



cutting through complexity

Tra aspettative e incertezze: i giovani e il mondo del lavoro

kpmg.com/it



Indice

Premessa

5

Executive Summary

6

La valorizzazione dei giovani talenti italiani

8

Introduzione a cura di Francesco Saita - Dean, Graduate School,
Università Bocconi

1

I giovani e il mondo del lavoro in Italia

12

I giovani nella popolazione italiana

Il sistema universitario italiano

Il tentativo di introdurre la meritocrazia nelle scuole

I principali indicatori del mercato del lavoro

Poca fiducia nel futuro: il tasso di inattività, i NEET e la fuga all'estero

Un nuovo mercato del lavoro

2

I giovani tra incertezze e aspettative. I risultati della *survey*

28

Il campione

La difficile transizione dall'università al mondo del lavoro

Le prospettive lavorative per i giovani neolaureati

L'Italia è ancora in grado di attrarre i giovani talenti?

L'incertezza riguardo alle prospettive di carriera

Cosa si aspettano i giovani dal proprio futuro?



Premessa

I giovani sono la fascia più colpita dalla crisi. Con oltre il 40% di disoccupazione giovanile l'Italia rischia di perdere il contributo di un'intera generazione. Le difficoltà dei giovani riguardano quasi tutte le fasi che caratterizzano il loro ingresso nel mondo del lavoro: da quella iniziale dove i giovani sentono di più il *gap* tra la formazione scolastica e le esigenze del mondo produttivo, alla conquista di un posto di lavoro sicuro, soddisfacente, in linea con le aspettative, che consenta di raggiungere l'indipendenza economica.

Eppure, nonostante la disillusione e il timore per un futuro lavorativo incerto, i giovani italiani mostrano segnali di coraggio e di apertura al nuovo. Sono sempre più disponibili ad accettare esperienze di lavoro all'estero ad esempio, e hanno voglia di emergere, di uscire fuori dalla 'mischia' per trovare una propria identità professionale. Un ritratto in 'chiaroscuro' che fotografa una generazione che ha ancora forti ambizioni personali di auto realizzazione, ma che unisce alla dimensione individuale anche la riscoperta di un universo valoriale significativo.

La capacità di fornire opportunità professionali ai giovani laureati è uno dei tratti distintivi del Network KPMG e in qualche modo una delle sue ragioni d'essere più profonde. In Italia ogni anno inseriamo circa 500 neolaureati, mentre a livello globale i giovani che entrano nel nostro Network, sempre su base annuale, sono circa 7/8 mila.

La ricerca si inserisce in questa linea di pensiero. L'obiettivo è quello di 'ascoltare' e di mettere a disposizione dell'intera *community* il punto di vista di un campione significativo di giovani neolaureati italiani ad alto potenziale. La *survey* è stata realizzata su un campione di circa 800 giovani neolaureati, prevalentemente tra i 22 e i 25 anni, che hanno effettuato un colloquio presso le sedi del nostro Network in tutta Italia. L'auspicio è che i risultati possano rappresentare un contributo utile per far dialogare e avvicinare i diversi *stakeholder* (imprese, università, istituzioni) all'universo giovanile, creando basi comuni di linguaggio e di aspettative.

Danila De Pascale

Responsabile Risorse Umane,
Network KPMG in Italia



Executive Summary

La crisi economico-finanziaria sta avendo importanti impatti sull'economia reale e questo ha inevitabilmente forti ripercussioni sul mercato del lavoro, soprattutto per la popolazione più giovane, che incontra sempre maggiori difficoltà nell'ingresso nel mondo del lavoro.

I dati più recenti appaiono preoccupanti: l'Italia, un paese storicamente caratterizzato da un basso tasso di disoccupazione e da un tessuto industriale florido fatto di piccole e medie imprese, registra oggi tassi di disoccupazione record e la chiusura di molte aziende.

43,3%

**Il tasso di disoccupazione giovanile
nella fascia 15-24 anni**

A maggio 2014 l'Istat ha diffuso il dato della disoccupazione giovanile che si attestava nel mese di aprile 2014 al 43,3% nella fascia 15-24 anni. E' pur vero che il dato non prende in considerazione gli studenti a tempo pieno (molto numerosi in questa fascia di popolazione) e gli inattivi, tuttavia la statistica è preoccupante, soprattutto se si considera che la media dell'Eurozona per questo indicatore è prossima al 23% e che peggio di noi fanno solo Grecia e Spagna con una disoccupazione giovanile superiore al 50%.

I giovani rappresentano un valore essenziale per l'economia di un paese e una risorsa rilevante che garantisce il ricambio generazionale, fondamentale per la crescita economica di una nazione.

E' per questo motivo che sempre maggiore attenzione va dedicata al tema della valorizzazione dei giovani neolaureati 'ad alto potenziale' che escono dalle università italiane.



**Sempre maggiore attenzione va
dedicata al tema della valorizzazione
dei giovani neolaureati 'ad alto
potenziale' che escono dalle
università italiane**

La possibilità di perdere i migliori talenti, che potrebbero decidere di andare all'estero per cercare prospettive lavorative più interessanti, non solo come esperienza transitoria, ma come scelta definitiva, è un rischio che va scongiurato attraverso interventi congiunti di governo, istituzioni ed aziende.

E' inevitabile che a queste problematiche sia strettamente collegato il tema dell'istruzione e della capacità delle università italiane di formare i giovani per facilitarne l'inserimento nel mondo del lavoro.



Le recenti riforme del sistema universitario non sembrano aver avuto gli esiti sperati e dai risultati della *survey* effettuata da KPMG emerge come l'università italiana sia considerata, anche dai neolaureati, al di sotto degli standard europei e globali.

Recentemente l'OCSE ha puntato l'attenzione su diverse debolezze del sistema italiano: la limitata flessibilità del lavoro, il problema dell'occupabilità, una spesa pubblica per l'istruzione tra le più basse dei paesi avanzati. In Italia solo il 15% degli italiani tra i 25 e i 64 anni ha conseguito una laurea (contro una media dei paesi OCSE del 32%), forse perché i laureati tra i 25 e i 34 anni percepiscono uno stipendio superiore solo del 22% rispetto ai coetanei diplomati.

Per i giovani italiani è quindi ancora profittevole investire nella propria istruzione?

Esiste una sorta di asimmetria tra quanto viene richiesto dagli imprenditori (conoscenze informatiche e padronanza delle lingue straniere, solo per fare qualche esempio) e le competenze che i giovani dimostrano di avere nel momento dell'ingresso nel mondo del lavoro: un problema legato alla scarsa comunicazione tra mondo imprenditoriale e mondo scolastico/accademico, che porta ad avere sacche di inefficienza in termini di domanda/offerta di lavoro.

Garantire un vero dialogo tra scuola e imprese consentirebbe una transizione più fluida al mondo del lavoro, facendo in modo che il fabbisogno di competenze del sistema produttivo orienti l'offerta scolastica.



**Per i giovani italiani è ancora
profittevole investire nella propria
istruzione?**



**Garantire un vero dialogo tra scuola
e imprese consentirebbe una
transizione più fluida al mondo del
lavoro**



La valorizzazione dei giovani talenti italiani

Introduzione a cura di Francesco Saita - Dean, Graduate School, Università Bocconi



E' inevitabile che, nella fase attuale dell'economia, le opportunità di lavoro a disposizione dei giovani siano inferiori rispetto ad alcuni anni fa

Il tema affrontato in questo studio è davvero cruciale, e ogni sforzo di approfondirlo per me è importante. Ho colto dunque con gratitudine la possibilità di partecipare al dibattito con alcune personali riflessioni.

E' inevitabile che, nella fase attuale dell'economia, le opportunità di lavoro a disposizione dei giovani siano inferiori rispetto ad alcuni anni fa, e che sia altresì forte il peso dell'incertezza percepita rispetto al quadro economico. Le imprese sono inevitabilmente più selettive, anche se stanno rafforzando gli sforzi di reclutamento, ma tendenzialmente con un numero di *partner* universitari molto più ristretto rispetto al passato; questo accade con riferimento non solo alle imprese italiane, ma più in generale a livello europeo.

Entro certi termini, il fatto che i giovani di talento siano interessati ad opportunità di lavoro anche all'estero è un segnale positivo, anche dal punto di vista culturale; le grandi imprese sono comprensibilmente interessate a candidati che abbiano un profilo internazionale e la capacità di lavorare in contesti multiculturali.



Il problema è quanto l'Italia sia in grado di offrire opportunità interessanti nella competizione per i talenti

Il problema che si pone, anche nello studio presentato, è però quanto l'Italia sia a sua volta in grado di offrire opportunità interessanti nella competizione per i talenti.

Emergono su questo fronte tre aree di criticità:

- quante opportunità l'Italia possa offrire *tout court* ai giovani italiani e quali siano le politiche ottimali del lavoro per i giovani in senso ampio
- quante e quali opportunità l'Italia possa offrire ai talenti italiani
- quante e quali opportunità l'Italia sia in grado di offrire ai laureati non



italiani per bilanciare, in un contesto inevitabile di maggiore mobilità internazionale, l'uscita di talenti con una entrata di talenti altrettanto consistente.

Riflettendo in particolare – in linea con la *survey* – sul profilo dei talenti, credo che la sfida per le imprese in Italia nell'acquisire i talenti nel nuovo contesto di mercato debba tenere conto soprattutto di due aspetti.

Il primo è quello di saper costruire dei percorsi *ad hoc* per i giovani, che consentano di offrire almeno ad un gruppo selezionato di candidati un percorso di crescita chiaro e strutturato, che offra qualche possibile - anche se non necessariamente certa - corsia preferenziale di crescita professionale, specie nei primi anni di carriera. A titolo di esempio, si considerino programmi - proposti da alcuni *employer* - su due/tre anni, con alcune rotazioni per area e per *location* geografica, che consentono alla fine del periodo una valutazione del percorso affrontato e delle potenzialità future. Le grandi aziende, che più percepiscono la necessità di competere per i candidati di fascia più alta hanno normalmente un *graduate program* strutturato che prevede rotazioni, momenti di valutazione intermedia, e che rappresentano, per una quota più o meno ampia dei nuovi assunti, un reale acceleratore di carriera nei primi - e decisivi - anni di inserimento professionale. Ma anche realtà più piccole e con numeri minori cercano spesso di strutturarsi in modo simile, almeno in termini di chiarezza del 'patto' siglato con il neoassunto in termini di percorso interno. Anche se i *graduate program* strutturati sono più rari nelle realtà aziendali che reclutano solo per il mercato italiano, è necessario riconoscere che - se le condizioni di inserimento non offrono analoghe opportunità - è comprensibile che un laureato di grande talento possa propendere per una realtà internazionale invece che per una altrettanto attraente azienda basata in Italia.

