



AZIONE

**NEXT
GENERATION
ITALIA**

VOLUME 1



AZIONE

Indice

PREMESSA	4	2	GIOVANI	53	
Struttura del Piano	8	2.0	Executive Summary	54	
Il gap socioeconomico	10	2.1	Investire sui NEET di oggi	62	
Governance	20	2.2	Prevenire i NEET di domani	78	
1	BAMBINI	25	3	DONNE	115
1.0	Executive Summary	26	3.0	Executive Summary	116
1.1	Potenziare le strutture per la prima infanzia	30	3.1	Riforma dei congedi di genitorialità	120
1.2	Migliorare l'offerta formativa	38	3.2	Fiscalità di genere - Meno tasse per combattere le disparità di genere	126
1.3	Stimolare la domanda	46	3.3	Più trasparenza su retribuzioni e organici, nel pubblico come nel privato	130
			3.4	Combattere gli stereotipi, dalla nascita	134
			3.5	Contrasto alla violenza	138
			3.6	Educazione sessuale	146

NEXT GENERATION ITALIA

Premessa

Premessa

I fondi del Next Generation EU (NGEU) servono a ridurre più velocemente il gap socioeconomico che si è creato negli anni tra l'Italia e gli altri Paesi europei, un divario in aumento da molto tempo, che la pandemia ha solamente esacerbato.

Il dibattito sorto sul piano italiano è surreale. Il “Next Generation Plan” nazionale altro non dovrebbe essere che una fonte di finanziamento aggiuntiva di un programma di Governo. Ovvero, i partiti non dovrebbero correre per trovare idee e progetti. Dovrebbero già averli in testa. Questa è la politica. Azione vuole fare proprio quello che gli altri partiti non hanno fatto sinora: proporre politiche per migliorare il Paese e **costruire un programma di riallineamento dell'Italia con i grandi Paesi dell'UE. Nella parte finale del documento indicheremo quali sono le fonti finanziarie adeguate per i diversi interventi.**

Le cause del declino.

La distanza con i grandi Paesi europei è aumentata inesorabilmente e la maggior parte degli indicatori socioeconomici peggiora anno dopo anno. **Siamo diventati uno dei Paesi meno istruiti e meno equi d'Europa, in particolare per i giovani, per le donne e per chi vive nel Meridione.** Anni di crescita anemica hanno determinato un generale impoverimento. Le ultime difese rimaste sono il risparmio e il patrimonio. Ma entrambe sono destinate a crollare con l'aumento del debito pubblico e la bassa crescita. Nel 1913 l'Argentina era il decimo Paese più ricco del mondo, in termini pro capite. Fino agli anni 30 ha più o meno tenuto. Poi, un inanellarsi di crisi politiche e populismo ha fatto lentamente sprofondare il Paese. Negli ultimi 20 anni, l'Argentina è fallita tre volte. Oggi, in Argentina, una persona su tre è povera. **L'uni-**

ca ragione per cui ciò non è ancora accaduto all'Italia è la sua appartenenza all'UE.

L'Italia sta attraversando quello che in gergo tecnico si chiama crisi sistemica. Negli ultimi trent'anni, infatti, il nostro Paese è quello che ha perso maggior competitività tra i Paesi sviluppati. Vuol dire che le nostre automobili si vendevano e ora si vendono meno; che i nostri vestiti si vendevano e ora si vendono meno. O anche che si vendono lo stesso, ma non li facciamo più noi, li fanno altrove. E nel frattempo noi non abbiamo trovato altro da fare. **A una perdita di competitività è seguita a sua volta una stagnazione dei redditi, mentre hanno continuato a crescere altrove.** Vuol dire che siamo pagati solo il 4,6% in più rispetto al 1997, mentre un cittadino tedesco è pagato il 22,1% in più, un francese il 26,6% in più, un coreano del sud il 90% in più.

In una crisi sistemica come questa, i problemi si alimentano e si aggravano reciprocamente. Ne segue che, per ripartire, non possiamo guardare a singole istanze, ma dobbiamo guardare il Paese nel suo insieme attraverso un sistema coerente e completo di riforme, in cui la buona riuscita di ognuna diventa il presupposto per l'efficacia e il successo delle altre, e di riallocazione della finanza pubblica.

Oggi questi problemi si stanno aggravando ulteriormente: l'emergenza Covid non solo esacerba la crisi preesistente, ma palesa l'inadeguatezza della macchina dello Stato nella sua interezza. Le ultime stime ci dicono che l'Italia è tra i Paesi sviluppati che hanno subito più morti - 1,4 morti ogni 1000 abitanti rispetto a 1,1 in Francia e 0,6 in Germania¹ - speso di più per fare fronte all'emergenza - 9,3% di deficit aggiuntivo (nel 2020 rispetto al 2019) contro il 7,6% in Francia e il 6,6% in Germania - e riprenderemo a correre molto più lentamente - ci mancheranno infatti ancora 2,2 punti di PIL nel 2022 contro 0,5 in Francia, mentre la Germania sarà cresciuta di 0,4 punti. Queste cifre non sorprendono: non esiste una dicotomia tra salute ed economia; se si è bravi a salvare vite velocemente, si è anche bravi a improntare una risposta economica, perché entrambe sono elaborate dallo stesso apparato gestionale. Quello che in gergo si chiama "state capacity". La bassa "state capacity" è dovuta in parte al conflitto di competenze tra amministrazioni locali e nazionali, in parte all'indebolimento di una Pubblica Amministrazione mal gestita, regolata e diretta dalla politica, e in parte a un'assenza di leadership e coesione sociale.

Questo perché il rapporto tra Stato, politica e cittadini è diventato anch'esso disfunzionale. Riteniamo lo Stato responsabile per quasi tutto - anche per la nostra condizione individuale a prescindere da cosa l'abbia determinata - ma siamo poco disponibili a impegnarci in prima persona in termini di civismo e partecipazione ai costi dell'amministrazione pubblica (evasione). Anche la modalità di esercizio del voto, segnata dall'appartenenza ideologica più che da una valutazione della qualità dei rap-

¹ Dati fino al 24 gennaio 2020.

presentanti, delle proposte e dei risultati, indica che la richiesta di buon governo rimane spesso più una figura retorica che un obiettivo da perseguire attraverso la scelta politica. **Siamo noi cittadini i primi a pensare che la politica non sia gestione efficiente dello Stato ma scontro tra tribù.**

L'unica occasione - e forse l'ultima - per spezzare questo circolo vizioso è usare bene i fondi del Next Generation EU (NGEU). Per due motivi. In primo luogo, spendere male investendo in settori non competitivi o finanziando progetti secondari può fare più male che bene: a parità di investimento, aiutare i giovani a entrare in un mercato del lavoro efficiente ha più impatto di lunga durata che mantenere in vita aziende decotte. **In secondo luogo, per evitare di perdere quasi del tutto la nostra indipendenza finanziaria.** Alla fine del 2020, il nostro debito pubblico è arrivato a 2.587 miliardi, ovvero il 158% del PIL, il secondo più alto tra i Paesi europei dopo la Grecia. Questo non è necessariamente un male, se saremo in grado di generare abbastanza attività economica da poter abbattere il debito nel tempo. Ma se investiremo male i fondi NGEU, potremmo non generare la crescita necessaria per abbattere il debito nel corso degli anni e quindi avremo difficoltà a trovare investitori pronti a concederci altro tempo. Se la BCE non dovesse rinnovare il suo piano pandemico di acquisto di titoli (PEPP), l'Italia potrà di nuovo avere difficoltà a finanziarsi sul mercato, come già accaduto nel 1974, nel 1992 e nel 2011.

