




*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*



Il lavoro regolare minorile tra formazione e sicurezza



*Indagine nazionale su diffusione
del fenomeno ed esperienze*





*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

Il lavoro regolare minorile tra formazione e sicurezza

*Indagine nazionale su diffusione
del fenomeno ed esperienze*

Il presente rapporto illustra i risultati del progetto FA.S.E. "FormAzione Sicura in Età adolescenziale" promosso dall'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza e realizzato con la collaborazione dell'Istituto Psicoanalitico per le Ricerche Sociali E.T.S. e della Fondazione Censis nell'ambito delle attività previste dall'accordo sottoscritto in data 29 dicembre 2022 per lo svolgimento di azioni volte ad approfondire, attraverso una indagine quanti-qualitativa, la conoscenza dell'attuale assetto del lavoro minorile regolare in Italia.

Roma, ottobre 2023

Ringraziamenti:

Si ringraziano tutti i partecipanti ai tavoli di lavoro e gli esperti intervistati per la disponibilità e la collaborazione fornita ai fini della realizzazione del presente lavoro.

INDICE

PREMESSA	5
1. RICOGNIZIONE, ANALISI E INTERPRETAZIONE DEI DATI DISPONIBILI	9
1.1 - Il campo dell'indagine	
1.2 - Gli studenti	
1.2.1 - Verso l'istruzione terziaria: studenti iscritti alla scuola secondaria di secondo grado	
1.2.2 - Una porta verso il lavoro: studenti iscritti alla Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	
1.2.3 - Le diverse opportunità di formazione professionale nei territori regionali	
1.2.4 - Tra lavoro e non lavoro: le esperienze di lavoro all'interno di percorsi formativi	
1.3 - Gli occupati regolari	
1.3.1 - Gli apprendisti	
1.4 - I minorenni che non studiano e non lavorano (NEET)	
1.5 - Gli infortuni sul lavoro	
2. DISCUSSIONE DEI RISULTATI	39
2.1 - Il lavoro	
2.2 - La formazione professionale	
2.3 - Gli infortuni sul lavoro	
2.4 - Alcune indicazioni operative	
3. L'ASCOLTO DEGLI ATTORI TERRITORIALI	45
3.1 - Le premesse concettuali del Progetto FASE: alcuni spunti di riflessione	
3.2 - L'indagine qualitativa: note metodologiche	
3.2.1 - I tavoli di lavoro interregionali	
3.2.2 - Territori interessati e stimoli proposti	
3.2.3 - Alcuni stimoli di riflessione per i partecipanti ai tavoli	
3.2.4 - Gli interlocutori coinvolti	
3.3 - Le principali evidenze	
3.3.1 - La formazione	
3.3.2 - La sicurezza	
4. CONCLUSIONI E PUNTI DI ATTENZIONE	71
5. APPENDICE	79
6. BIBLIOGRAFIA E RIFERIMENTI NORMATIVI	83



Premessa

Quando si parla di lavoro minorile il pensiero va in genere all'impiego irregolare di ragazze e ragazzi: un tema molto delicato e sul quale questa Autorità da sempre pone la massima attenzione.

Esiste tuttavia un altro tema che considero importante monitorare e sul quale ritengo occorra intervenire: quello del lavoro minorile regolare, che presenta una serie di aspetti etici, sociali, giuridici ed economici meritevoli di una attenta analisi.

La Convenzione Onu sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, adottata a New York il 20 novembre 1989, stabilisce che il minore che lavora non debba correre pericoli o vedere pregiudicati la sua salute, il suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. Eppure, non sono rari i casi di cronaca relativi a incidenti sul lavoro che coinvolgono i minorenni e che inducono a pensare che le pur numerose norme in materia di sicurezza esistenti e le misure di prevenzione e protezione messe in atto non siano ancora sufficienti ad assicurare una piena integrità della persona di minore età nell'ambito lavorativo.

La Convenzione altresì richiede che al ragazzo che lavora sia assicurato un sano sviluppo educativo e psicofisico. L'attività lavorativa deve mantenere una dimensione prevalentemente formativa e deve assicurare che venga soddisfatto in concreto il bisogno di apprendimento, anche per scongiurare il rischio che si possa considerare come 'formazione' il solo fatto di lavorare. È diffusa la convinzione che le persone di minore età necessino di percorsi di formazione continuata, almeno fino ai 18 anni, ma auspicabilmente fino ai 21, per dotarsi di quelle capacità cognitive e di quei saperi necessari a un cittadino, in via prioritaria, e successivamente a un lavoratore, in una società che non a caso oggi viene comunemente definita "della complessità".

Per tali ragioni, ho dato avvio alla indagine i cui risultati sono presentati nelle pagine che seguono e che ha inteso analizzare l'attuale assetto del lavoro minorile regolare in Italia individuandone gli aspetti critici, capaci di incidere negativamente sui diritti delle persone di minore età.

L'indagine è stata realizzata nell'ambito del progetto FASE "FormAzione Sicura in Età adolescenziale", con la collaborazione dell'Istituto Psicoanalitico per le Ricerche Sociali E.T.S. e della Fondazione Censis, per fornire una analisi approfondita, su scala nazionale, della dimensione quantitativa del fenomeno del lavoro regolare minorile, che riguarda i ragazzi tra i 15 e i 17 anni, e della qualità dell'esperienza lavorativa sia dal punto di vista della prevenzione dei rischi sul lavoro sia di quello formativo.



Quanto al primo aspetto, l'indagine si è posta l'obiettivo di verificare se l'attuale assetto normativo e organizzativo del lavoro minorile in Italia sia in grado di garantire una effettiva e reale tutela del minore coinvolto in attività lavorative.

Quanto al secondo profilo, con la ricerca si è voluto sottolineare l'importanza che questi ragazzi siano destinatari di un'adeguata formazione, almeno fino ai 18 anni, senza che si determini o si aggravi alcun divario di competenze rispetto ai loro coetanei che svolgono i tradizionali percorsi scolastici. Le prassi di inserimento lavorativo non devono inficiare la garanzia della priorità dell'obiettivo formativo rispetto a quello occupazionale.

La ricerca evidenzia l'esistenza di un contesto maggioritario, composto da minorenni la cui adolescenza si sviluppa all'interno di processi di formazione e di socialità, essenziali per il loro benessere e armonioso sviluppo, e l'esistenza di una minoranza di ragazzi spinta verso il mondo del lavoro e verso una precoce necessità di fare reddito.

Questa Autorità non può che guardare con preoccupazione all'impoverimento culturale e sociale di quei minorenni che fuoriescono dai percorsi della scuola secondaria superiore o non vi entrano affatto e che non sono accolti da un sistema della formazione professionale efficiente, come, purtroppo, ancora accade – ce lo dicono i risultati di questa ricerca - in molte parti del Paese.

Pur riconoscendo il valore educativo dell'esperienza lavorativa in età adolescenziale, permane la necessità di verificare che tali esperienze non cedano a logiche produttive ma mantengano pieno il valore formativo. Fortunatamente si registrano sul territorio alcune lodevoli esperienze volte a garantire la massima valenza formativa e il minimo rischio lavorativo e dalle quali occorre prendere esempio.

Le informazioni offerte con la presente indagine, che restituisce una visione chiara della portata del fenomeno, mirano a promuovere, da parte dei soggetti pubblici competenti, le iniziative utili ad assicurare il pieno rispetto dei diritti dei minorenni coinvolti, a diffondere, attraverso attività di divulgazione degli esiti della ricerca, la conoscenza dei loro diritti in ambito lavorativo e a promuovere lo sviluppo di buone pratiche che assicurino il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa. Inoltre, auspico che si pervenga ad un sistema di rilevazione più puntuale che, a partire da una quantificazione del numero dei minorenni che lavorano, consenta di monitorare i loro contesti sociali, le carriere lavorative e i rischi di infortunio: elementi questi non sufficientemente messi in evidenza, oggi, nei documenti e nelle statistiche disponibili.

Ho ritenuto che fosse importante concludere questa prima fase dell'indagine - realizzata anche attraverso un ciclo di incontri condotti in tutta Italia con la partecipazione di istituzioni locali, rappresentanti degli enti di formazione, delle organizzazioni datoriali e del mondo della scuola



- offrendo agli organi decisori una serie di raccomandazioni e indicazioni di approfondimento che questa Autorità ha formulato per garantire il diritto alla formazione e alla sicurezza dei ragazzi coinvolti in attività lavorative.

La conoscenza delle caratteristiche dei singoli territori è stata fondamentale per mettere a punto tali raccomandazioni che tengono conto di come la formazione viene realizzata nella pratica e delle diverse modalità di rispetto delle norme sulla sicurezza e tutela dei minorenni.

È mio auspicio quindi che questa indagine, oltre a mettere a fuoco il fenomeno del lavoro minorile regolare in Italia, possa costituire la base per l'elaborazione di politiche pubbliche mirate a proteggere i diritti degli adolescenti, garantendo loro l'opportunità di crescita e sviluppo in un ambiente sicuro e protetto.

Carla Garlatti



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

1.

**Ricognizione, analisi e interpretazione
dei dati disponibili**



Ricognizione, analisi e interpretazione dei dati disponibili

1.1 Il campo dell'indagine

In base alla normativa^[1], l'età minima per l'ammissione al lavoro in Italia è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque *non può essere inferiore ai 15 anni compiuti*: in questo caso il contratto di apprendistato di primo livello finalizzato al conseguimento di una qualifica è l'unica possibilità di accesso al lavoro.

Per i giovani che hanno compiuto 16 anni, lavorano e non hanno raggiunto la maggiore età, vige comunque l'obbligo formativo, ossia il diritto/dovere, anche se hanno assolto all'obbligo scolastico, di frequentare attività formative fino all'età di 18 anni o comunque fino al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale^[2].

L'analisi che si presenta nelle pagine che seguono ha come universo di riferimento i minorenni tra i 15 e i 17 anni che lavorano regolarmente e gli studenti della stessa fascia di età impegnati nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) o in altre attività lavorative in contesti extrascolastici (stage, tirocini...), e si propone di^[3]:

- quantificare dimensioni, caratteristiche e andamento del lavoro regolare minorile, con particolare riguardo alla dimensione formativa che deve essere assicurata a chi si trova in obbligo formativo;
- quantificare dimensioni e caratteristiche delle esperienze lavorative all'interno di percorsi formativi (alternanza scuola-lavoro, stage/tirocini curriculari);
- quantificare dimensioni, caratteristiche, andamento degli infortuni sul lavoro dei minorenni che lavorano e degli studenti impegnati in attività lavorative in contesti extrascolastici;
- verificare presenza, congruenza, aggiornabilità dei dati disponibili.

1. La normativa di riferimento in materia di lavoro minorile è rappresentata dalla legge n. 977/1967 sulla "Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti", successivamente modificata ed integrata dai Decreti legislativi n. 345/1999 e n. 262/2000.

2. Legge 7 maggio 1999, n. 144, articolo 68 e successive modificazioni.

3. L'indagine quantitativa è stata chiusa con le informazioni/dati disponibili al 30 giugno 2023.



Nel testo i minorenni con più di 15 anni sono suddivisi in base alla loro condizione professionale prevalente tra:

- studenti;
- occupati;
- NEET.

Tutte le elaborazioni e le analisi che si presentano nel testo che segue sono state effettuate a partire da fonti statistiche ufficiali considerando l'ultimo anno disponibile.

Poiché i minorenni che svolgono lavoro regolare non sono considerati come universo a sé stante né dal punto di vista statistico né da quello delle analisi socioeconomiche e non sono oggetto di alcun tipo di studi, analisi, approfondimenti, tutti i dati e le analisi che si presentano nel testo sono frutto di elaborazioni originali e di una interazione specifica che si è realizzata nel corso dell'analisi tra il gruppo di lavoro del progetto FASE e gli uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali preposti alla raccolta dei dati delle Comunicazioni obbligatorie sugli avviamenti al lavoro e di quelli dell'Inail preposti alla raccolta delle denunce di infortunio.



Tavola 1 - Indicatori considerati nell'analisi

INDICATORE	VALORE	AGGIORNAMENTO	FONTE
Minorenni di 15-17 anni residenti in Italia	1.730.416	1° gennaio 2023	Istat - Popolazione residente al 1° gennaio
Studenti di 15-17 anni iscritti nelle scuole secondarie di II grado ⁽¹⁾	1.479.358	a.s. 2021-2022	Ministero dell'Istruzione e del Merito
<i>per 100 coetanei</i>	85,5		
Studenti iscritti ai percorsi nella leFP (istituzioni formative e scolastiche) ⁽²⁾	205.524	a.f. 2019-2020	Inapp
<i>per 100 coetanei</i>	11,9		
Stima degli studenti di 15-17 anni impegnati in attività di alternanza (PCTO, tirocini, stage)	1.065.600	2019/20 e 2021/22	Stima Censis su dati Ministero dell'Istruzione e del Merito e Inapp
NEET di 15-17 anni (Not in Education, Employment or Training)	143.693	2021	Istat - Rilevazione Forze di lavoro
<i>per 100 coetanei</i>	8,4		
Minorenni di 15-17 anni interessati da almeno un'attivazione di contratto di lavoro	60.473	2022	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Comunicazioni Obbligatorie
<i>per 100 coetanei</i>	3,5		
Denunce d'infortunio dei giovani 15-17 anni	17.531	2022	Inail
<i>% sul totale denunce</i>	2,5		
<i>di cui:</i>			
• Studenti	14.867	2022	Inail
• Studenti in alternanza scuola lavoro	641	2022	Inail
• Lavoratori	2.664	2022	Inail
• Allievi corsi di formazione professionale	285	2022	Inail

1. dati si riferiscono al totale degli alunni frequentanti le scuole statali e paritarie, con esclusione degli alunni delle province autonome di Trento, Bolzano e Aosta. Non comprende gli iscritti ai professionali leFP nelle istituzioni scolastiche pubbliche e paritarie.

2. Stima ottenuta considerando per il I anno i 15enni, 16 e 17enni e più; per il II anno i 15enni o meno, 16 e 17enni e più; per il III anno i 16enni o meno e 17enni e più; per il IV anno i 17enni o meno.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Inail



1.2 Gli studenti

La quasi totalità dei minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che vivono in Italia è iscritta al secondo ciclo di istruzione, che – a sua volta – si articola in due tipologie di percorsi:

- *scuola secondaria di secondo grado*, di durata quinquennale, suddivisa in *licei*, *istituti tecnici* e *istituti professionali* e rivolta alle studentesse e agli studenti da 14 a 19 anni che hanno concluso positivamente il primo ciclo di istruzione. I dati relativi a numerosità e caratteristiche degli studenti iscritti a questi percorsi sono raccolti nell'Anagrafe Nazionale degli Studenti e pubblicati dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM). Fanno eccezione la Valle d'Aosta e le province autonome di Trento e Bolzano, i cui dati sono raccolti autonomamente e non confluiscono in quelli del MIM;
- *istruzione e formazione professionale (leFP)*, di durata triennale e quadriennale di competenza regionale, rivolti alle studentesse e agli studenti che hanno concluso positivamente il primo ciclo di istruzione. In mancanza di un'Anagrafe Nazionale degli Studenti iscritti alla leFP, i dati relativi a numerosità e caratteristiche dei corsi e degli studenti iscritti a questi percorsi (provenienti dalle Regioni e dal MIM) sono raccolti e pubblicati dall'Istituto Nazionale di Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in un Rapporto annuale di monitoraggio.

Non sono invece disponibili dati relativi ai minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni iscritti al primo ciclo di istruzione.

1.2.1 Verso l'istruzione terziaria: studenti iscritti alla scuola secondaria di secondo grado

Nell'anno scolastico 2021-2022 risultavano complessivamente iscritti alle scuole secondarie di secondo grado 1.479.358 studenti in età compresa tra i 15 e i 17 anni: di questi, 795.364 (53,8% del totale) sono iscritti ai licei, 458.062 (il 30,9%) agli istituti tecnici e 225.932 (il 15,3%) agli istituti professionali (tabella 1). Negli ultimi cinque anni il numero complessivo degli studenti di questa fascia di età è cresciuto dell'1,8%, ma nell'ultimo anno si è ridotto di circa 4.000 unità, segno evidente che il calo demografico che si è abbattuto sul nostro paese e che sta via via riducendo il numero degli iscritti alle scuole di ogni ordine e grado, comincia a far sentire i suoi effetti anche sulla scuola secondaria superiore.



Tabella 1 - Minorenni in età compresa tra i 15-17 anni iscritti nelle scuole secondarie di II grado per percorso di studio ⁽¹⁾, a.s. 2021-2022 (v.a., val.% e var.%. 2015/16-2021/22)

SCUOLE	V.A.	%	VAR. % 2016/17 2021/22
Licei	795.364	53,8	8,3
<i>di cui:</i>			
• Artistico	68.016	4,6	6,0
• Classico	92.743	6,3	6,3
• Europeo	3.414	0,2	52,5
• Internazionale	3.878	0,3	40,5
• Linguistico	127.237	8,6	-1,7
• Musicale e coreutico	11.930	0,8	29,3
• Scientifico	358.186	24,2	8,6
• Scienze umane	129.960	8,8	18,6
Tecnici	458.062	30,9	2,6
<i>di cui:</i>			
• Economico	176.252	11,9	-7,0
• Tecnologico	281.810	19,0	9,7
Professionali ⁽²⁾	225.932	15,3	-17,2
<i>di cui:</i>			
• Industria e artigianato	808	0,1	-98,7
• Nuovi professionali	221.369	15,0	-
• Servizi	3.754	0,2	-98,2

1. I dati si riferiscono al totale degli alunni frequentanti le scuole statali e paritarie, con esclusione degli alunni delle province autonome di Trento, Bolzano e Aosta.

2. Non comprende gli iscritti ai professionali IeFP.

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Istruzione e del Merito



L'andamento non è in ogni caso lo stesso per tutti i percorsi: negli ultimi cinque anni crescono gli studenti iscritti a tutti gli indirizzi dei licei (+8,3%, con l'unica eccezione del liceo linguistico i cui iscritti diminuiscono dell'1,7%) e, seppure in maniera più ridotta, quelli degli istituti tecnici (+2,6%), mentre si riducono fortemente gli studenti degli istituti professionali (-17,2% dal 2016 al 2021).

Al primo posto si colloca il liceo scientifico, con 358.186 studenti, che rappresentano il 24,2% del totale degli iscritti in età compresa tra i 15 e i 17 anni e sono in crescita costante negli anni (+8,6% dal 2016-2017), seguito dal liceo delle scienze umane con 129.960 studenti e dal liceo linguistico. Tra gli istituti tecnici prevalgono quelli del settore tecnologico, che ha 281.810 iscritti, in crescita del 9,7% negli ultimi cinque anni. Gli iscritti ai professionali sono 225.932, si riducono nel complesso e comunque transitano tutti nei nuovi percorsi attivati a partire dall'a.s. 2018-2019^[4].

In linea generale, dunque, aumentano le iscrizioni a percorsi che presuppongono un'ulteriore prosecuzione dell'istruzione nel ciclo terziario rispetto a quelli che favoriscono lo sviluppo di competenze e di capacità che permettono un immediato ingresso nel mondo del lavoro.

La distribuzione degli studenti di 15-17 anni iscritti alla scuola secondaria superiore per anno di corso evidenzia una concentrazione degli stessi nella seconda (477.961), terza (489.635) e quarta classe (404.094) (tabella 2).

4. Decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 61 - Revisione dei percorsi dell'istruzione professionale nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione, nonché raccordo con i percorsi dell'istruzione e formazione professionale, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera d), della legge 13 luglio 2015, n. 107.



Tabella 2 - Minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni iscritti nelle scuole secondarie di II grado per percorso di studio ⁽¹⁾ e anno di corso, a.s. 2021-2022 (v.a.)

	ANNO DI CORSO					TOTALE
	1	2	3	4	5	
	V.A.					
Licei	19.141	249.136	264.219	236.887	25.847	795.231
Professionalisti ⁽²⁾	23.674	75.816	72.603	50.165	3.669	225.927
Tecnici	26.876	153.008	152.813	117.042	8.291	458.030
Totale	69.690	477.961	489.635	404.094	37.807	1.479.187

1. Sono esclusi gli alunni delle province autonome di Trento, Bolzano e Aosta.

2. Non comprende gli iscritti ai professionali IeFP nelle istituzioni scolastiche pubbliche e paritarie.

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Istruzione e del Merito

1.2.2 Una porta verso il lavoro: studenti iscritti alla Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

Ai 15-17enni impegnati in percorsi di istruzione nelle scuole secondarie di secondo grado si aggiungono quelli che frequentano i corsi di formazione professionale a titolarità regionale, che si svolgono nelle istituzioni scolastiche o nei Centri di Formazione Professionale (CFP) accreditati.

Tali percorsi formativi, di durata triennale, permettono di conseguire una qualifica professionale regionale riconosciuta e sono utili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione. In quasi tutti i contesti regionali è possibile frequentare anche una quarta annualità, al termine della quale si può ottenere il diploma di tecnico professionale.