Il secondo aspetto è quello di anticipare la fase del *recruiting*, seguendo un approccio diffuso in molte realtà internazionali e multinazionali, tipicamente all'interno di rapporti consolidati e forti con un numero ristretto (6-10 al massimo) di università a livello europeo. Sulla



...saper costruire dei percorsi di crescita chiari e strutturati per i giovani, che offrano qualche possibile corsia preferenziale di crescita professionale, specie nei primi anni di carriera



...anticipare la fase del *recruiting*, seguendo un approccio diffuso in molte realtà internazionali e multinazionali, all'interno di rapporti consolidati e forti con un numero ristretto di università a livello europeo

popolazione complessiva dei laureati dei dieci *Master of Science* offerti dall'Università Bocconi, da numerosi anni a questa parte la percentuale di studenti che ha già un impiego il giorno della laurea è nel *range* fra il 60% e il 65%. Questo significa che la capacità di offrire programmi *ad hoc* e molto selettivi, finalizzati all'individuazione di talenti già durante il percorso universitario, può essere un elemento di grande rilievo.



La capacità di alcuni atenei italiani di attrarre studenti meritevoli dall'estero crea per le aziende italiane la grande opportunità di inserire talenti stranieri all'interno della propria organizzazione

Inoltre, la capacità di alcuni atenei italiani di attrarre studenti meritevoli dall'estero crea per le realtà italiane più aperte al mercato internazionale la grande opportunità di inserire talenti stranieri all'interno della propria organizzazione. Si tratta di una occasione, al momento sfruttata solamente da alcune realtà aziendali, che potrebbe essere molto importante come prospettiva per il futuro, anche per poter offrire agli stessi talenti italiani la possibilità di operare anche nel loro paese in un contesto di lavoro genuinamente internazionale.

Vorrei aggiungere che anche alcuni altri elementi che emergono dalla *survey*, come la percezione della fine della ricerca del posto fisso e l'accettazione di un contesto di mercato del lavoro più 'fluidico', non sono necessariamente negativi: corrispondono ad una presa d'atto di una realtà già evidente. Sotto questo profilo credo che sia molto importante anche il ruolo delle università. Queste devono essere in grado di costruire percorsi di studio davvero 'sfidanti': accompagnare gli studenti ad un reale salto di qualità sotto il profilo sia delle competenze che delle *soft skill*, ma anche sviluppare la capacità di leggere le evoluzioni a medio termine del mercato del lavoro e continuare a prepararsi per esse, senza avere un approccio passivo o difensivo.



Le università devono essere in grado di accompagnare gli studenti ad un reale salto di qualità sotto il profilo sia delle competenze sia delle *soft skill*, preparandoli alle future evoluzioni del mercato del lavoro

Gli sforzi che abbiamo intrapreso per sviluppare sempre di più le occasioni di incontro con le aziende, per offrire molteplici attività di orientamento alle scelte professionali, per incentivare le esperienze sul campo sono fondamentali proprio per stimolare un approccio proattivo nella costruzione del proprio percorso di carriera, finalizzato al continuo miglioramento di sé e del contesto nel quale si opera, alla ricerca di occasioni di stimolo, di confronto e di apprendimento con i colleghi.

Il contrario insomma di un approccio statico e orientato al passato che è sempre più difficile potersi permettere, sia come individuo, in un mercato del lavoro in continua evoluzione, sia come componente di un'azienda che si confronta con i suoi *competitor* sul mercato.

In questo scenario, l'avvicinamento da tutti auspicato tra Università e mercato del lavoro non può che beneficiare enormemente dell'impegno che alcune aziende dedicano a questo fine. Gli esempi virtuosi sono molteplici e numerose sono le realtà che contribuiscono alle iniziative di orientamento, di conoscenza del mercato del lavoro, di sviluppo delle *soft skill* e delle competenze all'interno del percorso formativo.

Una collaborazione che non solo contribuisce allo sviluppo personale e professionale degli studenti, ma che accresce al tempo stesso la loro competitività rispetto ai colleghi di altri paesi, che spesso si avvicinano al mondo del lavoro con maggior anticipo. Infine, un'occasione per le imprese più illuminate per conoscere, in 'presa diretta', i candidati del futuro.

Il mio auspicio è che tali opportunità diventino sempre più numerose e che possano contribuire al comune obiettivo di accresciuta *employability* dei nostri giovani, in Italia e all'estero.

“

La collaborazione tra università e aziende non solo contribuisce allo sviluppo personale e professionale degli studenti, ma accresce al tempo stesso la loro competitività rispetto ai colleghi di altri paesi





I giovani e il mondo del lavoro in Italia

La crisi economico-finanziaria, che sta avendo importanti impatti sull'economia reale e sul mercato del lavoro, ha colpito in modo significativo la popolazione più giovane, che incontra oggi sempre maggiori difficoltà nell'ingresso nel mondo del lavoro.

I giovani nella popolazione italiana

12,9

milioni di giovani tra i 15 e i 34 anni

I giovani rappresentano un importante valore per l'economia di un paese e una risorsa fondamentale che garantisce un ricambio generazionale, fondamentale per la crescita economica di una nazione.

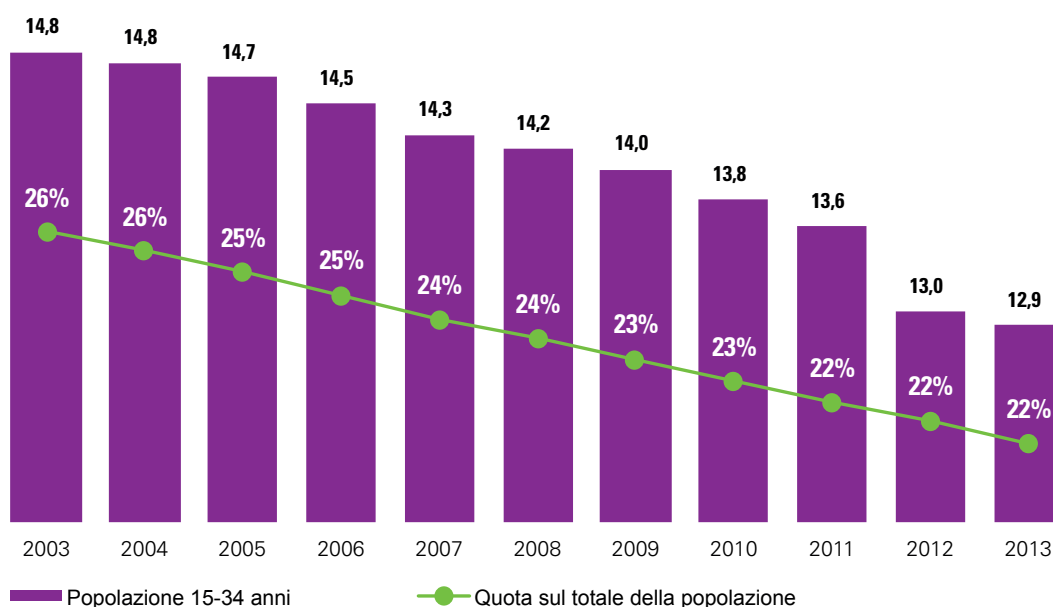
22%

della popolazione italiana

Il progressivo invecchiamento della popolazione ed il basso tasso di natalità stanno, però, riducendo la quota dei giovani sul totale della popolazione: se nel 1995 la popolazione tra i 15 e i 34 anni era di circa 17,2 milioni, con una percentuale sul totale degli italiani pari al 30%, nel 2013 la stessa si è ridotta a 12,9 milioni, con una quota sul totale pari al 22%. Solo negli ultimi 10 anni la fascia giovane della popolazione ha perso circa 1,9 milioni di unità e nei prossimi anni le aspettative sono di un ulteriore calo.



Giovani nella fascia di età 15-34 anni (dati in milioni) e quota sul totale della popolazione (%)



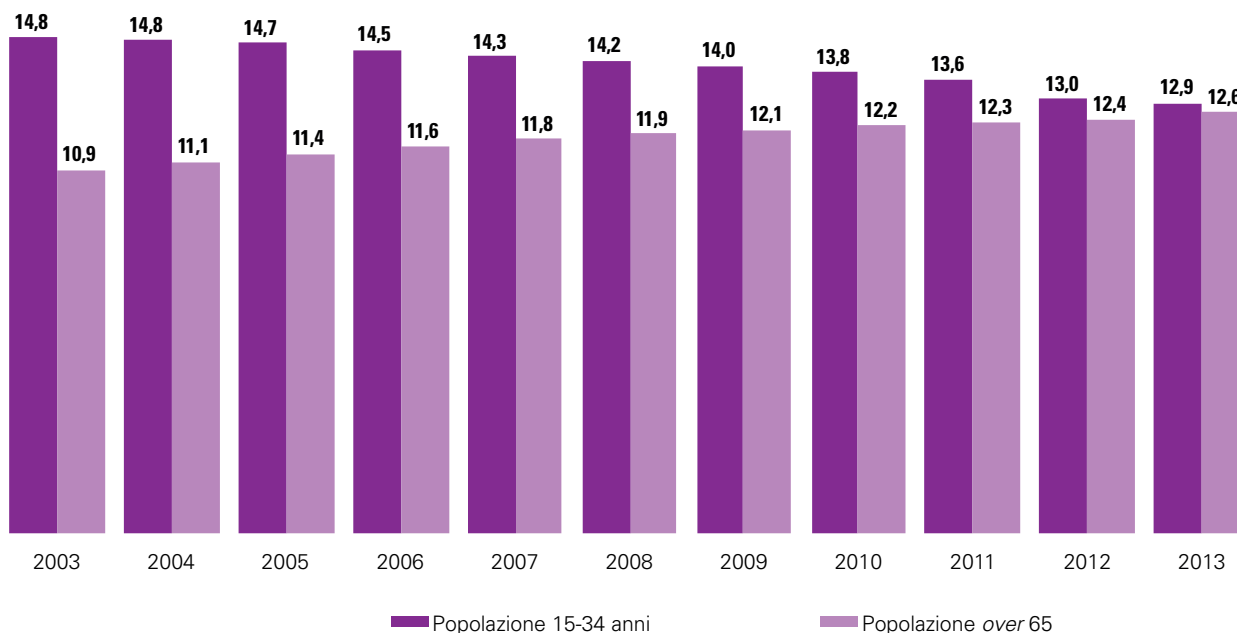
Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat

La sostenibilità di un sistema economico, soprattutto in un periodo di difficoltà come quello attuale e con la difficoltà di mantenere l'equilibrio di bilancio pubblico, dipende anche dal rapporto tra popolazione giovane e cosiddetta 'terza età'. La sostenibilità del sistema pensionistico è profondamente collegata con l'allungamento della vita media, il prolungamento dell'età pensionabile, le sempre maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro. In quest'ottica, se nel 2003 i giovani superavano di 4 milioni di unità la popolazione over 65 (14,8 milioni rispetto ai 10,9 milioni), questa forbice negli anni successivi si è progressivamente ridotta e nel 2013 i 'giovani' superano gli 'anziani' di sole 300 mila unità. Si prevede pertanto che nei prossimi anni l'allungamento della speranza di vita causerà il sorpasso della popolazione anziana rispetto alla fascia di giovani.