Per investire 209 miliardi in cinque anni in misure di crescita è necessario uno Stato che funzioni. Gli scarsi risultati dell'Italia durante la pandemia, in termini sanitari, economici e di spesa per fronteggiare le chiusure delle attività, dimostrano lo stato di paralisi gestionale e amministrativa in cui versa lo Stato italiano. Per invertire la rotta, ovvero investire al meglio le risorse del NGEU, tornare a crescere e avere una finanza pubblica sostenibile indipendentemente dalle scelte di politica monetaria e fiscale europea, è necessario che prima di tutto lo Stato torni a funzionare.

La nostra prospettiva politica e culturale si fonda su alcuni punti fermi:

- **LO STATO. Il ruolo dello Stato deve essere forte, laddove gli compete. Prima di tutto, lo Stato deve garantire a tutti uguali opportunità.** Da qui il ruolo primario che assegniamo allo Stato **nell'istruzione**, nella protezione della **salute**, nella **lotta alla povertà** e nella salvaguardia **dell'ambiente**. Secondo, lo Stato deve far sì che ognuno arrivi là dove le inclinazioni personali lo portano e il merito gli consente, nel pubblico come nel privato. E infine lo Stato deve fornire sostegni per accompagnare le grandi transizioni socio-economiche. In queste fasi, la velocità del progresso tecnico e del mercato tende a spaccare la società, che ha un processo di adeguamento inevitabilmente più lento. Compito dello Stato è ricomporre il più possibile queste fratture senza frenare il progresso. **Stato forte non vuol dire Stato pervasivo.** Al contrario il pubblico deve concentrare le sue energie sul fare quello che gli spetta. Stato for-

te è anche uno Stato capace di decidere e mettere in atto le decisioni, attraverso una macchina burocratica che deve tornare a essere uno sbocco professionale per le energie migliori del Paese. Contemporaneamente, occorre superare la follia di una politica chiamata a dare solo gli indirizzi a una burocrazia che ha il compito di decidere il “come”. L’azione dello Stato va poi adeguatamente protetta dalle invasioni di campo delle magistrature penali e amministrative. **La necessità di profonde riforme istituzionali a tutti i livelli e per tutte le funzioni della sfera pubblica è sempre più evidente.** A questo aspetto dedicheremo un capitolo.

- **I CITTADINI. Lo spazio economico e di iniziativa sociale per i cittadini deve essere preservato e ampliato.** La pervasività del pubblico e il rifiuto della concorrenza e della sussidiarietà, come elementi di stimolo della vivacità culturale ed economica del Paese, stanno zavorrando l’Italia da decenni. Allo stesso modo, torna prepotentemente l’idea che compito dello Stato sia costruire finte reti di protezione, nazionali e locali, costose, ridondanti e poco efficienti. Investire su Quota 100 invece che sull’istruzione è, ad esempio, un classico esempio di errata allocazione delle risorse. L’iniziativa privata va anche liberata dagli innumerevoli controlli che nascono da una profonda e radicata diffidenza verso le imprese. La corruzione nasce anche dai processi barocchi spesso messi in piedi per combatterla.
- **LO SVILUPPO SOSTENIBILE. La doppia transizione. Ricollegare l’Italia al percorso di crescita dei grandi Paesi UE implica seguire anche il processo di cambiamento radicale derivante dalla doppia sfida digitale e ambientale.** Non possiamo separare temporalmente la ricostruzione nazionale dall’affrontare le sfide del progresso. Da questo punto di vista il nostro piano collegherà sempre i due momenti.
- **LA DIMENSIONE INTERNAZIONALE. La convergenza con l’UE e la capacità di stare al passo con l’agenda europea, dal completamento del mercato unico, alla doppia trasformazione digitale e ambientale, è la premessa di questo documento.** Primo perché fallire nell’impiegare al meglio i fondi NGEU avrebbe forti ripercussioni non solo per l’Italia, ma per l’Unione Europea tutta: **se si fallisce col NGEU, sarà più complesso continuare il progetto d’integrazione europea portato avanti sinora.** Secondo, l’Italia dipende largamente dall’export e dal turismo. Preservare un sistema di scambi libero e la massima apertura delle frontiere è di fondamentale importanza. Esiste tuttavia un rischio concreto di incursioni predatorie da parte di investitori che provengono da Paesi che non sono economie di mercato. Di fronte a questo rischio, il rafforzamento degli strumenti di difesa commerciale e di protezione degli investimenti in linea con la normativa europea è essenziale. Deve essere poi chiaro che l’Italia rimane ancorata all’UE e al rapporto con gli Stati Uniti e le altre grandi democrazie, con le quali va costruita una rete di accordi di libero scambio e integrazione economica. **Nessun cedimento o attrazione nell’orbita di autocratie vicine o lontane può essere accettato.**

Struttura del piano

La premessa del piano è dedicato a **quantificare e analizzare la differenza tra Italia e UE usando due gruppi di indicatori differenti**, anche se profondamente connessi: indicatori economico-produttivi e indicatori sociali. In particolare, riguardo a questi ultimi abbiamo preso come riferimento gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite e il loro andamento per l'Italia monitorato da Istat.

Ci sono scelte politiche che, a parità di efficienza economica, dobbiamo fare per decidere che Paese vogliamo essere. Per esempio, si può avere un'economia forte e dinamica, fondata su bassi livelli di tassazione, protezione e servizi sociali. Non è il modello che vogliamo. **Azione crede al contrario che la prospettiva debba essere sempre quella dell'avanzamento della società, che non può essere riassunto nella crescita del PIL.** Da questo punto di vista, modernizzazione dello Stato Sociale e Sviluppo Sostenibile sono indissolubilmente legati.

A seguire, il piano definirà per ognuno dei gap identificati un percorso per colmarli. La struttura dei capitoli operativi sarà organizzata in: diagnosi del problema, obiettivi di breve e medio periodo, strategia im-

plementativa, costo. Particolare attenzione verrà posta sul “foglio del COME”, ciò che manca in tutte le proposte politiche. Ogni capitolo riporterà, insieme alle iniziative da implementare, le riforme che devono accompagnare il piano e favorirne la realizzazione. All’interno dei capitoli troverà posto un’analisi dei casi considerati di eccellenza nel mondo su quello specifico tema.

Infine, i capitoli del piano verranno presentati man mano che saranno pronti. L’obiettivo è raccogliere suggerimenti e critiche da cittadini e associazioni. Un piano Paese diventa tale se viene prodotto attraverso uno sforzo collettivo delle sue menti migliori. Anche per questo, nell’elaborazione della bozza del piano abbiamo attinto a quanto prodotto da associazioni ed esperti, al Piano Colao e alle proposte di Recovery Plan circolate dalle varie forze politiche, nonché ai piani preparati dagli altri Paesi europei.

Dopo la pubblicazione di tutti i capitoli, per ognuna delle azioni individuate, verrà riportata la fonte finanziaria “idonea”. Non tutto infatti, come già scritto, può essere finanziato con NGEU.

Il gap socioeconomico

IL GAP ECONOMICO

Per analizzare il ritardo economico, confrontiamo l'Italia con la Francia, la Germania e la media UE 27 rispetto alle tre variabili fondamentali che costituiscono l'attività produttiva di un'economia: chi lavora, con quali strutture e in che modo (lavoro, capitale e produttività). Per delineare il ritardo esistente tra Italia e gli altri Paesi, scomponiamo ognuna di queste variabili in una serie di indicatori misurabili attraverso cui possiamo approssimare il divario per ogni variabile.

Il Lavoro

Partiamo dal lavoro, ovvero da chi lavora, quanto lo fa e perché. In Italia, lavorano poche persone, molte meno che negli altri Paesi. Ma non perché siamo fannulloni, quanto perché non ci sono opportunità per molte categorie.

