



Attuazione delle politiche dell'UE per l'occupazione giovanile: la prospettiva della società civile

Relazione su sei Stati membri

| IT



Comitato economico e sociale europeo

SOMMARIO

PREFAZIONE	2
METODOLOGIA	3
RISULTATI PRINCIPALI	6
1. Per ridurre i tassi di disoccupazione giovanile occorre un approccio su misura	7
2. Uno stretto legame tra l'istruzione e il mercato del lavoro rafforza l'occupabilità e l'adattabilità	7
2.1 L'importanza della consulenza e dell'orientamento professionale	8
2.2 Sistema di apprendistato	9
2.2.1 Contenuti dell'apprendimento.....	9
2.2.2 Riconoscimento.....	10
2.2.3 Attrattiva	11
2.2.4 Incentivi.....	11
2.2.5 Alleanza europea per l'apprendistato.....	11
2.2.6 Principi guida del Consiglio riguardo ai programmi di apprendistato (ottobre 2013).....	12
2.3 Il sistema dei tirocini	12
2.3.1 Quadro di qualità per i tirocini	14
3. La Garanzia per i giovani, se attuata correttamente, può incoraggiare le riforme strutturali .	14
3.1 Valore aggiunto.....	15
3.2 Priorità	15
3.3 Ruolo delle parti sociali e della società civile.....	16
3.4 Sinergie	16
4. È necessario migliorare la conoscenza della mobilità transnazionale e della rete EURES.....	17
5. Occorre rafforzare e sostenere il ruolo dei servizi pubblici per l'impiego ai fini dell'incremento dell'occupazione	18
6. Vi sono opinioni divergenti circa l'influenza della regolamentazione del mercato del lavoro sulla creazione di posti di lavoro	18
7. Alle imprese in fase di avviamento occorre incoraggiamento, e va promossa l'educazione all'imprenditorialità.....	20
8. Il monitoraggio e la valutazione continui sostengono politiche efficaci a favore dei giovani ..	21
9. Conclusione principale: le parti sociali e la società civile s'impegnano a partecipare attivamente a tutte le fasi del processo di definizione delle politiche per l'occupazione giovanile, che può contribuire a garantire l'accettazione e la corretta attuazione delle riforme.....	21
ALLEGATO I	
Elenco delle organizzazioni contattate per l'elaborazione dello studio.....	23
ALLEGATO II	
Recenti pareri del CESE connessi con l'occupazione giovanile.....	26

PREFAZIONE

La situazione particolarmente vulnerabile dei giovani nel mercato del lavoro è da tempo motivo di preoccupazione a livello europeo e nazionale. Tradizionalmente, la disoccupazione è più alta tra i giovani rispetto alla media della popolazione. Nel 2008, prima della crisi finanziaria, circa il 16 % dei giovani dell'UE di età compresa tra i 15 e i 24 anni era disoccupato, più o meno il doppio del tasso riferito alla popolazione nel suo insieme. I giovani sono stati duramente colpiti dalla crisi e nel 2013 il tasso di disoccupazione giovanile nell'UE-28 ha raggiunto il 23,5 %, mentre la disoccupazione complessiva nell'Unione era al 10,8 %. 7,5 milioni di giovani europei tra i 15 e i 24 anni sono disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione (i cosiddetti NEET).

Il CESE ha denunciato in varie occasioni questi tassi di disoccupazione e ha invitato tutti i soggetti interessati ad adottare misure urgenti, efficaci e definitive per interrompere un circolo vizioso che rischia di compromettere il futuro di un'intera generazione. Ha chiesto investimenti adeguati a favore dei giovani, i cui frutti saranno raccolti nel lungo periodo.

È chiaro che le prospettive di crescita dell'occupazione dipendono in larga misura dalla capacità dell'UE di generare crescita economica attraverso idonee politiche macroeconomiche, industriali e d'innovazione.

Per affrontare la crisi dell'occupazione giovanile sono state tuttavia adottate varie iniziative a livello di Unione, come il Pacchetto per l'occupazione giovanile, la Garanzia per i giovani, l'Alleanza europea per l'apprendistato, il Quadro di qualità per i tirocini e la riforma della rete EURES per la ricerca di un impiego.

A questo proposito, l'Osservatorio del mercato del lavoro del Comitato economico e sociale europeo ha condotto questo studio sull'attuazione delle politiche dell'UE a favore dell'occupazione giovanile in sei Stati membri (**Grecia, Croazia, Italia, Austria, Slovacchia e Finlandia**), dal punto di vista della società civile. **Lo studio ha coinvolto numerosi rappresentanti della società civile, organizzazioni giovanili e autorità pubbliche, che ringraziamo sentitamente per l'impegno e la collaborazione.**



Christa Schweng,
presidente dell'Osservatorio del mercato del
lavoro e relatrice dello studio

METODOLOGIA

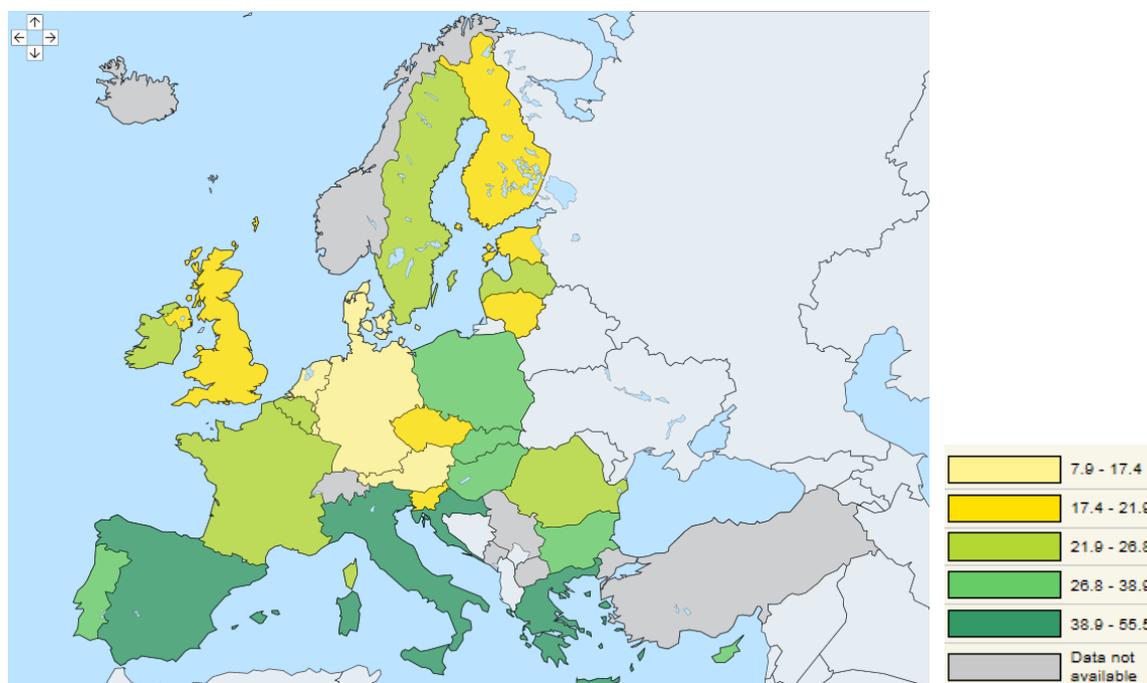
Il presente studio si propone di mostrare i punti di vista delle parti sociali e della società civile riguardo a:

- le politiche messe in atto a livello nazionale per aiutare i giovani a trovare un lavoro, compresa la loro attuazione e il loro impatto effettivo;
- le buone pratiche o le difficoltà incontrate negli Stati membri;
- il loro coinvolgimento nelle politiche per l'occupazione giovanile e le riforme in atto.