Nei prossimi anni l'allungamento della speranza di vita causerà il sorpasso della popolazione anziana rispetto a quella giovane

Il ricambio generazionale: confronto tra popolazione nella fascia di età 15-34 anni e popolazione *over 65* (dati in milioni)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat



Il governo italiano sta agendo soprattutto su contratti a termine e apprendistato, in ottica di semplificazione e con lo scopo di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro per giovani e disoccupati

La sostenibilità del sistema pensionistico, già in tensione nonostante le misure intraprese dal governo per allungare l'età lavorativa, è messa quindi alla prova ancora di più in un periodo di crisi del debito pubblico e con la necessità di mantenere in equilibrio i conti pubblici. Se da un lato il governo italiano ha cercato di agire sulla leva dell'allungamento dell'età attiva, dall'altro sono state attuate misure volte a favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Nel mese di marzo 2014 il governo italiano ha emanato un decreto-legge, il cosiddetto *Jobs Act*, agendo soprattutto su contratti a termine e apprendistato, in ottica di semplificazione e con lo scopo di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro per giovani e disoccupati. I benefici di queste manovre ancora non emergono dai dati ufficiali e si rivelerà sempre più necessario approvare nuovi provvedimenti che consentano ai giovani un ingresso nel mondo del lavoro anticipato e più fluido rispetto a quanto osservato oggi.

Il sistema universitario italiano

Le difficoltà dei giovani in Italia hanno la loro origine già nel sistema scolastico italiano, più 'farraginoso' e meno orientato all'inserimento nel mercato del lavoro.

Per quanto concerne il momento di inizio della vita lavorativa, infatti, l'Italia è in una posizione abbastanza arretrata rispetto alla media europea. I giovani italiani entrano nel mercato del lavoro più tardi rispetto ai colleghi europei, anche a causa dei percorsi formativi più lunghi dell'università italiana. In quest'ottica, l'introduzione nel 2001/2002 del nuovo ordinamento dell'università italiana che prevede un ciclo di laurea triennale di primo livello seguito da un biennio facoltativo di laurea specialistica, non ha sortito i risultati sperati.

La riforma del sistema universitario, infatti, anche a causa del difficile momento congiunturale, non sembra aver avuto gli effetti positivi sperati sulle tempistiche di ingresso nel mercato del lavoro. Per quanto concerne il tasso di occupazione a un anno dalla laurea non emergono differenze sostanziali tra corsi di laurea di primo livello e corsi di laurea specialistici, a dimostrazione delle difficoltà da parte delle aziende nella valutazione effettiva del percorso formativo dei candidati. I dati sono comunque influenzati dal difficile andamento congiunturale, che ha caratterizzato il mercato del lavoro già a partire dal 2008.

Se nel lungo periodo avere una laurea garantisce maggiori probabilità di avere un posto di lavoro, nel breve i risultati sono contrastanti: secondo l'Annuario Statistico dell'Istat, nel 2012 tra i giovani di 25-29 anni il tasso di disoccupazione dei laureati (19%) è risultato più elevato rispetto a quello dei diplomati (16,3%).

Osservando i numeri chiave del sistema universitario italiano nel confronto con i paesi dell'Unione Europea e con la media dei paesi OCSE emergono le peculiarità del sistema italiano.

La spesa pubblica per l'istruzione in rapporto al PIL è inferiore rispetto alla media dell'Unione Europea e dei Paesi dell'OCSE e ciò porta ad un investimento medio annuo per studente più contenuto. Sia la percentuale di diplomati, sia quella di laureati sul totale della popolazione si mantiene su livelli più bassi rispetto alla media europea e OCSE.



I giovani italiani entrano nel mercato del lavoro più tardi rispetto ai colleghi europei, anche a causa dei percorsi formativi più lunghi dell'università italiana



Se nel lungo periodo avere una laurea garantisce maggiori probabilità di avere un posto di lavoro, nel breve i risultati sono contrastanti

Anche per questo motivo l'Italia riesce ad attirare una bassa quota di studenti stranieri all'interno della formazione universitaria.

Numeri chiave del sistema universitario

	Italia	UE21	OCSE
Spesa pubblica per l'istruzione terziaria (% PIL)	1,0%	1,4%	1,6%
Spesa annua per studente (\$ equivalenti)	9.580	12.856	13.528
% diplomati (25-64 anni) di scuola secondaria superiore	41%	48%	44%
% laureati (25-34 anni)	21%	28%	30%
% studenti stranieri nell'istruzione terziaria	3,7%	n.a.	6,9%

Fonte: OCSE, 'Education at a glance 2013'

Lo stato dell'istruzione in Italia appare ancora al di sotto di quello dei principali paesi avanzati, con *performance* peggiori degli studenti, tassi più elevati di abbandono e una percentuale di laureati, nonostante gli aumenti osservati, ancora inferiore rispetto alla media.

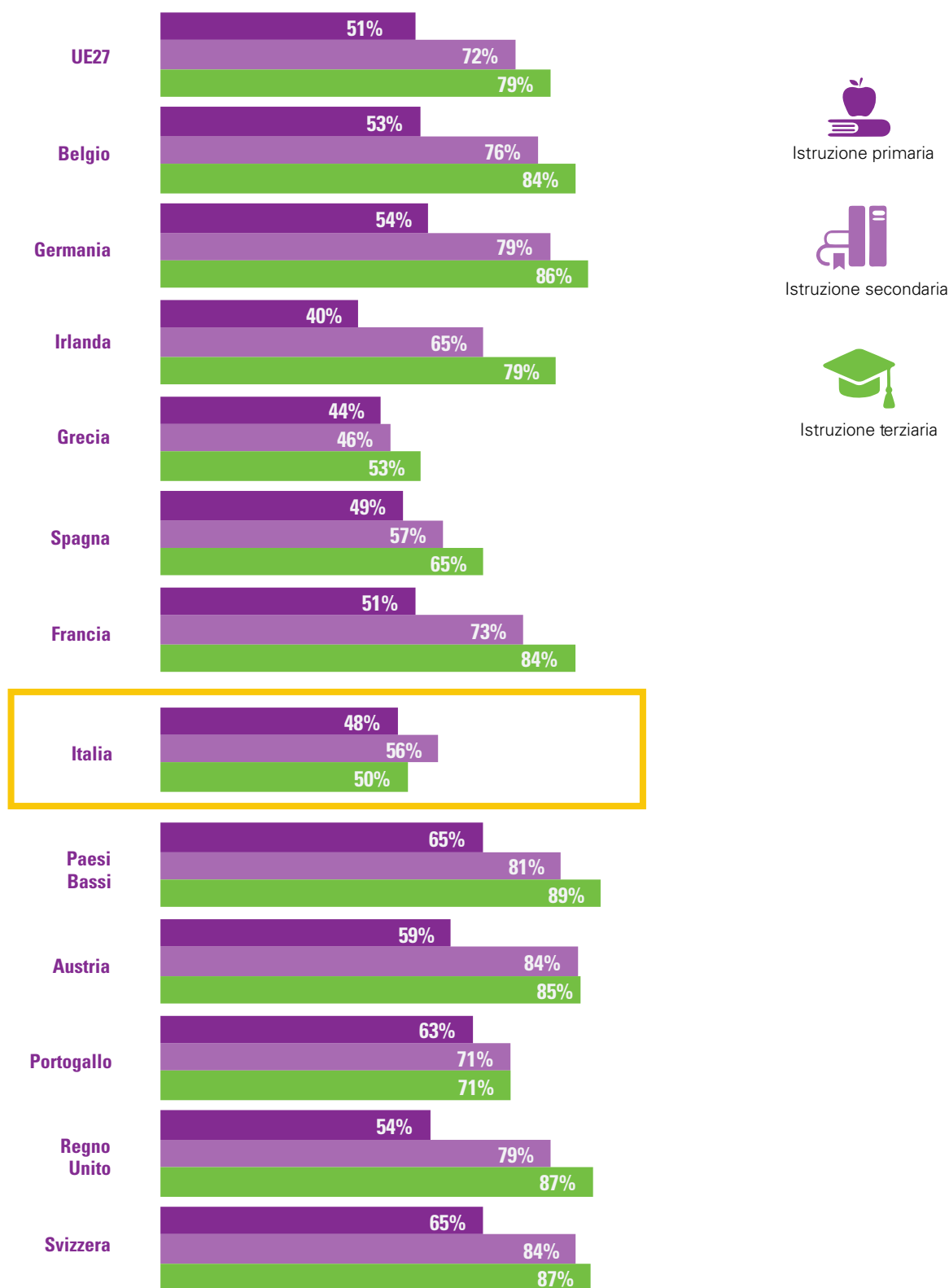


Per i giovani in Italia l'investimento in istruzione appare meno profittevole rispetto ai colleghi di altri paesi europei

Anche per i motivi appena citati, per i giovani in Italia l'investimento in istruzione appare meno profittevole rispetto ai colleghi di altri paesi europei: oltre a registrare un tasso di occupazione inferiore rispetto ai concorrenti europei, in Italia si osserva una probabilità di essere occupati nella fascia di età tra i 25 e i 29 anni quasi indipendente dal livello di istruzione acquisita. Se un giovane con un livello di istruzione primaria ha il 48% di probabilità di essere occupato in quella fascia di età, la percentuale sale al 56% per chi ha un'istruzione di secondo livello, scendendo poi al 50% per chi invece ha finito il percorso di studi universitario.

La forbice tra i differenti gradi di istruzione ovviamente si amplia a favore dei laureati se si guarda alle fasce di età più adulte, ma il problema per i giovani rimane e potrebbe rappresentare un incentivo avverso per la scelta del percorso di studi da intraprendere.

Tasso di occupazione per grado di istruzione, fascia 25-29 anni (%), 2013

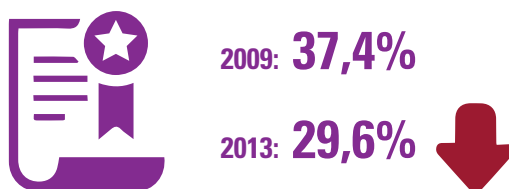


Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat

La percezione della scarsa utilità della laurea ai fini del miglioramento della propria condizione lavorativa è confermata dalle rilevazioni di AlmaLaurea, contenute all'interno dell'analisi 'Condizione occupazionale dei laureati 2014'.

Solo il 29,6% dei neolaureati, infatti, ritiene di aver raggiunto una posizione migliore grazie al proprio titolo di studi, un valore in netto calo rispetto al 2009 (37,4%). Il miglioramento è soprattutto dal punto di vista delle competenze professionali (56%), mentre in misura minore per il punto di vista economico (12%) e per la posizione lavorativa (21%).