Prima di tutto, la popolazione è in contrazione. Nascono poche persone, molto meno che altrove. E ne arrivano poche dall'estero. I due canali per incrementare la forza lavoro sono la natalità e l'immigrazione qualificata; entrambi insufficienti. La scarsa natalità è un problema irrisolto da anni: la società italiana è oggi una delle più vecchie al mondo. L'immigrazione è inferiore a quella degli altri Paesi, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori qualificati. Al contrario, l'emigrazione di molti lavoratori, anche altamente qualificati, spesso giovani, priva la forza lavoro italiana di molte delle sue migliori risorse.

Oltre ad una forza lavoro potenziale in contrazione, in Italia pochi lavorano, specialmente donne e giovani. Questo genera un danno econo-

mico in termini di mancato reddito, e per di più **la scarsa partecipazione dei giovani va ad aggravare ulteriormente il declino demografico, perché è difficilissimo formare una famiglia senza un lavoro.** Inoltre, non bisogna dimenticare che, anche quando riescono a trovare un lavoro, i giovani sono spesso sottopagati e precari, condizioni che precludono la possibilità di raggiungere l'indipendenza economica. La scarsa partecipazione femminile è causata da e contribuisce ad alimentare gli stereotipi di genere, una piaga ancora medievale del nostro Paese. La forza lavoro è inoltre depressa da un alto tasso di lavoro nero, soprattutto se paragonato a Francia e Germania che priva i lavoratori di adeguati strumenti di protezione.

Infine, un problema strutturale enorme è l'altissimo tasso di disoccupati di lunga durata, ovvero quelle persone che rimangono senza lavoro per lunghi periodi. Questi lavoratori hanno sempre più difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro man mano che il periodo di disoccupazione si allunga. Oltre al danno economico in termini di perdita permanente di competenze e forza lavoro, i disoccupati di lunga durata costituiscono un vero e proprio dramma sociale: sappiamo che essere disoccupati per lunghi periodi aumenta il rischio di malattie e di suicidi e crea instabilità nelle famiglie e, soprattutto, nei figli, con ricadute intergenerazionali.

Gap in termini di quantità di lavoro

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING					
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU	
Quantità di Lavoro								
Forza Lavoro	Bassa natalità	Combinazione di bassa natalità e scarsa immigrazione creano fortissimi squilibri nella piramide demografica, con conseguenze non solo sul sistema fiscale e pensionistico, ma soprattutto sul mercato del lavoro che protegge categorie anziane e demograficamente più numerose.	Tasso di fertilità	1,3	1,5	1,8	1,6	
	Bassa immigrazione		Popolazione nata all'estero su totale	10,4%	11,0%	12,8%	15,7%	
	Bassa partecipazione femminile		Tra il 1990 e il 2010 i Paesi sviluppati sono cresciuti più del nostro Paese proprio perché hanno attratto donne nel mercato del lavoro. In Italia ancora non è successo.	Partecipazione della forza lavoro femminile	51,5%	64,8%	66,2%	71,8%
	Bassa partecipazione migranti		Scarsa integrazione e un difficile percorso di cittadinanza (anche per chi è nato in Italia) limitano la partecipazione di nati all'estero al mercato del lavoro.	Tasso occupazione lavoratori stranieri	61,0%	63,1%	55,4%	66,6%
Partecipazione	Alto numero di NEET	Due milioni di giovani non studiano o non lavorano per ragioni strutturali. Si calcola che costi all'incirca 2 punti di PIL all'anno (EC).	NEET (15-34)	23,8%	14,0%	14,0%	9,3%	
	Lavoro sommerso	Alto lavoro sommerso, sia grigio sia nero, limita la partecipazione ufficiale. Ma anche se lavoro sommerso è produzione di ricchezza, non è protezione.	Stima quota lavoro nero su occupati	12,9%	11,6%	8,8%	4,4%	
	Alta disoccupazione di lunga durata	I disoccupati di lunga durata hanno fortissime difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro e sono a rischio psicologico, medico, con forti ricadute su figli.	Disoccupazione di lunga durata	5,60%	2,80%	3,40%	1,20%	

Il Capitale

Dopo il lavoro, c'è il capitale fisico con il quale le persone devono materialmente lavorare. Gli investimenti sono la variabile più importante per la crescita economica di un Paese perché vanno a incrementare la quantità di capitale produttivo a disposizione, sostituendo la quota che si deteriora man mano nel tempo. Se l'economia italiana è in stagnazione da anni, una delle cause più importanti è la scarsità di investimenti, sia pubblici che privati.

Gap in termini di quantità di capitale

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Quantità di Capitale							
Investimenti Pubblici	Basso tasso di investimenti infrastrutturali	Forti carenze infrastrutturali, fisiche ma soprattutto digitali, limitano la crescita.	Tasso investimenti pubblici sul PIL	2,14%	--	3,51%	2,08%
Investimenti Privati	Basso tasso di investimenti	Effetto di domanda anemica, ma comunque basso tasso aumenta velocità di obsolescenza, riducendo capacità produttiva potenziale.	Investimenti fissi lordi sul PIL	18,1%	22,1%	23,6%	21,7%

La produttività

Infine, c'è il modo in cui lavoratori e strutture interagiscono, ovvero la produttività. Se un lavoratore ha davanti a sé un computer, ma non lo sa usare se non per scrivere su Word, diciamo che non ne fa l'uso più produttivo. Sicuramente meno di uno svedese che lo usa per programmare Spotify. E questo è forse il maggior ritardo italiano.

La produttività totale dei fattori italiani ha raggiunto i livelli massimi nel 2000. In seguito, si sono alternati anni di calo durante le crisi del 2001, del 2008 e del 2012 e anni di stagnazione, senza una vera e propria ripresa. Invece, in Francia e in Germania si è registrata una crescita consistente dal 2000 al 2019, nonostante il forte declino avvenuto durante la crisi del 2008. Per comprendere le cause di questo fenomeno, dobbiamo scomporre questo indice nelle sue variabili, in modo da individuare i punti di debolezza dell'economia italiana rispetto ai benchmark europei.

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Produttività							
Produttività totale dei fattori	Produttività totale dei fattori in declino	La produttività totale dei fattori italiani è calata considerevolmente negli ultimi 20 anni, mentre negli altri grandi Paesi europei è cresciuta.	Variazione della produttività totale dei fattori (2000-2019)	-6,15%	--	5,71%	11,30%

La produttività del lavoro in Italia è inferiore rispetto agli altri Paesi prima di tutto a causa del basso livello di istruzione e formazione. L'Italia registra performance peggiori rispetto a Francia, Germania e media

UE27 sia per i risultati dei test degli studenti, sia per la quota di adulti che seguono corsi di formazione, sia per il numero di laureati in rapporto alla popolazione. Inoltre, il legislatore italiano ha sempre trascurato le politiche attive del lavoro, necessarie alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori, che sono spesso ancora in una fase embrionale. L'Italia investe poche risorse per le politiche attive e troppe in politiche passive. Le scarse risorse destinate alle politiche attive sono inoltre troppo concentrate sugli incentivi alle assunzioni, a discapito della formazione.

Un ulteriore problema strutturale che limita fortemente la produttività del lavoro in Italia è il sottodimensionamento delle imprese e la loro scarsa capacità manageriale. In Italia la quota di micro e piccole imprese è molto maggiore rispetto agli altri Paesi. Le imprese di piccola dimensione sono in media meno innovative, meno competitive e peggio gestite rispetto a quelle di più grande dimensione. Di conseguenza, il loro lavoro è meno produttivo.