Questa attività offre ai soggetti interessati nazionali l'opportunità di avanzare osservazioni e raccomandazioni riguardo alle politiche per l'occupazione giovanile, offrendo la possibilità di un apprendimento reciproco e di una migliore comprensione del funzionamento dei sistemi nazionali.

I sei Stati membri sono stati scelti in considerazione della loro situazione specifica nel campo delle politiche per la gioventù, tenuto conto dei tassi di disoccupazione e di NEET (disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione), ma anche di altre sfide specifiche (come ad es. la disoccupazione di lunga durata, l'inclusione dei Rom, ecc.) e in base alle informazioni disponibili e ai colloqui con i rappresentanti del CESE, della Commissione e delle rappresentanze permanenti presso l'UE.

Tasso di disoccupazione 15-24 anni, 2013 (Fonte: Eurostat)



2013			
Stati membri	Tasso di disoccupazione 15-24 anni	Tasso di disoccupazione 25-74 anni	Tasso di NEET (disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione) 15-24 anni
UE (28 Stati membri)	23.5 %	9.5 %	13 %
Grecia	58.3 %	25.4 %	20.6 %
Croazia	49.7 %	14.1 %	18.6 %
Italia	40.0 %	10.3 %	22.2 %
Austria	9.2 %	4.3 %	7.1 %
Slovacchia	33.7 %	12.5 %	13.7 %
Finlandia	19.9 %	6.5 %	9.3 %

Fonte: Eurostat

Lo studio è stato realizzato mediante:

- un *questionario* inviato alle principali parti sociali e organizzazioni giovanili dei sei paesi selezionati (cfr. appendice). Le domande riguardavano gli apprendistati, i tirocini, l'attuazione della garanzia per i giovani, la mobilità, l'imprenditorialità e altri fattori quali il diritto del lavoro, la sicurezza sociale e, più in generale, le misure per prevenire lo scoraggiamento dei giovani.

La percentuale di risposte varia da paese a paese: in Austria e Italia sia i sindacati sia le organizzazioni dei datori di lavoro hanno risposto al questionario. In Croazia, le risposte sono state fornite sia dalle parti sociali sia dalla rete della gioventù. In Slovacchia hanno risposto sia i sindacati, sia le organizzazioni dei datori di lavoro, oltre all'istituto per l'occupazione. In Finlandia hanno risposto i sindacati e le organizzazioni giovanili; infine, in Grecia, hanno risposto un'organizzazione dei datori di lavoro e il consiglio nazionale della gioventù, e si sono offerti di partecipare allo studio anche il ministero del Lavoro e degli affari sociali e l'organizzazione per l'occupazione Manpower (servizi pubblici per l'impiego);

- *colloqui sul campo* con i rappresentanti dei principali sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro, delle organizzazioni giovanili e delle autorità pubbliche, durante i viaggi di studio

effettuati dai team di tre membri dell'OML assistiti da un amministratore del segretariato (cfr. la tabella riportata di seguito);

- *ricerche a tavolino*, con la raccolta dei documenti pertinenti di: istituzioni europee, gruppi di riflessione, ministeri e rappresentanze permanenti presso l'UE degli Stati membri selezionati, CES nazionali, parti sociali, società civile, ecc.;
- *un'audizione pubblica* organizzata dall'OML il 1° aprile 2014 a Bruxelles, con la partecipazione di membri del Parlamento europeo e rappresentanti della Commissione europea, di Eurofound, delle parti sociali a livello di Unione e delle organizzazioni giovanili a livello di UE e nazionale.

NB: I riferimenti a un dato paese nelle sezioni seguenti sono da intendersi come la posizione dei rispettivi soggetti interessati nazionali e *non* del governo.

Stato membro e data della missione	Membri del I gruppo (Datori di lavoro)	Membri del II gruppo (Lavoratori)	Membri del III gruppo (Attività diverse)
FINLANDIA 16-17/1/2014	Vladimíra Drbalová	Oliver Röpke	Meelis Joost
SLOVACCHIA 10-11/2/2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Viliam Páleník
CROAZIA 17-18/2/2014	Vladimíra Drbalová	Xavier Verboven	Meelis Joost
GRECIA 4-5/3/2014	Irini Ivoni Pari	Daniela Rondinelli	Mette Kindberg
AUSTRIA 14/3/2014	Christa Schweng	Xavier Verboven	Kinga Joó
ITALIA 17/3/2014	Christian Ardhe	Oliver Röpke	Kinga Joó

In grassetto i nomi dei relatori di ogni missione

RISULTATI PRINCIPALI

1. Per ridurre i tassi di disoccupazione giovanile occorre un approccio su misura.
2. Uno stretto legame tra l'istruzione e il mercato del lavoro rafforza l'occupabilità e l'adattabilità.
3. La Garanzia per i giovani, se attuata correttamente, può incoraggiare le riforme strutturali.
4. È necessario migliorare la conoscenza della mobilità transnazionale e della rete EURES.
5. Occorre rafforzare e sostenere il ruolo dei servizi pubblici per l'impiego ai fini dell'incremento dell'occupazione.
6. Vi sono opinioni divergenti circa l'influenza della regolamentazione del mercato del lavoro sulla creazione di posti di lavoro.
7. Alle imprese in fase di avviamento occorre incoraggiamento, e va promossa l'educazione all'imprenditorialità.
8. Il monitoraggio e la valutazione continui sostengono politiche efficaci a favore dei giovani.
9. Conclusione principale: le parti sociali e la società civile s'impegnano a partecipare attivamente a tutte le fasi del processo di definizione delle politiche per l'occupazione giovanile, che può contribuire a garantire l'accettazione e la corretta attuazione delle riforme.

1. Per ridurre i tassi di disoccupazione giovanile occorre un approccio su misura

Si potrebbe sostenere che un giovane disoccupato in Grecia sia identico a un giovane disoccupato in Germania e che quindi gli occorrono le stesse soluzioni. Le nostre missioni, tuttavia, hanno dimostrato chiaramente che tale affermazione non è corretta: bisogna infatti prendere in considerazione le circostanze individuali che caratterizzano un giovane (molto o scarsamente qualificato, disoccupato da molto tempo o solo temporaneamente, disponibile alla mobilità oppure no), così come il sistema di istruzione, le risorse investite nei servizi pubblici per l'impiego e, più in generale, le politiche economiche esistenti nel paese in questione.

Tutti i soggetti interessati che abbiamo incontrato e che hanno risposto ai questionari hanno affermato chiaramente che non esiste un'unica soluzione valida per tutti quando si tratta di ridurre i tassi di disoccupazione giovanile.

In alcuni Stati membri, la Garanzia europea per i giovani, secondo cui a un giovane dovrebbe essere offerto un lavoro o una formazione entro 4 mesi, ha spostato l'attenzione dalle persone maggiormente bisognose di sostegno (i disoccupati di lunga durata) a quelle più facili da (re)impiegare, evitando così che questi giovani si trasformino in disoccupati di lunga durata. In un periodo caratterizzato dalla scarsità di risorse, si potrebbe mettere in discussione tale approccio.

La Garanzia per i giovani offre agli Stati membri l'opportunità di realizzare riforme strutturali. La sua attuazione è essenziale, se gli Stati membri intendono offrire prospettive positive per il futuro alle generazioni più giovani.