Il Rapporto annuale di monitoraggio dell'INAPP⁵⁾ non rileva il numero dei minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni iscritti alla Istruzione e Formazione Professionale, bensì quello

5. INAPP, XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale della IeFP, a.f.2019-2020, giugno 2022.



degli iscritti che hanno più di 15 anni (una minoranza dei quali ha sicuramente più di 18 anni), che nell'anno formativo 2019-2020 (ultimo anno disponibile) erano 205.524, pari all'82,1% dei 250.194 iscritti totali (tabella 3).

L'andamento degli iscritti ai percorsi leFP è in diminuzione (-23,8% negli ultimi cinque anni) e, conseguentemente si riducono anche gli iscritti con più di 15 anni (-15,4%)

Tale riduzione, che riguarda esclusivamente gli iscritti ai corsi che si svolgono all'interno delle istituzioni scolastiche e non gli studenti che frequentano nei CFP accreditati, è il risultato di una diminuzione degli iscritti ai primi tre anni (-27,0% in totale, -17,5% tra gli over 15 anni nell'a.f. 2019-2020 rispetto al 2013-2014), non controbilanciata dalla crescita degli studenti che frequentano il quarto anno (+77,6% tra quelli che hanno più di 15 anni).

Tabella 3 - Iscritti ai percorsi nella leFP per età e anno di corso, a. f. 2019/20
 (v.a., val.% e var. % a.f. 2013/14-2019/20)

ANNO DI CORSO	TOTALE 15 ANNI E PIÙ (*)			TOTALE ISCRITTI		
	V.A.	VAL.%	VAR. % 2013/14- 2019/20	V.A.	VAL.%	VAR. % 2013/14- 2019/20
I anno	39.719	19,3	-33,1	74.411	29,7	-35,3
II anno	78.386	38,1	-14,5	78.386	31,3	-24,4
III anno	78.014	38,0	-9,9	78.014	31,2	-16,9
Totale I-III anno	196.119	95,4	-17,5	230.811	92,3	-27,0
IV anno	9.405	4,6	77,6	19.383	7,7	59,5
Totale	205.524	100,0	-15,4	250.194	100,0	-23,8

(*) Per il I anno comprende i 15, 16 e 17enni e più; per il II anno comprende i 15enni o meno, 16 e 17enni e più; per il III anno comprende i 16enni o meno e 17enni e più; per il IV anno comprende i 17enni o meno.

Fonte: elaborazione Censis su dati Inapp



Cresce la partecipazione ai percorsi della leFP realizzati in modalità Duale⁶ che passa dai 14.393 studenti con più di 15 anni del 2016-17 (primo anno in cui si sono realizzati questi corsi), ai 29.323 iscritti nel 2019-2020 (+103,8% nei tre anni considerati), per un totale complessivo di 2.372 corsi realizzati (tabella 4). I dati, che non comprendono gli allievi in apprendistato che partecipano al sistema duale e che sono contabilizzati nelle statistiche sull'apprendistato, mostrano un graduale consolidamento di questa modalità, basata su un monte ore di formazione in azienda o in situazione lavorativa superiore alle 400 ore annue.

Tabella 4 - Iscritti ai percorsi nella leFP realizzati in modalità duale, a.f. 2019/20
(v.a., val.% e var. % a. f. 2016/17-2019/20)

ANNO DI CORSO	TOTALE 15 ANNI E PIÙ (*)			TOTALE ISCRITTI		
	V.A.	VAL.%	VAR. % 2016/17- 2019/20	V.A.	VAL.%	VAR. % 2016/17- 2019/20
I anno	5.070	17,3	228,8	8.089	21,4	286,5
II anno	7.183	24,5	185,2	7.183	19,0	185,2
III anno	10.918	37,2	47,7	10.918	28,8	47,7
Totale I-III anno	23.171	79,0	102,3	26.190	69,2	118,1
IV anno	6.158	21,0	109,6	11.676	30,8	73,1
Totale	29.329	100,0	103,8	37.866	100,0	101,9

(*) Per il I anno comprende i 15enni, 16 e 17enni e più; per il II anno comprende i 15enni o meno, 16 e 17enni e più; per il III anno comprende i 16enni o meno e 17enni e più; per il IV anno comprende i 17enni o meno.

Fonte: elaborazione Censis su dati Inapp

6. Il Sistema Duale è stato disciplinato dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 25 settembre 2015.



1.2.3 Le diverse opportunità di formazione professionale nei territori regionali

Un tema forse meno conosciuto dall'opinione pubblica, ma molto presente tra gli addetti ai lavori, è quello delle differenti opportunità di formazione professionale esistenti sui diversi territori, con la conseguente difficoltà per alcuni minorenni ad accedere a questi percorsi, che si traduce in dispersione scolastica e disoccupazione.

I dati sulla distribuzione per Regione e area territoriale dei 13.448 corsi di leFP attivati nell'a.f. 2019-2020 evidenziano come oltre il 60% di questi si concentri nelle Regioni del Nord, e in particolare in Lombardia, dove si registrano 3.401 corsi, pari al 25,3% del totale: come dire che un corso di leFP ogni quattro si svolge in questa Regione (tabella 5). Alla Lombardia seguono il Piemonte, l'Emilia-Romagna e il Veneto. Ultima in graduatoria la Basilicata, che nell'a.f. 2019-2020 non ha attivato neppure un corso a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria, preceduta dalla Valle d'Aosta con 55 corsi e dalla Calabria con 73.

Da segnalare inoltre che circa la metà dei percorsi di quarto anno per l'ottenimento del diploma professionale si sono tenuti in Lombardia; mentre nel 2019-2020 il quarto anno non era previsto in Campania, Umbria, Calabria e Basilicata.

Informazioni più aggiornate sembrerebbero attestare che nello scorso anno formativo tutti i sistemi regionali, fatta eccezione per la Calabria, abbiano attivato percorsi quadriennali⁷.

L'andamento del numero dei corsi negli ultimi tre anni è generalmente in calo, con l'unica eccezione del Nord Ovest, dove l'offerta è in lieve aumento. Da segnalare una certa vitalità della Calabria, che negli ultimi tre anni ha riavviato il proprio sistema di formazione, della Sardegna e dell'Abruzzo.

Un'offerta formativa più ampia si traduce in un maggior numero di adolescenti che scelgono i percorsi di leFP.

A fronte di un dato medio nazionale del 12% di 15-17enni che si iscrivono alla leFP, nel Nord-Ovest la quota sale al 17,2% e nel Nord-Est al 15,9%, mentre nel Centro è dell'8,9% e al Sud e Isole si ferma al 4,9%.

7. Cnos fap, Giacomo Zagardo, La leFP nelle Regioni e nelle Province Autonome - L'anno del sorpasso, 2022.



In Lombardia gli iscritti alla leFP con più di 15 anni sono 49.275, pari al 17,4% dei 15-17enni: di questi, 5.085 seguono i corsi del IV anno (tabella 6). Meno numerosi in valore assoluto, ma più consistenti in rapporto alla popolazione sono gli over quindicenni che frequentano la leFP in Trentino-Alto Adige, dove gli iscritti in età compresa tra i 15 e i 17 anni rappresentano il 26,9% dei coetanei a Trento e il 22,1% a Bolzano.

Sul versante opposto, oltre alla Basilicata, che nel 2019-2020 non aveva nessun iscritto, in Calabria solo l'1,8% dei 15-17enni che risiedono nella Regione frequentava un corso di leFP.



Tabella 5 - Corsi di leFP per regione (anni I-III e IV anno), a.f. 2019-2020
 (v.a., val.% e var. % a.f. 2016/17-2019/20)

REGIONI	CORSI I-III ANNO		CORSI IV ANNO		TOTALE I-IV		VAR. % 2016/17 - 2019-20
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Lombardia	2.777	22,9	624	46,4	3.401	25,3	1,1
Piemonte	1.181	9,8	75	5,6	1.256	9,3	-4,7
Emilia-Romagna	1.180	9,8	43	3,2	1.223	9,1	-17,4
Veneto	1.056	8,7	86	6,4	1.142	8,5	0,6
Sicilia	783	6,5	141	10,5	924	6,9	-52,4
Puglia	812	6,7	28	2,1	840	6,2	-11,9
Campania	716	5,9	0	0	716	5,3	-42,9
Lazio	559	4,6	109	8,1	668	5	-15,5
Toscana	448	3,7	16	1,2	464	3,5	-51,4
Marche	434	3,6	6	0,4	440	3,3	-12,5
Liguria	323	2,7	36	2,7	359	2,7	14,7
Trento	275	2,3	73	5,4	348	2,6	-7,2
Bolzano	288	2,4	51	3,8	339	2,5	-5,6
Friuli-Venezia Giulia	293	2,4	34	2,5	327	2,4	0
Umbria	294	2,4	0	0	294	2,2	-9,3
Sardegna	264	2,2	1	0,1	265	2	63,6
Abruzzo	229	1,9	5	0,4	234	1,7	34,5
Molise	64	0,5	16	1,2	80	0,6	-24,5
Calabria	73	0,6	0	0	73	0,5	-
Valle d'Aosta	53	0,4	2	0,1	55	0,4	27,9
Basilicata	0	0	0	0	0	0	-100
Nord-Ovest	4.334	35,8	737	54,8	5.071	37,7	0,7
Nord-Est	3.092	25,5	287	21,3	3.379	25,1	-8,1
Centro	1.735	14,3	131	9,7	1.866	13,9	-27,4
Sud e Isole	2.941	24,3	191	14,2	3.132	23,3	-34,3
Italia	12.102	100	1.346	100	13.448	100	-16,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Inapp



Tabella 6 - Iscritti 15 anni e più* ai corsi di leFP per regione (anni I-III e IV anno), a.f. 2019-2020 (v.a., val.% e var. % a.f. 2016/17-2019/20)

REGIONI	I-III ANNO			IV ANNO		
	V.A.	%	VAR. % 2016/17 - 2019-20	V.A.	%	VAR. % 2016/17 - 2019-20
Lombardia	44.190	22,5	-4,6	5.085	54,1	2,3
Emilia-Romagna	21.979	11,2	-7,5	247	2,6	40,3
Piemonte	20.530	10,5	-0,6	654	7,0	98,8
Veneto	16.571	8,4	-10,7	422	4,5	-16,9
Sicilia	13.533	6,9	-58,4	799	8,5	16,0
Campania	13.664	7,0	-33,7	0	0,0	-
Puglia	12.172	6,2	-26,8	13	0,1	-
Lazio	10.520	5,4	-21,0	697	7,4	95,2
Toscana	6.764	3,4	-56,8	120	1,3	103,4
Marche	6.762	3,4	-20,2	16	0,2	-
Liguria	4.524	2,3	6,0	80	0,9	48,1
Trento	3.973	2,0	-12,6	541	5,8	12,0
Friuli-Venezia Giulia	3.880	2,0	-5,3	161	1,7	20,1
Sardegna	3.924	2,0	154,0	0	0,0	-
Bolzano	3.500	1,8	-16,7	299	3,2	-16,7
Umbria	3.670	1,9	-16,4	0	0,0	-
Abruzzo	3.533	1,8	9,7	3	0,0	200,0
Molise	990	0,5	-36,9	264	2,8	-
Calabria	1.013	0,5		0	0,0	-
Valle d'Aosta	427	0,2	-33,3	4	0,0	-
Basilicata	0	0,0	-100,0	0	0,0	-
Nord-Ovest	69.671	35,5	-3,0	5.823	61,9	8,8
Nord-Est	49.903	25,4	-9,6	1.670	17,8	0,6
Centro	27.716	14,1	-33,8	833	8,9	100,2
Sud e Isole	29.107	14,8	-63,2	1.079	11,5	56,4
Italia	196.119	100,0	-20,9	9.405	100,0	15,8



I-III ANNO

V.A.	%	ISCRITTI PER 100 15-17ENNI	VAR. % 2016/17 - 2019-20
49.275	24,0	17,4	-3,9
22.226	10,8	18,6	-7,2
21.184	10,3	18,6	1,0
16.993	8,3	12,2	-10,9
14.332	7,0	9,4	-56,9
13.664	6,6	7,1	-33,7
12.185	5,9	10,0	-26,7
11.217	5,5	7,0	-18,0
6.884	3,3	7,0	-56,2
6.778	3,3	16,6	-20,0
4.604	2,2	12,2	6,5
4.514	2,2	26,9	-10,3
4.041	2,0	12,8	-4,5
3.924	1,9	9,7	154,0
3.799	1,8	22,1	-16,7
3.670	1,8	15,9	-16,4
3.536	1,7	10,3	9,7
1.254	0,6	16,0	-20,1
1.013	0,5	1,8	-
431	0,2	12,4	-32,7
0	0,0	0,0	-100,0
75.494	36,7	17,2	-2,2
51.573	25,1	15,9	-9,3
28.549	13,9	8,9	-32,5
30.186	14,7	4,9	-62,1
205.524	100,0	12,0	-19,7

(*) Per il I anno comprende i 15enni, 16 e 17enni e più; per il II anno comprende i 15enni o meno, 16 e 17enni e più; per il III anno comprende i 16enni o meno e 17enni e più; per il IV anno comprende i 17enni o meno.

Fonte: elaborazione Censis su dati Inapp



1.2.4 Tra lavoro e non lavoro: le esperienze di lavoro all'interno di percorsi formativi

Tutti gli studenti che frequentano percorsi scolastici e formativi nella scuola secondaria superiore o nella leFP e che hanno compiuto i 15 anni di età sono potenzialmente chiamati a svolgere un certo numero di ore in contesti extrascolastici e professionali: questo significa che ogni anno aziende e amministrazioni pubbliche ospitano centinaia di migliaia di minorenni.

Queste ore nella scuola secondaria superiore sono organizzate in PCTO, vale a dire in Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento. La loro realizzazione si sviluppa preferibilmente nel periodo di svolgimento delle lezioni ma può estendersi anche ai periodi di sospensione delle attività didattiche (per es. durante le vacanze estive).

Il monte ore minimo obbligatorio dei PCTO è stabilito in 90 ore nel triennio dei Licei, 150 ore nel triennio degli Istituti Tecnici, 210 ore nel triennio degli Istituti Professionali^[8].

In assenza di dati puntuali sul numero degli studenti iscritti alla scuola secondaria superiore che ogni anno sono impegnati nei PCTO è possibile comunque stimarne il numero a partire da alcune ipotesi di base.

Considerando che i PCTO coinvolgono tutti gli studenti iscritti al secondo ciclo di istruzione a partire dal secondo (istituti professionali) o dal terzo anno (licei e istituti tecnici), ma si concentrano principalmente nel terzo e quarto anno di corso, è possibile stimare un totale di poco meno di 900.000 studenti minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che ogni anno sono potenzialmente impegnati in attività di PCTO, molte delle quali si svolgono in contesti extrascolastici e lavorativi (tabella 7).

A questi si devono aggiungere gli iscritti ai percorsi di leFP che hanno più di 15 anni, in quanto tutti questi percorsi, a partire dal secondo anno, prevedono stage e tirocini in azienda. Si tratta di oltre 165.000 minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che nel corso di un anno formativo svolgono stage o tirocini per periodi più o meno lunghi in azienda.

Pertanto, si può stimare un bacino di circa 1 milione e 60.000 studenti potenzialmente impegnati ogni anno in attività di lavoro al di fuori del contesto scolastico/formativo.

8. MIUR, DM 774 del 4 settembre 2019 di adozione di "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - Linee guida (ai sensi dell'articolo 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145)".



Tabella 7 - Stima dei minorenni di 15-17 anni potenzialmente impegnati in un anno in attività di PCTO e/o in stage e tirocini aziendali (v.a.)

SCOLASTICO/FORMATIVO	ANNO DI CORSO			TOTALE
	2°	3°	4°	
Scuola secondaria superiore ⁽¹⁾	-	489.635	404.094	893.729
Percorsi leFP ⁽²⁾	78.386	78.014	9.405	165.805
Totale	78.386	567.649	413.499	1.059.534

1. I dati si riferiscono al totale degli alunni frequentanti le scuole statali e paritarie nell'a.s. 2021-2022, con esclusione degli alunni delle province autonome di Trento, Bolzano e Aosta, e degli studenti iscritti ai professionali leFP nelle istituzioni scolastiche pubbliche e paritarie.

2. Dati relativi all'a.f. 2019-2020. Per gli iscritti al 2° anno comprende i quindicenni o meno, 16 e 17enni e più; per il 3° anno comprende i 16enni o meno e 17enni e più; per il 4° anno comprende i 17enni o meno.

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Istruzione e del Merito e Inapp

1.3 Gli occupati regolari

Come già specificato, in Italia l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti: in questo caso il contratto di apprendistato di primo livello finalizzato al conseguimento di una qualifica è l'unica possibilità di accesso al lavoro.

Per i giovani che hanno compiuto 16 anni e lavorano, vige comunque l'obbligo formativo, ossia il diritto/dovere, anche se hanno assolto all'obbligo scolastico, di frequentare attività formative fino all'età di 18 anni o comunque fino al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale: in quest'ultimo caso è possibile attivare un contratto di apprendistato di secondo livello a minorenni iscritti al sistema della scuola secondaria superiore o della leFP.

Esiste, pertanto, un universo di minorenni che hanno tra i 15 e i 18 anni non compiuti e che lavorano regolarmente.

Le banche dati ufficiali disponibili e non direttamente confrontabili tra di loro a causa delle



diverse popolazioni di riferimento e delle differenti definizioni e classificazioni utilizzate sono:

- i dati sulle Comunicazioni obbligatorie di avviamento al lavoro dei lavoratori dipendenti, di fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, disponibili all'interno del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO);
- i dati sui lavoratori – dipendenti e autonomi – assicurati all'INPS, di fonte INPS, disponibili sui diversi Osservatori dell'Istituto^[9];
- i dati sulla condizione professionale della popolazione residente, di fonte ISTAT, tratti dalla Rilevazione campionaria trimestrale sulle Forze lavoro, che rappresenta la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro in Italia. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati^[10].

La fonte utilizzata in questa analisi per ricostruire l'universo dei minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che lavorano regolarmente sono le Comunicazioni obbligatorie che, al momento dell'attivazione di un contratto, in base alla legge 296/2006 (Finanziaria 2007), i datori di lavoro sono tenuti ad inoltrare per via telematica al servizio competente ove è ubicata la sede di lavoro.

Tale fonte è stata scelta poiché consente, attraverso l'analisi dei flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro (dipendente e parasubordinato), di rilevare esattamente quante persone sono transitate nel mercato del lavoro, seppur per periodi brevi o occasionali.

I dati relativi alle Comunicazioni confluiscono all'interno del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), che certifica il flusso dei contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di tutti i settori economici, flusso che coinvolge anche i lavoratori stranieri presenti in Italia, seppure solo temporaneamente. Sono esclusi da SISCO i lavoratori autonomi, in quanto non rientrano nell'obbligo di comunicazione telematica introdotto con la Legge Finanziaria 2007.

9. Tali Osservatori statistici si basano, a loro volta, su informazioni desunte dai diversi archivi amministrativi dell'Istituto (Uniemens: PosContributiva, Lista collaboratori, ListaPosPA, PosSportSpet, PosAgri; comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro; versamenti contributivi per lavoro domestico; modelli F24; archivio anagrafico; etc.). Ulteriori fonti di dati utilizzate dall'INPS sono: l'archivio dei permessi di soggiorno del Ministero dell'Interno; il casellario dei pensionati; l'archivio delle dichiarazioni dei redditi del Ministero delle Finanze.

10. La Rilevazione è di tipo campionario e coinvolge, ogni anno, oltre 250 mila famiglie residenti in Italia (per un totale di 600 mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni italiani e raccoglie le informazioni sulla condizione professionale autopercepita dagli intervistati. I dati sono diffusi a livello regionale ogni trimestre (media trimestrale) e a livello provinciale nella media d'anno.



Nonostante il Ministero del Lavoro pubblichi un Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie¹¹, i dati presentati e analizzati nel presente Studio sono frutto di una richiesta specifica inoltrata *ad hoc*, in quanto nel suddetto Rapporto i dati sul numero di contratti di lavoro che interessano i minorenni e sul numero di lavoratori minorenni non sono analizzati separatamente, ma sono inclusi all'interno della classe di età più giovane, che considera i lavoratori dai 15 fino ai 24 anni di età.

Nel 2022, il 3,6% del totale dei minorenni di età compresa tra i 15 e i 17 anni che vivono in Italia, 62.995 in valore assoluto (40.012 maschi, il 63,5% e 22.943 femmine), ha lavorato regolarmente alle dipendenze per almeno un giorno (tabella 8). Si tratta di un valore che è superiore del 52,9% rispetto a quanto avvenuto nell'anno pre pandemico, quando i minorenni occupati regolarmente erano stati 41.177.