Gap in termini di produttività del lavoro

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Produttività							
	Bassi livelli di istruzione		PISA tasso fallimento livello 2 (base) in matematica	23,80%	22,90%	21,30%	21,10%
	Scarsa formazione continuativa	I dati mostrano che gran parte della filiera educativa è sostanzialmente inceppata. Produce risultati peggiori, forma meno e per meno tempo, non crea abbastanza laureati e professionisti. Questo porta a formare lavoratori le cui competenze non sono adeguate al mercato del lavoro sia attuale sia potenziale.	Adulti che partecipano alla formazione	8,1%	10,8%	19,5%	8,2%
	Basso numero laureati		Laureati su popolazione totale (15-54 anni)	17,4%	27,9%	33,7%	26,0%
	Skill Mismatch		% di lavoratori con skills mismatch	34%	--	26%	20%
	Politiche attive poco sviluppate	Anche qualora il sistema educativo funzionasse, quando un lavoratore perde il lavoro viene abbandonato a se, senza aiuto nel re-skilling.	Spesa pubblica per le politiche attive del lavoro sul PIL	1,70%	1,95%	2,34%	1,84%
	Bassa mobilità territoriale	Gli italiani si muovono poco sul territorio, principalmente per ragioni di costo (frizioni nel mercato immobiliare). Ciò non consente di cercare lavoro dove c'è.	Giovani che vivono con a famiglia di origine sul totale (25-34 anni)	53,1%	30,5%	11,4%	16,6%
	Sotto dimensionamento imprese	La piccola dimensione delle imprese non garantisce loro di innovare al passo con il resto del mondo perché ICT richiede scala e buon management.	Occupati in imprese con meno di 10 addetti	45%	29%	26%	19%
Del Lavoro	Qualità manageriale		Punteggio medio di qualità manageriale	3,02	--	3,02	3,23

Se la scarsa istruzione, formazione e un mercato del lavoro inefficiente impediscono ai lavoratori di lavorare al meglio, a ostacolare le imprese contribuiscono un sistema finanziario sottosviluppato e la scarsa capacità di innovare.

La disponibilità e l'efficiente allocazione del credito sono fattori essenziali per la crescita e l'innovazione, forse tra i più dirimenti. In Italia, il

mercato del credito è ancora sottosviluppato, infatti la quota di credito privato in rapporto al PIL è inferiore a Francia, Germania e UE27, e troppo poco diversificato, e la quota di credito bancario in rapporto al PIL è decisamente superiore rispetto alla rispettiva quota di credito non bancario. E la principale fonte di finanziamento, il sistema bancario, pur essendo migliorato negli ultimi anni, non è ancora stato risanato completamente dopo la crisi e detiene ancora una quota considerevole di prestiti a rischio.

La seconda debolezza della produttività del capitale italiano è lo scarso livello di spesa in ricerca e sviluppo e innovazione, sia pubblica che privata, decisamente inferiore rispetto agli altri Paesi sviluppati. Una conseguenza della scarsa innovazione è la scarsa digitalizzazione, dimostrata dallo scarso accesso a tecnologie digitali in seno alla Pubblica Amministrazione e alle imprese.

Gap in termini di produttività del capitale

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Produttività							
	Bassa penetrazione creditizia e finanziaria	Il credito è il motore essenziale per la crescita. In Italia, purtroppo, il settore è ancora sottosviluppato. In primo luogo, è piccolo, ovvero non esteso a sufficienza. Inoltre è dominato dalle banche, senza una garanzia non solo di vera competizione di prodotto e innovazione finanziaria, ma anche di trasparenza, che solitamente i mercati dei capitali invece richiedono (debito e equity). In più il sistema bancario è ancora poco sano per via di NPLs che sono difficilmente trasferibili.	Credito al settore privato in % al PIL	74%	86%	108%	80%
	Sistema finanziario bancocentrico		Capitalizzazione di borsa sul PIL	36%	--	106%	53%
	Sistema bancario non ancora sanato		Crediti deteriorati sul totale	7,9%	3,0%	2,6%	1,3%
	Bassi tassi di innovazione privata	Imprese italiane innovano molto poco. Sia quelle grandi, con poco R&D, sia quelle piccole. Non ci sono unicorni in Italia.	Spesa delle imprese private per R&D (euro per abitante)	268,9	457,2	521,0	910,2
	Bassi tassi di innovazione pubblica	La difficoltà delle imprese private a innovare è anche dovuta alla scarsità di investimenti pubblici in ricerca di base (che sappiamo essere la rampa di lancio per innovazione).	Spesa del settore pubblico per R&D (euro per abitante)	54,4	78,9	98,6	178,3
Del Capitale	Bassi tassi di digitalizzazione	Poca digitalizzazione all'interno delle imprese e della PA in Italia. Alcune ricerche mostrano come sia la causa prima della stagnazione degli ultimi 20 anni.	Impiegati che usano PC con accesso a internet	53%	56%	61%	59%

Tutto questo, però, è influenzato direttamente dalle inefficienze della cornice istituzionale nella quale l'economia opera. Le istituzioni, infatti, sottendono il gioco economico: per esempio, dare e prendere a prestito del denaro può accadere solo se c'è la convinzione che tra le parti nessuno si prenderà gioco dell'altra; perché ciò accada serve un sistema di norme che incentivi i contraenti a rispettare i patti. Più le istituzioni sono solide e stabili, più generano fiducia. E, a sua volta, la fiducia si genera attraverso un lento lavoro istituzionale che parte dal sistema giuridico e legale e arriva alla competenza nella Pubblica Amministrazione. Purtroppo, l'inefficienza pubblica porta l'Italia a essere uno dei Paesi con il

più basso grado di fiducia nel prossimo. Questo si vede in molti gap istituzionali: innanzitutto, i dati mostrano come lo Stato italiano abbia bassa *policy capacity*, ovvero capacità di dar seguito alle parole con atti certi, chiari e trasparenti. Lo Stato, in Italia, non riesce a soddisfare efficacemente i bisogni di cittadini e operatori economici, come la pandemia ha tristemente dimostrato. Una burocrazia inefficiente e troppo complessa aggrava l'attività delle imprese e ne frena la crescita. Inoltre, il sistema italiano continua ad essere caratterizzato da alti livelli di corruzione e di criminalità, che rallentano lo sviluppo del Paese. La lentezza e l'incertezza giudiziale sono un freno alla capacità e alla volontà di eseguire transazioni economiche con impatto sulla crescita. L'elevato tasso di evasione fiscale costituisce un problema di mancanze di gettito e distorsione della normale competizione economica. Infine, l'alto debito pubblico italiano e l'alta spesa per interessi costituiscono un problema in Italia, poiché privano lo Stato di risorse per impiegare meglio il bilancio pubblico.