2. Uno stretto legame tra l'istruzione e il mercato del lavoro rafforza l'occupabilità e l'adattabilità

I sistemi d'istruzione di successo (in termini di future prospettive di occupazione) garantiscono un collegamento stretto tra istruzione/formazione e mercato del lavoro.

È il caso della Finlandia, dove una percentuale elevata di studenti dell'istruzione superiore inizia a lavorare e ad acquisire un'esperienza lavorativa pratica mentre studia. Il 60 % degli apprendistati riguarda studi di livello avanzato e prevede una formazione professionale in servizio/ulteriore formazione, intrapresa da adulti. Meno del 20 % degli apprendisti ha meno di 25 anni.

Una situazione analoga, ma non identica, si riscontra in Austria, dove circa il 40 % dei quindicenni inizia gli apprendistati con 4 giorni a settimana trascorsi in azienda per acquisire esperienza pratica e 1 giorno trascorso a scuola.

La Croazia ha reintrodotta il duplice sistema di apprendistato nel 1995; dopo una serie di cambiamenti, è giunta a un sistema esclusivamente basato sulla scuola, con meno formazione pratica sul luogo di lavoro e una maggiore attenzione alla componente dell'istruzione generale. Circa il 30 % degli studenti svolge apprendistati. Di conseguenza, i soggetti interessati ritengono che la natura degli istituti di formazione professionale stia perdendo i contatti con la pratica reale e che il numero d'impresе desiderose di investire tempo, denaro ed energia nel duplice sistema di apprendimento stia diminuendo.

In Grecia, invece, il sistema scolastico non tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e gli apprendistati non sono molto utilizzati. Nel caso della Grecia, il coinvolgimento dei datori di lavoro nel sistema scolastico è guardato con sospetto, dato che questi soggetti non vantano alcuna tradizione nell'ambito dell'insegnamento.

Il sistema d'istruzione slovacco produce una percentuale elevata di titoli universitari, in particolare nel campo delle scienze sociali. Al completamento del ciclo di studi, i giovani si trovano privi di esperienza pratica nel mondo del lavoro e con una qualifica che non soddisfa le esigenze del mercato del lavoro. Il numero di scuole che offrono apprendistati sta diminuendo. Poiché i datori di lavoro cercano giovani competenti con qualifiche che non sono più disponibili, è stato avviato un progetto per stimolare l'interesse degli alunni della scuola primaria nei confronti delle scuole d'istruzione e formazione professionale (IFP). La qualità degli apprendistati dipende dalla specifica scuola: se un istituto scolastico collabora a stretto contatto con i datori di lavoro, gli studenti hanno maggiori possibilità di avere successo sul mercato del lavoro. I programmi di studi dipendono dal singolo istituto e settore, ma non sono vincolanti per gli altri istituti.

In Italia, tutti i soggetti interessati ritengono che l'istruzione e il mercato del lavoro siano due mondi separati. Dato che il ricorso agli apprendistati è sceso del 40 % nel secondo trimestre del 2013, sono in atto riforme per armonizzare gli standard di formazione tra loro troppo diversi e ridurre la burocrazia.

2.1 L'importanza della consulenza e dell'orientamento professionale

La scelta di una professione è una decisione fondamentale. Orientare i giovani durante tale periodo mostrando loro una varietà di carriere professionali e di formazioni disponibili consente loro di prendere decisioni informate. Con l'eccezione della Finlandia e dell'Austria, dove la consulenza professionale fa parte del sistema scolastico, tutti gli altri soggetti interessati si sono lamentati di una mancanza di

disponibilità e/o di una scarsa qualità dei servizi di orientamento forniti. Molti vedono nell'attuazione della Garanzia per i giovani un modo per migliorare tali servizi.

2.2 Sistema di apprendistato

L'OML ha utilizzato la definizione di apprendistato elaborata dalla Commissione quale forma di istruzione e formazione professionale iniziali che unisce formalmente e consente di alternare formazione in azienda (con periodi di esperienza lavorativa pratica sul luogo di lavoro) e istruzione scolastica (periodi di istruzione teorica/pratica presso un istituto scolastico o un centro di formazione) e il cui completamento permette di ottenere una certificazione di istruzione e formazione professionale iniziale riconosciuta a livello nazionale¹. Questa definizione non fa alcun riferimento esplicito all'esistenza di un rapporto contrattuale diretto tra datore di lavoro e apprendista.

Il sistema duale di formazione professionale è familiare a tutti i soggetti interessati in tutti i paesi visitati. Esiste in forme molto diverse tra di loro, pertanto i giudizi dei soggetti interessati differiscono e spaziano da un'eccessiva regolamentazione (Italia) a un'introduzione recente e non sistematica in assenza di un quadro giuridico chiaro (Grecia). Tutti i soggetti interessati, tuttavia, concordano sul fatto che lo strumento in sé è utile a contrastare sia la disoccupazione giovanile, sia il mancato allineamento con il mercato del lavoro, e che dovrebbe essere sviluppato ulteriormente in stretta collaborazione con le parti sociali. Occorre garantire che i corsi di studio siano regolarmente aggiornati, per offrire una formazione all'avanguardia che consenta agli studenti di stare al passo con le evoluzioni delle tecnologie. Lo status contrattuale e gli obblighi delle due parti non sono sempre considerati chiari (ad es. in Croazia e Slovacchia). I soggetti interessati hanno chiesto l'adozione di un quadro giuridico trasparente e una riduzione degli oneri amministrativi, in particolare per le PMI.

2.2.1 Contenuti dell'apprendimento

La qualità dei contenuti dell'apprendimento spesso non è armonizzata all'interno di un dato paese, il che è motivo di preoccupazione.

I datori di lavoro slovacchi hanno affermato che le organizzazioni professionali dovrebbero fornire un apporto non solo riguardo ai requisiti dell'esame finale, ma anche sui corsi di studio da istituire e aggiornare, in base alle esigenze, per ogni settore.

¹

Commissione europea, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union* (L'offerta di apprendistato negli Stati membri dell'Unione europea), gennaio 2012.

Le recenti riforme in Croazia hanno ridotto il numero di ore trascorse a ricevere un insegnamento pratico e hanno affidato agli insegnanti la responsabilità dell'elaborazione dei contenuti dei corsi, compresa la formazione pratica; la camera di commercio e artigianato ritiene che ciò non prepari adeguatamente gli studenti all'ingresso nel mercato del lavoro. La rete croata della gioventù è preoccupata riguardo al mancato rispetto degli obblighi di legge da parte dei datori di lavoro.

I contenuti dell'apprendimento dei sistemi di apprendistato in Austria sono fortemente influenzati dalle parti sociali che, insieme ai ministeri competenti, aiutano a sviluppare i requisiti di formazione, introducono nuovi settori e nominano anche i membri delle commissioni d'esame. In questo modo, si crea la co-titolarietà delle parti sociali.

In Italia, tutti i soggetti interessati sono concordi sulla necessità di allineare i contenuti della formazione alle esigenze del mercato del lavoro. La diffusione del tipo di apprendistato che prevede un'alternanza tra scuola e lavoro dovrebbe essere rafforzata. I datori di lavoro hanno lamentato un'eccessiva regolamentazione e la mancanza di incentivi, mentre i sindacati vorrebbero vedere maggiori obblighi in termini di stabilizzazione. Quasi tutti i soggetti interessati hanno sottolineato il modo frammentato con cui il diritto italiano disciplina gli apprendistati, creando in tal modo oneri amministrativi per le imprese.

I soggetti interessati finlandesi apprezzano l'alta qualità degli apprendistati, che viene controllata regolarmente.

