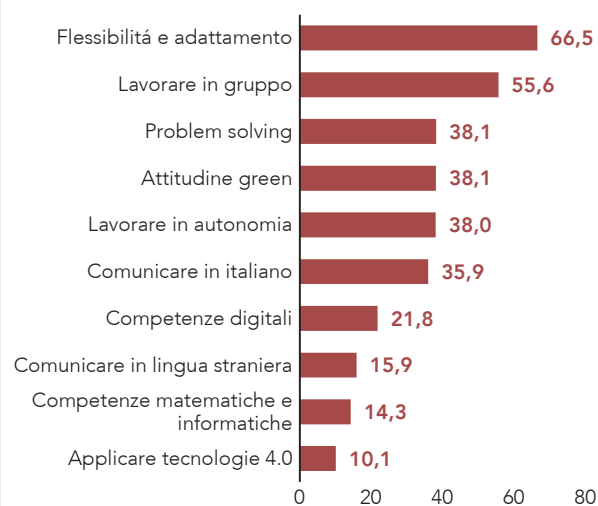
**Le competenze ricercate dalle imprese.** Non sempre è facile trovare il candidato adeguato: spesso le imprese dichiarano di incontrare difficoltà a trovare i candidati giusti da inserire nel proprio organico. Nel 2022, la difficoltà di reclutamento in Veneto è pari al 28,4% per il ridotto numero di candidati per quell'offerta di lavoro, all'11,9% per l'inadeguatezza dei candidati e un residuo 4,6% per altre motivazioni, ma per il 55,2% dei casi le imprese affermano di non avere nessuna difficoltà. I ripetuti shock che i mercati hanno subito negli ultimi anni, crisi economica, emergenza sanitaria, guerra, hanno dimostrato come la parola chiave per imprese e lavoratori sia "flessibilità e adattamento". Infatti, sempre secondo il Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere, "flessibilità e adattamento" è la prima competenza richiesta dalle imprese venete alla ricerca di candidati da inserire nel proprio organico ed è estremamente trasversale: 66,5% è la quota di assunzioni previste di giovani per le quali la competenza è ritenuta di importanza "elevata" sul totale delle entrate previste nel 2022. Flessibilità e adattamento fanno parte delle *soft skills*, ossia competenze di carattere trasversali, come anche la capacità comunicativa, di lavorare in gruppo e il *problem solving*, mentre le cosiddette *e-skills* raggruppano la capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici, il possesso di competenze digitali, la capacità di applicare tecnologie 4.0. Infine, si identificano le competenze *green* come l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. Nel dettaglio, le *soft skills* sono le più richieste dalle imprese: oltre alla flessibilità, molto importanti per le aziende venete sono anche la capacità di lavorare in gruppo e il *problem solving* (la quota di entrate per le quali la competenza è ritenuta di alta importanza sul totale delle entrate previste nel 2022 è rispettivamente il 55,6% e il 38,1%); lavorare in autonomia si trova in quinta posizione nella graduatoria delle competenze più richieste (38%). D'altra parte, i cambiamenti sull'organizzazione del lavoro indotti dalla pandemia, in particolare il ricorso allo *smart working*, hanno incentivato maggiormente la domanda non solo di flessibilità e adattamento da parte di lavoratori e datori, ma anche di una maggiore capacità di autonomia nel gestire il lavoro e nel risolvere i problemi, come anche una maggiore capacità di fare rete, seppur a distanza. Tra le competenze richieste dalle aziende venete, troviamo poi le *green skills*: per il 38,1% delle assunzioni previste di under 29 anni sono ritenute molto importanti, la cui domanda riguarda in maniera trasversale tutti i profili, tanto le professioni ad elevata specializzazione che le pro-

**Fig. 4.3.2 - Percentuale di assunzioni previste di under 29enni per le quali è richiesta la laurea. Graduatoria regionale – Anno 2022**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Unioncamere – Sistema Excelsior

**Fig. 4.3.3** - Percentuale di assunzioni previste di under 29enni per le quali la competenza è ritenuta di importanza elevata. Veneto – Anno 2022



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Unioncamere – Sistema Excelsior

fessioni tecniche, gli impiegati come gli addetti ai servizi commerciali e turistici, gli addetti ai servizi alle persone come gli operai e gli artigiani. L'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale è la prima competenza richiesta dalle imprese subito dopo le *soft skills*. Importanti anche le competenze comunicative: il saper comunicare in italiano e in lingue straniere informazioni dell'impresa sono considerate competenze di importanza elevata, rispettivamente nel 35,9% e nel 15,9% delle entrate previste. Infine, le *e-skills* sono sempre più richieste: in particolare, le competenze digitali sono ritenute molto importanti in quasi il 22% dei casi, la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici nel 14,3% e la capacità di applicare tecnologie "4.0" per innovare processi nel 10,1% delle entrate previste di giovani.