La stragrande maggioranza dei minorenni che lavorano, 41.585 pari al 66,1% del totale, è occupata con contratti a tempo determinato che sono compatibili con la condizione prevalente di studente o di NEET, in quanto si svolgono nel periodo estivo o hanno una durata di una giornata o poco più. Seguono i minorenni impiegati con contratti "a chiamata" di tipo intermittente (a tempo determinato e indeterminato), che sono 12.346, pari al 19,6% del totale: tra questi, ci sono sia minorenni che aspirano ad un lavoro a tempo indeterminato, sia minorenni che studiano e lavorano saltuariamente. Ci sono poi 7.772 assunti con contratto di apprendistato che hanno assolto all'obbligo scolastico oppure sono iscritti all'interno del sistema scolastico o duale per l'ottenimento di una qualifica, e 4.253 occupati a tempo indeterminato: questi ultimi sono minorenni che hanno assolto all'obbligo scolastico, possiedono una qualifica e si trovano nella condizione professionale di occupati.

11. Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, Rapporto Annuale sulle Comunicazioni obbligatorie, 2023.



Tabella 8 - Minorenni 15-17 anni con contratto di lavoro attivo almeno un giorno nell'anno per genere e tipologia di contratto, 2022

(v.a., val.%, val. per 100 coetanei e var. % 2019-2022)

TIPOLOGIA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE		VAR. % 2019- 2022
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Tempo Determinato	26.981	67,4	14.604	63,7	41.585	66,1	63,6
Tempo Indeterminato	2.839	7,1	1.414	6,2	4.253	6,8	21,1
Apprendistato	5.756	14,4	2.016	8,8	7.772	12,3	12,2
Contratti di Collaborazione	190	0,5	194	0,8	384	0,6	21,9
Lavoro intermittente (determinato e indeterminato)	6.328	15,8	6.018	26,2	12.346	19,6	78,3
Lavoro autonomo nello spettacolo	203	0,5	232	1,0	435	0,7	14,5
Totale (*)	40.012	100,0	22.943	100,0	62.955	100,0	52,9
Per 100 coetanei	4,5	-	2,7	-	3,6	-	-

(*) Il totale è relativo al numero dei lavoratori e non corrisponde alla somma delle diverse tipologie contrattuali perché ci sono lavoratori che nel corso dell'anno possono essere stati coinvolti da più di una attivazione.

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Comunicazioni obbligatorie

Un'ulteriore fonte, complementare rispetto a quella delle Comunicazioni obbligatorie, è rappresentata dall'INPS che, attraverso i suoi Osservatori fornisce dati relativi agli occupati, dipendenti e non.

Anche nel caso degli Osservatori INPS i minorenni non sono considerati come un universo a sé stante e i dati relativi alla loro condizione lavorativa sono inclusi all'interno della prima fascia di età presa in considerazione dall'Istituto, che è quella degli individui in età compresa tra i 15 e i 19 anni. Il dato sui lavoratori dipendenti e indipendenti di età compresa tra i 15 e i



17 anni che lavorano è desumibile dal Rapporto UNICEF sul lavoro minorile in Italia¹². In base ai dati INPS inseriti nel Rapporto, i lavoratori dipendenti e indipendenti minorenni in Italia nel 2022 sarebbero stati 69.601.

L'ultima fonte disponibile è la Rilevazione sulle Forze lavoro dell'Istat che, oltre ad essere un'analisi campionaria non considera come sottoinsieme a sé stante i minorenni, che nelle elaborazioni e nelle analisi effettuate dall'Istituto sono considerati all'interno della fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni.

Nonostante ciò, è possibile ricostruire, attraverso i microdati della Rilevazione Istat, l'universo dei minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che dichiarano come condizione prevalente quella di occupato, che nel 2021 risultavano essere circa 7.000. L'enorme differenza con i dati derivanti dalle Comunicazioni obbligatorie è presumibilmente da imputare al fatto che l'Istat rileva la condizione prevalente e non quella di chi, pur essendo in altra condizione (studente o NEET), si trova a svolgere saltuariamente un'attività lavorativa.

I dati dell'Istat offrono però qualche ulteriore informazione in merito al profilo scolastico e professionale dei minorenni che risultano occupati.

Dei 7.000 minorenni che si dichiarano occupati, il 27,1% possiede una qualifica professionale e ha quindi assolto all'obbligo scolastico e formativo, mentre il 72,9% possiede al più la licenza media. Si tratta di oltre 5.000 giovani che si trovano in obbligo formativo, ossia che hanno il diritto/dovere, anche se hanno assolto all'obbligo scolastico, di frequentare attività formative fino all'età di 18 anni o comunque fino al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale. Le informazioni che ci fornisce la Rilevazione attestano come solo una parte dei minorenni che lavorano e che sono in condizione di obbligo formativo dichiara di partecipare ad attività formative (il 41,7%), mentre ci sono circa 2.000 minorenni occupati regolarmente (il 31,2% del totale) che dichiarano di non partecipare ad alcun tipo di attività formativa e che sembrerebbero essere "fuori" da quanto stabilito per legge.

12. Università degli studi del Salento e UNICEF, Il lavoro minorile in Italia: rischi, infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro, giugno 2023.



1.3.1 Gli apprendisti

La garanzia che i minorenni inseriti in contesti lavorativi rimangano in formazione viene offerta dal contratto di apprendistato, un contratto a tempo indeterminato che impegna il datore di lavoro ad assicurare agli apprendisti una formazione in costanza di lavoro.

In base alla normativa attuale^[13], il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato di *primo livello* per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani tra i 15 e i 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno dei predetti diplomi/qualifiche. È l'unico contratto possibile per chi sceglie di lavorare a 15 anni e per chi ha meno di 18 anni ed è in obbligo formativo;
- b) apprendistato di *secondo livello* professionalizzante, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale, per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, la cui stipula può riguardare anche un 17enne che abbia conseguito una qualifica ai sensi del Dgls 17 ottobre 2005, n. 226^[14];
- c) apprendistato di *terzo livello* di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato che permette l'accesso alle professioni ordinistiche. Quest'ultimo tipo di apprendistato non dovrebbe in alcun modo riguardare l'universo di riferimento della presente indagine.

Per quanto concerne il numero di contratti di lavoro di apprendistato che hanno come titolare una persona di minore età e i minorenni interessati da tali contratti, ai dati sulle Comunicazioni obbligatorie si affiancano i dati relativi al numero medio di rapporti di lavoro con contratto di apprendistato, di fonte INPS – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens), pubblicati nel Rapporto annuale sull'Apprendistato^[15] – redatto in collaborazione con INAPP - e aggiornati al 2020. In quell'anno il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato che hanno riguardato i minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni è stato di 2.516. Si tratta di un numero inferiore rispetto a quello degli anni immediatamente precedenti, che risente delle chiusure e della riduzione dell'occupazione durante l'anno pandemico, ma comunque

13. D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche (articoli 41-47).

14. D. lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 (Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53).

15. INAPP, INPS - L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica - XX Rapporto di monitoraggio, luglio 2022.



superiore rispetto a quello del 2016, a segnalare una maggiore propensione ad assumere utilizzando questa tipologia contrattuale (tabella 9).

La stragrande maggioranza dei minorenni in apprendistato, 2.054, pari all'81,6% del totale, è assunta con un contratto di primo livello, 452 con un contratto professionalizzante di secondo livello e 10 sono assunti con un contratto di terzo livello che dovrebbe essere destinato esclusivamente ai maggiorenni^[16].

Tabella 9 - Numero medio di rapporti di lavoro (1) in apprendistato attivati con 15-17enni per livello, 2020 (v.a., val.% e var. % 2016-2020)

TIPOLOGIA	2020 ⁽²⁾		VAR. % 2016-2020
	V.A.	%	
I livello	2.054	81,6	13,7
II livello	452	18,0	-21,9
III livello	10	0,4	0,0
Totale minorenni apprendisti	2.516	100,0	3,8

1. L'occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese.

2. Dato provvisorio.

Fonte: elaborazione Censis su dati INPS - Archivio UniEmens

In media, il 77,2% dei rapporti di apprendistato attivati con 15-17enni (1.943 in valore assoluto) ha riguardato minorenni di genere maschile e 573 minorenni donne; 1.566 contratti (il 62,2% del totale) sono stati attivati nel Nord Est, 533 (il 21,2%) nel Nord Ovest, 309 al Sud e Isole e 109 al Centro (tabella 10). Infine, si segnala che l'INPS nell'Archivio UniEmens, sezione Politiche del Lavoro, riporta i dati relativi al numero medio di contratti di apprendistato attivati nel 2021 con 15-17enni, che sarebbero 3.014, in crescita rispetto al 2020. Purtroppo, non sono disponibili dati al 2021 sulla tipologia di questi contratti né sulle caratteristiche dei giovani apprendisti.

16. La presenza di minorenni assunti con contratto di apprendistato di terzo livello è in contrasto con la normativa attuale e non trova alcun tipo di spiegazione.



**Tabella 10 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato ⁽¹⁾
per i minorenni di 15-17 anni per area geografica e genere del lavoratore, 2020
(v.a., val.% e var. % 2016-2020)**

CARATTERISTICHE	2020 ⁽²⁾		VAR. % 2016-2020
	V.A.	%	
Area geografica			
Nord Ovest	533	21,2	12,2
Nord Est	1.566	62,2	10,0
Centro	109	4,3	-15,5
Sud e Isole	309	12,3	-22,0
Totale	2.516	100,0	3,8
Genere			
Maschi	1.943	77,2	9,3
Femmine	573	22,8	-11,2
Totale	2.516	100,0	3,8

1. L'occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese.

2. Dato provvisorio.

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps - Archivio UniEmens

All'interno del Rapporto di Monitoraggio sono presenti anche dati di fonte regionale relativi alla dimensione formativa dei contratti di apprendistato. In base a questi dati gli apprendisti minorenni iscritti a percorsi formativi nel 2020 erano 2.270, in crescita del 2,7% rispetto al 2016, ma in diminuzione rispetto al 2019, la stragrande maggioranza dei quali in Lombardia e nella provincia di Bolzano. Dei minorenni apprendisti, 1.457 erano iscritti alle attività formative del IV anno della leFP, finalizzate al conseguimento di diploma professionale e 813 ai corsi triennali leFP per il conseguimento di una qualifica professionale (tabella 11). Non sono invece disponibili dati relativi all'effettiva qualità e quantità della formazione prevista all'interno dei contratti di apprendistato, che consentano di analizzare se e in che modo è rispettata la dimensione formativo-culturale prevista dalla legge.



Tabella 11 - Minorenni assunti con contratto di apprendistato di I livello e iscritti alle attività di formazione per tipologia, 2020 (v.a., val.% e var. % 2016-2020)

TIPOLOGIA	2020		VAR. % 2016-2020
	V.A.	%	
Qualifica professionale	813	35,8	-31,3
Diploma professionale	1.457	64,2	41,9
Totale	2.270	100,0	2,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Inapp

1.4 I minorenni che non studiano e non lavorano (NEET)

I NEET rappresentano una eclatante fragilità sociale del nostro Paese, che detiene il primato europeo per giovani che non studiano e non lavorano: in Italia il 23,1% dei 15-29enni si dichiara NEET, a fronte di una media Ue del 13,1%, ma nelle regioni del Mezzogiorno l'incidenza sale al 32,2%.

Dalla Rilevazione sulle Forze lavoro emerge come, oltre agli studenti e agli occupati, ci sia un terzo aggregato, molto numeroso, che è composto da 143.693 minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni, l'8,4% del totale dei minorenni in quella fascia di età, che dichiarano di non studiare né lavorare: sono i minorenni fuori da ogni circuito di formazione e dai contesti di socializzazione a cui i pari accedono (tabella 12).

Per molti di loro la condizione di NEET è esito di un percorso scolastico fatto di rinunce e abbandoni, e lo dimostra il dato sul titolo di studio posseduto, che solo per il 2,5% è la qualifica professionale, mentre per il 93,8% del totale è la licenza media e per il 3,6% la licenza elementare. Si tratta di oltre 140.000 minorenni che in alcuni casi sono iscritti a scuola ma non frequentano, in altri fanno qualche lavoretto ogni tanto, in altri ancora sono in attesa di decidere cosa fare della propria vita, ma che sicuramente non stanno adempiendo all'obbligo formativo e che, talvolta, non hanno adempiuto all'obbligo scolastico: una categoria che sfugge ad ogni tipologia di analisi più approfondita.



Tra i NEET minorenni, i ragazzi sono il 52% e le ragazze il 48%; il 29,5% ha 15 anni, il 34,0% ha 16 anni e il 36,4% ha 17 anni.

Il 43,2% vive al Sud e nelle isole, dove è più alta l'incidenza di minorenni 15-17enni e i giovanissimi NEET rappresentano il 10,1% del totale dei minorenni in quella fascia di età, il 28,5% risiede nel Nord Ovest (9,3% del totale minorenni), il 14,2% nel Nord Est e il 14,0% nel Centro (6,2% del totale dei minorenni in entrambe le macroaree).

Al di là di quanto dichiarato al momento della Rilevazione, è possibile che alcuni di questi minorenni siano in realtà sfruttati nel lavoro minorile irregolare.



Tabella 12 - Caratteristiche 15-17enni che non studiano né lavorano, 2021
 (v.a., val.% e val. per 100 coetanei)

CARATTERISTICHE	V.A.	% SU TOTALE	PER 100 GIOVANI 15-17ENNI
Sesso			
Maschio	74.749	52,0	8,5
Femmina	68.945	48,0	8,3
Età			
15 anni	42.449	29,5	7,5
16 anni	48.891	34,0	8,5
17 anni	52.354	36,4	9,3
Titolo di studio			
Al massimo licenza elementare	5.238	3,6	26,1
Licenza media	134.834	93,8	8,0
Qualifica professionale	3.622	2,5	42,2
Area geografica			
Nord Ovest	40.998	28,5	9,3
Nord Est	20.464	14,2	6,2
Centro	20.185	14,0	6,2
Sud e Isole	62.046	43,2	10,1
Condizione dichiarata anno precedente			
Studente	112.124	78,0	6,7
Totale	143.693	100,0	8,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat



1.5 Gli infortuni sul lavoro

Tutti i minorenni occupati in attività di lavoro dipendente, parasubordinato e gran parte di quelli che svolgono lavoro autonomo hanno l'obbligo di essere assicurati presso l'Inail contro le malattie e gli infortuni sul lavoro.

Gli studenti delle scuole di ogni ordine e grado sono equiparati ai lavoratori dipendenti e usufruiscono della copertura assicurativa Inail obbligatoria contro gli infortuni. Nel caso degli studenti, l'Inail distingue tra eventi che si verificano in ambito scolastico e eventi occorsi in periodi di apprendimento in contesti di lavoro. Nel primo caso, gli studenti sono coperti solo se l'infortunio si verifica durante esercitazioni pratiche e simulazioni di lavoro, attività di educazione fisica, laboratorio, viaggi di istruzione ed è richiesta alle famiglie una polizza assicurativa integrativa; nel secondo caso gli studenti acquisiscono lo status dei lavoratori e viene riconosciuto loro l'indennizzo anche in caso di incidente occorso durante il tragitto scuola-lavoro.

Durante i periodi di formazione in contesti extrascolastici (PCTO, stage, tirocini) gli studenti sono soggetti agli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- formazione alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sorveglianza sanitaria (se necessaria);
- dotazione di dispositivi di protezione (se necessaria).

I dati Inail sugli infortuni sul lavoro, desumibili dagli Open data messi a disposizione dall'Istituto, permettono di disaggregare il dato relativo all'universo dei 15-17enni, ma non danno informazioni in merito alla condizione professionale dell'infortunato - se studente o lavoratore - né sulla situazione in cui è accaduto l'infortunio - se durante attività avvenute all'interno della scuola o in contesti lavorativi. Per avere queste informazioni si è proceduto attraverso richiesta specifica.

Nel 2022 sono pervenute all'Inail 17.531 denunce di infortunio di minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni, occupati o studenti, che rappresentano il 2,5% del totale delle denunce pervenute; in tre casi l'infortunio ha avuto un esito mortale (tabella 13). Rispetto al 2017 gli infortuni occorsi a minorenni si sono ridotti del 14,5%, mentre quelli mortali sono rimasti invariati.

Di segno inverso l'andamento del totale infortuni sul lavoro, che comprendono anche gli adulti, che nel 2021 sono stati 697.773 e nei sei anni considerati aumentano del 7,9%. Si riducono, invece del 7,5% gli infortuni mortali, che nel 2022 sono stati complessivamente 1.090.



Il 94,2% degli infortuni di minorenni si è verificato sul “luogo di lavoro” (scuola o luogo di lavoro effettivo) e il 5,8% in itinere. Oltre il 60% degli infortuni di minorenni denunciati all’Inail è avvenuto nelle Regioni del Nord: 5.663 (pari al 32,3%) nel Nord Ovest e 5.530 (il 31,5%) nel Nord Est; 3.673 (il 21,0%) sono stati denunciati al Sud e nelle Isole e 2.665 (il 15,2%) al Centro.

Tabella 13 - Denunce d’infortunio dei giovani 15-17 anni per area geografica, modalità di accadimento, esito, 2022 (v.a., val.% e var. % 2017-2022)

CARATTERISTICHE	2022 ⁽²⁾		VAR. % 2017-2022
	V.A.	%	
Area geografica			
Nord Ovest	5.663	32,3	-14,0
Nord Est	5.530	31,5	-12,8
Centro	2.665	15,2	-11,0
Mezzogiorno	3.673	21,0	-19,8
Modalità di accadimento			
In itinere	1.014	5,8	7,5
In occasione di lavoro	16.517	94,2	-15,5
Totale Infortuni 15-17 enni	17.531	100,0	-14,5
<i>di cui: mortali</i>	3	-	0,0
Totale Infortuni	697.773	-	7,9
<i>di cui: mortali</i>	1.090	-	-7,5

(*) Dati del 2022 provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Inail

I dati sulla condizione professionale del minore infortunato, oggetto di una richiesta specifica per la realizzazione della presente analisi, evidenziano come delle 17.531 denunce inoltrate, 14.867, pari all’84,8% del totale, riguardino infortuni occorsi a studenti e 2.664 (il 15,2% del totale) infortuni di lavoratori (tabella 14). Un confronto con il 2017 evidenzia una crescita degli infortuni di lavoratori minorenni (+4,2%) e una significativa riduzione degli infortuni di studenti (-17,1%).



Tra gli infortuni occorsi ai lavoratori minorenni sono inclusi 285 infortuni che hanno avuto come vittima allievi dei corsi di formazione professionale: di questi, 247 si sono verificati in occasione di lavoro e 38 durante gli spostamenti per recarsi al luogo di lavoro.

Tra gli infortuni occorsi agli studenti, e relativi al complesso degli eventi che possono verificarsi durante le attività scolastiche, 641, pari al 4,3% del totale infortuni a studenti e al 3,7% del totale degli infortuni occorsi a minorenni, si sono verificati nel corso di attività di alternanza scuola-lavoro: 566 in occasione di lavoro e 75 in itinere.

Tabella 14 - Denunce d'infortunio dei giovani 15-17 anni per condizione professionale infortunato e modalità di accadimento, 2022

(v.a., val.%, diff. assoluta e var. % 2017-2022)

CONDIZIONE PROFESSIONALE	2022 ⁽¹⁾		2017-2022	
	V.A.	%	DIFF. ASSOLUTA	VAR. %
Lavoratore	2.664	15,2	107	4,2
di cui:				
• <i>Allievi dei corsi di qualificazione professionale</i>	285	1,6	-627	-68,8
- in occasione di lavoro	247	1,4	-581	-70,2
- in itinere	38	0,2	-46	-54,8
Studiante (di scuole pubbliche statali e non statali e di scuole private)	14.867	84,8	-3.071	-17,1
di cui:				
• <i>In alternanza scuola-lavoro</i>	641	3,7	-	-
- in occasione di lavoro	566	3,2	-	-
- in itinere	75	0,4	-	-
Totale Infortuni 15-17enni	17.531	100,0	-2.964	-14,5

1. I dati del 2022 sono provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Inail



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

2.

Discussione dei risultati



Discussione dei risultati

Il progetto FASE ha inteso analizzare un fenomeno, quello del lavoro regolare minorile, che in Italia è consentito dalla legge ma non è mai stato oggetto di analisi e di studi finalizzati a comprenderne entità, caratteristiche, andamento, né tantomeno a verificare il rispetto della normativa in merito all'adempimento dell'obbligo formativo e a quello della sicurezza sul lavoro.

Nonostante il legislatore abbia posto una serie di condizioni (e di adempimenti) a tutela del lavoro minorile, non c'è alcuna attenzione a verificare il rispetto di tali condizioni e adempimenti, al punto che in tutte le fonti disponibili il lavoro dei minorenni non è riconosciuto come universo a sé stante, ma viene assimilato al lavoro giovanile al cui interno sono inclusi anche i maggiorenni.

La mancanza di un focus sui minorenni che lavorano non consente di avere una quantificazione esatta e condivisa sulle dimensioni e le caratteristiche del fenomeno né permette di individuare e formulare *policy* mirate e appropriate.