Giovani neolaureati che hanno notato un miglioramento nel proprio lavoro grazie alla laurea



Fonte: dati AlmaLaurea 'Condizione occupazionale dei laureati 2014'

Il tentativo di introdurre la meritocrazia nelle scuole



Favorire la meritocrazia all'interno dell'intero sistema scolastico potrebbe contribuire a riportare le nostre università ai vertici delle classifiche mondiali per qualità dell'insegnamento

Per dare nuovo slancio al mercato del lavoro italiano un punto di partenza importante è favorire e implementare un legame più efficiente tra università ed imprese. Per avere una classe dirigente adeguata è necessario che i giovani vengano ben formati dalle università e che i migliori talenti trovino opportunità interessanti in Italia per valorizzare le proprie capacità.

In quest'ottica, favorire la meritocrazia all'interno delle università italiane, ma più in generale nell'intero sistema scolastico, potrebbe contribuire a riportare le nostre università ai vertici delle classifiche mondiali per qualità dell'insegnamento.

Le difficoltà si generano già a partire dal processo di selezione degli insegnanti, con criteri di valutazione difficili da definire ed una conseguente percezione di mancata meritocrazia nel mondo della scuola in generale, che può portare ad un impoverimento del sistema di insegnamento italiano.

Una volta effettuate le selezioni è necessario mantenere un monitoraggio costante delle *performance* degli insegnanti, magari collegando una parte della retribuzione dei docenti al merito. Anche in questo caso i criteri di valutazione da utilizzare sono però difficili da definire.

Passando poi agli istituti universitari nel loro complesso, in diverse occasioni i governi che si sono succeduti hanno cercato di intervenire, introducendo ad esempio incentivi agli istituti calcolati sulla base di determinati indicatori di merito.

Anche in presenza di una valutazione oggettiva della qualità delle università italiane, rimane la questione di come intervenire con meccanismi di premio per le facoltà virtuose, con il rischio di impoverire ulteriormente gli istituti che già mostrano alcune difficoltà. I tentativi messi in atto sono, nella maggior parte dei casi, falliti e ancora oggi la valutazione dell'effettiva efficacia dell'insegnamento nelle scuole italiane è di difficile definizione e di conseguenza anche la credibilità del sistema scolastico italiano è a rischio.

In generale, mancano poi le *partnership* con gli istituti esteri, per favorire l'interscambio culturale e per abituare i giovani ad interfacciarsi con persone di culture diverse.



Mancano le *partnership* con gli istituti esteri, per favorire l'interscambio culturale e per abituare i giovani ad interfacciarsi con persone di culture diverse



I principali indicatori del mercato del lavoro

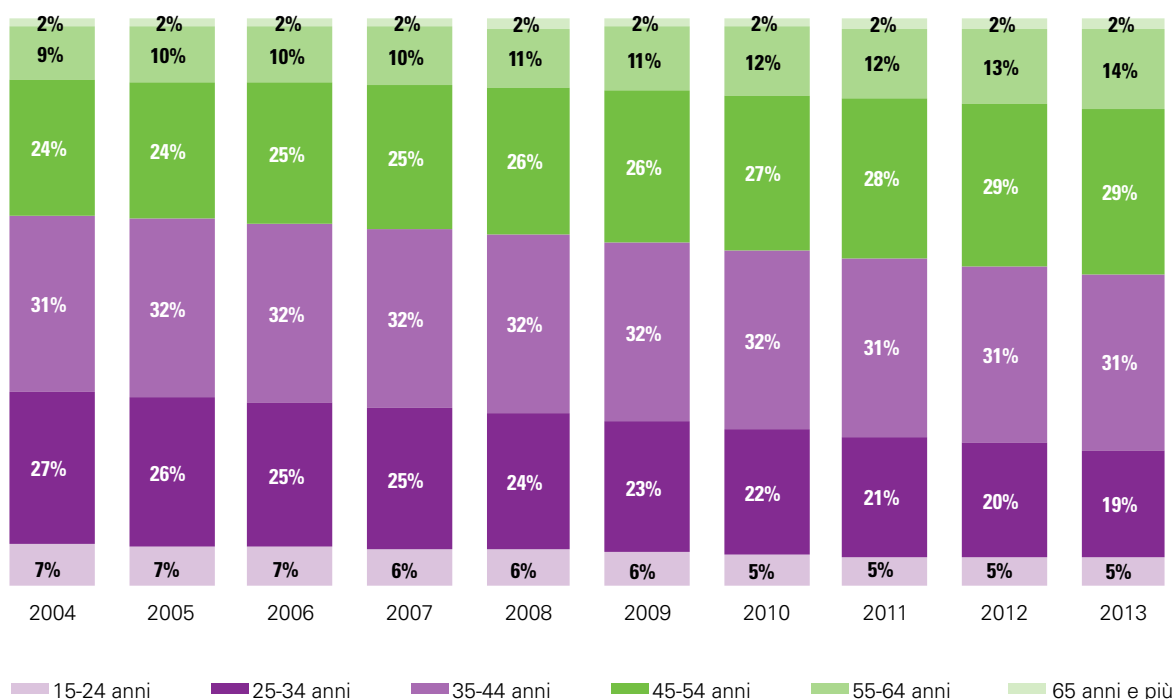
Occupazione

24%
quota di lavoratori nella fascia
15-34 anni

L'età di ingresso nel mondo del lavoro è ulteriormente aumentata negli ultimi anni, mentre, a seguito dell'introduzione della riforma del mercato del lavoro (cd. 'Riforma Fornero'), cresce anche l'età di uscita dal mondo del lavoro.

La combinazione di questi elementi ha causato una redistribuzione degli occupati per fasce di età, con una progressiva riduzione della quota di lavoratori nella fascia tra i 15 e i 34 anni (che passano dal 34% del 2004 al 24% del 2013), mentre aumenta la percentuale di lavoratori con più di 55 anni (dall'11% al 16% in 9 anni).

Occupati per classe di età (%)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Istat – Statistiche sulla coesione sociale

La fascia di popolazione più giovane ha spesso contratti di lavoro più 'deboli', con minori tutele, e questo comporta, in caso di crisi aziendali, che questi possano essere facilmente estromessi dal mercato del lavoro. Per contro, i lavoratori 'adulti', hanno spesso contratti a tempo indeterminato più rigidi in uscita.

Anche a seguito delle ultime riforme, cresce il ricorso ad istituti contrattuali quali l'apprendistato e i tirocini formativi, che consentono una maggiore continuità tra percorso di studi 'formale' e mercato del lavoro, permettendo ai giovani di acquisire quelle conoscenze funzionali alla futura occupazione.

Sempre più, però, queste nuove tipologie di contratti faticano ad essere trasformate in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Se si guarda al *trend* degli ultimi semestri emerge come il numero di contratti di apprendistato che si trasformano in contratti fissi è in calo nel 2013 (circa 6.000 contratti nel secondo trimestre del 2013).

Un ulteriore dato che mostra le inefficienze insite nel mercato del lavoro in Italia è il *mismatch* tra competenze possedute dai candidati e competenze richieste dal lavoro effettuato. Un'ingente percentuale di lavoratori occupati, infatti, non utilizza al meglio le proprie competenze e questo si riflette in un'elevata percentuale di lavoratori che non possiede le competenze per effettuare il proprio lavoro e, per contro, in una quota rilevante di lavoratori che ha *skill* più elevate di quelle che sarebbero in realtà richieste per la propria occupazione.

Disoccupazione

Il tasso di disoccupazione medio in Italia si attesta oggi al 12% con percentuali molto difforni tra le diverse fasce di età. La quota più elevata di disoccupati è registrata dalle fasce più giovani della popolazione, con un picco nel quarto trimestre del 2013 del 44% per la fascia 15-24 anni. I giovani registrano quindi un tasso di disoccupazione più di 3 volte superiore rispetto a quello generale.

Il *trend* del tasso di disoccupazione per fasce di età negli ultimi anni dimostra come la crisi economico-finanziaria abbia colpito maggiormente la popolazione più giovane: il *gap* tra disoccupazione giovanile e adulta si è, infatti, ampliato e, se la forbice tra i due valori era inferiore al 20% nel 2006, nel 2013 la stessa è superiore al 30%.

La riforma del mercato del lavoro, prolungando l'età lavorativa e posticipando l'età del pensionamento, potrebbe contribuire a peggiorare questo divario.

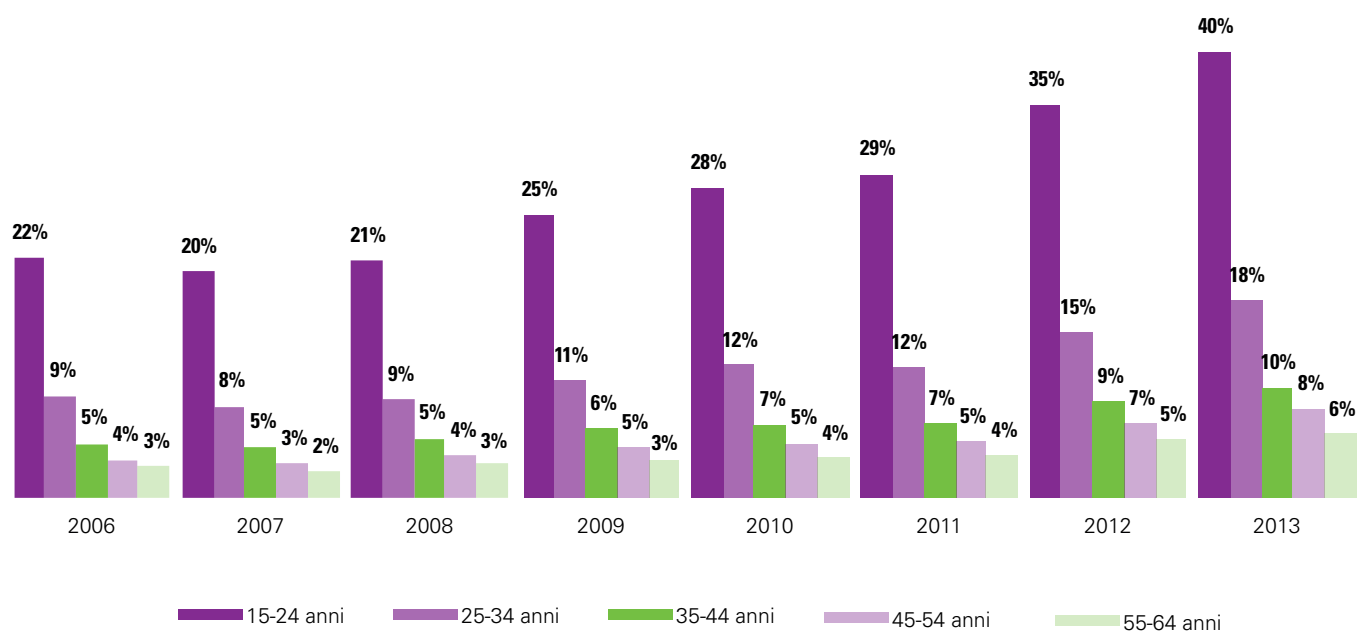


La fascia di popolazione più giovane ha spesso contratti di lavoro più 'deboli', con minori tutele, che spesso faticano ad essere trasformate in rapporti di lavoro a tempo indeterminato

x3

I giovani registrano un tasso di disoccupazione più di 3 volte superiore rispetto a quello generale