**Cosa cercano i giovani?** Dopo aver presentato alcuni dati dell'offerta e richiesta lavorativa da parte delle imprese, ci si interroga su quali siano le aspettative dei giovani ma anche dei giovanissimi che ancora studiano, ovvero quella fascia di età che ancora deve approfondire la sua formazione e inizia a guardarsi intorno.

L'ultimo Rapporto dell'Osservatorio "Generazione Proteo" sull'universo giovanile italiano<sup>11</sup>, che

<sup>11</sup> A maggio 2023 è stato presentato l'11° Rapporto di ricerca dell'Osservatorio permanente sui giovani dell'Università degli Studi Link.

coinvolge studenti di età compresa tra i 16 e i 19 anni provenienti dagli Istituti scolastici secondari di secondo grado che aderiscono, definisce questa generazione "wave generation", una generazione onda che è portatrice di sana energia positiva, ma che rischia di infrangersi contro i muri della società. È una generazione di ragazzi socievoli, determinati e solari che guarda però la società in modo negativo, in ottica ribaltata rispetto agli schemi del passato: il 60% dei giovani sostiene che il lavoro vada creato e non cercato e solo un ragazzo su cinque vorrebbe lavorare nel pubblico impiego. Per quanto riguarda la scuola, poi, il voto viene considerato obsoleto, è preferibile una valutazione che comprenda aspetti come le "soft skills" e la capacità di lavorare in gruppo.

Nel corso degli anni, l'Osservatorio ha tratteggiato il ritratto di una generazione di giovani talentuosi acrobati, impegnati in una quotidiana corsa a ostacoli, che vedono nella cultura e nella cre-attività gli antidoti alla società attuale. Una generazione che dunque non si adagia, ma re-agisce.

## L'imprenditoria giovanile

Gli imprenditori hanno un ruolo fondamentale nello sviluppo sociale ed economico di un territorio. Il tema della creazione di impresa, soprattutto per le nuove generazioni, risulta quindi decisivo sia per la produzione di ricchezza che per lo sviluppo del potenziale di inclusione sociale e lavorativa. Se i giovani sviluppano uno spirito imprenditoriale e sono disposti a diventare loro volta imprenditori, si avranno effetti positivi sul passaggio generazionale d'impresa e sulla costituzione di nuove aziende.

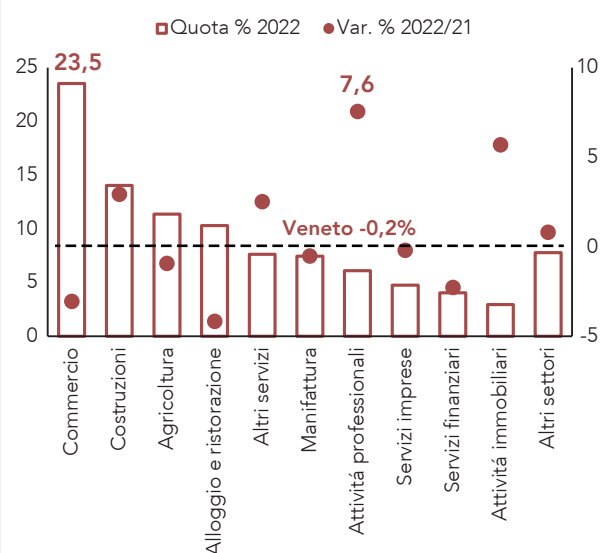
Analizzando gli ultimi dati disponibili, la dinamica imprenditoriale delle imprese giovanili<sup>12</sup> regionali, dopo il buon risultato registrato nel 2021, dovuto in buona parte alle misure messe in atto per sostenere il sistema produttivo dopo lo scoppio della pandemia, rimane pressoché stabile.

**La propensione all'imprenditorialità giovanile.** Al 31 dicembre del 2022 le imprese giovanili presenti in Veneto sfiorano le 32 mila unità e rappresentano il 7,5% delle imprese attive presenti nel territorio regionale, una quota di poco inferiore al dato medio nazionale (9%). Come per il totale del tessuto imprenditoriale regionale, si tratta di imprese di piccole dimensioni, l'88% non supera i sei addetti, e la forma giuridica prevalente è quella della ditta individuale (50,5% delle imprese giovanili venete).