In assenza di dati e di studi sull'universo dei 15-17enni impegnati in attività lavorative^[17], l'analisi è stata condotta tramite elaborazioni *ad hoc* dei dati disponibili, tratti da fonti diverse per provenienza e aggiornamento, nonché attraverso richieste mirate finalizzate ad ottenere i dati necessari. L'analisi condotta ha evidenziato la difformità dei valori riportati dalle diverse fonti; pertanto, è stato necessario operare delle scelte che consentissero di pervenire a delle conclusioni in merito a:

- dimensioni, caratteristiche e andamento del lavoro regolare minorile, sia nella sua componente rappresentata dai minorenni occupati, sia in quella degli studenti di 15-17 anni impegnati in attività lavorative al di fuori dei contesti scolastici;
- dimensioni e caratteristiche dei minorenni di 15-17 anni che non studiano e non lavorano (NEET);
- dimensioni, andamento degli infortuni occorsi a minorenni studenti e lavoratori, con particolare riguardo a quelli avvenuti nel corso delle attività di alternanza scuola-lavoro o che hanno avuto come vittime gli allievi dei corsi di formazione professionale.

17. Nel mese di giugno del 2023 è stato pubblicato da UNICEF il Primo Rapporto Statistico sul Lavoro minorile in Italia: rischi, infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro. All'interno del Rapporto sono inseriti dati al 2022 sui lavoratori minorenni dipendenti e indipendenti tratti dall'Osservatorio Statistico dell'Inps e dati sugli infortuni sul lavoro occorsi a 15-19enni (Inail).



Riguardo alla parte emersa del fenomeno del lavoro regolare (quella dei minorenni che sono occupati regolarmente) non sono disponibili dati e informazioni né sul rispetto e il contenuto della dimensione formativa prevista all'interno dei contratti di lavoro, né sul contenuto formativo nelle esperienze di alternanza studio-lavoro.

In particolare, mancano dati su:

- le dimensioni e le caratteristiche delle singole esperienze lavorative all'interno di percorsi formativi (alternanza scuola-lavoro, stage/tirocini curriculari);
- il contenuto formativo dei contratti di lavoro per i minorenni in obbligo formativo. Unica eccezione riguarda la tipologia di percorso a cui sono iscritti i minorenni assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

Rispetto al tema della sicurezza del lavoro, i dati resi disponibili dall'Inail consentono di quantificare dimensioni, caratteristiche, andamento degli infortuni sul lavoro occorsi a minorenni, distinguendo la loro condizione professionale tra studenti (con un focus su quelli impegnati in attività di alternanza scuola-lavoro) e lavoratori (con un focus sugli allievi dei corsi di formazione professionale).

2.1 Il lavoro

Sulla base dei dati e delle informazioni analizzati, risulta che i minorenni che lavorano possono dividersi in 4 sottogruppi, a seconda della loro condizione di ingresso nel contesto lavorativo:

- *gli studenti in alternanza*, ovvero minorenni iscritti alla scuola secondaria superiore o alla leFP impegnati in attività di PCTO, stage e tirocini. Le stime effettuate nell'ambito della presente analisi rivelano che sono circa 1 milione i minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni che ogni anno svolgono attività di PCTO e potenzialmente potrebbero entrare in un contesto di lavoro esterno alla scuola;
- *gli apprendisti*, assunti con contratto di apprendistato di primo o secondo livello che, in alcuni casi, sono iscritti alla leFP per il conseguimento della qualifica. Nel 2022 ne risultano circa 7.800;
- *i lavoratori a termine*, assunti con contratti a tempo determinato. Nella gran parte dei casi si tratta di studenti che lavorano saltuariamente per assicurarsi un reddito minimo. I 15-17enni che nel 2022 sono stati assunti con contratti a termine sono circa 42.000;
- *gli occupati a tempo indeterminato*, che hanno scelto la strada del lavoro e hanno assolto l'obbligo scolastico, che nel 2022 sono 4.253.



Ognuno di questi sottogruppi dovrebbe essere oggetto di analisi e approfondimenti, finalizzati a comprendere caratteristiche dell'attività lavorativa svolta e rispetto di quanto stabilito dalla normativa in merito alla dimensione formativa e alla sicurezza sul lavoro.

C'è poi una quota di circa 140.000 minorenni, che sfiora il 10% del totale, che si auto dichiarano NEET in quanto non studiano né lavorano e rischiano di rimanere esclusi da qualsiasi opportunità di socializzazione, formazione e lavoro e di precipitare in una condizione di esclusione e povertà immateriale da cui è difficile riprendersi. Su questi minorenni, che sono il risultato di un processo di transizione tra la scuola e il lavoro che non funziona e non riesce a tenere dentro tutto il capitale umano disponibile, non c'è nessuna attenzione né di tipo statistico né conoscitivo.

2.2 La formazione professionale

Una questione che emerge in maniera evidente dall'analisi è relativa alle differenti opportunità di formazione professionale esistenti nei diversi territori, con oltre il 60% della offerta formativa che si concentra nelle Regioni del Nord, e la conseguente difficoltà, per i minorenni che vivono al Sud, di accedere ai percorsi di leFP.

Il risultato è che nel Nord Ovest il 17,2% dei 15-17enni è iscritto alla lefp, nel Nord Est il 15,9%, nel Centro l'8,9% e al Sud e Isole il 4,9%.

Di contro, nelle regioni del Sud la quota di 15-17enni iscritti alla scuola secondaria superiore raggiunge o supera il 90% del totale, contro circa l'80% del Nord Ovest.

Nonostante nel nostro Paese si stia andando verso una progressiva liceizzazione dei percorsi scolastico-formativi dei minorenni, con una riduzione del numero dei minorenni che partecipano ai percorsi più professionalizzanti, l'leFP tiene o è in crescita dove l'offerta di percorsi è più articolata e più in linea con i fabbisogni del mercato del lavoro e dove si registra la presenza significativa di percorsi di formazione duale, che prevedono un maggior numero di ore in azienda. In questi territori la formazione professionale rappresenta una valida alternativa, sia dal punto di vista formativo che del destino occupazionale, alla scuola secondaria superiore.

La mancanza di dati puntuali sull'abbandono scolastico non permette di comprendere con esattezza quale sia il destino dei minorenni del Sud che si iscrivono alla scuola secondaria superiore senza avere una forte motivazione allo studio e che è plausibile vadano a gonfiare le fila dei dispersi prima e dei NEET poi.



2.3 Gli infortuni sul lavoro

I dati resi disponibili dall'Inail evidenziano come nel 2022 si siano registrate 17.531 denunce per infortuni di minorenni: di queste, 14.867 hanno riguardato studenti (641 dei quali impegnati in alternanza scuola-lavoro) e 2.664 lavoratori (tra cui 285 allievi di corsi di formazione professionale). In tre casi gli infortuni hanno avuto un esito mortale.

La mancanza di informazioni e di analisi più specifiche in merito a tipologia e caratteristiche degli infortuni di cui sono vittima i minorenni che si trovano sui luoghi di lavoro rischia di trasformare gli infortuni più gravi in fatti di cronaca su cui, al più, vengono formulate *policy* dettate dall'emergenza.

A dire il vero, proprio a seguito dell'ultimo infortunio mortale di uno studente in PCTO, il Ministero del Lavoro ha avviato un confronto con le altre istituzioni coinvolte e le parti sociali sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle attività dei PCTO. Una prima conclusione cui è arrivato il Tavolo di lavoro è l'estensione a tutti gli studenti, a prescindere dall'attività svolta, della copertura pubblica, senza oneri aggiuntivi per le famiglie. Tale estensione dovrebbe essere introdotta a breve con Decreto legislativo.

È stato altresì istituito con D.lgs. 4 maggio 2023 n. 48 "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" il Fondo destinato ai familiari di studenti deceduti a seguito di infortuni nel corso di svolgimento delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Non risulta invece che sia emerso come elemento problematico la carenza di dati ed informazioni sul fenomeno.

2.4 Alcune indicazioni operative

A partire dalla considerazione della complessità e delle implicazioni del fenomeno del lavoro minorile, su cui risulta indispensabile avere un quadro unitario e aggiornato, sarebbe auspicabile promuovere quantomeno il lavoro di rete ed il coordinamento tra le diverse Amministrazioni pubbliche coinvolte nella produzione di dati (almeno Istat, Inail, Ministero del Lavoro, INPS) sul lavoro e la sicurezza sul lavoro dei minorenni al fine di:

- considerare i 15-17enni come aggregato a sé stante all'interno delle elaborazioni e delle analisi sulla condizione occupazionale della popolazione;



- addivenire ad una definizione statisticamente condivisa di lavoro regolare minorile;
- mettere a sistema le statistiche disponibili nelle diverse fonti in modo da poter disporre di dati omogenei, condivisi e aggiornati;
- prevedere un insieme di rilevazioni che coinvolgano a cadenza periodica le diverse componenti del lavoro minorile per metterne a fuoco le criticità e i punti di forza;
- istituire un Rapporto di monitoraggio annuale sul lavoro regolare minorile che sia anche di impulso per la definizione di *policy* in materia.



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

3.

L'ascolto degli attori territoriali



L'ascolto degli attori territoriali

3.1 Le premesse concettuali del Progetto FASE: alcuni spunti di riflessione

Attraverso l'ascolto di un ampio campione nazionale di formatori, insegnanti, rappresentanti del mondo del lavoro si è voluto, riflettendo sul sistema della formazione professionale e sulle condizioni di sicurezza dei minorenni che entrano nel mondo del lavoro, provare a descrivere il rapporto tra due universi: quello dell'adolescenza e quello del lavoro, che oggi paiono essersi allontanati. Lo dicono i numeri: sono pochi - come dimostra l'indagine quantitativa del Censis cui si rimanda - i giovani che a vario titolo entrano regolarmente nei contesti produttivi, fatta salva la quota di ragazzi e ragazze che usufruiscono dello strumento del PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), di cui si dirà. Lo dicono di fatto le normative, che enfatizzano l'esigenza di rimanere in formazione sino ad almeno i diciassette anni^[18], età nella quale è possibile aver assolto all'obbligo formativo; lo dicono, infine, le prassi educative degli operatori del settore, che tendono a ritenere che l'adolescenza, almeno sino ai diciotto anni, non sia, in genere, una fase della vita nella quale si debba assumere la responsabilità del fare reddito: l'adolescenza ha acquisito i suoi diritti, tra cui il diritto a sottrarsi alla dimensione lavorativa.

Certamente questo è un processo culturale di lungo periodo, non ancora completamente realizzato e che presenta al suo interno anche riflessioni che guardano con preoccupazione al progressivo prolungarsi della formazione. Coloro che assumono uno sguardo critico ritengono che il dilatarsi dei tempi della formazione non corrisponda ad un aumento delle

18. L'Obbligo Formativo rappresenta il diritto/dovere dei giovani di frequentare attività formative per almeno 12 anni, fino all'età di 18 anni o, comunque, fino al conseguimento di un Diploma di Stato o di una Qualifica professionale triennale entro il 18° anno di età. L'Obbligo Formativo è stato introdotto dalla Legge 144 del 1999 e integrato dalla Legge delega 53 del 2003 insieme al Decreto legge 76 del 2005. Oltre a prolungare la durata dei percorsi formativi rispetto al passato, allineandosi così agli altri paesi dell'Unione Europea, riconosce pari dignità ai diversi percorsi formativi: l'Istruzione Scolastica, la Formazione Professionale e l'Apprendistato. Con l'introduzione di tale obbligo, il Legislatore ha inteso di fatto riconoscere a tutti i giovani il diritto/dovere di rimanere in una dimensione di formazione formale. Una decisione, questa, nata dal riconoscimento che solo rimanendo almeno fino alla maggiore età (se non fino ai 21 anni) all'interno di processi di formazione formale i giovani possono sviluppare una struttura cognitiva tale da renderli disponibili all'apprendimento e capaci di perseguirlo per tutta la vita, nonché acquisire gli strumenti utili ad accedere alla conoscenza in diversi ambiti e settori. Il rischio, altrimenti, per coloro che escono troppo precocemente da tali percorsi, è l'analfabetismo di ritorno, l'espulsione precoce dai luoghi di lavoro e un eccessivo gap di competenze rispetto ai coetanei inseriti ancora in percorsi di formazione formale. Tali normative precedono di diversi anni quanto a livello europeo viene stabilito con l'ET 2020 (Istruzione e Formazione 2020), ovvero di riconoscere a tutti i giovani il diritto/dovere di rimanere in una dimensione di formazione.



competenze acquisite ma rischi, invece, di far fluttuare questi giovani in un una condizione di de-responsabilizzazione: né studenti, né lavoratori. Soggetti indefiniti costretti all'indolenza¹⁹. Lo spaesamento di questi ragazzi e di queste ragazze - di cui il fenomeno dei NEET darebbe evidenza - sarebbe così il prodotto di un sistema formativo che li iper-protegge impedendone una naturale crescita²⁰, che vuol dire anche assunzione di responsabilità. Secondo tale lettura, questa iperprotezione, che si traduce in un allontanamento dell'opportunità di entrare nel mondo del lavoro, finisce per demotivarli. Al contrario, come peraltro ribadiscono gli educatori coinvolti nei tavoli di lavoro, far percepire la prossimità del mondo del lavoro rappresenta un importante elemento di ri-motivazione.

E tuttavia, come dicevamo, i numeri ci dicono che la maggior parte dei ragazzi (quasi il novanta per cento) sceglie filiere formative quinquennali, e anche coloro che sperimentano il lavoro durante il periodo in cui sono impegnati nella formazione, ad esempio nel periodo estivo, o attraverso tirocini e stage, sono assai pochi.

Non crediamo siano queste le ragioni per le quali i sistemi di rilevazione statistica delle presenze, dei percorsi, degli infortuni non colgono la specificità della fascia 15-17, come emerge dall'indagine quantitativa del fenomeno (cfr Report Censis). Riteniamo che questa organizzazione dei dati sia uno dei residui di un assetto culturale nel quale l'ingresso nel mondo del lavoro a 15 anni era assai più comune e socialmente accettato. E questo ci dice che le trasformazioni culturali di cui si parla non procedono univocamente: anzi, come diremo nelle conclusioni, ci troviamo, nell'osservare quel particolare fenomeno sociale nel quale mondo del lavoro e adolescenza si incontrano, al centro di cambiamenti profondi di alcune delle categorie, dei costrutti più importanti delle nostre società.

19. Accanto ai giovani adulti che non hanno conseguito un titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado esiste una quota non trascurabile di studenti che termina il percorso scolastico ma senza raggiungere nemmeno lontanamente i traguardi minimi previsti dopo 13 anni di scuola. Si tratta di un altro aspetto della dispersione (il riferimento è agli *Early Leavers from Education and Training* – ELET, che compongono il fenomeno di quella che viene definita in letteratura come dispersione esplicita) e che riguarda ragazzi non classificati come *early leavers* e che, di conseguenza, difficilmente possono godere di azioni di supporto per aumentare il proprio livello di competenze. Gli *early leavers* costituiscono quella quota di allievi che alimenta il preoccupante fenomeno della dispersione implicita o nascosta. Questi giovani che conseguono il titolo di scuola superiore ma senza aver raggiunto le competenze previste, rappresentano una emergenza per il Paese per due ordini di ragioni. In primo luogo i dispersi impliciti affrontano la vita adulta con competenze di base totalmente insufficienti per agire autonomamente e consapevolmente nella società in cui vivranno. Stabilire la quota di dispersi impliciti non è semplice, ma dal 2019 le Prove INVALSI possono fornire una prima rappresentazione del fenomeno, fin dal suo insorgere nella scuola primaria e relativamente anche all'influenza del periodo pandemico. Ciò perché i risultati delle rilevazioni nazionali permettono di determinare la preparazione raggiunta al termine della cosiddetta scuola superiore: pur nella loro parzialità, contribuiscono a quantificare gli studenti che non raggiungono il livello di competenze minimo previsto. Per un confronto sul tema: *Invalsi Open, La dispersione scolastica implicita*, ottobre 2019.

20. Benevene P., *La socializzazione al lavoro degli adolescenti*, 2012 Franco Angeli; Benevene P., *Il lavoro minorile, conoscere il fenomeno*, Maggioli Editore, 2012.



Il secondo dopoguerra è stato caratterizzato, nel nostro Paese, da fenomeni che potremmo definire epocali per quel che riguarda la funzione della scuola e dell'educazione: l'istituzione della scuola secondaria di primo grado obbligatoria; l'abolizione delle classi differenziali; la riforma degli istituti superiori e delle modalità di accesso all'università. Il sistema della formazione, attraverso queste riforme, si è fatto più universalistico, più inclusivo, concentrato sul tentativo di recupero di ampie aree di abbandono scolastico; finalizzato a fornire un'acculturazione che avesse come obiettivo principale il cittadino e non il lavoratore^[21].

E questo ha comportato non poche critiche: l'accentuazione della distanza tra scuola e mondo del lavoro, di cui si è detto, rappresenterebbe una delle cause del *mismatch* tra competenze acquisite a scuola e esigenze del mondo del lavoro; i processi di apprendimento più laschi per una minore selettività, forzatamente in contrasto con l'esigenza inclusiva della scuola, avrebbero prodotto un abbassamento della qualità della formazione; l'enfasi sempre più posta sui talenti individuali, a discapito delle conoscenze curriculari, avrebbe prodotto la perdita di una funzione potremmo dire coesiva della scuola, a favore di processi di individualizzazione a carattere narcisistico^[22] che, accompagnati da una crisi e ridefinizione

21. In passato in Italia nell'ambito della formazione si è verificata una evidente polarizzazione tra i più fortunati per condizioni socio economiche e risorse familiari di partenza e i meno fortunati. I fortunati vivevano un'adolescenza fatta di studio, acculturazione, apprendimento e quindi si garantivano ingressi di qualità nel mondo del lavoro adulto. I meno fortunati, viceversa, vivevano in condizioni di deprivazione culturale, di impoverimento formativo e di conseguenza di ingressi qualitativamente inferiori nel mondo del lavoro adulto. Su tale polarità si è provato ad intervenire per cercare di garantire una formazione e omologare le opportunità formative, assicurando un periodo congruo di formazione che prescindesse dalle differenti condizioni di partenza (familiari, personali, ambientali, ecc.). La legge sulla scuola media unificata del 1962 che prevedeva otto anni di scuola gratuita e obbligatoria nasce proprio con questa aspirazione, così come le successive e più recenti disposizioni che stabiliscono l'obbligo scolastico fino a 16 anni e l'obbligo di rimanere in percorsi di formazione fino a 18 anni.

22. Si veda sul tema Giovannini G., *Scuola selezione lavoro: il sistema formativo italiano dal dopoguerra ad oggi*, Studi di Sociologia, Anno 13, Fasc. 3/4 (luglio/dicembre 1975): "Verso la fine degli anni Sessanta, la scuola e la politica scolastica cessano quasi completamente di richiamarsi alla logica dell'efficienza e tendono invece sempre più ad accentuare le finalità di servizio sociale. La liberalizzazione degli accessi alla università e la liberalizzazione dei piani di studio, il prolungamento da tre a cinque anni degli Istituti Professionali, con possibilità quindi anche per gli allievi di questi corsi di accedere all'università, se da un lato sembrano corrispondere ad esigenze di maggiore libertà e di minore discriminazione nella utilizzazione delle strutture scolastiche, dall'altro servono chiaramente ad un'ulteriore accentuazione della funzione di parcheggio. Ciò si rileva principalmente dal dibattito sulla riforma della scuola media superiore, che è stato particolarmente vivo in Italia a partire dal 1970. Le prime proposte e le prime sperimentazioni si sono orientate verso un tipo di scuola onnicomprensiva, con una distinzione netta tra strutture della formazione generale e strutture direttamente professionalizzanti. Dalla scuola non dovrebbe più uscire in questo modo il prodotto finito che trova immediata collocazione nel mondo del lavoro, ma un individuo che ha però un preciso orientamento professionale e un bagaglio motivazionale e di conoscenze che dovrà permettergli eventuali ritorni nel sistema formativo durante il resto dell'esistenza. Non dovrebbe trattarsi, secondo l'impostazione prevalente, di una liceizzazione di tutto il sistema formativo, in quanto già in questa fase al ragazzo si imporrebbe l'assunzione di precisi impegni professionali e, in ogni modo, la prefigurazione del proprio futuro lavorativo. Si dovrebbe procedere anzitutto all'apprendimento di



della famiglia e della sua funzione normativa, vengono individuati come cause di un diffuso malessere giovanile.

E tuttavia, accanto a questi processi di trasformazione della scuola, altre trasformazioni sociali, come detto, si sono venute realizzando. Quella della famiglia è stata ricordata, ma è quella del mondo del lavoro che ha un impatto maggiore, per le riflessioni che seguiranno. Forse non si è avvertita la fine del lavoro di cui parlava Jeremy Rifkin in un fortunato saggio del 1995^[23], ma certamente assistiamo a potenti cambiamenti in cui la funzione del lavoro dell'uomo è sotto attacco: non solo quello del lavoro manuale grazie all'avvento della robotica, ma anche quello delle professioni a più alto contenuto intellettuale, questa volta grazie ai prodigiosi sviluppi dell'Intelligenza Artificiale.