In Grecia, i servizi pubblici per l'impiego (SPI) cercano di trovare posti di apprendistato per i giovani, ma si tratta di un compito arduo, dato che la maggior parte delle imprese che offre tirocini è costituita da PMI, che sono state particolarmente colpite dalla crisi economica. È in atto una riforma per migliorare la disponibilità, gli incentivi per i datori di lavoro (finanziamenti), i contenuti dei corsi di studio e per rafforzare i collegamenti con le parti sociali, i datori di lavoro locali e le camere di commercio. La Confederazione nazionale greca dei commercianti è attualmente coinvolta in numerosi progetti pilota in quest'ambito.

2.2.2 Riconoscimento

In Slovacchia gli esami finali per gli apprendistati sono riconosciuti, ma come ha detto un rappresentante dei datori di lavoro, "non garantiscono necessariamente la qualità, che dipende moltissimo dalla singola scuola".

In Croazia viene effettuata una valutazione esterna delle competenze richieste. Fino a poco tempo fa, tale valutazione era di competenza delle commissioni nominate dalla camera di commercio e artigianato. Ora è di competenza delle organizzazioni responsabili dell'istruzione, che non hanno

esperienza nell'ambito dell'organizzazione degli esami per apprendisti. Tale preoccupazione è condivisa dalla rete croata della gioventù. La camera di commercio, inoltre, chiede che gli apprendistati siano riconosciuti come esperienza lavorativa, il che faciliterebbe l'ingresso degli apprendisti nel mercato del lavoro.

Gli apprendistati in Austria si concludono con un esame finale riconosciuto che dà diritto al titolare di esercitare un mestiere e di passare a un livello di istruzione più elevato.

I soggetti interessati italiani condividono l'opinione che la certificazione degli apprendistati e il riconoscimento delle qualifiche siano utili se effettuati da una terza parte (regione) in quanto è in grado di aumentare l'occupabilità.

2.2.3 Attrattiva

La maggior parte dei soggetti interessati ha osservato una tendenza verso l'istruzione superiore, con riduzione del numero di giovani interessati a sistemi di formazione duale. L'aumento dell'attrattiva degli apprendistati è una problematica importante in Grecia, Austria, Croazia e Italia.

2.2.4 Incentivi

Gli incentivi disponibili ai datori di lavoro che offrono apprendistati in Finlandia e in Austria sono già ben consolidati. La Grecia ha introdotto recentemente numerosi incentivi di questo tipo, ma secondo la confederazione nazionale greca dei commercianti sarebbe opportuno migliorarli.

In Croazia esiste un certo numero d'incentivi, ma i soggetti interessati concordano sul fatto che la loro applicazione sia troppo gravosa. Tutti i soggetti interessati in Slovacchia sono concordi nell'affermare che si dovrebbero prevedere incentivi economici, mentre i punti di vista dei soggetti interessati in Italia riguardo alla loro opportunità variano notevolmente.

2.2.5 Alleanza europea per l'apprendistato²

Mentre un sindacato croato e la Rete croata della gioventù contribuiscono all'alleanza, né l'organizzazione dei datori di lavoro croati né la camera di commercio e artigianato hanno aderito; la camera di commercio ha sottolineato che le recenti riforme riguardo al sistema dell'apprendistato non erano in linea con gli sforzi dell'UE in tale ambito.

²

Alleanza europea per l'apprendistato: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

Gli intervistati slovacchi non sono coinvolti nell'alleanza, mentre quasi tutti i soggetti interessati italiani sono coinvolti nella sensibilizzazione riguardo all'alleanza europea.

La camera economica federale austriaca è attivamente coinvolta e ha sottoscritto un impegno ad attuare due progetti piloti per l'istituzione della formazione professionale mista in Slovacchia e Romania. La camera federale austriaca del lavoro è coinvolta indirettamente attraverso il contributo alla garanzia di formazione.

2.2.6 Principi guida del Consiglio riguardo ai programmi di apprendistato (ottobre 2013)³

I sindacati croati e la rete della gioventù non hanno messo in discussione il contenuto dei principi guida, ma hanno individuato l'assenza di un collegamento con la strategia industriale e di una definizione chiara del ruolo dei principali soggetti interessati.

I soggetti interessati slovacchi non erano a conoscenza di tali principi.

I soggetti interessati italiani sostengono, in generale, i principi guida, ma hanno sottolineato il difficile clima economico, il quadro giuridico frammentario e poco chiaro esistente e la necessità di procedere a una semplificazione.

I rappresentanti dei lavoratori austriaci ritengono che i punti di forza siano la garanzia giuridica per gli apprendistati e il coinvolgimento delle parti sociali. La camera economica federale austriaca ritiene che la cooperazione tra le parti sociali e con il ministero sia essenziale ai fini dell'attuazione ed è essa stessa responsabile dell'amministrazione degli apprendistati.

2.3 Il sistema dei tirocini

Dato che i tirocini possono stabilire un legame importante tra l'istruzione teorica e l'applicazione pratica delle conoscenze acquisite, l'OML ha interrogato i soggetti interessati circa la disponibilità e gli incentivi per i "tirocini nel libero mercato" (*open-market*) ossia tirocini concordati tra un tirocinante e un soggetto promotore del tirocinio (impresa, organizzazione senza scopo di lucro o amministrazione pubblica) senza l'intervento di terzi e svolti generalmente al termine degli studi e/o nel quadro della ricerca di un posto di lavoro [...] [ma non] i tirocini che fanno parte di programmi di studio accademico e/o di formazione professionale, né il tirocinio che fa parte di una formazione professionale obbligatoria

³

Dichiarazione Consiglio del 18 ottobre 2013 Alleanza europea per l'apprendistato, doc. 13568/13.

(ad esempio per le professioni di medico, architetto, ecc.), oltre al loro parere sul quadro di qualità dei tirocini.

Le definizioni e le percezioni dei tirocini differiscono notevolmente.

La Croazia, ad esempio, non ha tirocini nel libero mercato, ma dispone di tirocini che costituiscono misure attive del mercato del lavoro. La loro disponibilità, tuttavia, dipende dalla capacità dei servizi pubblici per l'impiego e dal numero di imprese idonee. Questa misura del mercato del lavoro può essere utilizzata esclusivamente nelle imprese in cui non siano stati risolti contratti di lavoro nei sei mesi precedenti, indipendentemente dal motivo della risoluzione. In realtà, tale requisito impedisce ai datori di lavoro che hanno dovuto adattarsi alle mutate condizioni economiche di offrire tirocini. Costituisce, inoltre, una preoccupazione importante per la rete croata della gioventù, che sostiene l'eliminazione degli ostacoli che impediscono al settore privato di utilizzare i tirocini, aumentando i pagamenti e concentrando maggiormente l'attenzione sull'esito del percorso di istruzione. Le parti sociali croate, inoltre, hanno chiesto l'introduzione di un sistema di mentoraggio per gli apprendisti e i tirocinanti e il rimborso dei costi per i mentori, al fine di creare un incentivo.

In Italia, i soggetti interessati riconoscono l'importanza ai tirocini e concordano sul fatto che le regole in materia di tirocini andrebbero semplificate. I sindacati italiani tendono a non vedere alcun vantaggio nel completamento di un tirocinio, dato che meno del 10 % dei tirocini si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che la legislazione italiana non aiuti ad aumentare il numero insufficiente di posti disponibili per i tirocini. Le riforme in atto sollevano molte aspettative.