<sup>12</sup> Si considerano "imprese giovanili" le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni.



**Fig. 4.3.4 - Quota e variazione percentuale annua delle imprese giovanili (\*) attive per categoria economica. Veneto - Anno 2022**



(\*) Si considerano giovanili le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni.

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati dell'Ufficio Comunicazione e Statistica CCIAA Venezia Rovigo - Infocamere Stockview

Osservando la dinamica delle forme giuridiche, le imprese individuali hanno una tendenza complessivamente discendente, con l'eccezione del 2020, e in sette anni calano di 4.502 unità. Anche le società di persone riportano un calo lieve ma costante, con l'eccezione del 2021, e si riducono di oltre mille unità nel corso degli ultimi sette anni. Le società di capitali, invece, sono l'unica componente a far registrare una dinamica positiva alle imprese gestite dagli under 35 e nel 2022 arrivano a rappresentare il 28% del totale delle imprese giovanili regionali. Quindi, il calo progressivo della propensione all'imprenditorialità giovanile è, in parte, l'effetto indotto dalla ristrutturazione del tessuto imprenditoriale verso forme più complesse, che determina l'aumento delle società di capitale a discapito delle altre forme giuridiche.

I primi tre settori economici in termini di quota (il commercio, le costruzioni e il comparto agricolo che coprono quasi la metà delle imprese giovanili venete) registrano un decremento di 142 unità rispetto al 2021, con dinamiche negative per il settore agricolo e il commercio e un saldo positivo per le costruzioni. A proseguire, invece, il trend di crescita sono i set-

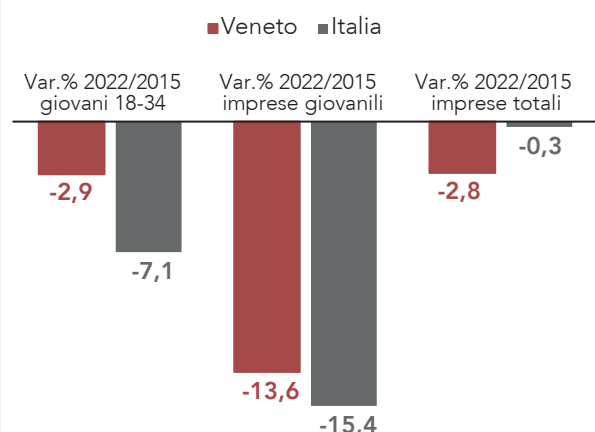
tori legati ai servizi: +137 unità nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, +60 unità negli "altri servizi" e +50 aziende giovanili nel ramo immobiliare. Resta stabile il numero di imprese manifatturiere (2.381 unità, pari al 7,4% del totale regionale), mentre risulta in calo la presenza delle imprese giovanili ascrivibili alle attività dei servizi turistici (143 unità in meno rispetto al 2021 per le attività legate alla ristorazione e all'alloggio).

**Le imprese under 35 calano di più.** Negli ultimi anni le imprese giovanili venete registrano una progressiva diminuzione delle unità attive, raggiungendo il punto minimo nel 2020. Questo lungo processo di riduzione dello stock di imprese gestite dagli under 35, dovuto in parte al fenomeno di ristrutturazione delle forme aziendali, che riguarda l'intero tessuto imprenditoriale regionale e che risulta indispensabile per affrontare le sfide di una concorrenza internazionale sempre più agguerrita, è causato anche dall'invecchiamento della popolazione, che determina una sensibile riduzione dei potenziali giovani imprenditori, e soprattutto dal sempre più complesso ricambio generazionale nelle aziende, molte delle quali sono medie o piccole imprese a proprietà familiare. Infatti, la riduzione delle imprese giovanili venete (-13,6% tra il 2022 e il 2015), così come avviene in ambito nazionale, risulta essere più veloce di quella registrata, in parallelo, per motivi demografici, dalla popolazione giovanile tra i 18 e 35 anni (-2,9%) e dal totale delle imprese attive (-2,8%). A livello nazionale la contrazione delle imprese giovanili, nel periodo preso in esame, risulta ancora più elevata (-15,4%). L'arretramento più consistente delle nuove imprese giovanili interessa una buona parte delle regioni centrali (Toscana, Marche e Umbria) e alcune regioni del Sud (Molise, Basilicata, Calabria e Sicilia) che registrano contrazioni vicine al 20%, mentre l'unica regione italiana a segnare una crescita dell'imprenditoria giovanile nel periodo preso in esame è il Trentino Alto Adige (+9,7%).