Non crediamo di esagerare nell'affermare che poco si può capire dei mutamenti nel rapporto tra adolescenza e mondo del lavoro senza guardare a questi temi di così ampia portata.

Ma come si vedrà, anche la recente riforma della formazione professionale – così come l'introduzione dei PCTO – interroga proprio questo rapporto, ponendo la questione del senso stesso della formazione professionale, della sua durata, dei luoghi dove essa debba avvenire: la scuola statale; gli enti di formazione professionale; i luoghi di lavoro; le aziende simulate, le imprese formative^[24].

un metodo di lavoro e di ricerca come possibilità continua di riaggiornare il proprio bagaglio conoscitivo. In questo modo si manifesta la tendenza a voler presentare la scuola media superiore come una possibilità aperta al maggior numero possibile di persone, libera in qualche misura da esigenze di immediata efficienza nei confronti del sistema produttivo. La de-professionalizzazione è legata ad esigenze di garantire a tutti una uguaglianza di opportunità, non legando a scelte scolastiche precoci tutto il futuro professionale. La principale preoccupazione è di formare, attraverso la scuola, personalità complete, «integrali», dotate di ampie capacità critiche nei confronti della realtà”, pp. 233-253.

23. Rifkin, J., *La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Baldini&Castoldi, 1995.

24. Le riforme intervenute in ambito normativo già a partire dalla fine degli anni '90 hanno progressivamente tentato di superare la storica contrapposizione tra *otium* e *negotium* attraverso la definizione di un sistema duale di apprendimento, dove con il termine “duale” si intende il principio dell'equivalenza e dell'alternanza fra l'esperienza educativa svolta in aula e quella svolta in ambienti di lavoro. Se con la Legge Zecchino (1999) iniziava a consolidarsi il principio per cui il mandato della scuola e dell'università era quello di preparare al lavoro pratico piuttosto che fornire una robusta formazione intellettuale, è con la riforma Moratti (2003) che cominciano a concretizzarsi gli obiettivi della “nuova scuola”, modellata sulle esigenze del mercato e strettamente connessa alle rapidissime trasformazioni del mondo del lavoro che si sono susseguite a partire dagli anni Duemila in poi. In linea con questi principi, la riforma Moratti introduceva per la prima volta l'Alternanza Scuola-Lavoro - ripresa dalla riforma Gelmini (2010) e resa in seguito obbligatoria dalla Legge del 13 luglio 2015, n. 107 - attraverso cui si rendeva manifesta la volontà di allineare la formazione scolastica alle dinamiche del mercato del lavoro. Il riconoscimento della valenza educativa e formativa del lavoro è stato confermato anche dal Decreto Legislativo 81/2015, che ha introdotto importanti modifiche alla struttura



Analogamente, ci si chiede cosa voglia dire oggi *learning by doing*. Il *doing* si rifà ad un'idea di lavoro manuale, o semplicemente ad un approccio pedagogico meno libresco, più operativo? È in gioco la critica al modello gentiliano che vede una sorta di gerarchia dei saperi, o invece è l'assetto della scuola, con le sue regole rigide e una didattica prettamente frontale che fa la differenza? O ancora, come è emerso dal confronto con gli attori territoriali che hanno partecipato ai tavoli di lavoro, è l'approccio pedagogico o invece il lavoro sociale che accompagna la didattica in classe a consentire il riavvicinamento alla formazione di chi non ce la fa a stare sui libri? Infine, due parole sui PCTO: crediamo sia evidente che essi rappresentano il tentativo di portare l'attenzione degli adolescenti sul fatto che la loro condizione, ovvero la loro distanza dal mondo produttivo, non può far dimenticare che, prima o poi, l'ingresso nei contesti di lavoro dovrà avvenire e che è importante cominciare a riconnettere quella sorta di frattura tra il mondo degli adulti e quello dell'infanzia, e oggi dell'adolescenza, di cui già parlava Philippe Ariès ormai molti anni fa^[25]. Quanto lo strumento dei PCTO realizzi tale funzione è presto per dirlo, forse anche in ragione di una certa indefinitezza che necessariamente lo caratterizza. Ciò che però qui ci interessa sottolineare è come i vertici della riflessione sui temi che il progetto FASE ha approfondito si muovano lungo analoghe traiettorie culturali.

L'indagine condotta dalla Fondazione Censis, i cui esiti sono stati presentati nella prima parte della pubblicazione, ha concorso a costruire il quadro di sfondo nell'ambito del quale rintracciare le principali tendenze che hanno orientato l'attività di approfondimento e le questioni aperte rispetto alle quali è necessario che oggi il sistema si interroghi.

dell'apprendistato al fine di integrare organicamente, all'interno del sistema duale, gli ambiti della formazione e del lavoro e valorizzato in quanto rapporto di lavoro speciale con finalità formative, alla stregua di una vera e propria scuola in cui le esperienze lavorative ed extra-lavorative, considerate inscindibili, divengano momenti educativi importanti. La trasformazione dell'Alternanza Scuola-Lavoro in Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO), con la L. 145/2018, la riduzione del monte ore di esperienze pratiche di oltre il 50%, la possibilità di costruire progetti più orientativi e meno legati al mondo del lavoro dando la possibilità di inserire i ragazzi anche in ambienti non per forza lavorativi, ma in esperienze varie come ad esempio nel volontariato, sono solo alcuni degli esempi di un dibattito ancora aperto rispetto all'idea stessa di adolescenza, al concetto di formazione, di apprendimento e al significato stesso del lavoro.

25. Ariès P., *Padri e figli nell'Europa medievale e moderna*, Laterza 2006. L'interesse per l'infanzia nasce molto tardi nel corso della nostra storia. Dal 1500 al 1900 si realizza un lento e facoltoso percorso che riguarda la nascita e la trasformazione della nostra idea di infanzia; ciò grazie alla nascita di un sentimento dell'infanzia, che dà il via a un inedito interesse per il mondo del bambino e che arriva a dar luogo a quella che possiamo chiamare la scoperta dell'infanzia.



Dall'Indagine del Censis, di cui ricapitoliamo di seguito le principali risultanze, emerge che i minorenni che lavorano possono essere divisi in 4 gruppi:

- *Studenti in alternanza*, ovvero gli iscritti alla scuola secondaria superiore o alla leFP che svolgono le ore di PCTO in un contesto lavorativo. È di circa un milione il numero dei 15-17enni che ogni anno svolgono attività di PCTO e che potenzialmente possono far ingresso in una realtà lavorativa; a questi si aggiunge una quota minoritaria di studenti impegnati in stage, tirocini.
- *Apprendisti* che, in alcuni casi sono iscritti alla leFP per il conseguimento della qualifica. I 15-17enni assunti in apprendistato nel 2022 sono circa 7.800.
- *Minorenni che lavorano*, assunti con contratto a tempo indeterminato avendo assolto all'obbligo scolastico e formativo. Nel 2022 sono 4.300.
- *Lavoratori a termine*, ovvero minorenni che sono impegnati in lavori a tempo determinato. Nella gran parte dei casi si tratta di studenti che lavorano saltuariamente per assicurarsi un reddito minimo e non gravare troppo sui genitori. I 15-17enni che nel 2022 sono stati assunti con contratti a termine sono circa 42.000.

Pertanto, la stragrande maggioranza delle persone di minore età che entrano nel mondo del lavoro sono studenti impegnati nell'ambito di percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro (PCTO).

I dati disponibili non offrono ulteriori elementi per valutare se vengano garantiti ai minorenni le tutele prescritte dalla normativa, né se siano adeguatamente formati e seguiti sul lavoro.

Un'altra questione che emerge dall'analisi riguarda le disparità esistenti nell'offerta di corsi di formazione professionale sui diversi territori, che si traduce in diverse opportunità per i minorenni.

I corsi di leFP sono concentrati per oltre il 60% nelle Regioni del Nord, mentre in gran parte delle Regioni del Sud la leFP o non è presente o rappresenta un'offerta del tutto residuale. Ne risulta che nel Nord Ovest il 17,2% dei 15-17enni è iscritto alla leFP, nel Nord Est il 15,9%, nel Centro l'8,9% e al Sud e Isole il 4,9%.

Nonostante nel nostro Paese si stia andando verso una progressiva liceizzazione dei percorsi scolastici e formativi dei minori, con una riduzione del numero dei minorenni che partecipano ai percorsi più professionalizzanti, l'leFP tiene o è in crescita dove l'offerta di percorsi è più articolata e più in linea con i fabbisogni del mercato del lavoro, con la presenza significativa di percorsi di formazione duale, che prevedono un maggior numero di ore in azienda.

Il fatto che, dal punto di vista dell'offerta di leFP, il nostro Paese sia diviso in due ha consentito di dare forma ad alcuni dei quesiti di partenza della ricerca, vale a dire quale funzione assolve la formazione professionale, che categorie di minorenni attrae nei diversi contesti, con quale impatto sulle traiettorie di questi ragazzi.



3.2 L'indagine qualitativa: note metodologiche

Quando si parla di lavoro minorile e di preoccupazione per il lavoro minorile si è portati a pensare al lavoro irregolare, sommerso, che espone i ragazzi a forme di sfruttamento, ancora più inaccettabili quando si tratta di persone di minore età. Il Progetto FASE-FormAzione Sicura in Età adolescenziale ha inteso invece focalizzare l'attenzione sul lavoro minorile regolare, verificando se si realizzi nelle forme previste dalla legge e se tale esperienza di lavoro sia davvero, come prevede la normativa, finalizzata a garantire adeguati processi di formazione.

La ricognizione quantitativa dei dati, operata per FASE dalla Fondazione Censis, come si diceva, ha mostrato come la stragrande maggioranza dei giovani (almeno il 90%) permanga oggi in percorsi di istruzione "ordinari"; quindi solo una quota minoritaria esce dal sistema dell'istruzione e formazione delle scuole superiori statali o paritarie, per entrare in percorsi di Istruzione e formazione professionale (leFP) o semplicemente per confluire in quello che si definisce, oggi, l'universo dei NEET.

L'indagine qualitativa ha inteso occuparsi proprio di questa minoranza dei minorenni per comprendere se, pur non frequentando le scuole tradizionali, siano comunque tutelati nel loro diritto-dovere alla formazione, nella consapevolezza che il *gap* formativo tra coloro che rimangono in percorsi di istruzione fino ai 18 anni e talvolta fino ai 21 e oltre, e quanti ne fuoriescono a 16, probabilmente dopo carriere scolastiche già complesse e frammentate, rischia di divenire via via più importante e di ridurre le *chance* sociali e lavorative di questi minorenni che, proprio per i disagi che cumulano (spesso anche in ambito scolastico), costituiscono una popolazione particolarmente complessa dal punto di vista educativo e pedagogico. Altro vertice dell'indagine è comprendere se per quei minorenni, che a vario titolo si affacciano nei luoghi di lavoro (attraverso attività di tirocinio, apprendistato e stage formativi, nell'ambito di percorsi di leFP e attraverso i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) inseriti all'interno dei Piani formativi delle scuole tradizionali), siano effettivamente garantiti i livelli di sicurezza necessari.

Lo scopo dell'indagine qualitativa realizzata in questa prima fase del progetto FASE è stato dunque valutare il livello di consapevolezza dei diversi attori rispetto ai principi e ai valori che informano la normativa italiana relativamente alla priorità che la formazione debba assumere nell'esperienza lavorativa delle persone di minore età. Ulteriore obiettivo è stato verificare la coerenza tra quanto la norma prevede e la sua reale e sostanziale definizione nelle prassi operative in relazione alle diverse tipologie contrattuali (apprendistato, tirocinio formativo) che vedono l'inserimento di minorenni in contesti lavorativi.

Elemento qualificante del progetto FASE è stato fin dalle prime battute la metodologia della ricerca-azione che mira su un versante ad approfondire la conoscenza del fenomeno, sull'altro ad analizzare le prassi adottate con lo scopo di suggerire, attraverso interventi di *soft law* da



parte dell'Autorità garante, strumenti a garanzia dell'attuazione di adeguati livelli di tutela dei minorenni coinvolti.

I primi sette mesi di lavoro (gennaio-luglio 2023) sono stati caratterizzati da un'azione sinergica di ricerca quantitativa e qualitativa, realizzata dagli enti partner e in continua comunicazione con la medesima Autorità.

Data l'eterogeneità dei contesti regionali dal punto di vista dell'offerta di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e del loro funzionamento, del grado di coinvolgimento di minorenni in contesti lavorativi, del raccordo tra il mondo dell'istruzione e formazione e i contesti produttivi, delle dinamiche produttive e occupazionali, e infine degli indici relativi alla dispersione e all'abbandono scolastico, l'indagine qualitativa ha privilegiato il confronto transregionale.

Nel corso di circa 4 mesi (marzo-luglio 2023) sono stati quindi organizzati 6 tavoli di lavoro inter-istituzionali/settoriali e transregionali in diversi contesti territoriali del nord, del centro e del sud del Paese, i quali, anche nell'ottica di favorire e rafforzare la sinergia tra realtà che si occupano di questo tema, hanno dato vita ad un confronto tra i principali attori che rivestono un ruolo significativo nell'orientare e accompagnare l'esperienza formativa-lavorativa dei minorenni.

3.2.1 I tavoli di lavoro interregionali

Al fine di programmare, organizzare e realizzare i tavoli di lavoro interregionali è stato necessario avviare un'azione preliminare volta all'individuazione degli attori da coinvolgere attraverso una strategia di analisi documentale (ricognizione delle informazioni disponibili online sui singoli attori nell'ambito dei contesti regionali di riferimento e relative ai ruoli e alle funzioni rispetto al tema in oggetto) e sul campo (contatti diretti con esperti di settore). I diversi attori ed esperti sono stati poi intervistati telefonicamente o online (su Zoom), per approfondire e verificare le ipotesi iniziali di lavoro e individuare gli interlocutori da coinvolgere nell'ambito dei tavoli di lavoro. Complessivamente, questa prima fase ha visto strutturarsi una collaborazione con circa 25 interlocutori chiave a livello nazionale e territoriale.

In ognuno dei territori l'organizzazione dei tavoli è stata realizzata in stretto coordinamento con attori di rilievo, espressione soprattutto del mondo della scuola e della formazione professionale e con interlocutori di organizzazioni datoriali, oppure di coordinamenti tra enti, che hanno facilitato l'individuazione e il contatto con gli esperti nelle diverse organizzazioni del territorio.



Avviata l'organizzazione dei singoli eventi, l'individuazione dei partecipanti ai tavoli ha seguito un approccio "a cascata", con il reclutamento di ulteriori partecipanti competenti sui temi dell'indagine da parte di quelli già coinvolti.

Sono stati stabiliti contatti diretti con ognuno dei soggetti invitati, in modo da chiarire il senso del progetto e affrontare eventuali dubbi.

Questo approccio ha apportato un significativo contributo all'efficacia del processo di confronto, poiché ha garantito che all'interno di ogni singolo tavolo di lavoro fosse rappresentata, coerentemente con le specificità regionali, la molteplicità delle dimensioni in cui si articola la relazione tra i minorenni e la formazione-lavoro. In ognuno dei territori si è cercato di riproporre una platea simile in modo che fossero rappresentati tutti i settori: da quello delle politiche regionali relative all'IeFP alla scuola, dalla formazione professionale al mondo delle aziende, ecc., sebbene, come di seguito illustrato (tabella 2), la risposta, in termini di effettiva disponibilità alla partecipazione, sia stata molto sbilanciata in favore degli enti di formazione professionale.

3.2.2 Territori interessati e stimoli proposti

Al fine di contribuire ad una comprensione più articolata delle principali sfide e opportunità collegate alla promozione del lavoro minorile regolare nelle diverse aree del Paese e coerentemente con la mappatura effettuata, i tavoli hanno visto una strutturazione interregionale con il coinvolgimento di partecipanti dalle regioni italiane del Sud (Campania, Puglia, Sicilia e Calabria), Centro (Lazio, Marche, Toscana) e Nord (Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto). L'analisi di quanto emerso, ha restituito uno spaccato dettagliato delle principali differenze che si registrano tra sistemi e prassi regionali. La possibilità di mettere a confronto attori di Regioni diverse ha reso evidente la molteplicità delle variabili che intervengono, il grado di sviluppo dei sistemi regionali dell'IeFP, le diverse possibili prospettive sul tema del lavoro minorile regolare e gestione dei rischi sul lavoro, anche in relazione alla vitalità del contesto produttivo e occupazionale e ad indicatori di svantaggio della popolazione minorile in ambito formativo (es. dispersione scolastica e NEET).

Un tavolo, quello organizzato a Roma, è stato dedicato all'ascolto e al confronto tra i rappresentanti a livello nazionale di organizzazioni datoriali e di enti di formazione con sedi in diverse regioni, con l'obiettivo di dare vita ad un dibattito che potesse mettere in evidenza gli elementi di variabilità del fenomeno nelle diverse aree del Paese e le specificità dei contesti regionali.



Tabella 15 - Elenco dei tavoli di lavoro realizzati

DATA (2023)	TAVOLO DI LAVORO	CITTÀ	SEDE
1 marzo	Piemonte e Lombardia	Torino	Piazza dei Mestieri, Via Jacopo Durandi, 13
4 aprile	Enti di formazione e Organizzazioni datoriali	Roma	Aula Conferenze, IPRS, Passeggiata di Ripetta, 11
13 aprile	Campania e Puglia	Napoli	Sede Anpal Servizi, via Lauria, Centro Direzionale Isola G6
8 maggio	Sicilia e Calabria	Palermo	Centro Studi "Opera don Calabria" di Casa San Francesco, vicolo infermeria dei Cappuccini n. 3, Ballarò
16 maggio	Veneto e Emilia-Romagna	Bologna	Online causa emergenza climatica in Emilia-Romagna
6 luglio	Toscana, Marche e Lazio	Firenze	Università degli Studi di Firenze – Dipartimento di formazione, lingue, intercultura, letterature e psicologia, via Laura 48



3.2.3 Alcuni stimoli di riflessione per i partecipanti ai tavoli

Il confronto è stato condotto attraverso la metodologia dei focus group. Ai partecipanti è stata inviata in anticipo la lista degli stimoli proposti in base allo schema presentato alla pagina seguente.

Formazione

- Nella vostra esperienza, chi sono i ragazzi di 15-17enni regolarmente collocati nei contesti di lavoro?
- Attraverso quali tipi di strumenti vengono inseriti nel contesto lavorativo?
- In quali settori è più frequente che vengano coinvolti? Dove ne troviamo di più?
- Attraverso quali modalità si tenta di garantire che ricevano una formazione adeguata?
- Come viene valutata la qualità di questa formazione?
- Dove si trovano i ragazzi che hanno maggiore difficoltà di tenuta nel percorso formativo?
- Vengono riscontrati problemi di ordine pedagogico?
- Come vengono affrontati?
- Esistono difficoltà di sistema nel garantire la qualità dei percorsi?
- Ci sono buone prassi in materia? Dove?

Sicurezza

- Come è garantita la sicurezza dei minorenni sul lavoro?
- Si provvede diversamente sulla base dello status/il percorso che porta la persona di minore età nel contesto lavorativo?
- Quali sono i soggetti responsabili di informare e formare i ragazzi sui rischi e di accompagnarli?
- Questi soggetti svolgono in modo adeguato il loro ruolo formativo/informativo e di accompagnamento?
- Quali sono le criticità?



3.2.4 Gli interlocutori coinvolti

I tavoli di lavoro hanno visto la partecipazione di un numero di 15-35 persone e sono stati realizzati in presenza (tranne nel caso del Tavolo Emilia-Romagna - Veneto, dove l'emergenza climatica registrata nel mese di maggio 2023 ha impedito di fatto gli spostamenti in sicurezza).

Il tema proposto dal progetto FASE è stato accolto con vivo interesse, come segnala l'ampia e qualificata partecipazione ai tavoli con 98 soggetti che hanno portato un contributo, esponenti delle categorie elencate nella tabella alla pagina seguente.