I sindacati finlandesi favoriscono i tirocini retribuiti e i tirocini che s'inseriscono in corsi di studio di alto livello, dato che la maggior parte dei finlandesi inizia già a lavorare durante gli studi.

I datori di lavoro slovacchi ritengono che i tirocini siano generalmente offerti all'estero o in istituzioni internazionali e siano organizzati da una terza parte. I tirocini retribuiti sono limitati alle società più grandi e alle istituzioni più importanti.

In Grecia, i tirocini vengono ora offerti in modo limitato e sono obbligatori per alcune facoltà universitarie (tirocini finanziati dall'UE). L'organizzazione greca della gioventù osserva che il settore privato utilizza i tirocini non retribuiti per mettere alla prova i giovani prima di assumerli. L'organizzazione della gioventù pubblica una newsletter settimanale con informazioni sui posti vacanti, dato che vede nei tirocini di qualità il collegamento tra esigenze del mercato e istruzione. Suggerisce sgravi fiscali per le aziende, quale incentivo per offrire un maggior numero di tirocini.

In Austria, la camera federale del lavoro è del parere che i tirocini dovrebbero essere offerti solo nell'ambito di un corso di studio e nel quadro dei servizi pubblici per l'impiego, dove vengono applicate condizioni dettagliate. Per la camera economica federale, è essenziale mantenere gli obblighi amministrativi a un livello minimo, dato che un'indagine tra i formatori per i servizi pubblici per l'impiego ha confermato che offrire tirocini crea un ulteriore carico di lavoro per le imprese. Dato che i tirocini non sono disciplinati dalla legge austriaca, la questione se un tirocinio vada visto o meno come un rapporto di lavoro varia caso per caso. Un tirocinio non obbliga il tirocinante a fornire lavoro né l'azienda a remunerarlo. Tuttavia, se il tirocinante viene pagato volontariamente, il sistema previdenziale presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro a tutti gli effetti, con tutte le conseguenze che ciò comporta.

2.3.1 Quadro di qualità per i tirocini⁴

Le opinioni dei soggetti interessati riguardo al quadro di qualità differiscono notevolmente. I sindacati in Finlandia e Slovacchia lo sostengono senza riserve, mentre quelli in Italia e Austria ritengono che il contenuto del quadro di qualità non sia sufficientemente ambizioso e debba includere anche l'obbligo di inserire i tirocini nel quadro dei corsi di studio.

I sindacati croati chiedono un quadro uniforme all'interno dell'UE e l'obbligo di corrispondere una remunerazione. Opinioni diverse riguardo al quadro di qualità emergono anche tra i datori di lavoro: La Croazia ritiene che si tratti di uno sforzo importante, mentre alcune associazioni italiane e datori di lavoro austriaci sono più critici e manifestano preoccupazioni in merito al possibile effetto di spiazzamento, ammonendo che l'eccesso di burocrazia potrebbe portare all'offerta di un numero inferiore di tirocini.

Le organizzazioni greche della gioventù accolgono con favore il quadro e chiedono che per i tirocini sia prevista obbligatoriamente una remunerazione.

3. La Garanzia per i giovani, se attuata correttamente, può incoraggiare le riforme strutturali

Riguardo alla Garanzia per i giovani⁵, ai soggetti interessati sono state poste alcune domande circa il valore aggiunto, le caratteristiche e l'attuazione, l'attribuzione di priorità, le informazioni fornite, il ruolo delle parti sociali e il ruolo delle loro organizzazioni nonché le possibili sinergie.

⁴

Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 Quadro di qualità per i tirocini, GU C 88 del 27.03.2014, pp. 1-4; parere del CESE sul tema Quadro di qualità dei tirocini, CESE 8054/2013, non ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, relatore Indrė Vareikytė.

3.1 Valore aggiunto

Il valore aggiunto è stato sottolineato da tutti i soggetti interessati a eccezione dell'Austria, dove una Garanzia per i giovani già esisteva e dove il piano di attuazione viene visto come un inventario delle misure esistenti.

In Finlandia, la Garanzia ha favorito la collaborazione tra i diversi servizi e pubbliche autorità, nel quadro di un sistema strutturato. Si sono resi disponibili nuovi servizi per i giovani. I responsabili delle decisioni hanno dimostrato maggiore interesse nei confronti dei NEET e sono stati messi a disposizione maggiori finanziamenti.

In Italia, Grecia e Slovacchia, i soggetti interessati sottolineano i potenziali effetti strutturali della Garanzia per i giovani, se attuata correttamente.

3.2 Priorità

Riguardo alle priorità, tutti i soggetti interessati in Slovacchia deplorano la mancanza di riforme strutturali per migliorare il sistema dell'istruzione, che è essenziale per preparare i giovani al mercato del lavoro. I punti di vista differiscono riguardo alla definizione delle priorità dei gruppi: i datori di lavoro chiedono maggiore attenzione nei confronti della disoccupazione di lunga durata, mentre i sindacati vogliono dare la priorità ai neolaureati.

In Italia, i sindacati e alcuni datori di lavoro vogliono dare la priorità ai NEET e ai giovani più vulnerabili, mentre un'organizzazione dei datori di lavoro preferirebbe dare priorità ai neolaureati. Tutti questi soggetti sottolineano la necessità di concentrare l'attenzione sui giovani del Sud e quasi tutti sono favorevoli all'innalzamento del limite di età a 29 anni.

In Finlandia, la Garanzia per i giovani copre i giovani con meno di 25 anni e i neolaureati con meno di 30 anni. I sindacati finlandesi e le organizzazioni della gioventù sono favorevoli a dare la priorità ai più vulnerabili. Sottolineano il valore aggiunto delle misure di prevenzione.

I soggetti interessati austriaci affermano che tutti i gruppi sono coperti dalla Garanzia per i giovani e accolgono con favore un intervento precoce. Per i datori di lavoro austriaci, la Garanzia per i giovani è un'opportunità per analizzare il funzionamento del sistema di apprendistato e, in particolare, l'inquadramento degli apprendisti sovra-aziendali in regolari contratti di apprendistato.

5

Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 Garanzia per i giovani, GU C 120, del 26.4.2013, pp. 1-6; parere del CESE sul tema Garanzia per i giovani, CESE 3206/2013, GU C 271, del 19.9.2013, p. 101, relatore Mário Soares.

Il ministero greco ritiene che il gruppo obiettivo debba essere quello dei giovani provenienti da regioni con il più alto tasso di disoccupazione e delle persone provenienti da famiglie a bassissimo reddito. L'organizzazione greca della gioventù sottolinea che il limite d'età dovrebbe essere di 30 anni e che le parti sociali devono essere coinvolte nel piano di attuazione.

3.3 Ruolo delle parti sociali e della società civile

Sebbene tutte le parti che hanno risposto ai questionari concordino sulla necessità di coinvolgere le parti sociali e le organizzazioni della gioventù nella fase progettuale, di attuazione e di controllo della Garanzia per i giovani, la realtà mostra un quadro completamente diverso.

In Finlandia, Austria e Croazia, i soggetti interessati sono coinvolti in tutte le fasi della Garanzia per i giovani. In Italia, un solo sindacato è stato coinvolto nella fase progettuale, sebbene tutti i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro siano stati invitati a partecipare e si siano dichiarati disposti a contribuire alla fase di attuazione, sia attraverso misure di sensibilizzazione, sia offrendo opportunità per l'ingresso nel mondo del lavoro.

In Slovacchia, la maggior parte delle parti sociali è stata consultata durante il processo legislativo di attuazione del piano di garanzia per i giovani elaborato dal governo.