La propensione dei giovani a iniziare un'attività imprenditoriale può essere valutata anche analizzando la densità imprenditoriale<sup>13</sup>. A livello regionale, nel 2022 è pari a 3,7 imprese ogni 100 abitanti giovani residenti in Veneto e risulta essere leggermente inferiore al dato medio nazionale (4,2 imprese ogni 100 giovani). Negli ultimi anni, la densità imprenditoriale regionale registra una tendenza complessivamente discendente, raggiungendo il valore più basso nel 2020 e torna a crescere nel biennio suc-

<sup>13</sup> Qui riferita alle imprese giovanili e calcolata rapportando il numero complessivo di sedi di imprese giovanili attive al numero di abitanti tra i 18 e i 35 anni diviso per 100.

**Fig. 4.3.5** - Dinamica della popolazione 18-34 anni, dell'imprenditoria giovanile e del totale delle imprese. Veneto e Italia - anni 2022 e 2015



(\*) Si considerano giovanili le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni.

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati dell'Ufficio Comunicazione e Statistica CCAIA Venezia Rovigo - Infocamere Stockview

cessivo. Dando uno sguardo alle province venete, è Rovigo a registrare la maggiore propensione dei giovani a iniziare un'attività imprenditoriale, con un valore dell'indice di densità imprenditoriale giovanile pari a 4,6 imprese giovanili ogni 100 abitanti giovani, ma è anche la provincia in cui il valore dell'indicatore si contrae maggiormente nel periodo preso in esame (nel 2015 erano 5,6 ogni 100 abitanti tra i 18 e i 35 anni). Probabilmente, oltre al calo demografico registrato negli ultimi anni, le problematiche legate al collocamento all'interno dei confini provinciali spingono i giovani non solo a spostarsi in altre province alla ricerca di occupazione ma a sperimentare anche una soluzione di crescita professionale autonoma nel proprio territorio. A seguire si trovano le province di Verona (4 imprese ogni 100 giovani), Padova, Venezia e Treviso. Chiudono la graduatoria Belluno e Vicenza dove sono presenti 3,3 imprese giovanili ogni 100 residenti giovani.

**Startup, imprese giovani e innovative.** Investire in nuove tecnologie è diventato oggi fondamentale e il mondo digitale sta prendendo sempre di più il sopravvento. La trasformazione digitale del tessuto produttivo regionale vede quindi i giovani imprenditori in prima linea, con la creazione di nuove aziende creative e innovative che sfruttano le nuove tecnologie per promuovere una nuova cultura

aziendale, più orientata alla sostenibilità e all'utilizzo delle nuove tecnologie. Il Veneto rappresenta uno dei maggiori poli regionali dell'innovazione nazionale, il che spiega anche la presenza relativamente alta di startup innovative<sup>14</sup>, cioè di imprese di nuova costituzione che svolgono attività di sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi.

La startup innovativa è quindi un'impresa giovane, ad alto contenuto tecnologico, con forti potenzialità di crescita e rappresenta per questo uno dei punti chiave dello sviluppo industriale del territorio di appartenenza. La crescita di tali imprese, a elevato potenziale innovativo, diventa fondamentale per favorire lo sviluppo economico, l'occupazione, soprattutto quella giovanile, di un territorio e favorisce l'attrazione di talenti e capitali dall'estero.

Le startup innovative attive in Veneto rappresentano circa il 7% di quelle presenti nel territorio nazionale che, in relazione alla popolazione residente, determina una quota di 19,3 startup innovative ogni 100mila abitanti, a fronte di un dato medio nazionale pari a 23,8 imprese ogni 100mila abitanti. Si tratta di circa un migliaio di realtà aziendali presenti in Veneto, soprattutto di piccolissima dimensione, di cui più della metà appartenenti al settore dei servizi, dove a prevalere sono la produzione di software, la consulenza informatica e le attività di ricerca e sviluppo. Il 12% delle startup regionali sono imprese ad alto valore tecnologico in ambito energetico, mentre a livello nazionale la quota sale al 14%. Padova è di gran lunga la provincia veneta, l'ottava tra quelle italiane, in cui è localizzato il numero più elevato di startup innovative: alla fine del quarto trimestre 2022 esse sono 301, quasi il 31% del totale regionale. Segue Verona, tredicesima provincia italiana per numero startup attive con 222 unità. Ad inizio del 2023, le startup venete guidate dagli under 35<sup>15</sup> sono 155, pari al 16% di quelle presenti nel territorio regionale, di cui 64 sono gestite in forma esclusiva dalle nuove generazioni di imprenditori, mentre il dato medio nazionale delle startup a controllo giovanile supera di poco il 18%.