Gap in termini di produttività causati dal contesto istituzionale

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Produttività							
	Policy Capacity	Scarsa capacità dell'amministrazione pubblica di disegnare, implementare e valutare le politiche pubbliche.	Perc. Fondi Europei Spesi 2014-2020	43%	51%	61%	58%
	Policy Capacity	Mediamente, la Pubblica Amministrazione italiana mostra una scarsa rispondenza ai bisogni di cittadini ed operatori economici, una scarsa imparzialità nel suo funzionamento ed un alto tasso di corruzione.	European Quality of Government Index	24,7	--	58,3	71,4
	Corruzione	La corruzione diffusa (epifenomeno del più diffuso sistema clientelare e non meritocratico) blocca un processo decisionale basato su evidenza e dati.	Indice Percezione Corruzione (rank)	51°	--	23°	9°
	Criminalità	Prima condizione per lo sviluppo è che lo Stato abbia il potere di far rispettare le sue leggi nel territorio nazionale. In Italia esistono sistemi di norme paralleli.	Indice WEF di pervasività del crimine organizzato	123	70	48	59
	Lentezza e incertezza giudiziale	Incertezza giudiziale grande freno alla capacità e quindi volontà di eseguire transazioni economiche con impatto su crescita e attrattività.	Lunghezza dei processi civili	2646g	542g	1221g	--
	Disequilibrio fiscale	Alta spesa per interessi e pensioni limita spazio di manovra per il legislatore italiano e crea disuguaglianze redistributive.	Spesa per interessi	3,4%	1,5%	1,5%	0,8%
Architettura Istituzionale	Elevata evasione fiscale	Scarsa capacità istituzionale di contrasto all'evasione dei tributi.	Evasione IVA 2017 (VAT gap)	24,5%	--	7,1%	8,6%

IL GAP SOCIALE

Ma l'economia non è tutto. Ci sono scelte politiche che, a parità di efficienza economica, dobbiamo fare per scegliere che Paese essere. Per esempio, si può avere un'economia dinamica, ma che non protegge gli ultimi, perché considera le reti di protezione eticamente sbagliate e costose. Oppure si può avere un'economia altrettanto dinamica, ma dove

tutti stanno mediamente bene, senza eccessi in ricchezza o in povertà. Crediamo in un modello che protegga fortemente chi è in condizioni svantaggiate. Che lo faccia oggi, tramite un nuovo Stato sociale, e domani, tramite uno Sviluppo Sostenibile.

Noi crediamo nello Stato sociale. Crediamo che lo Stato debba garantire una vita di qualità a tutti coloro che si impegnano per ottenerla, indipendentemente dal genere, dall'etnia e dal reddito. E quindi crediamo in condizioni minime di salute, reddito, casa e territorio. Anche qui, l'Italia è in ritardo non solo rispetto agli altri, ma a se stessa. A seguito delle crisi economiche e finanziarie degli ultimi anni, a causa della contrazione e della malagestione delle risorse disponibili, anche la qualità dello Stato Sociale è peggiorata. Gli effetti del peggioramento della qualità della sanità pubblica si sono manifestati drammaticamente durante la pandemia Covid, e sono dimostrati inoltre dall'alta spesa privata per sanità e dalla scarsa disponibilità di posti letto negli ospedali. Gli effetti della crisi economica hanno pesato fortemente sui redditi degli italiani. Negli ultimi 20 anni, il tasso di povertà assoluta è più che raddoppiato e oggi l'Italia è uno dei Paesi con il più alto tasso di povertà dell'Unione Europea. L'aumento della povertà si manifesta anche in termini di disagio abitativo, dove l'Italia registra dati peggiori rispetto agli altri Paesi europei. Inoltre, vivere in un territorio salubre e sicuro è un diritto di ogni cittadino. Per questo, uno Stato Sociale efficiente deve impegnarsi ad accelerare la transizione verso un'economia sostenibile, deve investire per proteggere l'ambiente e deve prevenire e contrastare gli effetti delle catastrofi naturali.

Gap in termini di safety net

TEMA	CRITICITÀ	SPIEGAZIONE	BENCHMARKING				
			Misure	ITA	EU27	FRA	DEU
Safety Net							
Salute	Alta spesa privata	Il Sistema Sanitario Nazionale è diventato sostanzialmente regressivo. Chi non se lo può permettere, affronta lunghe liste di attesa per le cure. Chi se lo può permettere, spende privatamente per accaparrarsi quei pochi posti letti che il sistema sanitario offre.	Quota di spesa privata sul totale della spesa sanitaria	23,5%	15,5%	9,3%	12,5%
	Carenza di risorse nelle strutture		Numero letti per 100k abitanti	318	541	598	800
Territorio	Bassa spesa in protezione dell'ambiente	l'Italia spende meno rispetto a Francia, Germania e media UE-27 per la protezione ambientale in rapporto al PIL.	Spesa in protezione ambientale (% del PIL)	1,7%	2,0%	1,9%	2,2%
	Perdite economiche per catastrofi ambientali	L'Italia è al sesto posto tra i Paesi europei per perdite economiche per abitante causate da catastrofi atmosferiche e climatiche dal 1980 al 2019. In Germania le perdite per abitante sono state più alte, mentre in Francia ein UE-27 più basse.	Perdite per abitante (1980-2019)	€ 1.254	€ 901	€ 1.099	€ 1.329
Reddito	Povertà in aumento	Dai primi anni duemila ad oggi il tasso di povertà assoluta in Italia è più che raddoppiato. In termini relativi, l'Italia è uno dei Paesi più poveri dell'Unione.	Tasso di rischio di povertà	20,1%	16,5%	13,6%	14,8%
Casa	Alto disagio abitativo	Italia uno dei Paesi EU con il più alto disagio abitativo, ovvero molte persone non possono permettersi una casa, o, quando possono, si trovano a vivere in condizioni di deprivazione abitativa.	Tasso di disagio abitativo	5,0%	4,0%	2,3%	2,1%

Lo Stato sociale deve evolversi nel tempo, insieme alla società, aggiornando i propri obiettivi. Oggi questi obiettivi sono quelli promossi dalle Nazioni Unite, gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG).

Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sono tanti, 169, articolati in 17 gruppi, come mostra la tabella seguente. Sono obiettivi complessi e di lungo periodo, che mirano a una crescita equilibrata, nel rispetto della persona umana e dell'ambiente. Concentrandosi sulle cause che stanno alla radice della povertà, della disuguaglianza e del cambiamento climatico, si propongono di cambiarle entro il 2030, a soli 10 anni da oggi.

17 Sustainable Development Goals

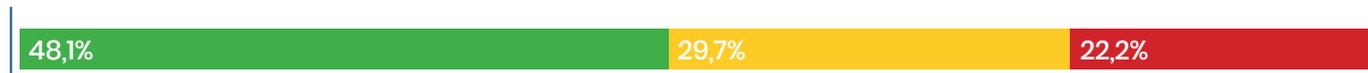
Sconfiggere la povertà	Sconfiggere la fame nel mondo	Assicurare una vita salutare	Assicurare un'istruzione di qualità e inclusiva	Ottenere parità di genere sostanziale	Assicurare la disponibilità di fonti idriche pulite a tutti
Accesso a fonti di energia e promuovere energie sostenibili	Promuovere la crescita economica e l'occupazione	Costruire infrastrutture di qualità e promuovere l'innovazione	Ridurre le disuguaglianze infra e intra Paesi	Promuovere città e comunità sostenibili e sicure	Assicurare un consumo e una produzione responsabile
Prendere azioni urgenti contro il cambiamento climatico	Conservare e proteggere le risorse idriche e gli oceani	Conservare e proteggere gli ecosistemi terrestri	Promuovere pace e giustizia	Rafforzare e rivitalizzare una Global Partnership per lo sviluppo	

L'Italia, dopo un periodo di miglioramento, ha rallentato nel raggiungere gli obiettivi e rallenterà ancora di più a causa del Covid. Il grafico sottostante mostra come il miglioramento osservato negli ultimi dati disponibili sia minore rispetto al miglioramento nei dieci anni precedenti.

10 anni prima



Anno precedente



I ritardi che preoccupano maggiormente sono quelli connessi alla povertà, alle disuguaglianze e ai giovani.