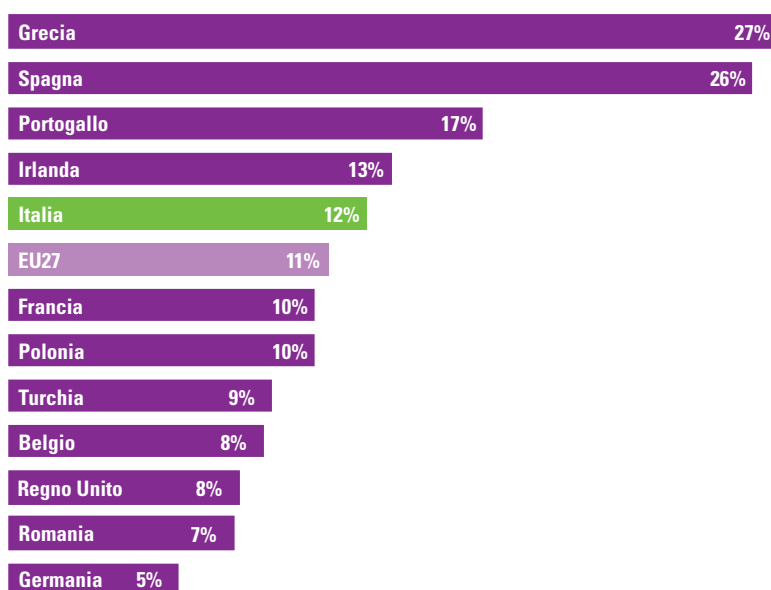
Tasso di disoccupazione per classi di età (%)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Istat – Statistiche sulla coesione sociale

Il tasso di disoccupazione in Italia riflette il dato della media europea e, se una nazione 'simile' alla nostra come la Francia dimostra di avere una situazione altrettanto preoccupante, colpisce invece il dato della Germania, che, nonostante la crisi, ha un tasso di disoccupazione del 5%.

Tasso di disoccupazione - confronto europeo - 2013



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat

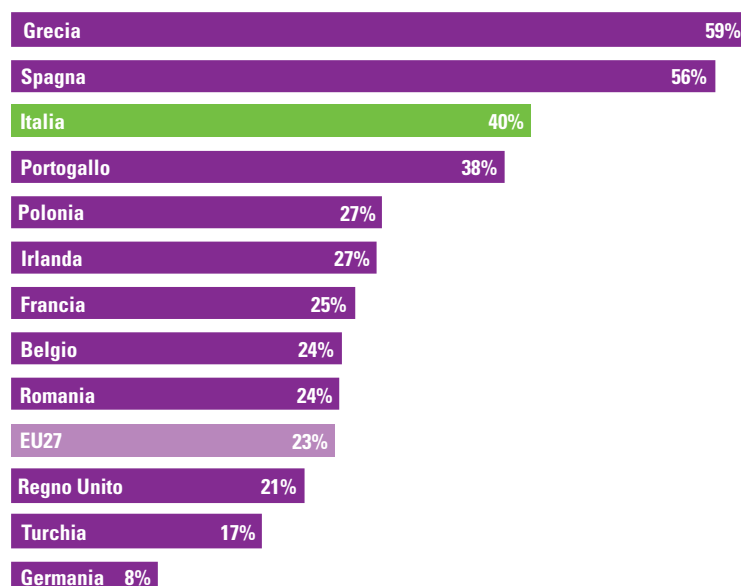
La situazione appare nettamente più critica se si guarda al tasso di disoccupazione dei giovani al di sotto dei 25 anni: la quota di disoccupati in Italia si attesta al 40%, mentre nazioni come Francia e Belgio si attestano a valori prossimi al 25% e la Germania all'8%, quest'ultima grazie all'ampio ricorso a forme di contratto di ingresso agevolate, quali l'apprendistato.

Se la media europea è pari al 23%, sono da segnalare i dati della Grecia e della Spagna, che registrano tassi di disoccupazione giovanile prossimi al 60% (rispettivamente 59% e 56%).



Il tasso di disoccupazione *under 25* in Italia è nettamente al di sopra rispetto alla media europea

Tasso di disoccupazione (*under 25*) - confronto europeo - 2013



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat e Istat

Il tasso di disoccupazione a livelli record porta ai massimi storici il numero di persone in cerca di occupazione: secondo i dati Banca d'Italia, nel primo trimestre del 2013 il numero di persone alla ricerca di un posto di lavoro ha toccato il valore record di 3,3 milioni di persone, la quota più elevata dell'ultimo ventennio, quasi il doppio rispetto al dato del 2008 (1,7 milioni di persone). Nei trimestri successivi il dato è in lieve miglioramento e nel complesso del 2013 si attesta a 3,1 milioni di persone in cerca di lavoro.

3,1

milioni di persone in cerca di lavoro nel 2013

A peggiorare la lettura del dato c'è l'elevata quota di disoccupati di lungo periodo: i giovani *under 25* senza lavoro da almeno un anno sono più di 300 mila, più che raddoppiati rispetto al dato del 2007. La trappola della disoccupazione rischia quindi di imbrigliare i giovani per molto tempo.

Poca fiducia nel futuro: il tasso di inattività, i NEET e la fuga all'estero



Il record del tasso di inattività è sintomo di quanto la crisi attuale stia sgretolando la fiducia della popolazione, soprattutto la più giovane

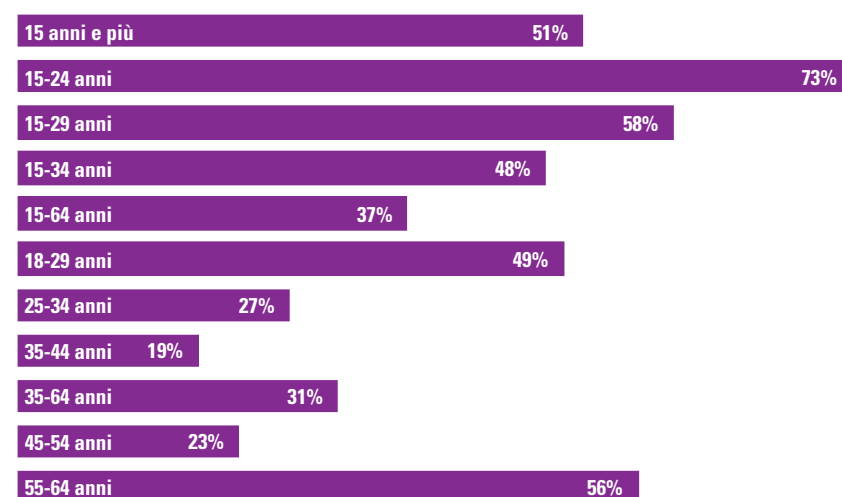
Se da un lato la situazione relativa ai livelli di disoccupazione in Italia rivela prospettive allarmanti, dall'altro lato il tema del tasso di inattività dei giovani italiani è sintomo di quanto la crisi attuale stia sgretolando la fiducia della popolazione, soprattutto la più giovane.

Gli 'inattivi', secondo la definizione Istat, sono coloro i quali non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero non sono classificati come occupati o disoccupati.

L'Italia ha purtroppo un record negativo in questo senso e il tasso di inattività è pari al 37% nella fascia 15-64 anni, registrando un lieve peggioramento. Se si guarda alla sola popolazione giovane questo valore sale fino al 48% nella fascia 15-34 anni, al 58% nel *range* 15-29 anni e al 73% nella fascia 15-24 anni.

E' da considerare comunque che all'interno della popolazione inattiva sono inclusi anche coloro i quali sono ancora impegnati nei diversi percorsi di studio e per questo motivo non sono alla ricerca di un posto di lavoro (una percentuale che appare rilevante nelle fasce più giovani della popolazione).

Tasso di inattività per classi di età (%) - 2013



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Istat – Statistiche sulla coesione sociale

Un dato ancora più preoccupante è la quota dei cosiddetti NEET – *Not in Education, Employment or Training*, cioè di coloro i quali non sono occupati, non sono impegnati in corsi di studio o di formazione e non sono alla ricerca di un posto di lavoro, oppure non sono disponibili a lavorare. In Italia la quota di NEET è aumentata di più rispetto agli altri paesi europei ed è fortemente collegata al fenomeno di scoraggiamento della popolazione giovane: i NEET infatti non cercano lavoro principalmente perché ritengono di non riuscire a trovarlo, oppure per motivi familiari, e in ogni caso rischiano di rimanere 'ai margini' di un mercato del lavoro già in estrema difficoltà, con conseguenti maggiori problemi di reinserimento. Nel 2012 in Italia oltre 2,2 milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni risultano fuori dal circuito formativo e lavorativo, rappresentando il 24% della popolazione in quella fascia di età, contro una media UE27 che si attesta al 16%.

Il tasso di inattività e la quota di NEET sono dati da monitorare in quanto rappresentano un interessante indicatore del livello di sfiducia nel futuro, soprattutto nella popolazione giovane.

E' proprio in questa fascia di popolazione che potrebbero esprimere al meglio le proprie funzioni i centri per l'impiego, prendendo ad esempio le migliori esperienze europee. Valutare al meglio le proprie competenze e le proprie attitudini, analizzare e selezionare le domande di lavoro sul territorio e formulare piani di sviluppo individuali sono tutti *step* che potrebbero contribuire a ridurre l'incidenza dei giovani scoraggiati, aumentando l'occupabilità.

Il problema della sfiducia dei giovani si riflette anche nell'aumento di coloro che decidono di andare all'estero per cercare maggiore fortuna.

Secondo i dati Istat, nel 2013 circa 82.000 italiani si sono trasferiti all'estero (14.000 in più rispetto al 2012), il valore più alto registrato nel corso degli ultimi dieci anni, mentre si riduce il numero di italiani che rientrano dopo un periodo di permanenza all'estero. Il fenomeno riguarda in modo più significativo i giovani, con incrementi soprattutto nella fascia di popolazione tra i 20 e i 40 anni.

NEET

*Not in Education, Employment
or Training*

2,2

**milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni
sono fuori dal circuito formativo e
lavorativo**



**Il problema della sfiducia
dei giovani si riflette anche
nell'aumento di coloro che decidono
di andare all'estero per cercare
maggiore fortuna**

Un nuovo mercato del lavoro

La globalizzazione e il progresso tecnologico hanno mutato profondamente l'organizzazione del lavoro: si assiste ad una progressiva 'polarizzazione' delle professioni, con l'effetto di una riduzione della richiesta di professioni intermedie, più di *routine*, mentre le mansioni manuali e le professioni a più alta qualificazione cresceranno a ritmi più elevati.

Il mercato del lavoro oggi sta vivendo solo in maniera marginale la rivoluzione digitale e '*social*' che inevitabilmente avrà effetti dirompenti sull'occupazione, modificando la domanda di beni e servizi.