<sup>14</sup> Sono società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, residenti in Italia (o in altro Paese membro dell'UE purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia), che rispondono a determinati requisiti e hanno come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.

<sup>15</sup> Si tratta di imprese giovanili con una "presenza maggioritaria" se la percentuale del capitale sociale e la percentuale degli amministratori supera il 50%, una "forte presenza" se la percentuale del capitale sociale e la percentuale degli amministratori supera il 66% e una "presenza esclusiva" se la percentuale del capitale sociale e la percentuale degli amministratori è pari al 100%.

## Giovani imprenditori in agricoltura<sup>16</sup>

Il tema della presenza dei giovani nell'agricoltura è un tema molto attuale ed è connesso ad aspetti che riguardano principalmente il cambiamento generazionale nella conduzione delle aziende agricole e all'età dei capi azienda, ma anche ad altri aspetti quali quello della formazione professionale, della propensione ad effettuare investimenti innovativi e a informatizzare l'azienda, della tendenza ad adottare metodi di coltivazione e/o allevamento biologici o a differenziare gli investimenti realizzando altre attività connesse a quella agricola.

Secondo i dati del 7° Censimento generale dell'agricoltura, nel 2020 il numero di aziende agricole in Veneto è pari a 83.017 unità. Di queste, l'8,2% sono gestite da un capo azienda<sup>17</sup> con età inferiore a 40 anni e il 91,8% da persone di età superiore ai 40 anni.

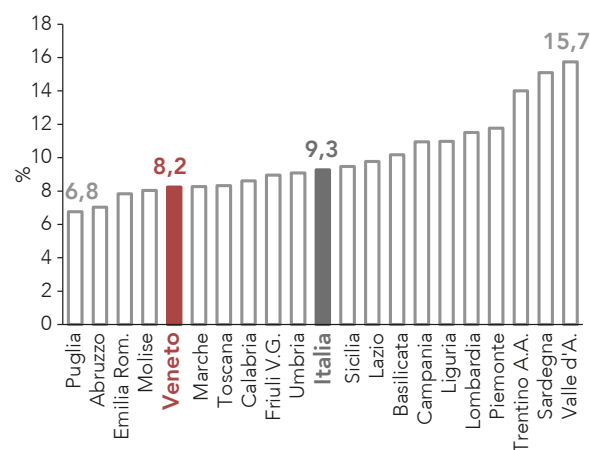
Considerando che, secondo i dati del 6° Censimento generale dell'agricoltura, nel 2010 le aziende agricole in Veneto erano pari a 119.384 unità e nel corso del decennio il loro numero è diminuito significativamente (-30,6%), mentre le aziende gestite da un capo azienda con età inferiore a 40 anni erano 8.557 e sono diminuite in maniera meno rilevante (-20,2%), la loro quota percentuale sul totale delle aziende agricole è aumentata dal 6,6% all'8,2%. Di conseguenza si può constatare e affermare che l'incidenza delle aziende condotte da "giovani" sia in aumento. Nonostante ciò, il Veneto si attesta al di sotto della media nazionale, pari al 9,3% e anche a quella del Nord Italia, pari al 10,2%. Le regioni con la percentuale più alta di aziende guidate da giovani sono la Valle D'Aosta (15,7%), la Sardegna (15,1%) e il Trentino-Alto Adige (14%), mentre le regioni con la percentuale più bassa sono la Puglia (6,8%), l'Abruzzo (7%) e l'Emilia-Romagna (7,8%).

La figura del capo azienda coincide spesso con quella del conduttore, cioè il responsabile giuridico ed economico dell'azienda, e ciò si verifica soprattutto nelle aziende familiari che sono le più rappresentative dell'agricoltura italiana. Per questo motivo è ancora limitata la presenza di capi azienda nelle fasce di età più basse.

<sup>16</sup> A cura di Veneto Agricoltura, Agenzia Veneta per l'innovazione per il settore primario.

<sup>17</sup> Il capo azienda è definito come la persona fisica che assicura la gestione corrente e quotidiana dell'azienda. Secondo la definizione più attuale, coerente con il criterio di identificazione della forza lavoro giovane nel settore agricolo utilizzata dall'Unione europea, si definisce "giovane" il capo azienda con un'età non superiore ai 40 anni.