Tabella 16 - Categorie di appartenenza e numero dei partecipanti ai tavoli

ATTORI COINVOLTI NEI TAVOLI	DETTAGLIO	NUMERO
Formazione professionale	<i>Enti diversi che si occupano a vario titolo di formazione professionale fra cui enti accreditati per la formazione professionale e i percorsi leFP; CFP; altri enti che offrono corsi di formazione professionale finanziata</i>	56
Referenti istituzionali Regioni	<i>Referenti di istituzioni regionali che si occupano di regolamentare e gestire da un punto di vista politico - istituzionale leFP, apprendistato, formazione professionale in generale.</i>	8
Tutela e integrazione minori	<i>Enti pubblici e del privato sociale che si occupano di tutela e integrazione di minorenni (stranieri in alcuni casi)</i>	3
Mondo del lavoro	<i>Organizzazioni rappresentative delle imprese e dei settori produttivi, organizzazioni datoriali, rappresentanti del mondo del lavoro, datori di lavoro e aziende che a vario titolo accolgono lavoratori minorenni.</i>	7
Agenzie per il lavoro	<i>Agenzie per il lavoro, sportelli lavoro, enti che si occupano di politiche attive del lavoro, attori accreditati presso le Regioni per erogare servizi al lavoro (orientamento, inserimento nel mercato del lavoro, ecc.).</i>	12
Accademia	<i>Esperti accademici sul tema del lavoro minorile regolare e della formazione.</i>	4
Referenti istituzionali area scuola	<i>Uffici Scolastici Regionali, Uffici Scolastici Provinciali, referenti regionali e provinciali Associazione Nazionale Presidi</i>	5
Istituti di ricerca sulla didattica	<i>Istituti nazionali per la ricerca educativa</i>	1
Enti di assistenza all'Infanzia	<i>Enti nazionali e internazionali di ricerca e assistenza all'Infanzia</i>	2
Totale		98



3.3 Le principali evidenze

Il percorso di confronto e condivisione nell'ambito dei tavoli di lavoro, principale strumento della prima fase dell'analisi qualitativa della presente ricerca, ha consentito di evidenziare una serie di questioni aperte.

Preliminarmente occorre sottolineare che l'indagine qualitativa è andata sempre più virando verso un approfondimento sul sistema di leFP. Dopo le prime interviste e alla luce dei dati prodotti dall'indagine quantitativa a cura del Censis, è stato infatti evidente che per conoscere meglio il mondo dei minorenni che si confrontano con il lavoro regolare bisognasse analizzare più da vicino i sistemi di leFP. In effetti, le aziende sono generalmente restie a contrattualizzare minorenni per la grande responsabilità di cui, come si dirà, si sentono investite nei loro confronti, ma tendono ad essere più ospitali nel caso in cui possono contare sulla regia di Centri di Formazione Professionale (come per gli stage e gli apprendistati nell'ambito dei corsi di leFP) o, ancora di più, su quella delle scuole tradizionali in occasione dei PCTO.

D'altra parte è proprio nell'ambito dell'leFP che si possono trovare "risposte di sistema", relativamente al tipo di formazione dedicata ai minorenni lavoratori regolari, agli strumenti didattici messi in campo e alle eventuali criticità riscontrate.

3.3.1 La formazione

Introdotta per la prima volta nell'ordinamento italiano dalla legge n. 53/2003, il sistema della formazione professionale, oggi leFP, ha subito, negli anni, trasformazioni importanti e pare ancora in una fase evolutiva^[26]. Ampliando il proprio bacino di utenza che non coinvolge più solamente i *drop out*, è andato costituendo una delle opzioni formative in uscita dalla scuola secondaria di primo grado, che si è aggiunta a quella dei licei, degli Istituti tecnici, di quelli professionali. Questa evoluzione ha contribuito a rendere il secondo ciclo di istruzione per così dire bicefalo: da un lato la scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale, di competenza statale, dall'altra l'leFP a regia regionale.

Dal punto di vista geografico il sistema leFP è connotato da diversità territoriali importanti, nel caso della formazione professionale nord e sud del Paese descrivono mondi marcatamente

26. LEGGE 28 marzo 2003, n. 53 Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale (GU Serie Generale n.77 del 02-04-2003).



differenti. Il nord, vede generalmente un sistema ormai abbastanza ben funzionante, sia nell'offerta formativa, sia nelle modalità di erogazione dei corsi, che garantiscono stabilità e continuità.

Al sud, invece, gli indicatori di funzionamento appaiono insufficienti: scarsa l'offerta formativa; incerta la data di inizio dei corsi; modesta la stabilità dei percorsi.

Gli indicatori di una programmazione adeguata dei percorsi leFP che la ricerca ha messo in rilievo riguardano: l'assegnazione di un codice meccanografico per l'inserimento dei corsi di leFP sul portale Scuola in Chiaro del Miur, in modo che si possa optare per l'ingresso in percorsi di formazione professionale regionale in fase di iscrizione alla scuola superiore; l'inizio dei corsi contemporaneo all'avvio dell'anno scolastico; un'organizzazione regolare dei corsi negli anni successivi al primo e fino al IV anno, senza pause o ritardi; la tempestività degli esami per l'ottenimento della qualifica al termine del corso. Se questi indicatori sono pienamente soddisfatti dall'Emilia-Romagna in su, nei territori del Sud il sistema della leFP in molti casi sta ancora cercando di decollare. Spesso i corsi di leFP iniziano dopo l'avvio dell'anno scolastico (ottobre e oltre), non sono presenti tra le opzioni disponibili sul portale del MIUR (ad esempio in Puglia) o lo sono solo di recente (ad esempio in Campania); non di rado gli studenti dei percorsi leFP devono essere intercettati dagli Enti di Formazione al momento dell'avvio dei corsi o arrivano grazie al passaparola: accade, infatti, che siano stati iscritti d'ufficio a scuole superiori del territorio in cui non hanno poi mai fatto ingresso e, in tal caso, le procedure di iscrizione alla formazione professionale possono avviarsi solo dopo il nulla osta al trasferimento. Inoltre, è molto frequente che trascorra, tra la fine del primo anno e l'inizio del secondo, un tempo troppo lungo che da un lato favorisce la dispersione, dall'altro rischia di far cominciare il secondo anno sotto la soglia minima del numero dei partecipanti che costituisce condizione per il finanziamento, costringendo gli Enti di Formazione ad indirizzare i corsisti altrove. Infine, accade che per poter affrontare l'esame per l'ottenimento della qualifica e mettere a frutto quanto hanno imparato, i ragazzi debbano attendere un tempo significativo.

Dal quadro appena illustrato emerge che l'offerta di opportunità di formazione professionale finanziata è molto diseguale sul territorio e penalizza gli studenti del Sud. Si rileva inoltre che la puntualità nella programmazione regionale è un indicatore più significativo di qualità della leFP rispetto al numero dei corsi effettivamente attivati, perché in assenza di una organizzazione efficace, la leFP rischia di nutrire, piuttosto che ridurre, la quota dei ragazzi 15-17enni che né studiano né lavorano, non per loro scelta ma a causa di lacune nell'offerta e ritardi nelle fasi di passaggio.

Ma se dal punto di vista dell'assetto della leFP c'è concordanza di vedute, dal punto di vista della sua identità, il sistema viene rappresentato dagli attori che lo presidiano in modo differente. Da una parte la Formazione Professionale viene associata ancora a quello che i percorsi professionalizzanti rappresentavano molti anni fa: ovvero l'ultima opportunità per



ragazzi e ragazze demotivati, usciti più o meno traumatizzati da carriere scolastiche complesse; diffidenti nei confronti dello studio; orientati ad entrare il più presto possibile nel mondo del lavoro.

Dall'altra, viene presentata come una opportunità formativa di eccellenza, oppure concorrenziale a quella tradizionale e soprattutto più coerente con gli orientamenti di paesi all'avanguardia su questi temi.

Non sono però pochi i ragazzi che provengono da esperienze scolastiche negative, se non espulsive, nella scuola secondaria di primo e di secondo grado, minorenni con un background socio-economico complesso o giovani devianti in Messa alla Prova indirizzati dai Servizi della Giustizia Minorile. Ma accanto a questi, soprattutto ai CFP del nord dell'Italia, giungono ragazzi che, dopo aver acquisito la licenza media, scelgono l'leFP invece di un Liceo o di un Istituto tecnico oppure professionale, nella volontà di approcciarsi prima al mondo del lavoro e/o di allontanarsi da contesti di apprendimento più tradizionali.

Sebbene ne riconoscano l'efficacia proprio nel caso dei profili di corsisti più complessi, in forme differenti gli operatori della formazione professionale si sentono intrappolati da una rappresentazione sociale dell'Istruzione e Formazione Professionale come di un percorso di serie B rispetto a quelli tradizionali. Il pregiudizio non è solo del mondo della scuola nel quale hanno fatto fatica ad entrare con le loro proposte in fase di orientamento, è soprattutto dei corsisti che li scelgono e delle loro famiglie, poco consapevoli del valore dell'opportunità formativa offerta dall'leFP. Si tratta di una quota di popolazione che non sembra interessata alla formazione, ma ad un più rapido ingresso nel mondo del lavoro. Sono minorenni che in molti casi hanno abbandonato i percorsi di istruzione tradizionali e sono portatori di un bisogno identitario, sociale ed economico di lavorare, che le famiglie sostengono. Quando si iscrivono ai corsi della leFP lo fanno per entrare rapidamente nel mercato del lavoro senza pensare di aver bisogno di una formazione di qualità, ma attratti dall'esperienza pratica prevista dall'inserimento in un corso di questo tipo e pronti a lasciare il percorso non appena l'opportunità di lavorare si fa concreta. Peraltro, il passaparola incide molto su tali scelte, poiché le esperienze del gruppo dei pari sembrano essere di ispirazione per molti dei ragazzi e delle ragazze che si avvicinano alla formazione professionale.

La buona riuscita del percorso formativo di questi profili è la vera scommessa pedagogica dei Centri di formazione anche rispetto ad un coinvolgimento in senso positivo delle famiglie. In questo senso i CFP e i tutor vengono riconosciuti veri e propri garanti formativi sia di fronte alle spinte dell'azienda ad assimilare i minorenni ai lavoratori adulti, sia dinanzi alle spinte dei ragazzi (e delle loro famiglie) che si iscrivono all'leFP proprio con l'ambizione di lavorare al più presto. Il tutor formativo per un verso fa da ponte tra il contesto formativo e quello del lavoro e dall'altro concorre a definire piani educativi personalizzati che si declinano sulla base dei bisogni dei ragazzi. L'approccio degli Enti di Formazione Professionale è fortemente caratterizzato da forme di sostegno scolastico individualizzato finalizzato al miglioramento delle prestazioni, all'acquisizione di un metodo di studio e di un approccio positivo alla conoscenza.



In alcuni casi, come nel caso dei corsi gestiti da ENAIP a Napoli e Foggia, a fronte di bisogni complessi manifestati dai corsisti è necessario da un lato integrare la proposta formativa con ulteriori servizi specifici come i servizi di trasporto e le equipe socio-pedagogiche, dall'altra raccordarsi con i servizi e le opportunità sul territorio (SerD, sportello legalità, consultorio, associazioni di sostegno alla genitorialità).

L'importanza dei tutor dei Centri di Formazione Professionale emerge trasversalmente come elemento distintivo e di qualità della formazione professionale che si caratterizza per questa azione di accompagnamento dei corsisti lungo il percorso formativo volta all'individuazione e soddisfazione dei bisogni sul versante formativo, sociale, sanitario, anche della genitorialità nei contesti in cui l'evento di una minorenni che diventa genitore mentre è in formazione non è poi così raro. Anche le aziende presso cui svolgeranno lo stage o saranno accolti in apprendistato, vengono accompagnate e sostenute nella definizione e attuazione degli standard formativi e relativi alla sicurezza.

Oggi il sistema dell'IeFP si propone come un'alternativa con pari dignità rispetto all'offerta formativa a responsabilità nazionale, gestita dal Ministero dell'Istruzione. Il processo di consolidamento dell'offerta formativa spinge sempre più verso una prosecuzione al quarto anno dell'IeFP e talvolta sino al quinto, grazie alle cosiddette "passerelle" che permettono agli studenti di tornare a frequentare la scuola statale per conseguire il diploma, esito di un sistema che opera per un recupero della motivazione allo studio verso l'iscrizione a percorsi di formazione terziaria, inclusa l'università, più che per il collocamento diretto nel mondo del lavoro.

Certo rimane la prossimità al mondo del lavoro, con un significativo monte ore da svolgere in azienda ma, come detto nell'introduzione, il rapporto con il mondo del lavoro è gestito con cautela, sia per motivi di sicurezza, sia per garantire validi percorsi di formazione.

Le stesse aziende sono state investite dal cambiamento di passo rispetto al lavoro minorile regolare e dalla strutturazione di un sistema quale quello dell'IeFP, non avendone spesso davvero compreso il senso. I minorenni, come detto, sono stati considerati talvolta al pari dei lavoratori e la formazione in azienda ancora oggi non di rado viene vista come opportunità per apprendere un mestiere e non come un processo di accompagnamento all'acquisizione di un metodo di studio e approfondimento e di competenze teoriche spendibili in contesti occupazionali che sono necessariamente in trasformazione.

Anche questo sembra essere il segno di una riforma normativa ancora non pienamente entrata nella cultura condivisa. Poiché se da un lato l'efficacia dell'IeFP si misura sulla capacità di compenetrazione e integrazione tra mondo della formazione e del lavoro (dal momento della programmazione delle politiche al livello di declinazione delle stesse a livello operativo), dall'altro essenziale appare l'accompagnamento da parte degli Enti di formazione alle aziende con l'obiettivo di sostenere il diritto alla formazione per i minorenni inseriti in esse, visto che non tutti gli imprenditori lo considerano prioritario.



La sfida è riuscire a negoziare con le aziende una funzione formativa e di accoglienza ai più giovani cosa che fino a poco tempo fa non si riusciva ad ottenere. Ora le aziende stanno costruendo al loro interno sistemi di formazione (Ruberti, Mestieri Lombardia).

Ciò è vero soprattutto nel periodo di apprendistato il cui fine formativo viene spesso oscurato da quello lavorativo tout court, dove la formazione rischia, in alcuni contesti e settori, di avvenire in tempi troppo compressi per acquisire le competenze che permettono di continuare a studiare e a crescere. Si impara un mestiere, o meglio si diventa velocemente capaci di partecipare alla produzione, ricoprendo alcune mansioni. Ed è questa la ragione per cui i tutor dei centri di formazione sono costantemente in relazione con i tutor di azienda fin dalla costruzione di un piano formativo condiviso e allo scopo di verificare i progressi del ragazzo in formazione.

Le due figure chiave dei percorsi di formazione professionale sono il tutor dell'ente di formazione e il tutor aziendale. Il primo ha una conoscenza maggiore dello studente ed è in grado di trasferirla al secondo con il quale rimane costantemente in contatto, concordando il piano educativo e la ripartizione delle ore di formazione tra aula e azienda. Scegliere aziende che abbiano requisiti di garanzia rispetto a formazione e sicurezza appare di importanza strategica. (Revello, Engim - Piemonte).

Dal punto di vista pedagogico, molto spesso il sistema della formazione professionale diviene il luogo nel quale gli adolescenti sperimentano un modo diverso di fare lezione, con una presenza di tutor più costante e classi meno numerose nel confronto con i medesimi corsi avviati dal sistema scolastico tradizionale.

Come si diceva, la sfida che i CFP sono chiamati a vincere è spesso quella di riuscire a tenere all'interno di un percorso formativo ragazzi che sovente hanno alle spalle esperienze di fallimenti scolastici e complessità socio-familiari. Occorre pertanto riuscire a sollecitarli a "rimettersi in gioco", attraverso metodologie didattiche innovative e percorsi individualizzati che prediligono l'esperienza pratica ad uno studio prettamente teorico. Gli attori ascoltati della formazione professionale e delle aziende, hanno sottolineato più volte come non sia corretto contrapporre queste due attività, immaginando la prima come subordinata alla seconda.

Le strategie formative nei CFP non sono basate sulla conoscenza deduttiva, ma prediligono processi induttivi. La teoria diviene accessibile attraverso l'esperienza. Si parte dal fare per poter organizzarla e concettualizzarla, acquisendo così anche nuova fiducia nelle proprie capacità di astrarre e "tenere in testa". È in questo modo che, attraverso l'esperienza lavorativa, si recupera interesse per le materie scolastiche e si torna a studiare. (Vacchina, FORMA).

Nelle imprese a valore artigiano, che noi rappresentiamo, il ragazzo è come se fosse sul libro anche in azienda: il lavoro artigiano è ragionamento, continuo studio ed innovazione. È una questione di approccio. (Perruzza, Confederazione artigiani).



Nei corsi di leFP viene proposta una didattica basata sul *learning by doing* come modalità di apprendimento. I ragazzi cioè hanno la possibilità di riscoprire in aula quello che sperimentano in attività pratiche, approfondendo così gli aspetti conoscitivi che le sottendono. L'attività laboratoriale, in particolare il contesto lavorativo, diviene così non il fine, ma il luogo alternativo dell'apprendimento. Un contesto diverso dall'aula ma ad essa collegato, secondo un approccio pedagogico sempre più orientato all'idea che per i ragazzi che sperimentano maggiori difficoltà a performare in aula sia necessario trovare altri contesti in cui poter acquisire le stesse competenze.

In linea con questo approccio, coerente con la filosofia di Dewey^[27], precursore della pedagogia del fare, ai ragazzi che frequentano la leFP, vengono offerte opportunità lavorative "protette" secondo diverse forme e sulla base del grado di maturità raggiunto dalla studentessa o dallo studente rispetto tanto alle competenze tecniche quanto alla capacità di affrontare un vero e proprio luogo di lavoro: l'impresa simulata, ad esempio il salone a scuola per parrucchiere e estetiste, nel primo anno anticipa la fase di esperienza pratica in un salone esterno. La Piazza dei Mestieri (Torino) adotta lo strumento dell'Impresa formativa (il pub, il birrificio, la cioccolateria, sono unità produttive collocate nella sede della formazione) quale modalità di formazione in assetto lavorativo. Esperienze analoghe si hanno in Toscana ma negli Istituti scolastici.

È qui che risiede, quindi, la specificità della Formazione Professionale offerta oggi nell'ambito degli leFP? Nel *learning by doing*, nell'attenzione al lavoro di accompagnamento sociale, in un approccio pedagogico meno rigido, nella consuetudine di rapporto con il mondo del lavoro? Perché questa attività formativa non può essere anche realizzata e attivata da Istituti superiori?

Gli Enti della formazione professionale, ancorché sicuramente maggioritari, non sono gli unici che possano attivare corsi di formazione professionale, trovandosi in realtà in diretta concorrenza proprio con i percorsi tecnico professionali statali quadriennali e quinquennali: si crea, così, una sorta di doppio canale, talvolta, come nel caso della Toscana, con interessanti momenti di collaborazione. Perché questa doppia anima della formazione professionale?

Sicuramente per ragioni storiche: la formazione professionale è stata assolta per molti anni da Enti di formazione che hanno acquisito un patrimonio di competenze e esperienze che ha contribuito a creare il sistema così come si presenta. D'altra parte gli istituti superiori, a partire dai professionali, si ritengono anch'essi attori capacitanti e capacitati del sistema.

Si dirà successivamente come da una parte la scuola secondaria di secondo grado sia spinta, anche se in maniera contrastante, a ripensare il proprio approccio pedagogico, riconoscendo

27. Dewey J., *Esperienza e educazione*, Cortina editore, 2014.



la necessità di valorizzare le competenze del fare; dall'altra parte gli Enti di formazione professionale si trovano a dover riconoscere le trasformazioni del mercato del lavoro, e fare i conti con profili professionali tutti ormai a elevato contenuto teorico. Persino il sistema duale tedesco, sorto in epoca fordista, si trova oggi costretto a ripensarsi, anche a ragione di una perdita di attrattività di un sistema che appare troppo schiacciato sul fare e spesso sul fare manuale.

Rispetto a quanto l'esperienza lavorativa possa essere formativa e a che condizioni c'è un dibattito ancora aperto: se da un lato infatti c'è condivisione sull'importanza di far sperimentare ai ragazzi esperienze pratiche nell'ambito di laboratori dei Centri, posizioni discordanti emergono sull'opportunità di inserire i minorenni in contesti produttivi veri e propri.

Come già detto, l'incontro tra i corsisti e il lavoro in fase formativa si declina in forme diverse, ma queste declinazioni hanno anche alla base visioni discordanti del *quando* e del *perché* i minorenni debbano avvicinarsi al lavoro, che si riflettono nei differenti approcci adottati dagli Enti di Formazione, nelle diverse aspettative di famiglie e minorenni, nelle diverse prospettive delle aziende sul tema. Più in generale segnalano una riflessione che non ha ancora trovato un chiaro punto di arrivo, o forse una dicotomia di difficile soluzione. Sebbene l'opinione condivisa sia che i minorenni debbano potersi sperimentare direttamente sul lavoro, si ricorre, come si diceva, sempre più a forme simulate di impresa nella quale i ragazzi possano sperimentarsi nello svolgimento di mansioni diverse, fuori dalla pressione di contesti produttivi e dalla ripetitività di certe attività affidate a chi sta imparando il mestiere. L'enfasi in questo caso è sulla formazione. In altri contesti tali obiettivi formativi sono frustrati da una tendenza dei ragazzi a lasciare la formazione appena si sentono pronti a lavorare, e a sentirsi pronti troppo presto, anche con la complicità di datori di lavoro più interessati alla disponibilità di mano d'opera immediata che ad investire nella formazione. In altri ancora, prevale l'idea che solo quando i ragazzi hanno l'opportunità di essere inseriti in luoghi di lavoro veri e propri, possono imparare davvero, sopportando le fatiche di chi "fa la gavetta".