Tutte queste variabili, sommate al progressivo invecchiamento della popolazione e ad un sistema pensionistico in continua evoluzione, creano una forte incertezza riguardo a quali potranno essere le future evoluzioni del mercato del lavoro e le professionalità maggiormente richieste.

Per istituzioni e operatori saranno richiesti sostanziali investimenti in capitale umano, *software*, banche dati e ricerca e sviluppo: questi investimenti oggi sono insufficienti, molto al di sotto rispetto alla media dei paesi OCSE.

D'altra parte anche la spesa pubblica per politiche attive del lavoro si rivela inferiore rispetto ai principali paesi avanzati (0,4% del PIL, contro ad esempio lo 0,9% di Francia, Germania e Spagna, l'1,1% dei Paesi Bassi – fonte Eurostat).



Quale futuro per i giovani italiani e per un mercato del lavoro che potrebbe subire radicali modifiche sotto la spinta di fattori di diversa natura?



I giovani tra incertezze e aspettative. I risultati della *survey*

Il campione

Nel corso dell'ultimo semestre, KPMG ha realizzato una *survey* che ha coinvolto circa 800 giovani neolaureati che hanno effettuato un colloquio presso le sedi delle società del gruppo in tutta Italia.

I giovani che entrano in contatto con KPMG sono laureati di eccellenza, che hanno frequentato università che garantiscono alti livelli di occupazione (nella maggior parte dei casi provengono dalle facoltà di economia e ingegneria), con votazioni quasi esclusivamente superiori a 100/110 ed in molti casi che hanno effettuato una esperienza all'estero, ad esempio attraverso l'Erasmus.

Laureati di eccellenza



Percorso di studi completo:

laurea specialistica

Facoltà ad alta percentuale di occupazione:

economia e ingegneria

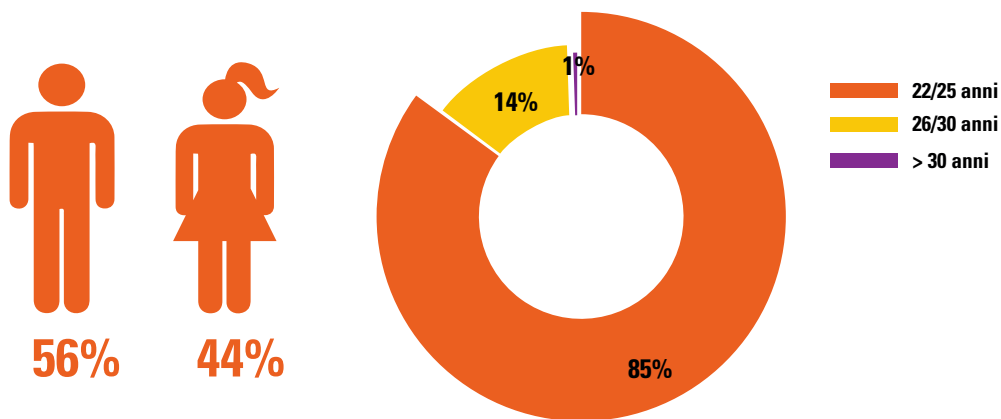
Elevate votazioni:

superiori a 100/110

Esperienze all'estero:

Erasmus

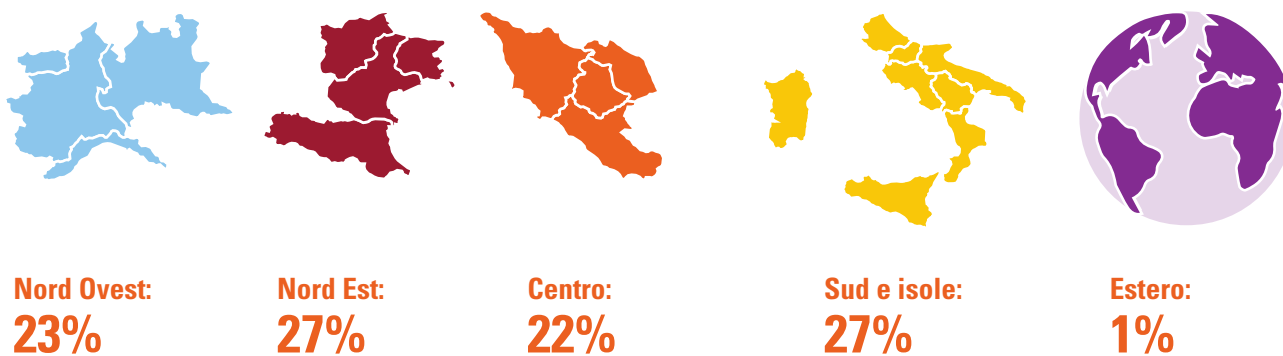
Il campione è composto per il 44% da donne e per il 56% da uomini; l'85% ha un'età compresa tra i 22 e i 25 anni, il 14% è nella fascia di età tra i 26 e i 30 anni, mentre il restante 1% ha più di 30 anni.



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

L'ampiezza del campione ha permesso di rappresentare una popolazione variegata dal punto di vista dell'area geografica di provenienza.

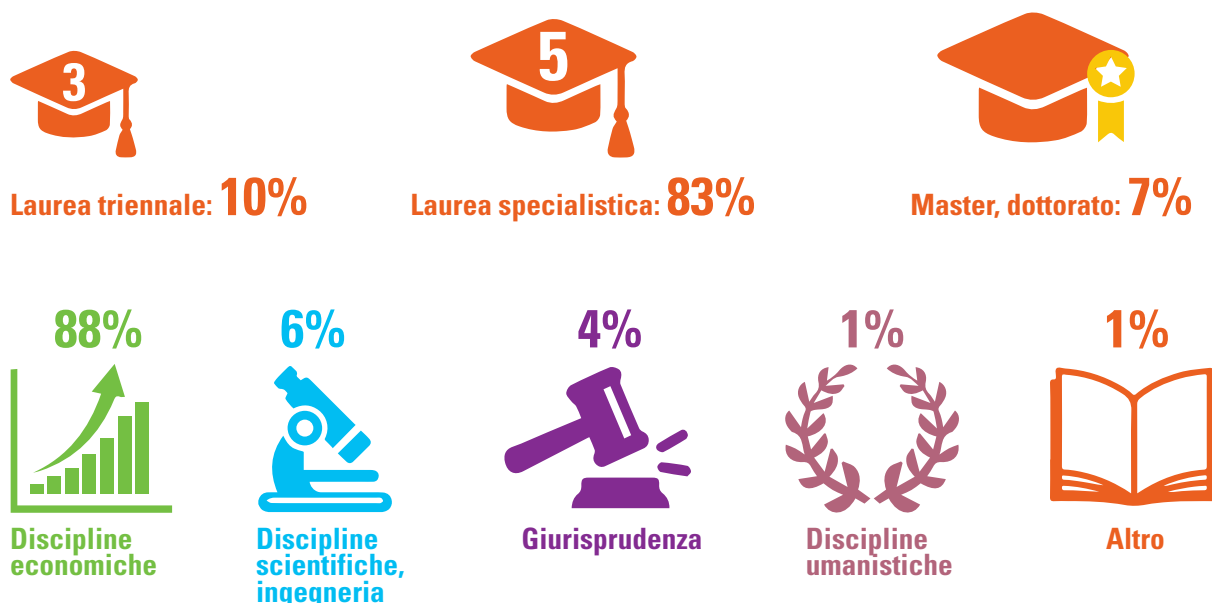
Il 50% del campione proviene dall'area del Nord, il 22% dal Centro, il 27% dal Sud e Isole. L'1% del campione è invece di nazionalità estera.



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

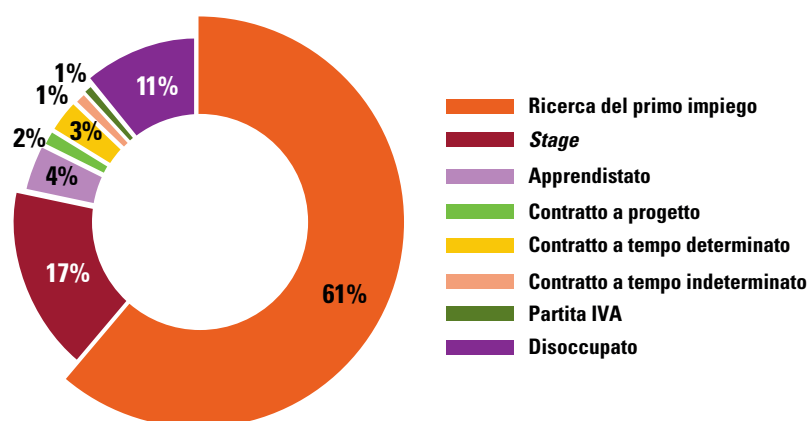
La grande maggioranza del campione intervistato (83%) ha conseguito una laurea specialistica, il 10% una laurea triennale, mentre il 7% un master o un dottorato.

Date le attività prevalenti all'interno della struttura di KPMG (soprattutto revisione contabile e consulenza aziendale), la facoltà di provenienza più diffusa è economia (88% del campione), seguita dalle discipline scientifiche/ingegneria (6%) e da giurisprudenza (4%). Solo una piccola percentuale ha seguito un percorso di studi in discipline umanistiche o in altre facoltà (2% in totale).



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

La maggior parte dei giovani intervistati è alla ricerca del primo impiego (61%), o è in possesso di un contratto a tempo determinato nelle sue varie forme (26%, includendo *stage*, apprendistato, contratto a progetto, altro contratto a tempo determinato).



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

La difficile transizione dall'università al mondo del lavoro

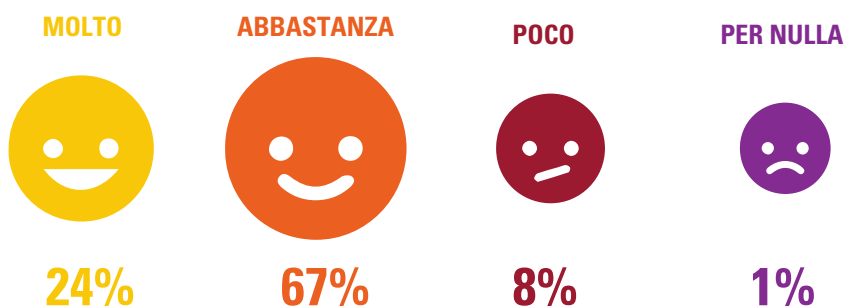
I giovani neolaureati italiani, nonostante la difficile situazione del mercato del lavoro, dimostrano di avere ancora fiducia nel sistema scolastico italiano: il 91% degli intervistati si dichiara, infatti, molto soddisfatto o abbastanza soddisfatto del percorso di studi effettuato nell'ottica dell'inserimento nel mercato del lavoro. Solo il 9% ha dichiarato di essere poco o per nulla soddisfatto del percorso di studi effettuato.

Il dato va letto anche alla luce della fascia di giovani a cui è stata somministrata la survey: si tratta di laureati di eccellenza, che probabilmente hanno avuto un'esperienza con l'università superiore alla media dei giovani italiani. Da considerare, inoltre, che il questionario è stato somministrato in fase di colloquio e la voglia di dare una buona immagine di sé potrebbe aver influito su alcune delle risposte del campione.