Le parti sociali greche e il Consiglio nazionale ellenico della gioventù hanno sottolineato di non essere stati coinvolti in alcuna consultazione effettiva riguardo al piano di attuazione. Tuttavia, il "comitato di coordinamento per l'attuazione dell'iniziativa per la disoccupazione giovanile" *potrebbe* invitare le parti sociali, i rappresentanti della società civile ed esperti in materia di disoccupazione giovanile alle proprie riunioni.

3.4 Sinergie

Alla domanda se la Garanzia per i giovani rappresenti un'opportunità per promuovere le sinergie tra i soggetti interessati quali i servizi per l'impiego, il sistema di istruzione, i servizi sociali e sanitari, le parti sociali e le organizzazioni della società civile, quasi tutti i soggetti interessati concordano e sottolineano la necessità di una maggiore cooperazione quale fattore importante di riuscita. Sistemi d'istruzione che soddisfino le esigenze del mercato del lavoro vengono menzionati quale esempio di tali sinergie.

4. È necessario migliorare la conoscenza della mobilità transnazionale e della rete EURES

In Croazia, l'ultimo Stato membro ad accedere in ordine di tempo, le informazioni relative a EURES⁶ non sono diffuse, soprattutto a causa della mancanza di pubblicazioni in lingua croata. I sindacati sottolineano la necessità di fornire informazioni riguardo alle problematiche di sicurezza sociale per i lavoratori mobili. In alcuni paesi vigono ancora limitazioni alla libera circolazione dei lavoratori, rendendo la situazione ancora più difficile.

L'organizzazione greca della gioventù afferma che il programma Erasmus è conosciutissimo, ma che a causa della crisi, le famiglie greche hanno sempre maggiori difficoltà a permettersi di sostenere uno studente Erasmus all'estero per un anno.

In Italia, tutti i soggetti interessati sono concordi nell'affermare che l'acquisizione di esperienza lavorativa all'estero è una risorsa per i giovani che accedono al mercato del lavoro. Nel paese EURES è conosciuta, ma sottoutilizzata. Un sindacato ha citato la collaborazione tra gli uffici EURES delle regioni di confine con i sindacati locali quale modello di buone pratiche a sostegno dei lavoratori mobili.

In Finlandia, la conoscenza della mobilità e di EURES è generalmente considerata soddisfacente, ma con possibilità di miglioramento.

In Slovacchia, le opinioni differiscono: un sindacato afferma che la mobilità non è molto popolare, mentre un'organizzazione dei datori di lavoro cita l'alto livello di conoscenza della mobilità tra i lavoratori delle regioni di confine. Essi menzionano partenariati transfrontalieri con l'Ungheria, con la partecipazione delle loro parti sociali. Sono state espresse, inoltre, preoccupazioni riguardo alla "fuga dei cervelli".

In Austria, EURES viene utilizzata, ma vi è scarsa conoscenza delle informazioni disponibili, in termini sia di piattaforma sia del supporto aggiuntivo disponibile. EURES non viene sfruttata al massimo dato che solo pochi Stati membri pubblicano tutti i posti vacanti nella piattaforma EURES. La lingua rappresenta un problema, dato che le descrizioni dei posti di lavoro e i CV dovrebbero essere disponibili in tutte le lingue. La riforma di EURES viene generalmente accolta con favore dai datori di lavoro, che sottolineano il valore aggiunto dell'incontro tra domanda e offerta. La camera federale del lavoro sottolinea l'esigenza di maggiori informazioni sulla mobilità internazionale, ma critica il progetto di riforma di

⁶ EURES, la rete europea per l'occupazione, parere del CESE su EURES, CESE 518/2014, non ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, relatrice Vladimíra Drbalová, correlatore Luis Miguel Pariza Castaños.

EURES, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento di agenzie interinali private, ed è preoccupata riguardo alla protezione dei dati dei lavoratori.

5. Occorre rafforzare e sostenere il ruolo dei servizi pubblici per l'impiego ai fini dell'incremento dell'occupazione

Durante i viaggi di studio, sono state espresse preoccupazioni riguardo ai servizi pubblici per l'impiego, principalmente circa la mancanza di fiducia tra gli utenti (Italia, Slovacchia), le risorse finanziarie e umane insufficienti per affrontare efficacemente la disoccupazione e la semplice amministrazione dei disoccupati, invece di un'attivazione. Tali aspetti rivestono, a quanto emerge, minore importanza in Finlandia e Austria, dato che in questi paesi i SPI svolgono il ruolo di attivazione e gestione del collocamento.

6. Vi sono opinioni divergenti circa l'influenza della regolamentazione del mercato del lavoro sulla creazione di posti di lavoro

Non è una sorpresa che i punti di vista riguardo all'influenza della regolamentazione del mercato del lavoro sulla disponibilità delle imprese ad assumere giovani differiscano notevolmente.

I sindacati italiani affermano che la tutela dei lavoratori è stata notevolmente ridotta, ma dubitano che il diritto del lavoro abbia effetti sull'occupazione giovanile. Le organizzazioni dei datori di lavoro citano le recenti riforme del diritto del lavoro per ridurre la rigidità del mercato del lavoro, ma affermano che le imprese non sono ancora disponibili ad assumere in via permanente, dato che il diritto del lavoro non soddisfa ancora le esigenze delle imprese italiane. Le opinioni divergono anche riguardo agli incentivi per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: alcuni sindacati descrivono il sistema di sicurezza come sostanzialmente ben funzionante, anche se con buchi nella copertura, dato che non fornisce incentivi per i giovani. Le organizzazioni dei datori di lavoro citano l'inadeguatezza delle misure per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale e, nel contempo, ammoniscono che tali misure non dovrebbero far gravare oneri ulteriori sulle PMI. All'interno dell'associazione bancaria italiana, sono stati istituiti innovativi sistemi di sicurezza e di assistenza per i lavoratori. Tuttavia, vengono anche menzionati i disincentivi che indennità di disoccupazione più alte possono produrre sulla disponibilità ad accettare un lavoro.

Un sindacato in Croazia è del parere che il diritto del lavoro non faccia abbastanza per prevenire l'abuso dei contratti a tempo determinato e che l'autorità preposta all'applicazione della legge non sia adeguatamente preparata ad assumersi le proprie responsabilità in tale ambito. Un altro sindacato ritiene che le riforme in cantiere favoriscano i datori di lavoro a scapito dei lavoratori. Le organizzazioni dei datori di lavoro si lamentano del fatto che le norme del diritto del lavoro in materia di licenziamento sono complesse e onerose, in particolare per le PMI. L'organizzazione della gioventù ritiene che l'attuale codice del lavoro sia neutrale nei confronti dell'occupazione dei giovani e ritiene che l'aumento dei contratti a tempo determinato offerti ai giovani sia una conseguenza delle tendenze strutturali del mercato del lavoro. L'organizzazione è scettica riguardo alla riforma prevista, che estende il ricorso a lavoratori temporanei per un massimo di tre anni.

In risposta alla domanda riguardo gli incentivi esistenti per far entrare i giovani nel mercato del lavoro, la confederazione dei sindacati croati afferma che né le politiche attive per il mercato del lavoro attualmente presenti, né il numero insufficiente di ispettori del lavoro favoriscono l'ingresso dei giovani nel mercato. I datori di lavoro croati affermano che gli incentivi esistono, ma che a causa della situazione economica non vi sono posti di lavoro disponibili; un'osservazione condivisa dall'organizzazione della gioventù.

