



Trentino



Il fenomeno Se a livello Ue il tasso di Neet nel 2022 si limita all'11,7%, nel nostro Paese supera il 18%. Il Trentino è più allineato all'Europa

Né studenti né lavoratori I Neet sono 10.000

Il tasso di giovani trentini in difficoltà è in calo

di **Margherita Montanari**

Hanno meno di 30 anni e non studiano e non lavorano. I dati Istat dicono che i Neet in Trentino sono tornati a calare dopo la pandemia. Ma non è comunque una buona notizia. Si parla pur sempre di 10mila giovani che nel 2022 sono rimasti in un limbo. Fuori dal mercato del lavoro, che in questa fase avrebbe bisogno di risorse, e fuori anche dai canali formativi che portano al territorio capitale umano funzionale a progettare la crescita. La media che esce dal rapporto annuale Istat 2023 – frutto di un'elaborazione di dati Eurostat e Istat – mostra un'Italia fanalino di coda, in Europa, per quanto riguarda il ruolo di una figura chiave per il futuro: i giovani. Se a livello Ue il tasso di Neet (acronimo per l'inglese *Nor in employment, education or training*) nel 2022 si limita all'11,7%, nel nostro Paese supera il 18%. E questo solo considerando i ragazzi tra i 15 e i 29 anni. Il fenomeno è più preoccupante nel Sud Italia. Ma anche al Nord l'incidenza di giovani

in difficoltà è fonte di attenzione. Il Trentino si mostra più allineato al contesto europeo. Nel 2022, secondo le stime di Istat, nella regione Trentino-Alto Adige i giovani Neet erano circa un 10,5% del totale. In Trentino sono circa l'11% della popolazione di età compresa tra i 15 e i 29, che a gennaio 2022 era di quasi 86mila ragazzi. Significa che nel 2022 circa 10mila giovani non si sono né formati né trovati un'occupazione (a Bolzano se ne contano il 9,9%). Almeno il dato è in calo. E non solo rispetto al 2021 e 2020, due anni resi anomali dalla pandemia, che ha frenato alcuni settori trainanti l'occupazione – anche giovanile – in provincia. Dal turismo alla ristorazione. La contrazione si vede anche rispetto all'ultimo anno prima del Covid. Nel 2019, in Trentino, il 12,6% dei giovani tra i 15 e i 29 anni non studiava e non lavorava. Altre statistiche sui Neet considerano un range più ampio, che va dai 15 ai 34 anni. All'interno di questo gruppo di riferimento, che raccoglie in Trentino circa 120 mila persone, nel 2021 si contavano circa 15.000 Neet, l'equivalente del 18%

(dati Ispat). Quasi un giovane su cinque. La platea dei Neet potrebbe contribuire a soddisfare le esigenze di un'economia ormai esasperata dalla ricerca di risorse umane, o mitigare il calo di laureati che interessano il territorio provinciale. Ma va a finire che ogni anno migliaia restano all'angolo. E diventano tasselli un fenomeno preoccupante. Le ragioni del fenomeno dei Neet, riassumendo le considerazioni di Istat, stanno nella debolezza dell'offerta formativa professionalizzante, nella carenza di efficaci politiche attive sul lavoro e nella scarsa dinamicità del mercato. Senza contare che, anche quando coinvolti nelle maglie dell'occupazione, i giovani finiscono per essere il fanalino di coda. Quando gli viene offerto un impiego, le statistiche dicono che molte volte è pagato meno o inquadrato con forme contrattuali meno stabili. Anche questo contribuisce a un quadro di difficoltà che finisce per relegare molti nell'anticamera di future fragilità sociali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Monte ore fuori controllo per tanti giovani

Trappola part time Diventa sfruttamento se è troppo flessibile

Lavoro e contratti

Il Coordinamento giovanile Omega (Uil) raccoglie le storie di giovani in contesti di impiego critici. L'inizio traumatico di Annalisa nel mondo del lavoro

di **Ambra Visentin**

«Una persona crede di accettare un part-time e in realtà lega la sua vita a quel posto». Questo il riassunto di Antonio Trifogli, Portavoce del progetto Omega – il coordinamento di lavoratori sotto i 30 anni di Uiltucs – sulla situazione esasperante vissuta da moltissimi giovani lavoratori nel settore della ristorazione e del commercio. Gli esempi sono molti e Omega ha deciso di raccogliere le testimonianze per aiutare altri giovani a farsi avanti in casi di situazioni lavorative anomale.

Una di queste storie racconta della disavventura di Annalisa (il nome è di fantasia), 22 anni, una delle tante ragazze ad aver avuto un primo contatto «traumatico» con il mondo del lavoro. Eppure l'inizio sembrava promettere bene: un negozio in centro storico a Trento, appartenente ad una grande catena, le aveva offerto un contratto part-time di 20 ore con una paga base di 900 euro. Ma il diavolo sta nei dettagli e questi talvolta hanno la forma di «clausole di flessibilità». Ad Annalisa veniva richiesta la disponibilità, «in caso di necessità», di arrivare a 40 ore (raggiungendo un salario massimo di 1.300 euro), un'opzione cui l'azienda avrebbe puntualmente fatto ricorso, trasformandola in un orario settimanale, su base costante, di almeno 35 ore. Fin dal primo giorno l'impressione non era stata delle migliori: «Quando sono arrivata

molti dipendenti erano andati via e non erano stati sostituiti. E anche quando sono stati sostituiti le ore sono comunque rimaste tante». Un cambio del manager del negozio ha poi aggiunto criticità alla situazione: «Gli orari erano estremamente imprecisi. Il preavviso di 48 ore, previsto dal contratto, non veniva mai rispettato. Succedeva che il giorno stesso ti dicevano di restare ulteriori 5 ore. Quindi arrivavo pensando di uscire alle 14 e invece restavo fino a sera». Risultato? La giornata della ragazza era completamente in mano all'azienda: «Non potevo organizzare il resto della mia vita». Un forte disagio condiviso con le colleghe e i colleghi che spesso decidevano di scappare «dopo tre, massimo sei mesi», con il conseguente frequente ricambio nel personale del negozio. Una situazione che alcune amiche di Annalisa lamentavano anche nei negozi della concorrenza.

Il senso di impotenza in questa situazione era poi alimentato dal rapporto con la responsabile con cui «era molto difficile rapportarsi». Difficile dire di no, ancora più difficile avanzare legittime richieste: «Una mia collega appena assunta era stata messa a sistemare il magazzino, dove c'erano muffa e tanti prodotti chimici. Non era fra le sue mansioni e le condizioni del luogo erano tali che le causarono un forte eritema. Quando chiese un permesso per andare dal medico le fu negato». Annalisa ha poi deciso di lasciare il posto con contratto per accettare un lavoro a chiamata: «Mi sono fatta valere e quando hanno visto che mi do da fare mi hanno dato un contratto da 30 ore. Qui la situazione è completamente diversa perché il negozio ha un'etica ferrea». «Purtroppo la flessibilità è diventata uno strumento in mano alle aziende per gestire a piacimento il personale – spiega Trifogli – raccogliendo queste storie, puntiamo a far sì che chi si trova in queste situazioni sia incoraggiato a parlarne».

© RIPRODUZIONE RISERVATA