**Fig. 4.3.6** - Percentuale di imprese con capo azienda di età inferiore ai 40 anni per regione. Anno 2020



Fonte: Elaborazione di Veneto Agricoltura su dati Istat (Censimento generale dell'agricoltura)

## Più istruiti e più formati i capi azienda giovani...

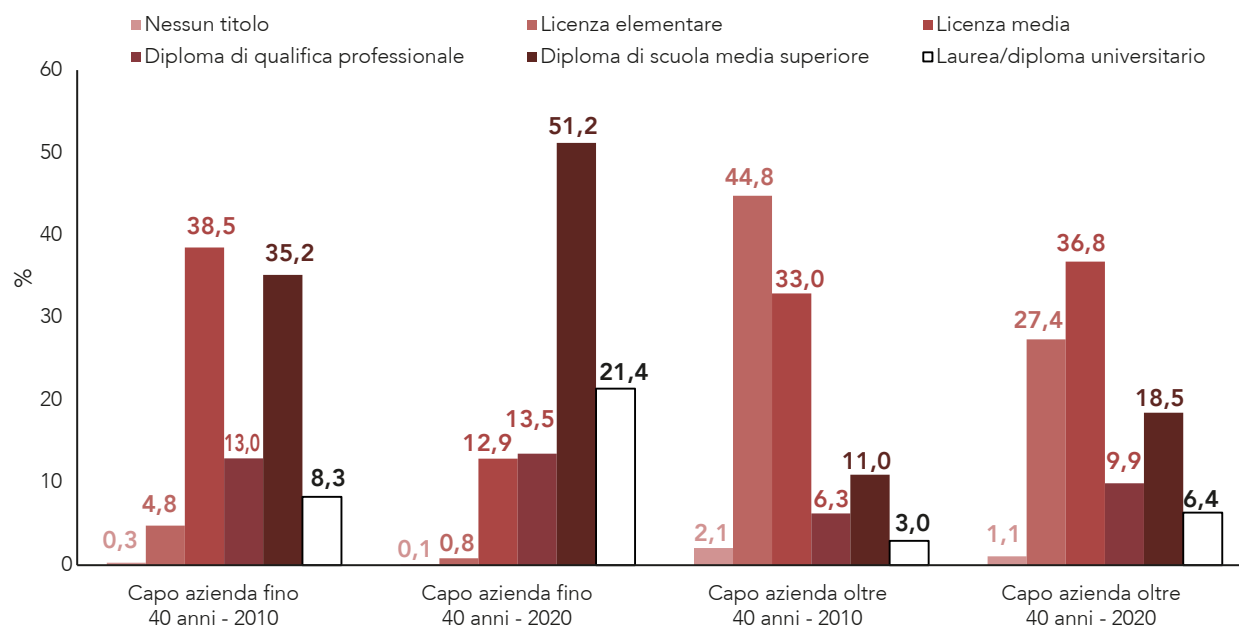
Per quanto riguarda l'istruzione dei capi azienda, va detto che il livello medio di istruzione, a prescindere dalla fascia di età, sta aumentando. Nel 2010, se la maggior parte dei capi azienda giovani aveva ottenuto la licenza media come titolo di studio più alto (il 38,5%), tra i capi azienda non giovani la maggior parte aveva al più la licenza elementare (44,8%). Ora, secondo i dati del 7° Censimento, il 51,2% dei responsabili giovani ha ottenuto il diploma di scuola media superiore come titolo di studio più alto (49,7% in Italia) e tra i non giovani prevale la licenza media (36,8%) e i diplomati sono il 18,5%.

Oltre a un aumento del livello di istruzione medio, emerge anche una maggior propensione da parte dei capi azienda giovani a conseguire un titolo di studio di livello universitario. La quota di laureati o con un diploma universitario che era pari all'8,3% nel 2010 è salita al 21,4% nel 2020 (19,4% in Italia). Per i capi azienda adulti la percentuale è passata dal 3% al 6,4%.

Sempre in tema di istruzione, nel 2020, considerando tutte le aziende agricole nel complesso, il 44,1% dei capi azienda ha frequentato corsi di formazione agricola: tuttavia, tra i giovani questa percentuale sale al 68,2%, a differenza di quelli con età superiore a 40 anni, di cui solo il 42% li ha frequentati.

Si può quindi affermare che i capi azienda giovani sono maggiormente istruiti e maggiormente propensi a frequentare corsi di formazione professionali.