- **SCONFIGGERE LA POVERTÀ (GOAL 1):** nel 2018, la popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale era pari al 27,3%, in diminuzione rispetto all'anno precedente (28,9%), ma comunque decisamente superiore alla media UE di 21,7%. Come mostrano i dati Caritas, ci attendiamo un netto peggioramento post Covid.
- **SCONFIGGERE LA FAME (GOAL 2):** nel 2018, l'1,5% delle famiglie italiane presenta segnali di insicurezza alimentare. La percentuale è costantemente in calo dal 2013, quando era pari al 4,6%. Ma anche qui, il Covid ha generato un aumento.
- **ISTRUZIONE DI QUALITÀ (GOAL 4):** Nel 2018, in Italia la percentuale di studenti che non raggiunge il livello minimo di competenza scientifica raggiunge il 25,9%, dato significativamente peggiore della media OCSE (22%).
- **RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE (GOAL 10):** In Italia, nel periodo 2004-2017, la crescita dei redditi per quella parte di popolazione a reddito medio basso ha subito un deciso peggioramento. In particolare, nel 2017 i redditi di tutta la popolazione sono aumentati in misura maggiore dei redditi delle persone più povere (rispettivamente +1,6% e +0,2%). In Italia la percentuale di reddito disponibile per il 40% della popolazione più povera (19,3%) è inferiore alla media europea (20,9%, dati 2016).
- **CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI (GOAL 11):** Condizioni abitative non soddisfacenti coinvolgono più di un quarto della popolazione italiana. Nel 2018, la quota di famiglie che vivono in abitazioni sovraffollate torna ad aumentare (27,8%), superando anche il livello del 2016.

Governance

I fondi del NGEU entrano nella gestione “tipica” del Governo. Come abbiamo spiegato nel paragrafo introduttivo, il NGEU rappresenta infatti una dotazione finanziaria aggiuntiva e vincolata per implementare iniziative che fanno parte del programma dei diversi Ministeri. Costruire strutture parallele ai dicasteri, determinerebbe una confusione istituzionale e operativa. Esiste tuttavia la necessità di raccordo con la Commissione Europea e di rafforzamento e coordinamento delle strutture ministeriali.

Unità di missione Next Generation Italia (NGITA) e Sottosegretario alla Presidente del Consiglio delegato.

La struttura di coordinamento sarà allocata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (PdCM) con funzioni di PMO (Program Management Office). L'Unità risponderà, tramite un Responsabile Tecnico della struttura, a un Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio delegato al coordinamento del NGITA. Tale struttura dovrà:

- **monitorare l'operato dei Ministeri e delle Regioni;**
- **identificare per ogni iniziativa gli obiettivi da raggiungere,** un cronoprogramma e misure intermedie di valutazione dell'iniziativa in corso d'opera. Monitorare il progresso delle iniziative e, qualora queste subiscano ritardi o impedimenti, individuare misure di semplificazione per una loro rapida implementazione oppure proporre la loro sospensione e la riallocazione delle risorse dedicate su altre azioni, anche sulla base della performance attuative dei Ministeri e delle Regioni. Le decisioni spetteranno al Consiglio dei Ministri su proposta del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio competente per il NGITA, sentito il Comitato di coordina-

mento e previo parere vincolante del Ministro dell'Economia;

- **redigere rapporti di aggiornamento per la Commissione Europea, il Governo, il Parlamento e il Comitato di coordinamento** e in generale predisporre un sistema di monitoraggio tempestivo, aggiornato mensilmente, disponibile al pubblico.

L'Unità sarà costituita da personale scelto su chiamata diretta dall'interno e dall'esterno dell'amministrazione, senza i limiti di retribuzione attualmente previsti dalla normativa per i dipendenti pubblici.

Rafforzamento dello staff dei Ministeri.

Tutti i Ministeri con portafoglio saranno rafforzati da uno staff "specchio" dell'Unità di missione centrale della PdCM. L'unità ministeriale dedicata al NGITA avrà le stesse caratteristiche professionali e di reclutamento di quella centrale. Le unità ministeriali, coordinate da un responsabile, risponderanno gerarchicamente al Ministro e funzionalmente al responsabile tecnico dell'unità di missione presso la PdCM.

Rafforzamento dello staff delle Regioni.

Analoghe strutture e funzioni saranno costituite negli uffici regionali per l'implementazione delle iniziative di competenza delle Regioni.

Comitato di coordinamento del NGITA.

Presieduto dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega al NGITA, sarà composto dai Ministri e dai Presidenti di Regione e dall'Amministratore delegato della Cassa Depositi e Prestiti. Si riunirà bisettimanalmente a livello tecnico (responsabili unità dedicate ministeriali e regionali) e mensilmente a livello politico. Il Comitato avrà il compito di allineare tutte le iniziative in corso, di esprimere un parere sulle proposte di variazioni al piano e sul suo andamento.

Comitato di monitoraggio.

Presieduto dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega al NGITA, il Comitato di sorveglianza si riunirà ogni tre mesi e sarà composto da capigruppo delle forze politiche di maggioranza e opposizione, principali organizzazioni sindacali e datoriali, Presidente dell'ANCI, Presidente CINSEDO. Il Comitato avrà il compito di monitorare l'andamento del NGITA, essere informato sulle variazioni di allocazioni, proporre iniziative e modifiche del piano. La funzione del Comitato sarà di natura consultiva.

Riassunto delle nostre proposte

BAMBINI

Potenziare le strutture per la prima infanzia 30

- 1.1.0 Definizione dei Livelli Minimi della Prestazione (LEP) per la prima infanzia 32
- 1.1.1 Raddoppiare i posti negli asili nido 32
- 1.1.2 Asili obbligatori nelle grandi aziende e nel pubblico 36
- 1.1.3 Incentivare la creazione di asili nido in aree interne 37

Migliorare l'offerta formativa 38

- 1.2.1 Istituire linee guida pedagogiche per la prima infanzia a livello centrale 39
- 1.2.2 Potenziare il monitoraggio e l'ispezione degli asili nido, pubblici e privati 40
- 1.2.3 Potenziare i luoghi di coordinamento pedagogico 41
- 1.2.4 Ampliare la tipologia di lauree abilitate all'insegnamento al nido 43
- 1.2.5 Equiparazione delle ore di insegnamento privato nelle graduatorie 44
- 1.2.6 Incentivare tirocini e apprendistati di educatori al nido 44
- 1.2.7 Incentivare la partecipazione maschile negli asili nido 45

Stimolare la domanda 46

- 1.3.1 Nido gratuito per la maggioranza degli italiani: potenziare e semplificare il bonus nido 49
- 1.3.2 Bonus nido al 110% nelle aree più svantaggiate 50
- 1.3.3 Campagna di promozione e comunicazione per madri e padri 51

GIOVANI

Investire sui NEET di oggi

Sostegno all'autonomia 64

- 2.1.1.1 Sostegno all'autonomia educativa: 200 euro al mese a tutti i giovani che si stanno formando 65
- 2.1.1.2 Sostegno all'autonomia abitativa: 200 euro al mese a tutti i giovani in affitto fuorisede 65
- 2.1.1.3 Sostegno all'autonomia economica: zero tasse fino ai 25 anni, taglio del 50% fino ai 29 anni 66

Una nuova formazione breve 66

- 2.1.2.1 Nuovi programmi di formazione breve, ancorati ai bisogni produttivi del territorio 66
- 2.1.2.2 Premi ai formatori: incentivi a chi eroga corsi brevi virtuosi 67
- 2.1.2.3 Corsi gratuiti di formazione di base per competenze linguistiche e digitali 67

Far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro giovanile 70

- 2.1.3.1 Una piattaforma efficace per il lavoro giovanile: sfruttare le migliori esperienze 71
- 2.1.3.2 Bonus per le imprese che attivano contratti tramite la piattaforma 72