I sindacati in Slovacchia ritengono che il ruolo del diritto del lavoro sia relativamente neutrale, mentre i datori di lavoro affermano che freni la flessibilità nei contratti a tempo indeterminato. L'istituto per l'occupazione sottolinea che i contratti a tempo determinato non attribuiscono alle parti diritti e obblighi standard. Per quanto riguarda gli incentivi offerti ai giovani, tutti i soggetti interessati affermano unanimemente che gli stipendi sono piuttosto bassi, il che è considerato un disincentivo. L'organizzazione dei datori di lavoro afferma che il tragitto da e verso il luogo di lavoro è piuttosto oneroso e costituisce pertanto un disincentivo all'accettazione di un contratto di lavoro.

La Camera economica federale austriaca è del parere che il diritto del lavoro favorisca un mercato del lavoro dinamico, favorevole all'ingresso dei giovani. Nel 2012, solo il 10 % circa della popolazione lavorativa era occupata con un contratto a tempo determinato. Secondo i rappresentanti dei lavoratori austriaci, i tirocini potrebbero assumere la forma di contratti a tempo indeterminato, ma anche altre forme. Entrambi concordano sul fatto che gli incentivi per i giovani esistono, in parte grazie alle misure di attivazione e in parte in quanto è socialmente desiderabile lavorare invece di essere disoccupato.

Secondo l'organizzazione greca della gioventù, il diritto del lavoro favorisce contratti a tempo indeterminato, ma in seguito all'intervento della Troika, i rapporti di lavoro sono in costante mutamento. Non esistono incentivi per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

7. Alle imprese in fase di avviamento occorre incoraggiamento, e va promossa l'educazione all'imprenditorialità

I soggetti interessati croati osservano che esistono misure del mercato del lavoro per incoraggiare il lavoro autonomo ma che, dato che si applicano solo dopo un periodo di disoccupazione da tre a sei mesi, non vengono considerate realmente efficaci. Dato che le informazioni a disposizione del pubblico sulla creazione di nuove imprese sono scarse, le parti sociali hanno collaborato con l'ufficio croato per l'occupazione e con l'agenzia dell'istruzione per tradurre la guida dell'OIL *Start your own business – Increasing youth employment* (Crea la tua impresa – Incrementare l'occupazione giovanile). La rete della gioventù suggerisce di concentrare gli sforzi su una combinazione di misure di riqualificazione e creazione di imprese, in quanto attualmente questi due ambiti sono separati.

I soggetti interessati italiani descrivono le misure esistenti, ma le giudicano inefficaci a causa della mancanza di servizi di consulenza e della difficoltà di accedere ai finanziamenti.

L'organizzazione greca della gioventù afferma che i giovani non hanno alcuna motivazione a diventare imprenditori. Persino i programmi finanziati dall'Europa per la creazione di nuove imprese falliscono a causa della difficoltà di accedere al credito.

I datori di lavoro austriaci descrivono le misure legali che sono state introdotte per incoraggiare la creazione di nuove imprese e che vanno dall'assicurazione di disoccupazione per i lavoratori autonomi ai pagamenti della sicurezza sociale in caso di lunga malattia, con un tetto massimo all'importo che gli imprenditori devono pagare di tasca propria per le visite mediche pari al 5 % del loro reddito annuo. Le organizzazioni austriache dei lavoratori sottolineano la necessità di garantire che il servizio pubblico per l'impiego sostenga le imprese in fase di avviamento solo se l'attuazione dell'idea imprenditoriale sia ritenuta realistica e permetta di conseguire un reddito in modo fattibile.

In Finlandia le riforme sono in corso, con alcune esperienze pilota già in atto, ma al momento non sono disponibili valutazioni al riguardo.

I soggetti interessati in Slovacchia concordano sul fatto che la creazione di un'impresa di questi tempi sia diventata molto difficile e che il sostegno disponibile in passato sia diminuito.

8. Il monitoraggio e la valutazione continui sostengono politiche efficaci a favore dei giovani

Il controllo e la valutazione possono svolgere un ruolo strategico nel processo di definizione delle politiche migliorando la pertinenza, l'efficienza e l'efficacia delle decisioni politiche.

Il controllo e la valutazione degli strumenti del mercato del lavoro è un esercizio continuo in Austria e Finlandia.

I soggetti interessati degli altri quattro paesi lamentano la mancanza di una valutazione sistematica, ma esprimono l'auspicio che l'attuazione della Garanzia per i giovani ponga rimedio a tale carenza. L'organizzazione croata della gioventù specifica che la valutazione dovrebbe contenere anche una componente qualitativa, tenendo conto dei pareri e delle esperienze dei precedenti beneficiari.

9. Conclusione principale: le parti sociali e la società civile s'impegnano a partecipare attivamente a tutte le fasi del processo di definizione delle politiche per l'occupazione giovanile, che può contribuire a garantire l'accettazione e la corretta attuazione delle riforme

I colloqui svoltisi durante le missioni dell'OML e i risultati del sondaggio condotto nel quadro di tale attività hanno rivelato una preoccupazione comune riguardo alla disoccupazione giovanile e l'impegno dei soggetti interessati per contribuire a contrastarla.

Le organizzazioni interpellate hanno messo in rilievo l'importanza di riformare il sistema di istruzione, di migliorare e aggiornare le competenze e lo stretto legame di queste ultime con il mercato del lavoro. Gli Stati membri con un sistema di istruzione e formazione professionale altamente sviluppato ed efficace, basato sulla formazione duale o su altre forme di apprendimento basato sul lavoro hanno un più basso tasso di disoccupazione giovanile e sono in condizioni migliori per anticipare i futuri sviluppi e per adattarsi all'evoluzione dei mercati del lavoro.

Gli Stati membri in cui le parti sociali e la società civile sono attivamente coinvolti nel processo di definizione delle politiche si sono distinti durante la crisi con tassi di disoccupazione relativamente bassi rispetto a quelli europei.

I soggetti interessati possono realmente apportare un autentico valore aggiunto alle politiche per i giovani, in quanto sono vicini alle realtà del mercato del lavoro. Per assicurare un'attuazione riuscita della Garanzia per i giovani e di altre politiche per la disoccupazione giovanile, l'osservatorio del mercato del lavoro raccomanda vivamente di coinvolgere le parti interessate in tutte le fasi del processo. Ciò può aiutare a creare un senso di co-titolarità, che contribuisce all'accettazione sociale e a una più agevole attuazione delle riforme.

*

* *

ALLEGATO I

Elenco delle organizzazioni contattate per l'elaborazione dello studio

Ai fini dell'elaborazione del presente studio, sono state contattate le organizzazioni più rappresentative nei rispettivi paesi (principalmente le parti sociali e le organizzazioni giovanili), secondo le informazioni ricevute dall'Osservatorio europeo delle relazioni industriali (EIRO)⁷ di Eurofound e dai membri del CESE. Sono state inoltre contattate tutte le organizzazioni minori e settoriali cui appartengono membri del CESE.

Delle 56 organizzazioni invitate a contribuire allo studio, 44 hanno partecipato attivamente, rispondendo al questionario, inviando documenti e/o incontrando i membri dell'OLM.

Elenco delle organizzazioni contattate:

GRECIA

1. Confederazione generale ellenica del lavoro (GSEE)
2. Confederazione dei dipendenti pubblici (ADEDY)
3. Federazione delle imprese elleniche (SEV)
4. Confederazione nazionale dei commercianti ellenici (ESEE)
5. Confederazione ellenica dei professionisti, artigiani e commercianti (GSEVEE)
6. Associazione delle imprese elleniche del turismo (SETE)
7. Unione degli armatori greci (EEE)
8. Consiglio nazionale ellenico della gioventù (ESYN)

CROAZIA

9. Unione dei sindacati autonomi della Croazia (SSSH)
10. Sindacati indipendenti croati (NHS)
11. Associazione dei sindacati croati del settore pubblico (MATICA)
12. Associazione dei sindacati croati (HUS)

7

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/structure.htm>.