**Fig. 4.3.7** - Capi azienda per classe di età e titolo di studio. Veneto – Anni 2010 e 2020



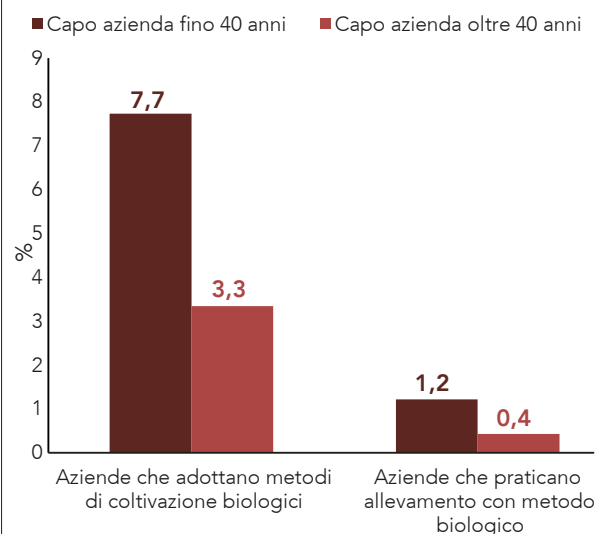
Fonte: Elaborazione di Veneto Agricoltura su dati Istat (Censimento generale dell'agricoltura)

**...e più propensi al biologico.** Nel 2020, in Veneto le aziende biologiche sono state approssimativamente pari al 4,2% delle aziende agricole, meno che a livello nazionale (7,6%). Tuttavia, va evidenziato l'incremento del biologico visto che nel 2010 era praticato da appena lo 0,9% delle aziende venete. Le aziende agricole gestite da capi azienda giovani sono maggiormente propense ad adottare metodi di coltivazione biologici e praticare allevamento con metodo biologico: nel 2020 sono state l'8,9% (in Italia 16,9%), rispetto al 3,8% del resto delle aziende (in Italia 6,7%).

Questa propensione era già presente nei dati del precedente Censimento (2010). Infatti, tra le aziende gestite da capi azienda giovani, quelle che si dedicavano al biologico rappresentavano una quota dell'1,8%, mentre quelle gestite da capi azienda non giovani erano pari solo allo 0,9%.

Entrando nel dettaglio dei dati riferiti al 2020, le aziende con capo azienda giovane che hanno adottato metodi di coltivazione biologici sono state il 7,7%, a differenza di quelle con capo azienda di età superiore a 40 anni, di cui solo il 3,3% ha adottato

**Fig. 4.3.8** - Aziende biologiche per classe di età del capo azienda. Veneto – Anno 2020



Fonte: Elaborazione di Veneto Agricoltura su dati Istat (Censimento generale dell'agricoltura)

metodi di coltivazione biologici.

Analogamente, aziende guidate da capi azienda giovani che hanno praticato allevamento con metodo biologico sono state pari all'1,2%, mentre tra quelle condotte da capi azienda non giovani, solamente lo 0,4% ha praticato allevamento con metodo biologico.

Si può dunque notare che vi è una differenza nella propensione a dedicarsi al biologico, in base dalla fascia di età a cui appartiene il capo azienda, che è più rilevante per quanto riguarda le coltivazioni rispetto agli allevamenti.

### Le aziende a conduzione giovane si impegnano più spesso in altre attività oltre a quella agricola...

Le aziende gestite da capi azienda giovani presentano anche una maggiore tendenza a differenziare la propria attività realizzando attività connesse rispetto alle aziende gestite da capi azienda non giovani. Si tratta di attività direttamente connesse all'azienda agricola, diverse da quelle agricole in senso stretto, in cui sono impiegate risorse dell'azienda stessa o prodotti aziendali. Devono essere attività remunerative che comportano un reddito per l'azienda che possono essere realizzate sia all'interno dell'azienda che all'esterno.

Nel 2020, le aziende con almeno un'attività connessa sono state 5.698, ovvero il 6,8% delle aziende agricole, una percentuale quindi in crescita rispetto al 2010 (4,6%). Nelle aziende con capo azienda giovane la percentuale di quelle che realizzano almeno un'attività connessa è del 16,2%, rispetto al 6% delle aziende con capo azienda non giovane.

Le differenze tra fasce di età si riducono considerando le tipologie di attività connesse maggiormente effettuate: sia le aziende "giovani" che quelle meno giovani si dedicano principalmente all'agriturismo, attuato rispettivamente dal 23,1% e dal 26,1% delle aziende o al contoterzismo utilizzando mezzi di produzione propri (il 19,8% delle aziende giovani e il 17,2% di quelle meno giovani). Al terzo posto tra le attività connesse realizzate, mentre i capi azienda giovani si dedicano alla trasformazione di prodotti vegetali (17,1%), quelli meno giovani preferiscono effettuare la produzione di energia rinnovabile solare (17,7%).