Riforma del tirocinio 72

- 2.1.4.1 Armonizzare la normativa sui tirocini a livello nazionale 73

Incentivare le assunzioni per uscire dalla crisi 74

- 2.1.5.1 Contributo statale fino all'80% per i nuovi tirocini 74
- 2.1.5.2 Contributo statale fino all'80% per i nuovi apprendistati 75
- 2.1.5.3 Bonus per chi trasforma il tirocinio/apprendistato in contratto di lavoro 75

Potenziare il Servizio Civile 77

- 2.1.6.1 80.000 nuovi posti per il Servizio Civile 77

GIOVANI

Prevenire i NEET di domani

Riordino dei cicli - scuola primaria e secondaria 80

- 2.2.1.1 Portare la scuola dell'obbligo a 18 anni 84
- 2.2.1.2 Concludere la scuola a 18 anni 84
- 2.2.1.3 Addolcire la transizione tra le elementari e le medie 84
- 2.2.1.4 Sostituire la bocciatura con corsi di recupero alle elementari e medie 87

Riforma della formazione professionale secondaria e terziaria 87

- 2.2.2.1 Formazione professionale secondaria ancorata ai bisogni del territorio 89

2.2.2.2	Aumentare il numero di diplomati ITS	90
2.2.2.3	Potenziamento Fondo per ITS virtuosi	91
2.2.2.4	Formazione degli operatori ITS	91
2.2.2.5	Dotazioni logistiche ITS	91
2.2.2.6	Incentivi a ITS fuori sede per mobilitare l'offerta di lavoro	92

Estensione del calendario scolastico

2.2.3.1	Ripartire meglio le vacanze durante l'anno	93
---------	--	----

Tempo lungo e mense

2.2.4.1	Istituire il tempo lungo nelle scuole primarie	95
2.2.4.2	Fondo Scuole Aperte: contrasto alla dispersione scolastica	96
2.2.4.3	La mensa in tutte le scuole d'Italia	97
2.2.4.4	La mensa come diritto per ogni bambino	98

Potenziare il supporto scolastico

2.2.5.1	Mediatori culturali, in tutte le scuole	99
2.2.5.2	Supporto psicologico, in tutte le scuole	100
2.2.5.3	Servizio di orientamento, in tutte le scuole	101
2.2.5.4	La formazione dei Career Advisor	101

Combattere la dispersione: le aree di crisi sociale complessa

2.2.6.1	Dove sono le aree di crisi complessa? Idee per una mappatura	102
2.2.6.2	I migliori insegnanti, dove ce n'è più bisogno	102
2.2.6.3	Più insegnanti nelle aree di crisi complessa	103
2.2.6.4	Piani Studio innovativi e sperimentali per le aree di crisi complessa	103
2.2.6.5	Più dialogo con le famiglie	103

Valorizzare i docenti

2.2.7.1	Portare gli stipendi a livelli europei, garantire la qualità dell'insegnamento	104
2.2.7.2	Incentivo agli insegnanti nelle aree di crisi complessa	109
2.2.7.3	La formazione dei nuovi insegnanti	109
2.2.7.4	Più tirocini per i nuovi insegnanti	112
2.2.7.5	Tempi certi per i concorsi	112

DONNE

Riforma dei congedi di genitorialità 120

3.1.1	Prolungare il congedo iniziale per i padri	121
3.1.2	Un nuovo congedo complementare per riequilibrare i ruoli all'interno della famiglia	122
3.1.3	Voucher di formazione per i genitori che prendono un congedo	125

Fiscalità di genere - Meno tasse per combattere le disparità di genere 126

3.2.1	Fiscalità di genere	127
-------	---------------------	-----

Più trasparenza su retribuzioni e organici, nel pubblico come nel privato 130

3.3.1	Obbligo di trasparenza su retribuzioni, organici e promozioni	130
3.3.2	Valutazione di genere nel pubblico	132
3.3.3	Agenzia per la parità di genere	133

Combattere gli stereotipi, dalla nascita 134

3.4.1	Combattere gli stereotipi nell'insegnamento	135
3.4.2	Promuovere modelli femminili nelle scuole	135
3.4.3	Favorire le vocazioni, incentivare i percorsi scientifici	135

Contrasto alla violenza 138

3.5.1	Moltiplicare per 24 il numero dei centri antiviolenza per raggiungere i target europei	140
3.5.2	Sostegno alle vittime: garantire autonomia e sicurezza dopo la violenza	141
3.5.3	Formazione delle forze dell'ordine, degli avvocati e dei magistrati	144
3.5.4	Prevenzione e coordinamento nazionale: raccolta e analisi dei dati sulle violenze	144
3.5.5	Fondo dedicato alle campagne di prevenzione	145

Educazione sessuale 146

3.6.1	Corsi di educazione sessuale e relazionale nelle scuole	147
3.6.2	Gruppi di sostegno per le giovani madri	147



AZIONE

***NEXT
GENERATION
ITALIA***

1. Bambini

1.0 Executive Summary

Le prime fasi della vita dei bambini sono le più importanti per garantire loro salute, opportunità e felicità. Nella prima infanzia si formano non solo le caratteristiche fisiche dei bambini, ma anche quelle psicologiche e intellettive. Ricerche dimostrano come gli anni da 0 a 5 siano quelli più importanti per lo **sviluppo** dei bambini, poiché è in quegli anni che si formano le facoltà non cognitive (es: determinazione, fiducia, autostima) alla base di una vita stabile e proficua. Parimenti, le ricerche dimostrano che è proprio nell'età compresa tra 0 e 5 anni che si sviluppano le più grandi **disuguaglianze** tra coloro che nascono e crescono in ambienti sicuri, stimolanti e formativi e coloro che invece nascono e crescono in ambienti instabili e privi delle necessarie sollecitazioni, che quindi non formano il bambino adeguatamente. Non solo: sappiamo che garantire servizi di prima infanzia aiuta i genitori, madri e padri, a trovare il tempo materiale per continuare a perseguire le loro **opportunità** e contribuisce al raggiungimento della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Infine, fornire servizi e aiuti per la prima infanzia può anche contribuire a un aumento della **natalità**, perché potrebbe rendere meno difficile per le coppie portare avanti una famiglia.

Queste considerazioni non solo giustificano, ma richiedono l'intervento dello Stato nelle politiche per la prima infanzia, a garanzia materiale di una partenza equa per tutti e per creare davvero quelle basi sulle quali poi si forma una nuova vita. Le nostre proposte si incentrano su tre macro-obiettivi:

- 1. aumentare le strutture**
- 2. migliorare la qualità dei servizi**
- 3. stimolare la domanda**

Questi obiettivi sono interconnessi, perché ciascuno in assenza dell'altro non può portare agli effetti desiderati, e **richiedono una forte presenza dello Stato**, in quanto principale garante della qualità e erogatore di servizi.

I primi due (strutture e qualità) si concentrano sull'offerta dei servizi e su un solido sistema di monitoraggio e valutazione, prevedono la realizzazione di nuove strutture e l'implementazione di linee guida per promuovere il valore educativo dei servizi per la prima infanzia. Sarà inoltre necessario garantire più educatori, sempre mantenendo standard di qualità.

Dal lato della domanda, pensiamo che i costi per le rette degli asili nido e la scarsa informazione ricevuta dalle famiglie siano degli ostacoli da eliminare. Proponiamo quindi di sostituire le attuali ed inefficienti agevolazioni con una rimodulazione del Bonus Asilo Nido. Un ulteriore incentivo per aiutare le famiglie delle zone più interne e una campagna di informazione per far conoscere a tutti le opzioni educative della prima infanzia, permetteranno di completare al meglio il nostro piano per stimolare la domanda.