L'università come primo passo per affrontare il mondo del lavoro

Il percorso di studi scelto le ha consentito di prepararsi ad affrontare il mondo del lavoro in modo adeguato?



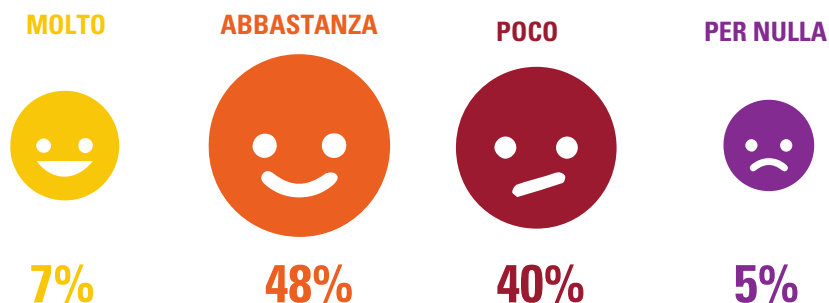
Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

La percezione dei giovani intervistati cambia se si mette a confronto l'università italiana nel suo complesso con i migliori standard europei e globali: seppur mantenendo la maggioranza, la percentuale del campione che si ritiene soddisfatta scende al 55%, mentre ben il 45% ritiene che l'università italiana sia al di sotto degli standard globali.



L'università italiana al di sotto degli standard europei e globali

Ritiene che la formazione dell'università italiana sia in linea con i migliori standard europei e globali?



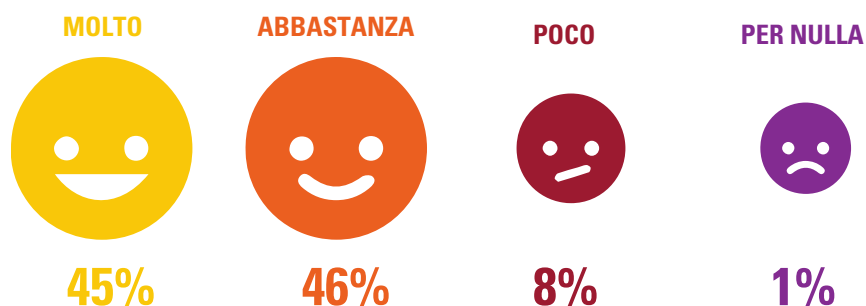
Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione



Investire nella formazione: una scelta profittevole

Il tasso di disoccupazione giovanile in Italia ha raggiunto ormai livelli record e i neolaureati, in un generale clima di sfiducia, stanno incontrando sempre maggiori difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro. Nonostante ciò, gli intervistati ritengono che l'investimento in formazione sia profittevole nel medio/lungo termine (91 % tra coloro che lo ritengono molto profittevole e abbastanza profittevole).

In base alla sua esperienza, ritiene che l'investimento in formazione (economico e in termini di tempo) sia ancora profittevole nel medio/lungo periodo?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Le prospettive lavorative per i giovani neolaureati

Nella scelta del posto di lavoro i giovani prendono in considerazione principalmente la crescita professionale, la possibilità di lavorare in un ambiente dinamico e creativo e di avere un lavoro sfidante.

E' interessante notare che una buona percentuale del campione ha indicato la meritocrazia come uno dei *driver* che indirizza la scelta del posto di lavoro, quasi a segnalare che la percezione generalizzata dei giovani sia che il mondo del lavoro non premia adeguatamente le capacità di ciascuno.

Per contro, la flessibilità dell'orario e le distanze geografiche non sembrano essere un *driver* significativo per la scelta del futuro impiego.

L'ambizione e l'entusiasmo caratterizzano quindi i giovani talenti italiani che si affacciano al mondo del lavoro per la prima volta.



Ambizione e voglia di crescere: sono questi i *driver* che indirizzano i giovani nella scelta del posto di lavoro

Cosa conta di più nella scelta del posto di lavoro?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

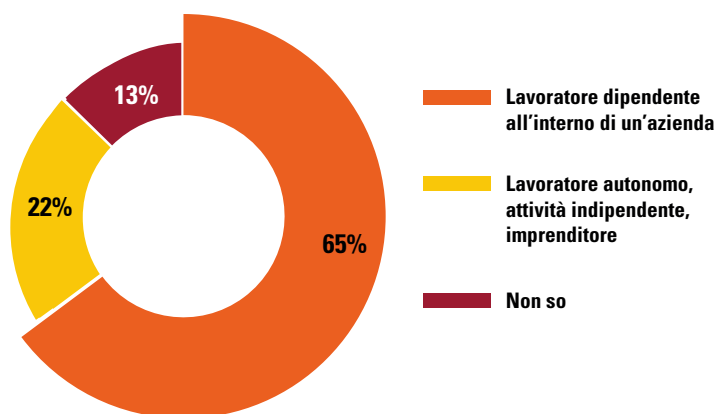


Spirito imprenditoriale e voglia di emergere: nonostante il clima di sfiducia, una buona percentuale di giovani vorrebbe farsi strada nel mondo del lavoro con iniziative autonome

La maggior parte dei giovani intervistati ritiene più adatto alle proprie caratteristiche e alle proprie aspirazioni essere impiegato come lavoratore dipendente all'interno di un'azienda (65%). Colpisce comunque, soprattutto nell'attuale situazione di incertezza, che circa un giovane su cinque in prospettiva si veda impegnato in un'attività imprenditoriale o come lavoratore autonomo.

Nonostante l'Italia abbia da sempre una maggior propensione al lavoro indipendente rispetto ai concorrenti europei, questo dato risulta in calo, a causa del generalizzato clima di incertezza e di sfiducia e della difficoltà di 'fare impresa' in un contesto macroeconomico come quello attuale.

In una prospettiva di medio/lungo periodo, quale tipologia di lavoro ritiene più adatta alle sue caratteristiche e alle sue aspirazioni?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Proprio la difficoltà di far partire nuove iniziative che vedono protagonisti giovani di talento è un campanello d'allarme della stagnazione economica che caratterizza il nostro Paese. Il Governo, attraverso gli incentivi introdotti per favorire l'imprenditorialità giovanile, ha cercato di favorire le iniziative autonome dei giovani *'high potential'*. Nei primi nove mesi del 2013, delle 296.000 aziende nuove nate, una su tre ha alla guida uno o più giovani *'under 35'*.

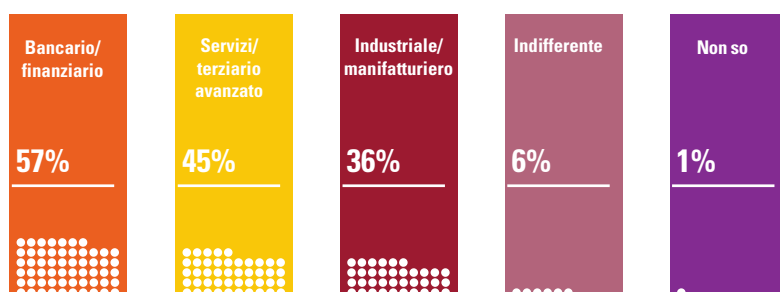
I settori bancario/finanziario e dei servizi sono i più ambiti dai candidati intervistati, ma il dato va letto anche alla luce del fatto che chi si presenta al colloquio in una società di revisione/consulenza è maggiormente predisposto, rispetto alla media, ad intraprendere una carriera lavorativa nel settore del terziario avanzato.

Il 36% dei giovani vorrebbe invece svolgere la propria attività lavorativa nel settore industriale/manifatturiero.



Il terziario è il settore più ambito dai giovani talenti neolaureati

In quale settore economico vorrebbe svolgere preferibilmente la sua attività professionale nel medio/lungo termine? (possibili più risposte)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Tra le diverse tipologie di lavoro indicate, il campione intervistato manifesta una preferenza per il lavoro in *team* e per il lavoro per progetti. Seguono la possibilità di lavorare da casa e l'assenza di un luogo fisico dove svolgere il proprio lavoro.

Anche in questo caso si evidenziano alcune differenze analizzando le risposte delle donne e degli uomini, ma la percezione è abbastanza uniforme: l'universo femminile è lievemente più orientato verso lavoro *part-time* e possibilità di lavorare da casa, mentre gli uomini hanno espresso una maggiore preferenza per lavoro in *team* e lavoro a progetti.



L'importanza di crescere professionalmente: il lavoro in *team* e il lavoro per progetti

Quali tipologia di lavoro preferisce?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione



La crisi fa sentire i suoi effetti: i giovani disposti anche a rinunciare alla coerenza del lavoro con il percorso di studi effettuato

La maggior parte del campione (61%) è disposta a rinunciare alla vicinanza del posto di lavoro dal luogo di residenza per ottenere una qualche forma di sicurezza professionale: i giovani hanno quindi la consapevolezza che spostarsi verso le grandi città offre loro maggiori possibilità di lavoro e dimostrano di non avere paura per questo tipo di cambiamento.

Colpisce che, a seguire, tra le altre opzioni disponibili la più selezionata (26%) sia stata il rinunciare alla coerenza del lavoro con il percorso di studi effettuato.

A cosa sarebbe disposto a rinunciare per avere la sicurezza del posto di lavoro? (possibili più risposte)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

L'Italia è ancora in grado di attrarre i giovani talenti?

La difficile congiuntura economica e la rigidità del mercato del lavoro in Italia provocano una generalizzata sfiducia da parte dei giovani. Solo il 48% ritiene che il mercato del lavoro in Italia offra opportunità interessanti, di cui solo il 4% lo afferma con più convinzione.

Il restante 52% pensa che l'Italia non possa offrire interessanti opportunità lavorative per i giovani d'oggi.



Disoccupazione e poche opportunità: la sfiducia nel mercato del lavoro italiano

Ritiene che l'Italia possa ancora offrire opportunità interessanti nell'attuale mercato del lavoro?

MOLTO



4%

ABBASTANZA



44%

POCO



51%

PER NULLA



1%

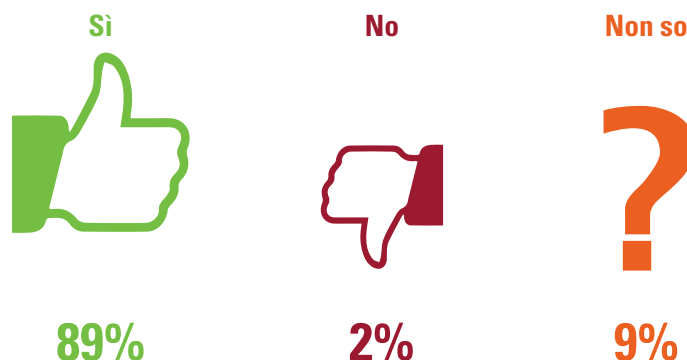
Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Una quota consistente del campione intervistato (89%) è disposto a lasciare l'Italia per effettuare un'esperienza all'estero nel caso non riuscisse a trovare lavoro nel breve periodo. I giovani neolaureati non ripongono forte fiducia nei confronti dell'Italia che, con il tasso di disoccupazione giovanile che ha toccato i suoi massimi storici, sembra subire gli effetti della crisi in modo più marcato rispetto agli altri paesi.