Il rapporto con il mondo del lavoro è gestito, però, come si diceva, con molta cautela. Eppure, non sempre i ragazzi vengono ritenuti pronti ad affrontare attività lavorative che abbiano una durata importante: le 400 ore di stage in azienda previste per il secondo anno di leFP e le 700 ore di apprendistato appaiono troppo impegnative per ragazzi di 15-16 anni. In linea di massima, sembra prevalere l'idea che sia opportuno offrire ai minorenni la possibilità di sperimentarsi nei luoghi di lavoro, che rimarrebbero altrimenti contesti estranei, troppo lontani dalla loro esperienza, ma che tale sperimentazione debba avvenire con gradualità e in condizioni di sicurezza e l'ingresso nel mondo del lavoro non debba comunque rappresentare l'obiettivo principale, almeno fin quando i corsisti sono minorenni.

Questo modo differente di vedere il lavoro dei minorenni sembra riflettersi anche sulla varietà di interpretazione dei PCTO, riconosciuti come percorsi diversi rispetto a quelli degli leFP, con i quali comunque condividono l'obiettivo di avvicinare il mondo dell'istruzione a quello del lavoro, sebbene all'interno di contenitori differenti, determinati dall'indirizzo di studio delle scuole superiori, ma rispetto alle cui finalità si registra ancora un'ampia varietà di posizioni.



Di nuovo, secondo alcuni, l'accento va posto sulla modalità di apprendimento del *learning by doing* con il quale nel PCTO i ragazzi si confrontano spesso per la prima volta, soprattutto nel caso dei licei. Per altri, invece, il PCTO, lasciando spazio ai ragazzi di sperimentarsi in luoghi e attività diverse, può costituire un'importante occasione per scoprire *skills* che non emergerebbero nel contesto dei tradizionali programmi delle scuole e della didattica frontale. Per altri ancora il senso del PCTO starebbe nella funzione di orientamento che assume rispetto al mondo del lavoro. I ragazzi cioè potrebbero comprendere meglio cosa significa lavorare in uno specifico settore e capire se corrisponda alle loro aspettative. Infine, altri hanno fatto riferimento alle competenze trasversali che si sviluppano quando si entra in contatto con un ambiente lavorativo con le sue regole, le sue gerarchie, le sue peculiarità, l'esigenza di lavorare in gruppo.

La differente interpretazione dei PCTO riflette anche la tensione all'interno del mondo della scuola tra l'apprendimento teorico e quello pratico, recentemente entrato anche nei licei, superando un tabù che li vedeva esclusivamente dedicati alla trasmissione di una cultura teorica rispetto ad indirizzi più orientati alla tecnica.

Come emerge da un recente report sull'Alternanza Scuola-Lavoro, l'inserimento attraverso l'istituzione dei PCTO di un'esperienza pratica in un contesto culla dell'apprendimento teorico in alcuni casi è stato subito dai docenti che non ne hanno colto il senso, in altri casi è stato mal interpretato. Non sono, infatti, pochi i docenti che mostrano pregiudizi verso questa esperienza, anche perché talvolta gli studenti operano in ambiti estranei alle materie di studio.

Anche a causa di tali atteggiamenti, non mancano professori che programmano interrogazioni e prove di verifica nel periodo immediatamente successivo al rientro scolastico, non valutando la mancanza del tempo dedicato alla preparazione da parte degli studenti" (Unsic, 2023)^[28].

In ogni caso il recente cambiamento della normativa, con l'avvio dei PCTO che prevedono un ridimensionamento del numero di ore dedicate alla pratica, e il superamento del sistema dell'Alternanza Scuola-Lavoro, ha delineato una evoluzione del sistema nella direzione della formazione piuttosto che del lavoro, secondo un movimento che appare in controtendenza con l'orientamento precedente e che sottolinea l'ambivalenza dell'incontro tra formazione e lavoro e minorenni e lavoro.

Si è fatto riferimento alla dialettica che si è colta nel confronto tra il mondo della scuola e quello della formazione professionale (leFP). In linea di massima la scuola su tutto il territorio italiano fa fatica ad integrarsi con i CFP ma con sfumature differenti: al nord infatti non sembra sempre sufficientemente disponibile ad accogliere ragazzi provenienti da percorsi di leFP quando tornano a scuola per frequentare l'ultimo anno e conseguire il diploma, al sud invece

28. Unsic, *Dossier Alternanza Scuola Lavoro: vent'anni dopo*, gennaio 2023.



non appare particolarmente collaborativa rispetto alla segnalazione ai CFP dei ragazzi che rischiano di abbandonare la scuola.

Alcuni istituti accettano di buon grado il passaggio nei corsi serali, sono invece meno disponibili ad accogliere ragazzi provenienti da leFP nei percorsi scolastici antimeridiani (Bevilacqua, Ficiap Veneto).

La vera criticità è legata alla mancanza di segnalazione dei ragazzi ai CFP da parte delle scuole tradizionali presso cui sono iscritti pur non frequentando (Giordano, CIOFS Reggio Calabria).

Spesso i Dirigenti Scolastici, per mantenere alto il numero degli allievi e scongiurare il ridimensionamento dei propri istituti attendono la fine del primo quadrimestre per segnalare l'abbandono scolastico di alcuni studenti (Cisternino, Regione Puglia).

Si registra da un lato ancora una certa resistenza del mondo della scuola a "cedere" una porzione dell'offerta formativa ad enti accreditati fuori dal circuito scolastico tradizionale, dall'altro una spinta all'ampliamento del numero delle agenzie coinvolte nei percorsi formativi di ragazzi e ragazze – che dovrebbe, in linea di principio, apparire come un dato positivo - con il mondo datoriale che si propone quale "agente della formazione" (il riferimento ad esempio è al sistema delle Academy aziendali) assumendo in taluni casi la responsabilità di formare i ragazzi inseriti.

C'è una riconosciuta difficoltà da parte della scuola di performare con ragazzi complessi a causa dei numeri più elevati di studenti nelle classi rispetto ai corsi a governance regionale e di un minor numero di figure educative dedicate. I fallimenti a cui vanno incontro i ragazzi che non ce la fanno, rendono complesso il loro ingaggio anche da parte dei CFP che fanno fatica a porsi quali interlocutori con persone che hanno perso la voglia di misurarsi sul campo della formazione.

Probabilmente questa tensione è alimentata anche dalla già richiamata dualità del sistema italiano in tema di formazione di secondo grado. La differenziazione delle competenze comporta talvolta: a) una difficoltà di costruire rete tra scuole e CFP per una buona collaborazione nelle cosiddette "passerelle" tra istituti superiori e CFP finalizzate a prevenire la dispersione scolastica e a collocare i ragazzi in percorsi più adeguati alle proprie caratteristiche di apprendimento; b) una mancanza di conoscenza profonda delle realtà delle scuole da parte dei CFP e viceversa con una difficoltà di comprensione degli sforzi che ciascuno compie e delle buone pratiche che potrebbero invece esser condivise e aprire spazi di collaborazione più ampia, ad esempio attraverso leFP costruiti in partenariato tra Scuole tradizionali e CFP; c) una distribuzione delle risorse regionali per gli leFP verso i CFP piuttosto che verso le scuole in quanto queste ultime sono già particolarmente impegnate nelle attività tradizionali e spesso non si ritiene che possano far fronte anche ad ulteriori impegni quali quelli che gli leFP richiederebbero, mentre, per converso, in alcuni casi (come in quello dell'USR della Toscana) accade che si proponga che le scuole possano tornare ad essere protagoniste anche in questo settore della formazione da cui si ritiene invece siano state escluse.



L'indagine quantitativa ha messo in luce l'esistenza di una quota importante di minorenni 15-17enni NEET che indica il permanere all'interno del sistema di criticità importanti sulle quali deve misurarsi l'efficacia del mondo dell'istruzione e quello della formazione professionale. Si parla di 140.000 ragazzi^[29].

Anche nelle regioni del nord (soprattutto Centro Nord) si registra una percentuale di giovani che non vengono intercettati né dal sistema scolastico tradizionale né tantomeno da quello della Formazione Professionale e dei quali non sempre è possibile conoscere le sorti perché al momento in Italia non è decollato il sistema dell'Anagrafe Formativa né tantomeno esiste un sistema di rilevazione che consenta di sapere tutti i minorenni in quali situazioni scolastiche, formative o lavorative siano. Ci ha provato il Veneto, con il confronto tra banche dati relative agli allievi dei corsi di leFP e le banche dati relative all'inserimento lavorativo, al fine di individuare correttamente l'evasione dall'obbligo formativo. Tuttavia si tratta di uno strumento ancora da perfezionare perché non riesce a dar conto dei trasferimenti ad altri sistemi e quindi non può attualmente definirsi come un monitoraggio capillare.

Ma anche il sistema leFP ha le sue rigidità: nel Lazio i diciassettenni ad esempio non possono iscriversi al primo anno di leFP né esiste un sistema alternativo per tutelare questi ragazzi che rimangono di fatto soli (Chiorri, CNOS).

È evidente la mancanza di una rete di attori che possano farsi carico del segmento 16-17enni e garantire la loro permanenza all'interno dei sistemi formativi (Calà, Cirpe).

L'Italia appare poi ancora più divisa quando si guarda ai dati della dispersione scolastica e formativa che passa dal 9% dell'Emilia Romagna al 19% della Sicilia, segnalando, anche se i dati disponibili non sono così puntuali, che un sistema di leFP efficace può intervenire su tale fenomeno in maniera significativa. La dispersione sembra essere il prodotto di sistemi dell'istruzione e dell'orientamento che non funzionano in maniera adeguata o che solo più recentemente hanno provato a dare spazio al mondo della formazione non tradizionale.

La linea virtuosa che permette realmente di intervenire sulla dispersione scolastica e promuovere il diritto all'istruzione dei minorenni sembra, infatti, essere rappresentata in buona parte dalla possibilità di una stretta interconnessione tra orientamento-formazione-lavoro, che viene vista come una condizione sostanziale in sistemi capaci di prevenire l'abbandono scolastico e formativo. Questo asse appare però ancora molto debole in diverse regioni italiane. Quello dell'orientamento è un punto su cui trasversalmente viene richiesta maggiore attenzione.

29. Il 43,2% vive al Sud e nelle isole, dove però è anche è più alta l'incidenza di minorenni 15-17enni e i giovanissimi NEET rappresentano il 10,1% del totale dei minorenni in quella fascia di età, il 28,5% risiede nel Nord Ovest (dove rappresentano il 9,3% del totale minorenni); una quota minore si trova nel Nord Est (14,2%) e nel Centro il (14,0%) dove – il dato è analogo per i due contesti - il 6,2% del totale dei minorenni 15-17enni non studia né lavora. (Cfr. Capitolo 1, pag. 34).



Il tema dell'orientamento sembra poi essere relegato all'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado. Si sviluppa più attraverso incontri di presentazione dell'offerta scolastica e formativa del territorio che sui "talenti" e le abilità dei ragazzi, con esiti poco significativi. Se arrivasse prima potrebbe divenire uno strumento predittivo di un maggiore rischio di abbandono e utile a segnalare la necessità di interventi mirati, per coloro che si sentono persi nella scuola.

Quando si discute dei giovani che scompaiono dai percorsi scolastici, dovremmo parlare di predittività: chi sparisce? Non basta sapere chi è già sparito. Voglio sapere chi sparirà (Chiorri, CNOS).

Serve un orientamento di più ampio respiro e anche "preventivo" rispetto ai rischi di abbandono scolastico; l'orientamento formativo-lavorativo interviene come soluzione "emergenziale". Non è possibile per i CFP intercettare direttamente i dispersi, coloro che non frequentano più le scuole tradizionali, pur essendovi iscritti; quindi l'unica possibilità per prevenire la dispersione è, laddove possibile, offrire percorsi di orientamento all'interno delle scuole, possibilmente già alle elementari, per non arrivare troppo tardi.

3.3.2 La sicurezza

Rispetto alla cultura della sicurezza l'indagine qualitativa ha permesso di registrare un processo di crescita del sistema seppur con delle specificità territoriali.

Dai tavoli di lavoro emerge una generale preoccupazione relativamente ai rischi che i minorenni corrono nei luoghi di lavoro. È una preoccupazione condivisa da CFP, Dirigenti scolastici e imprese per le grandi responsabilità che ciascuno per la sua parte si assume quando introduce un minorenne in un ambiente lavorativo. Tale tema diventa argomento di riflessione soprattutto nell'ambito dei tavoli delle regioni settentrionali in cui meglio funziona l'leFP. Le regioni meridionali di contro sembrano così tanto impegnate con le problematiche riportate sull'attivazione dell'leFP e sulla stabilità dei percorsi che il tema della sicurezza sembra passare in secondo piano, anche perché sono comparativamente minori le opportunità di ingresso in azienda per i minorenni nel Sud.

I percorsi di leFP prevedono in media un modulo di 4 ore di formazione generale e 4 ore di formazione ulteriore a seconda del settore. Alcuni settori produttivi richiedono più ore di formazione sulla sicurezza che vengono svolte nell'ambito delle attività formative d'aula dei CFP; tuttavia si rileva da più parti che tale formazione non può esaurirsi all'interno dei CFP poiché, per perfezionarsi, essa deve necessariamente declinarsi sulle condizioni di lavoro nella specifica azienda che deve assumere il compito di educare a norme e comportamenti finalizzati alla sicurezza dei ragazzi che ospita.



Quanto alla didattica relativa ai moduli sulla sicurezza nell'ambito dei corsi di leFP, per ridurre la distanza che normalmente si registra tra il mondo dei minorenni e quello dell'educazione alla sicurezza e segnatamente la formazione volta a prevenire i rischi sul lavoro, l'orientamento vuole essere quello di utilizzare linguaggi nuovi per rendere più interessante un tema che i ragazzi generalmente considerano poco coinvolgente.

Nel nostro CFP abbiamo aperto un canale Instagram in cui vengono inseriti brevi video (reel) sulla sicurezza fatti dai ragazzi che così apprendono argomenti normalmente percepiti come noiosi. (Maurizzi, IIPLE).

Ulteriore elemento di criticità su cui si è registrato un consenso rispetto al tema della sicurezza, riguarda il fatto che la stessa non è calibrata sugli specifici contesti lavorativi risultando quindi in certi casi inefficace a prevenire alcuni rischi, in altri eccessivamente restrittiva. Probabilmente una mappatura sull'analisi del rischio nei vari contesti di lavoro consentirebbe di rendere più flessibile ma anche più cogente l'applicazione delle norme sulla sicurezza.

La sicurezza è strettamente legata al contingente, ai singoli contesti, dovrebbe perciò essere calata maggiormente sul territorio e sulle specificità di una determinata azienda (Chiorri, CNOS).

Si registra ancora una certa resistenza di alcuni datori di lavoro rispetto alla sicurezza gestita talvolta come una questione burocratica piuttosto che come un tema sostanziale per il benessere dei lavoratori in generale e dei minorenni inseriti in azienda in particolare. D'altra parte non sono molte le imprese che si sono confrontate con il tema della sicurezza dei minorenni anche in ragione del fatto, più volte ribadito, che i numeri dei minorenni coinvolti sono piuttosto contenuti al pari dei settori che li hanno effettivamente accolti.

Conseguentemente, il timore dei CFP di non riuscire a garantire livelli di sicurezza adeguati ai minorenni nelle aziende in cui sono collocati, fa talvolta virare gli stessi, soprattutto nel caso di corsi di formazione in settori particolarmente pericolosi, verso la scelta di proporre l'esperienza pratica in attività simulate.

I CFP, dunque, si muovono a garanzia non soltanto della formazione, ma anche della sicurezza dei propri corsisti minorenni inseriti in percorsi di alternanza rafforzata, stage, soprattutto attraverso la figura dei tutor che scelgono con molta attenzione le aziende con cui collaborare, verificando innanzitutto se le imprese ospitanti siano in possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). In molti casi, al Nord come al Sud, sono costretti a registrare l'assenza di esso, infatti spesso i ragazzi trovano maggiori disponibilità di accoglienza da parte di aziende piccole (ditte individuali, imprese familiari senza dipendenti e società con un unico socio lavoratore, frequentemente nel settore dell'artigianato) che perciò non hanno l'obbligo di redigere tale documento. Anche laddove sia stato redatto il DVR, tuttavia, esso non per forza garantisce appieno la sicurezza dell'ambiente lavorativo in cui verrà inserito il corsista, poiché agli enti di formazione non è data in genere la possibilità concreta di



valutare l'effettivo rispetto degli standard di sicurezza all'interno dell'azienda. Accompagnate anche nella preparazione della documentazione relativa alla sicurezza dei ragazzi, le imprese riescono a superare un iniziale scoraggiamento ad accogliere i minorenni, poiché sentono di poter condividere responsabilità e percorsi.

Gli attori dei PCTO condividono la preoccupazione del rischio a cui sono esposti i ragazzi, per questa ragione tendono sempre più a prediligere attività alternative all'inserimento in azienda in coerenza con gli obiettivi del PCTO secondo il nuovo orientamento normativo.

Data l'estrema varietà di percorsi di PCTO che possono essere offerti dalla stessa scuola, la verifica delle condizioni di sicurezza in ognuno dei contesti che ospitano studentesse e studenti appare abbastanza aleatoria, e diviene per i dirigenti scolastici fonte di preoccupazione, con l'effetto, appunto, che la portata "pratica" di queste esperienze tende a ridursi. L'assenza di una normativa tarata sui minorenni è stata parzialmente colmata con il D.L. 48/23^[30] che è intervenuto in tema di sicurezza dei minorenni in PCTO attraverso l'inserimento di un'apposita sezione nel Documento di Valutazione Rischi (DVR) delle aziende ospitanti che deve prevedere le specifiche misure a tutela degli studenti ospiti. Un buon risultato verso l'introduzione di specifiche norme a favore dei minorenni che fanno ingresso nei contesti lavorativi, ma una previsione non esaustiva visto che la stessa attenzione non è data ai corsisti minorenni dell'IeFP.

Rimane la preoccupazione per una troppo limitata previsione di moduli sulla sicurezza nell'ambito della programmazione scolastica tradizionale, che appare come una perdita di opportunità per una educazione più ampia dei ragazzi sui temi della sicurezza e della responsabilità individuale e condivisa di prevenzione dei rischi.

La cultura della sicurezza va incentivata ad ogni livello. I moduli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro dovrebbero essere svolti non soltanto nell'ambito dei corsi di IeFP ma in tutti gli ordini scolastici. Sul tema della sicurezza quindi anche le scuole superiori tradizionali dovrebbero intervenire proponendo moduli didattici specifici visto che non se ne occupano affatto (Filippelli, Regione Campania).

30. DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48 Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. (23G00057) (GU Serie Generale n.103 del 04-05-2023).



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

4.

Conclusioni e punti di attenzione



Conclusioni e punti di attenzione

È evidente come il percorso di ricerca sin qui attivato abbia intercettato un tema su cui l'intero sistema (Scuola, Centri di Formazione Professionale, Referenti Regionali, Organizzazioni datoriali, Agenzie per il lavoro, Servizi Sociali) ancorché in modo non omogeneo si sta interrogando e sta cercando di dare risposte. Si è colta pertanto un'evoluzione culturale che suggerisce un cauto ottimismo sulle due grandi questioni poste, ossia le garanzie di sicurezza per i minorenni inseriti in percorsi di lavoro e la tutela del loro diritto-dovere alla formazione.

L'indagine ha registrato che, pur nella disomogeneità territoriale, è evidente come la totalità degli attori sia consapevole della necessità, per i ragazzi avviati ai percorsi di formazione professionale, di dare consistenza alla formazione nel senso più ampio e non solo come acquisizione di un saper fare finalizzato al mondo del lavoro: in sostanza l'esperienza del lavoro nella volontà degli attori del sistema rende possibili per questi ragazzi percorsi formativi che altrimenti, per ragioni diverse, non intraprenderebbero.

Forse questa consapevolezza non è così forte nei giovani e nelle loro famiglie poiché rimane una quota di adolescenti che trovano la scuola noiosa e scarsamente attrattiva, lontana dai propri interessi, e che vedono nel sogno lavoristico una prospettiva immediata più gratificante dello studio. Ma il sistema formativo è lì proprio per compiere questa azione di ri-motivazione coerentemente con quanto prevede la normativa in materia e i più generali orientamenti anche a livello comunitario (Cfr Strategia di Lisbona)^[31].

Certamente l'acquisita consapevolezza non vuol dire ancora che il sistema riesce a garantire adeguati standard formativi a tutti i ragazzi, ma abbiamo l'impressione che la direzione sia tracciata. Stesse considerazioni accompagnano il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro: l'attenzione alla formazione sui rischi, all'uso dei dispositivi di protezione, alla selezione delle imprese che si impegnano nella sicurezza, ne sono testimonianza, così come il tentativo di ridurre le ore di presenza in azienda del minorenne, attraverso le imprese simulate e altre strategie pedagogiche (ad es. l'impresa formativa), sino a quando abbia raggiunto una maturazione sufficiente e le competenze necessarie.