Riguardo alle tipologie di attività connesse realizzate in misura maggiore dalle aziende agricole, emergono le maggiori differenze rispetto al 2010, quando, indipendentemente dalla fascia di età a cui apparteneva il capo azienda, contrariamente a quanto avviene nel 2020, il podio delle attività connesse più realizzate era invertito e vedeva al primo posto il contoterzismo utilizzando mezzi propri (33,6%), se-

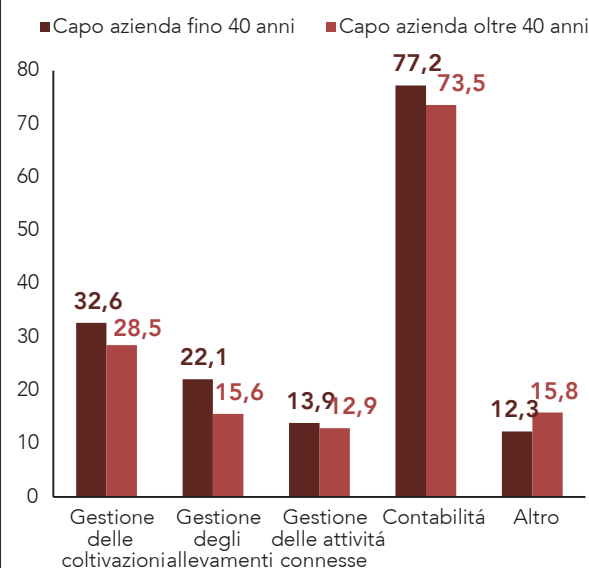
guito dalla produzione di energia rinnovabile solare (28,6%) e l'agriturismo sul grandino più basso del podio (20,4%).

### ...e sono maggiormente informatizzate e innovative.

Le aziende informatizzate hanno avuto una forte crescita dal 2010 al 2020, passando da una percentuale sul totale delle aziende pari al 5,4% a una percentuale pari al 25,8%. Con riguardo all'informatizzazione, si rileva nuovamente una maggiore attitudine delle aziende guidate da capi azienda giovani rispetto alle aziende con capi azienda avanti con l'età. Infatti, più di metà (56,8%) delle aziende con capo azienda fino a 40 anni sono informatizzate, al contrario delle aziende con capo azienda oltre 40 anni, delle quali poco meno di un quarto (23%) sono informatizzate. Il livello di informatizzazione delle aziende del Veneto è più alto della media italiana, specie per le aziende condotte da giovani: a livello nazionale risulta informatizzato il 33,6% delle aziende agricole giovani e il 14% di quelle meno giovani. La tipologia di attività che è stata maggiormente informatizzata è stata la contabilità, sia tra le aziende con capo azienda giovane (77,2%), sia tra le aziende con capo azienda non giovane (73,5%), seguita dalla gestione delle coltivazioni (32,6% i giovani e 28,5% i non giovani).

Le aziende che hanno effettuato almeno un investi-

**Fig. 4.3.9 - Aziende informatizzate per classe di età del capo azienda e tipologia di attività informatizzata. Veneto – Anno 2020**



Fonte: Elaborazione di Veneto Agricoltura su dati Istat (Censimento generale dell'agricoltura)

mento finalizzato ad innovare la tecnica o la gestione della produzione nel triennio 2018-2020 sono considerate aziende innovatrici.

Le aziende innovatrici in Veneto nel 2020 sono state 13.607, ovvero pari al 16,4% delle aziende agricole, più che a livello nazionale (11%). Anche per questo aspetto, le aziende gestite da capi azienda giovani hanno dimostrato una maggiore propensione all'innovazione: il 40,2% di esse ha effettuato almeno un investimento innovativo nel triennio 2018-2020 (Italia 24,4%), contro il 14,3% delle aziende con capo azienda sopra i 40 anni (Italia 9,7%).

Sia le aziende guidate da giovani che quelle guidate da non giovani dimostrano la medesima tendenza ad effettuare investimenti innovativi in determinati ambiti: in ordine di importanza, la meccanizzazione (57,8% i giovani e 55% i non giovani), l'impianto produttivo e la semina (22,4% i giovani e 23,5% i non giovani) e l'irrigazione (20,4% i giovani e 18,4% i non giovani).