L'Italia rischia di perdere i migliori giovani neolaureati

Se non trovasse lavoro nei prossimi 1/2 anni, sarebbe disposto a lasciare l'Italia per effettuare un'esperienza all'estero?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione



Crescita professionale e maggiori opportunità di lavoro: queste le motivazioni per le quali i giovani scelgono di andare all'estero

Andare all'estero è per i giovani laureati italiani innanzitutto una importante esperienza formativa (73%) e una opportunità per trovare un lavoro più interessante e stimolante (59%).

L'aspetto economico, seppure sia un tema importante considerando la competizione offerta da alcune nazioni anglosassoni e del Nord Europa, è stato indicato dal 28% degli intervistati.

Quali sono le motivazioni legate alla scelta di effettuare un'esperienza all'estero? (possibili più risposte)



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

L'incertezza riguardo alle prospettive di carriera

Il mercato del lavoro in Italia si fa sempre più frammentato e i giovani neolaureati si rendono conto che il passaggio ad un contratto a tempo indeterminato non è più così immediato come poteva essere qualche anno fa.

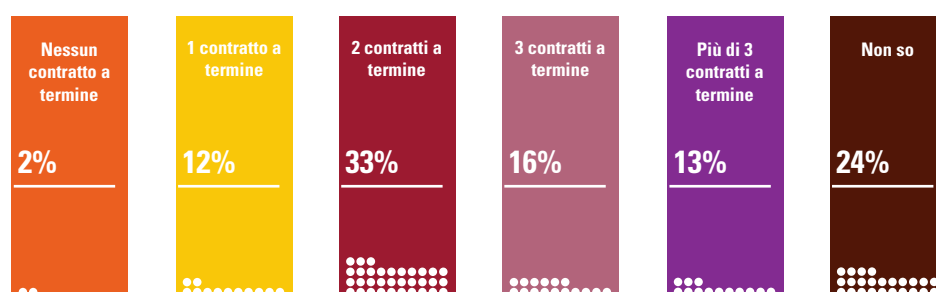
Il 62% degli intervistati pensa, infatti, di dover affrontare due o più contratti a termine prima di ottenere un lavoro a tempo indeterminato, una percentuale che sale all'81% se si considerano solo i candidati che hanno espresso un parere (esclusi quindi coloro i quali hanno risposto 'Non so').

Proprio l'elevata percentuale di coloro i quali non hanno espresso una opinione riguardo al possibile numero di contratti a termine attesi (il 24% del campione, un giovane su quattro) fa riflettere: i giovani talenti neolaureati dimostrano di avere una scarsa preparazione al mondo del lavoro e una scarsa consapevolezza del proprio futuro.



Per i giovani neolaureati si allontana il sogno del 'posto fisso'

Quanti contratti a termine si aspetta di dover sottoscrivere prima di trovare un lavoro a tempo indeterminato?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Se alcuni anni fa l'ambizione di molti giovani era quella di trovare un lavoro a tempo indeterminato, oggi il mercato del lavoro si presenta più flessibile e con maggiori opportunità di cambiamento e questo fa sì che i neolaureati intervistati abbiano opinioni diverse tra loro riguardo a quale potrà essere la propria carriera lavorativa.

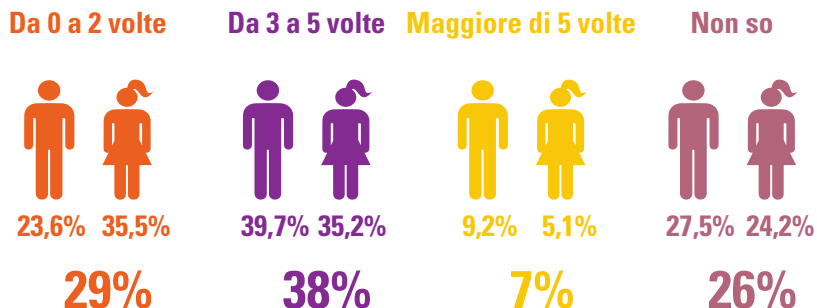
Il 29% della popolazione ritiene che cambierà posto di lavoro dalle 0 alle 2 volte durante la propria vita lavorativa, il 38% dalle 3 alle 5 volte, mentre il 7% per più di 5 volte.

Anche in questo caso colpisce il 26% di giovani che ha indicato di non sapere quante volte pensa di cambiare posto di lavoro: una volta usciti dall'università, i giovani dimostrano di avere le idee molto confuse riguardo al proprio futuro e alle opportunità di lavoro che saranno loro offerte.



Cambia l'approccio alla vita professionale: dal mito del 'posto fisso' ad un mercato del lavoro maggiormente 'fluidi'

Nel corso della sua vita professionale quante volte pensa di cambiare posto di lavoro?



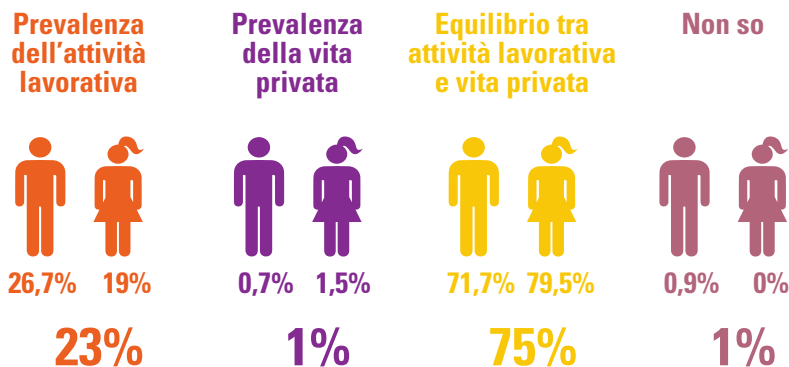
Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

Cosa si aspettano i giovani dal proprio futuro?



I giovani intervistati rivendicano l'importanza di trovare un equilibrio tra vita privata e attività professionale: il 75% del campione indica, infatti, questa opzione come obiettivo per la futura vita lavorativa. Il 23% esprime invece la preferenza per una prevalenza dell'attività lavorativa nella propria giornata tipo. Le percentuali cambiano notevolmente se si analizzano i dati per l'universo femminile, più propenso all'equilibrio tra vita professionale e privata (80%, contro il 72% degli uomini), e il campione degli uomini, più propensi invece alla prevalenza dell'attività lavorativa (27%, contro il 19% delle donne).

Considerando una sua giornata tipo, quale vorrebbe che fosse il rapporto tra vita professionale e vita privata?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione

La crisi economico-finanziaria, che ancora oggi sta facendo sentire i suoi effetti nelle principali economie occidentali, ha portato ad un generalizzato clima di sfiducia.

Nonostante ciò, una buona parte dei giovani neolaureati intervistati (46%) dimostra di avere fiducia in quella che potrà essere la propria carriera lavorativa e ritiene di potersi garantire uno standard di vita migliore rispetto a quello dei propri genitori.

Se si escludono gli incerti, che rimangono comunque una percentuale consistente (il 42% ha risposto 'Non so'), la quota di candidati che ritiene di poter migliorare il proprio standard di vita sale all'80%.

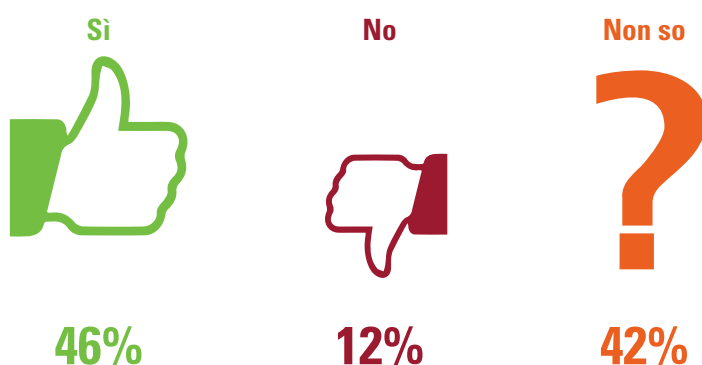
Tra i giovani con più di 25 anni è più elevata la percentuale degli scettici, che non ritengono di poter raggiungere uno standard di vita migliore rispetto ai propri genitori (16% tra gli *over 25*, contro l'11% degli *under 25*).

Anche in questo caso colpisce la quota consistente di giovani che dimostrano indecisione riguardo a quale potrà essere il proprio futuro lavorativo e, di conseguenza, personale (il 42% del totale degli intervistati).



Nonostante la difficile congiuntura economica, i giovani hanno ancora fiducia nel futuro

Ritiene che attraverso il suo lavoro sarà in grado di guadagnarsi uno standard di vita migliore rispetto ai suoi genitori?



Fonte: elaborazione Ufficio Studi KPMG Advisory sui dati del campione





Contatti

Audit

Fabio Vittori

fvittori@kpmg.it

Maurizio Sacchi

msacchi@kpmg.it

Accounting

Mauro Zaro

mzaro@kpmg.it

Silvia Maspero

smaspero@kpmg.it

Advisory

Danila De Pascale

ddepascale@kpmg.it

Alberto Ascoli

aascoli@kpmg.it

Tax & Legal

Sara Nuzzaci

snuzzaci@kstudioassociato.it

Marco Rogledi

mrogledi@kstudioassociato.it

kpmg.com/it



Le informazioni contenute in questo documento sono tratte da una survey realizzata interpellando un campione di giovani in Italia. Tutte le informazioni qui fornite sono di carattere generale e non intendono prendere in considerazione fatti riguardanti persone o entità particolari. Nonostante tutti i nostri sforzi, non siamo in grado di garantire che le informazioni qui fornite siano precise ed accurate al momento in cui vengono ricevute o che continueranno ad esserlo anche in futuro. Il Network KPMG non attesta né garantisce in nessun modo l'accuratezza, la completezza e la correttezza delle informazioni ivi contenute. Questo documento non rappresenta un'offerta di vendita né una sollecitazione all'acquisto di alcun servizio, né vuole fornire alcun suggerimento o raccomandazione operativa o in termini di investimento. Il Network KPMG non si assume alcuna responsabilità per la perdita o i danni che potrebbero derivare dall'uso improprio di questo volume o delle informazioni ivi contenute.

© 2014 KPMG S.p.A., KPMG Advisory S.p.A., KPMG Fides Servizi di Amministrazione S.p.A., KPMG Audit S.p.A., società per azioni di diritto italiano, e Studio Associato Consulenza legale e tributaria, un'associazione professionale di diritto italiano, fanno parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG e "cutting through complexity" sono marchi e segni distintivi di KPMG International.

Stampato in Italia: giugno 2014

Grafica: New! srl - www.newadv.com