13. Associazione dei sindacati dei lavoratori della Croazia (URSH)
14. Associazione croata dei datori di lavoro (HUP)
15. Camera di commercio e artigianato croata (HOK)
16. Rete croata della gioventù (MMH)
17. Alleanza per la promozione dell'occupazione e la specializzazione professionale dei giovani (ZUM)

ITALIA

18. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)
19. Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori (CISL)
20. Unione Italiana del Lavoro (UIL)
21. Unione Generale del Lavoro (UGL)
22. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (CISAL)
23. Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori (CONFSAL)
24. Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi della Pubblica Amministrazione (Confedir)
25. Confederazione Sindacale dei Dirigenti, Quadri e Professionisti (CIDA)
26. Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani (ACLI)
27. Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali (CIU)
28. Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria)
29. Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria (Confapi)
30. Confartigianato Imprese
31. Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa (CNA)
32. Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo (Confcommercio)
33. Associazione Bancaria Italiana (ABI)
34. Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura)
35. Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop)
36. Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative)
37. Forum Nazionale dei Giovani (FNG)

AUSTRIA

38. Confederazione dei sindacati austriaci (ÖGB)
39. Camera federale del lavoro (AK)
40. Camera dell'economia austriaca (WKÖ)

41. Federazione dell'industria austriaca (IV)
42. Consiglio nazionale austriaco della gioventù (OJV)

SLOVACCHIA

43. Confederazione dei sindacati della Repubblica slovacca (KOZ SR)
44. Sindacati cristiani indipendenti della Slovacchia (NKOS)
45. Federazione delle associazioni imprenditoriali (AZZZ SR)
46. Unione nazionale degli imprenditori della Repubblica slovacca (KOZ SR)
47. Istituto per l'occupazione (IZ Bratislava)
48. Consiglio slovacco della gioventù
49. Piattaforma dei giovani dei Sindacati cristiani indipendenti della Slovacchia (NKOS)

FINLANDIA

50. Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi (SAK)
51. Confederazione finlandese dei lavoratori dipendenti (STTK)
52. Confederazione sindacale dei lavoratori accademici della Finlandia (AKAVA)
53. Confederazione finlandese dell'industria (EK)
54. Confederazione delle imprese finlandesi (SY)
55. Organizzazione dei datori di lavoro religiosi (KIT)
56. Organizzazione finlandese per la cooperazione giovanile - Allianssi

*

* *

ALLEGATO II

Recenti pareri del CESE connessi con l'occupazione giovanile

Parere CESE	Data di adozione	Riferimento	Relatore Correlatore
EURES	04.06.2014	CESE 518/2014 - SOC/500 Non ancora pubblicato in GU	Vladimíra Drbalová Luis Miguel Pariza Castaños
Misure a favore dell'occupazione giovanile - Migliori pratiche	04.06.2014	CESE 474/2014 - SOC/503 Non ancora pubblicato in GU	Christa Schweng
Occupabilità dei giovani – Adeguamento della formazione alle esigenze dell'industria in tempi di austerità	30.04.2014	CESE 5662/2013 - CCMI/118 Non ancora pubblicato in GU	Dumitru Fornea Tommaso Grimaldi
L'impatto degli investimenti sociali sull'occupazione e sui bilanci pubblici	30.04.2014	CESE 6193/2013 - SOC/496 Non ancora pubblicato in GU	Wolfgang Greif
Quadro di qualità per i tirocini	27.02.2014	CESE 8054/2013 - SOC/499 Non ancora pubblicato in GU	Indrė Vareikytė
Aprire l'istruzione	26.02.2014	CESE 6185/2013 - SOC/493 Non ancora pubblicato in GU	Gonçalo Lobo Xavier Pavel Trantina
Una strategia di lotta all'economia sommersa e al lavoro non dichiarato	21.01.2014	CESE 2138/2013 - SOC/480 GU C 177 dell'11.6.2014, pagg. 9-14	Stefano Palmieri
Orientamenti per l'occupazione	21.01.2014	CESE 8193/2013 - SOC/501 GU C 177 dell'11.6.2014, pag. 40	-
Servizi pubblici per l'impiego (SPI)	17.10.2013	CESE 5207/2013 - SOC/490 GU C 67 del 6.3.2014, pagg. 116-121	Vladimíra Drbalová
Ripensare l'istruzione	10.07.2013	CESE 658/2013 - SOC/476 GU C 327 del 12.11.2013, pagg. 58–64	Mário Soares Pavel Trantina
Garanzia per i giovani (FSE)	22.05.2013	CESE 3206/2013 - SOC/485 GU C 271 del 19.9.2013, pagg. 101-103	Mário Soares

Ruolo del mondo economico nel settore dell'istruzione nell'UE	20.03.2013	CESE 2308/2012 - SOC/469 GU C 161 del 6.6.2013, pagg. 27-34	Vladimíra Drbalová
Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	20.03.2013	CESE 2096/2012 - SOC/470 GU C 161 del 6.6.2013, pagg. 35-39	Wolfgang Greif
Orientamenti a favore dell'occupazione	13.02.2013	CESE 112/2013 - SOC/477 GU C 133 del 9.5.2013, pagg. 77-80	Wolfgang Greif
Pacchetto per l'occupazione giovanile	21.03.2013	CESE 2419/2012 - SOC/474 GU C 161 del 6.6.2013, pagg. 67-72	Pavel Trantina Philippe de Buck
Verso una ripresa fonte di occupazione	15.11.2012	CESE 1279/2012 - SOC/463 GU C 11 del 15.1.2013, pagg. 65-70	Gabriele Bischoff
Iniziativa "Opportunità per i giovani"	12.07.2012	CESE 1579/2012 - SOC/450 GU C 299 del 4.10.2012, pagg. 97-102	Tomasz Jasiński
Riconoscimento delle qualifiche professionali e cooperazione amministrativa	26.04.2012	CESE 1046/2012 - SOC/451 GU C 191 del 29.6.2012, pagg. 103-107	Arno Metzler
Erasmus per tutti	29.03.2012	CESE 825/2012 - SOC/438 GU C 181 del 21.6.2012, pag. 154	Indrė Vareikytė
Modernizzazione dei sistemi d'istruzione superiore	28.03.2012	CESE 823/2012 - SOC/429 GU C 181 del 21.6.2012, pagg. 143-149	Joost van Iersel Juraj Stern
Giovani con disabilità: occupazione, inclusione e partecipazione alla società	28.03.2012	CESE 826/2012 - SOC/439 GU C 181 del 21.6.2012, pag. 2	Ioannis Vardakastanis
Orientamenti in materia di occupazione	22.02.2012	CESE 479/2012 - SOC/435 GU C 143 del 22.5.2012, pagg. 94-101	Wolfgang Greif
Rafforzare l'attrattiva dell'istruzione e della formazione professionale post secondaria	19.01.2012	CESE 147/2012 - SOC/409 GU C 68 del 6.3.2012, pagg. 1-10	Vladimíra Drbalová
Occupazione giovanile, qualifiche professionali e mobilità	18.01.2012	CESE 148/2012 - SOC/421 GU C 68 del 6.3.2012, pagg. 11-14	Dorthe Andersen