31. Il 23 e 24 marzo del 2000, il Consiglio europeo ha tenuto a Lisbona (da cui l'appellativo Strategia di Lisbona) una sessione straordinaria dedicata ai temi economici e sociali dell'Unione Europea: il Consiglio ha individuato una serie di priorità anche nell'ambito dell'istruzione e della formazione rilevando, in particolare, il ruolo fondamentale della formazione rispetto allo sviluppo dell'individuo (in modo che possa realizzare appieno il proprio potenziale e condurre una vita di buon livello), della società (favorendo la democrazia, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il valore della diversità culturale) e dell'economia (assicurando un'adeguata corrispondenza della formazione dei lavoratori con lo sviluppo economico e tecnologico).



Nonostante ciò, registriamo un vivace dibattito tra gli attori ascoltati che ruota intorno, crediamo, ad una questione di più ampia portata culturale e relativa al significato del periodo adolescenziale nella nostra società. Si tratta di una riflessione particolarmente sollecitata nel momento in cui, una volta concluso il percorso di scuola secondaria di primo grado, i ragazzi si rivolgono alla formazione professionale, con l'intenzione di cercare un rapido ingresso nel mondo del lavoro.

Una parte significativa degli attori legge tale scelta come una sconfitta della scuola. L'esito di un processo espulsivo, per lo più a danno di soggetti culturalmente e socialmente fragili, per cui la scuola non è riuscita a costituire un ascensore sociale. Questi drop-out formativi che un tempo trovavano dinanzi a loro una offerta poco attenta a stimolare l'acquisizione di competenze culturali e di strumenti per partecipare pienamente alla vita sociale, oggi possono contare sull'offerta regionale della leFP che sta lavorando sull'innalzamento degli standard formativi. Rimane, tuttavia, il dato significativo che attualmente solo 1 studente su 10 sceglie di intraprendere questi percorsi, mentre la grande maggioranza dei ragazzi si orienta verso altre filiere formative, e in particolare verso i licei.

A fronte di una generale consapevolezza dell'importanza di far rimanere i ragazzi all'interno di percorsi formativi e dello sforzo di sostenerne i processi di crescita culturale, si registrano due tendenze, potremmo dire, di segno contrapposto.

L'una viene sostenuta da quanti in nome di una sorta di *furia alla liceizzazione* tendono a svalutare quella parte dei percorsi formativi più legati al fare cui si rivolgono ragazzi che non scorgono alcuna soddisfazione in una cultura più classica e da una pedagogia più frontale. Una visione, questa, che proietta i ragazzi in percorsi formativi che oltrepassano la fine della scuola superiore.

L'altra, al contrario, viene sostenuta da chi ritiene che le abilità manuali vadano riconosciute, stimolate e valorizzate e che, soprattutto, un approccio educativo e formativo coerente con la visione gentiliana che privilegia le competenze teoriche, rappresenta un modello che gerarchizza i saperi, mortifica e di fatto non sostiene quei giovani votati ad un apprendimento più orientato al fare. Il recupero della pedagogia del fare, del *learning by doing*, in sostanza non vuole affatto rappresentare quel *refugium peccatorum* per coloro che non hanno avuto carriere scolastiche brillanti nel ciclo obbligatorio, ma una strada formativa altrettanto valida, come raccontano le esperienze dell'Emilia-Romagna, del Veneto e anche del Lazio. E per intervenire sui soggetti demotivati allo studio e di conseguenza allontanatisi dai contesti scolastici tale percorso formativo trova quali strumenti pedagogici elettivi non solo una diversa modalità di fare lezione in aula, ma la definizione e messa in atto di strategie di vero e proprio accompagnamento sociale (l'uso sistematico del tutor, il lavoro sociale con le famiglie, etc.), che tendono progressivamente a rimotivare i ragazzi, riavvicinarli allo studio, inserirli in percorsi di formazione di più lungo periodo, evitando anche un loro ingresso troppo precoce nei contesti produttivi. Si tratta di strumenti pedagogici peraltro che si inseriscono in un quadro complesso e mutato rispetto al passato, di ri-significazione delle stesse espressioni di *learning by doing* e prossimità con il mercato del lavoro, che sempre meno rimandano a concetti propri del lavoro manuale: le



trasformazioni del mercato del lavoro vedono infatti una progressiva riduzione di lavori a basso contenuto tecnico che non richiedono un costante aggiornamento dei presupposti teorici.

In realtà ci troviamo in una ripresa del dibattito degli anni '60 sull'istituzionalizzazione della scuola media e sul senso da attribuire all'adolescenza e alla formazione, laddove in quel contesto questo binomio trovava il suo compimento al raggiungimento dei 14 anni, mentre oggi a 18, sancendo quindi il principio che durante l'adolescenza la persona di minore età deve essere sostenuta in un processo di crescita sano che ne stimoli le competenze e ne tuteli il benessere: garantendone il diritto al tempo libero, al gioco, alla socializzazione nel gruppo dei pari, allo studio. E in effetti, oggi, per quasi il 90% della popolazione minorile, il periodo adolescenziale non è dedicato al lavoro o a fare reddito.

Ma a questo progressivo allungamento del tempo della vita, in cui i ragazzi vengono tenuti distanti dal mondo degli adulti corrisponde, come si diceva in premessa, una sorta di contropinta culturale: il prolungamento *ad libitum* dell'adolescenza - che riguarda anche il mondo dei giovani adulti per i quali si prolunga ancora questa fase di formazione e di de-responsabilizzazione - sarebbe la ragione di un malessere giovanile, secondo alcuni, ampiamente diffuso.

Il contrasto a questo malessere evidentemente starebbe nei processi di responsabilizzazione e di esposizione alla complessità della società in cui si vive. In questo senso vanno considerate, anche storicamente, tante esperienze di ordine pedagogico che tentano di avvicinare i bambini prima e i ragazzi poi al mondo delle istituzioni - dai luoghi delle istituzioni politiche a quelli della giustizia, a quelli del lavoro - affinché questa condizione di tutela non ostacoli la possibilità di maturare come cittadini consapevoli. Crediamo che anche l'introduzione dell'Alternanza Scuola-Lavoro, oggi PCTO, debba essere intesa in questa direzione, anche se non ne è definita in maniera chiara la funzione. Infatti, grande è l'incertezza su come i percorsi di PCTO debbano essere intesi proprio da parte degli attori della scuola.

Che sia in atto questo ripensamento dell'adolescenza e anche del rapporto tra mondo del lavoro e adolescenza, ci appare un dato importante da registrare, che non esaurisce però altri aspetti della riflessione, altre questioni di ordine culturale che l'indagine ha colto e che riguardano il senso da dare alla formazione, gli approcci pedagogici che si confrontano l'uno con l'altro, i soggetti e le responsabilità soprattutto per quanto riguarda la prossimità con il mercato del lavoro e anche cosa si intenda per *learning by doing*.

Di seguito vogliamo restituire alcuni tra questi elementi che richiedono particolare attenzione anche per quanto riguarda possibili azioni di *soft law* da parte dell'Autorità Garante per l'infanzia e l'adolescenza volte ad uniformare e adeguare gli standard di tutela dei minorenni in formazione-lavoro.



1. La cultura lavoristica italiana non ha ad oggi colto che fino ai 18 anni quella del minorenni rappresenta una condizione del tutto specifica. I risultati dell'analisi quantitativa (Cfr. Capitolo 1) evidenziano, infatti, l'assenza di un focus specifico sulla fascia dei 15-17enni da parte di tutti gli Enti preposti alla produzione ed elaborazione dei dati, sia per quanto riguarda la dimensione lavorativa (quanti hanno un contratto di lavoro, che tipo di contratto, in che settore, se al momento dell'assunzione sono in possesso di una qualifica professionale, se hanno assolto all'obbligo formativo), sia relativamente agli infortuni sul lavoro (quante denunce di infortuni di minorenni giungono all'INAIL, quante sono relative ad incidenti occorsi a studenti e quanti a lavoratori, in quali settori, quali sono gli indici di rischio). In sostanza, nelle basi dati disponibili i 15-17enni che lavorano non sono riconosciuti come universo a sé stante e sono considerati all'interno della prima fascia di età (che, a seconda dei casi, comprende i 15-19enni o i 15-24enni), che include anche i giovani maggiorenni. La mancanza di dati rende difficile persino quantificare questo target all'interno del mondo del lavoro, titolare di forme di tutela che dovrebbero garantire che l'esperienza di lavoro sia parte di un percorso evolutivo.

Questa lacuna nell'intercettazione del target dei 15-17enni, aggravata dalla ben nota assenza di banche dati che riescano a dialogare per garantire un adeguato monitoraggio dell'adempimento dell'obbligo formativo, su cui anche è urgente intervenire, appare un ulteriore indicatore delle tensioni che caratterizzano il sistema complessivo che, da una parte prevede la possibilità che un minorenni venga inserito in percorsi lavorativi, dall'altra si interroga sull'opportunità di consentire ad una persona di minore età di affacciarsi nei contesti di lavoro.

2. La differenza tendenziale di "funzionamento formativo" tra Nord e Sud del Paese costituisce una discriminazione forte perché sottrae in qualche modo i ragazzi del Meridione ad una opportunità pedagogica innovativa, quale quella della formazione professionale, capace di recuperare soprattutto quei ragazzi che hanno abbandonato i percorsi formativi, perdendo un concreto sostegno del mondo adulto e soprattutto una importante opportunità di socializzazione con i pari. D'altro canto, la quota di NEET nel Meridione e nelle Isole, riflette il fatto che i ragazzi che escono dal circuito della scuola, senza trovare valide offerte formative rischiano di finire nel cono d'ombra del sistema educativo e formativo che in Italia appare piuttosto rilevante: dall'indagine è emerso che tra i 15-17enni sono almeno 140.000 coloro che non studiano e non lavorano, di cui il 43% si trova al Sud, dove è più numerosa, dal punto di vista demografico, la quota dei ragazzi in questa fascia di età. La forchetta tra il Mezzogiorno e il resto del Paese si allarga sensibilmente quando si considera la fascia dei 15-29enni: si trovano tutte nel mezzogiorno le 9 province dove oltre il 35% dei giovani è NEET^[32].

32. Elaborazione openpolis – Con i Bambini su dati Istat (Bes dei territori) (ultimo aggiornamento: lunedì 3 Ottobre 2022).



Questo diverso funzionamento è mostrato anche da tutti i dati relativi alla dispersione, ai risultati Invalsi, alla disoccupazione giovanile, alla diffusione degli Istituti Tecnici Superiori e dei percorsi di Istruzione e formazione professionale e duali: al netto di specificità locali, il Sud, le isole e diverse zone del centro Italia scontano un disallineamento sensibile rispetto agli obiettivi raggiunti al Nord, dovuto principalmente a: a) l'arretratezza delle infrastrutture materiali (es. fatiscenza degli edifici scolastici), immateriali (digitalizzazione insufficiente o assente), organizzative (scarso coordinamento tra i servizi educativi e tra questi e i servizi alla persona e per il lavoro) e sociali (tessuto associativo limitato, sussidiarietà orizzontale spesso inesistente); b) le maggiori difficoltà nella programmazione dell'offerta formativa sul territorio da parte delle Regioni, difficoltà che riguarda anche gli enti locali e che si registrano ugualmente rispetto all'impiego efficiente delle risorse, pure ingenti, di fonte soprattutto comunitaria (Fondo sociale europeo), mirate al contrasto alla povertà educativa; 3) l'assenza di un tessuto imprenditoriale diffuso che non appare, in molti casi, quale attore cooperante nei processi formativi di transizione al lavoro, disponibile a stabilire alleanze con la scuola e i Centri di Formazione professionale.

Di contro, la leFP, quando ben articolata e connessa con gli altri attori del territorio, può riavvicinare i ragazzi ai contesti formativi, scongiurando, per coloro che ne sono usciti troppo presto, il rischio di veder aumentata ancora di più la distanza che li separa dal gruppo dei pari.

3. Rispetto alla cultura della sicurezza si registra un processo di generale crescita del sistema: Centri di Formazione professionale, Dirigenti scolastici e imprese mostrano un'accresciuta sensibilità relativamente alle grandi responsabilità che ciascuno per la propria parte è chiamato ad assumersi quando un minorenni viene inserito in un luogo di lavoro. Tuttavia, a fronte di ciò rimane ancora una grande perplessità relativa al fatto che il tema della sicurezza non è né declinato direttamente sui minorenni né articolato a partire da una mappatura e analisi puntuale dei rischi che corrono nei vari contesti di lavoro. A queste valutazioni si aggiunge la percezione di una eccessiva burocratizzazione che rende difficile una reale e puntuale applicazione delle norme sulla sicurezza. In linea generale, anche dal vertice della sicurezza si percepisce come il sistema veda il mondo del lavoro più come un contesto da cui il minorenni debba essere preservato: è il caso ad esempio di corsi di formazione per settori particolarmente pericolosi che spinge molti CFP a virare verso la scelta di proporre l'esperienza pratica in aziende simulate. Invero, la residualità dei moduli sulla sicurezza nell'ambito della programmazione scolastica tradizionale costituisce una criticità, nonostante sia un tema fondamentale non solo per l'inserimento nel mondo del lavoro ma anche per la possibilità di acquisire una consapevolezza più ampia sul ruolo di ognuno nel promuovere condizioni di sicurezza nell'ambito della vita comunitaria. Un piccolo spazio si è aperto recentemente con il D.L. 48/23 che è intervenuto sulla sicurezza dei minorenni nei PCTO attraverso l'approvazione di un'apposita norma in materia.
4. I ragazzi che fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro sono pochi e la maggior parte di essi è inserita in percorsi di PCTO non assimilabili a contesti di lavoro come



quelli cui si riferiscono i contratti di apprendistato. I percorsi di PCTO, come noto e a più riprese ribadito, sono progettati, attuati, verificati e valutati infatti sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, con le camere di commercio, con gli enti pubblici e privati. Considerato che il PCTO diventa lo strumento più importante di contatto tra le persone di minore età in formazione e il mondo del lavoro, è necessario monitorare il funzionamento dell'osservatorio istituito dal MIUR per una efficace progettazione di tali percorsi^[33].

5. Il sistema sembra aver acquisito che adolescenza e lavoro sono mondi che devono mantenere una certa distanza, laddove la stessa logica del *learning by doing*, pur introducendo un cambiamento culturale verso la didattica del fare, ribadisce l'obiettivo di voler dar vita ad una scuola aperta che, in linea con quanto accade nel resto dell'Europa, riesca a sostenere gli studenti nel consolidare attraverso l'esperienza pratica le conoscenze acquisite a scuola, in modo da far emergere le abilità di ciascuno e meglio orientarli per il futuro. Come a ribadire, se letta in questo senso, che per gli adolescenti i luoghi "ideali", sicuri, sono comunque quelli formativi, e non i contesti di lavoro. L'evoluzione del *learning by doing* è da monitorare soprattutto per questa attenzione a costruire luoghi di formazione, appunto, sicuri e adeguati.

33. Con il Decreto legge del 4 maggio 2023 n. 48, viene rafforzato il Registro per l'alternanza scuola-lavoro presso le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, con l'inserimento di ulteriori requisiti che devono possedere le imprese ospitanti i PCTO onde evitare ricorso ad aziende non qualificate. Per una proficua progettazione dei Percorsi, sono previsti l'interazione e lo scambio di informazioni e di dati, finora carenti, tra il Registro nazionale per l'Alternanza Scuola-Lavoro e la Piattaforma dell'Alternanza Scuola-Lavoro, istituita presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, che viene rinominata come "Piattaforma per i Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento".



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

5.

Appendice



Tavola 2 - Descrizione degli indicatori utilizzati nel capitolo sulla "Ricognizione, analisi e interpretazione dei dati disponibili"

INDICATORI	FONTE DI DATI	FONTE DOCUMENTALI PRINCIPALI	DETTAGLIO TERRITORIALE	ANNO
DEMOGRAFIA				
Cittadini di 15-17 anni residenti in Italia	Istat	Rilevazione sulle forze di lavoro	Nazionale	2021
ISTRUZIONE				
Studenti di 15-17 anni iscritti nelle scuole statali e non statali di II grado, per percorso e anno di corso	Ministero dell'Istruzione	Portale Unico dei Dati della Scuola	Nazionale	a.a. 2021-2022
Studenti di 15 anni e più iscritti nelle istituzioni formative di leFP per anno di corso	Inapp	Rapporto di monitoraggio sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale	Nazionale	a.f. 2019-2020
Studenti di 15 anni e più iscritti nelle istituzioni formative ai percorsi nella leFP realizzati in modalità duale per anno di corso	Inapp	Rapporto di monitoraggio sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale	Nazionale	a.f. 2019-2020
Corsi di leFP per regione (anni I-III e IV anno)	Inapp	Rapporto di monitoraggio sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale	Regionale	a.f. 2019-2020
Isritti 15 anni e più ai corsi di leFP per regione (anni I-III e IV anno)	Inapp	Rapporto di monitoraggio sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale	Regionale	a.f. 2019-2020



LAVORO

Popolazione di 15-17 anni per condizione professionale (occupati, in cerca di occupazione e inattivi)	Istat	Rilevazione sulle forze di lavoro	Nazionale	2021
Giovani di 15-17 anni occupati per profilo professionale (dipendente, indipendente e autonomo) e carattere dell'occupazione (dipendenti e tempo determinato e indeterminato)	Istat	Rilevazione sulle forze di lavoro	Nazionale	2021
Giovani di 15-17 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione (NEET) per genere, età, titolo di studio, area geografica, condizione anno precedente	Istat	Rilevazione sulle forze di lavoro	Ripartizione	2021
Minorenni 15-17 anni con contratto di lavoro attivo almeno un giorno nell'anno per genere e tipologia di contratto e genere	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Sistema Informativo Sulle Statistiche Obbligatorie (SISCO)	Nazionale	2022
Rapporti di lavoro in apprendistato attivati con giovani di 15-17 anni per tipologia di contratto (I, II e III livello), genere e area geografica	INPS	Archivio UniEmens	Nazionale	2020
Minorenni assunti con contratto di apprendistato di I livello e iscritti alle attività di formazione per tipologia	Inapp	Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato	Nazionale	2020

SICUREZZA SUL LAVORO

Denunce d'infortunio di 15-17enni, per area geografica, modalità di accadimento, esito	Inail	Open Data	Ripartizione	2022
Denunce d'infortunio dei giovani 15-17 anni per condizione professionale infortunato e modalità di accadimento	Inail	Inail	Nazionale	2022

Fonte: elaborazione Censis



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

6.

Bibliografia e riferimenti normativi



Bibliografia minima

Ariès P., *Padri e figli nell'Europa medievale e moderna*, Laterza 2006.

Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza, *La dispersione scolastica in Italia: un'analisi multifattoriale*, 2022 (<https://www.garanteinfanzia.org/sites/default/files/2022-06/dispersione-scolastica-2022.pdf>).

Benevene P., *La socializzazione al lavoro degli adolescenti*, Franco Angeli, 2012.

Dewey J., *Esperienza e educazione*, Cortina editore, 2014.

Giovannini G., *Scuola selezione lavoro: il sistema formativo italiano dal dopoguerra ad oggi*, Studi di Sociologia, Anno 13, Fasc. 3/4 (Luglio/Dicembre 1975).

Invalsi Open, *La dispersione scolastica implicita*, ottobre 2019.

INAPP, INPS - *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica - XX Rapporto di monitoraggio*, luglio 2022.

Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, *Rapporto Annuale sulla Comunicazioni obbligatorie*, 2023.

MIUR, DM 774 del 4 settembre 2019 di adozione di "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - Linee guida (ai sensi dell'articolo 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145)".

Rifkin, J., *La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Baldini&Castoldi, 1995.

Unsic, *Dossier Alternanza Scuola Lavoro: vent'anni dopo*, gennaio 2023.

Università degli studi del Salento e UNICEF, *Il lavoro minorile in Italia: rischi, infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro*, giugno 2023.

Zagardo G. *La leFP nelle Regioni e nelle Province Autonome - L'anno del sorpasso*, 2022 (https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/crea_allegati/cnos_quaderni_11_zagardo_ultimabozza_2.pdf).

Normativa di riferimento

Legge n. 977/1967 "Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti", successivamente modificata ed integrata dai Decreti legislativi n. 345/1999 e n. 262/2000.

LEGGE 17 maggio 1999, n. 144. "Ripubblicazione del testo della legge 17 maggio 1999, n. 144, recante: "Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali", corredato delle relative note (GU Serie Generale n.136 del 12-06-1999 - Suppl. Ordinario n. 111).

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81. "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34).

D. lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53".

Legge 28 marzo 2003, n. 53 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale". (GU Serie Generale n.77 del 02-04-2003).

Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". (23G00057) (GU Serie Generale n.103 del 04-05-2023).



*Autorità Garante
per l'Infanzia e l'Adolescenza*

Via di Villa Ruffo, 6
00196 Roma
(+39) 06 6779 6551
segreteria@garanteinfanzia.org
www.garanteinfanzia.org