Asili: stima dei costi delle nostre proposte

PROPOSTA		INVESTIMENTI	SPESE CORRENTI		TOTALE (milioni di euro)
#	DESCRIZIONE		TEMPORANEE	PERMANENTI	
Potenziare le strutture per la prima infanzia					
1.1.0	Definizione dei Livelli Minimi della Prestazione (LEP) per la prima infanzia				
1.1.1	Raddoppiare i posti negli asili nido	1.613	566	884	3.062
1.1.2	Asili obbligatori nelle grandi aziende e nel pubblico				
1.1.3	Incentivare la creazione di asili nido in aree interne		85		85
Migliorare l'offerta formativa					
1.2.1	Istituire linee guida pedagogiche per la prima infanzia a livello centrale				
1.2.2	Potenziare il monitoraggio e l'ispezione degli asili nido, pubblici e privati				
1.2.3	Potenziare i luoghi di coordinamento pedagogico				
1.2.4	Ampliare la tipologia di lauree abilitate all'insegnamento al nido				
1.2.5	Equiparazione delle ore di insegnamento privato nelle gradu				
1.2.6	Incentivare tirocini e apprendistati di educatori al nido				
1.2.7	Incentivare la partecipazione maschile negli asili nido				
Stimolare la domanda					
1.3.1	Nido gratuito per la maggioranza degli italiani: potenziare e semplificare il bonus nido			1.259	1.259
1.3.2	Bonus nido al 110% nelle aree più svantaggiate				
1.3.3	Campagna di promozione e comunicazione per madri e padri				
TOT		1.613	651	2.143	4.406

Nota: i costi stimati nel documento sono da intendersi come indicativi: possiamo solo stimare i costi usando dati pubblici e fonti online. Inoltre abbiamo stimato le spese solo delle principali misure, prevedendo che le misure senza stima corrispondano a spese minori.

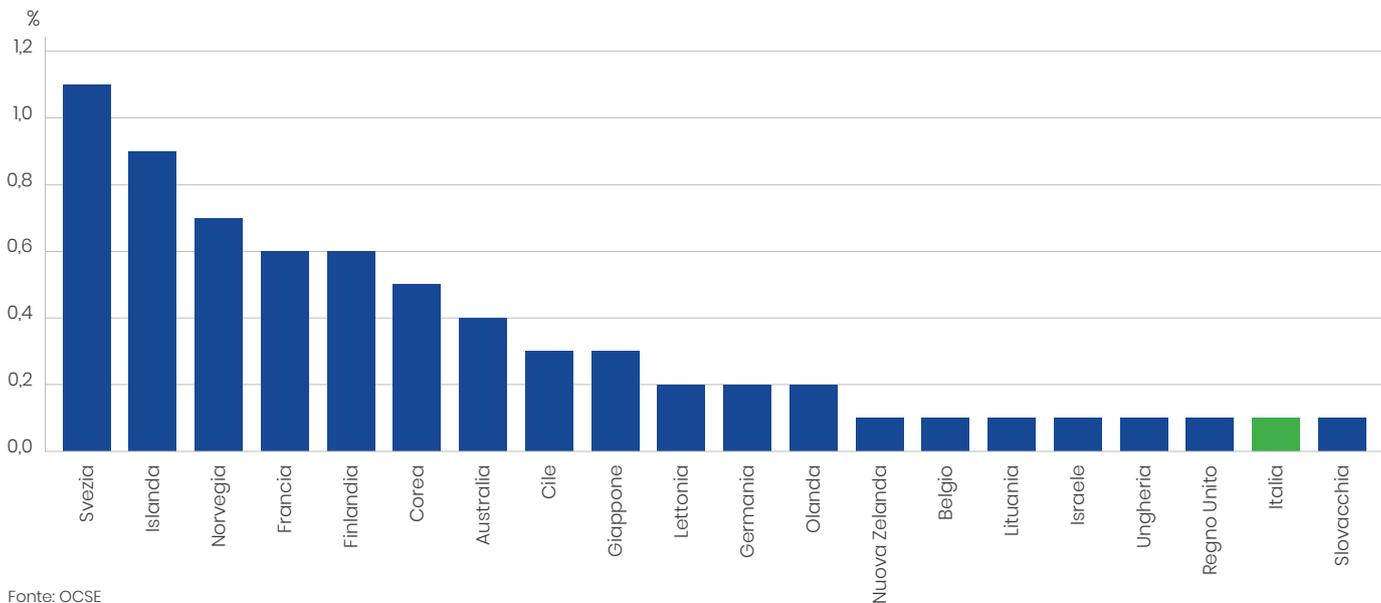
CONTESTO

In Italia c'è grande bisogno di servizi per la prima infanzia, ma siamo rimasti molto indietro rispetto agli altri Paesi europei.

Prima di tutto, investiamo molto poco in servizi all'infanzia, meno della media EU e molto meno rispetto a paesi come la Francia o i Paesi nordici.

Spendiamo poco per la prima infanzia.

Spesa pubblica (sul PIL) per i servizi per la prima infanzia (0-3).

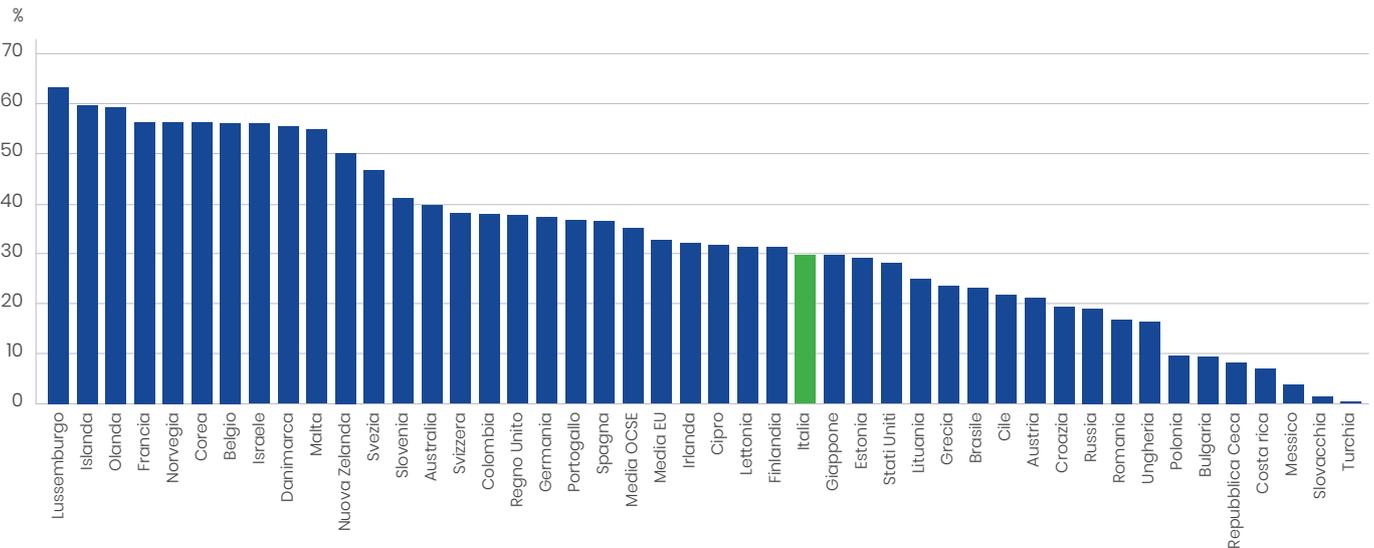


Fonte: OCSE

Questa carenza di spesa si traduce in una forte carenza di strutture e personale: su 100 bambini italiani, gli asili nido offrono **solo 25 posti rispetto ai 33 target dell'Unione Europea e i 51 della Francia**. Questi numeri tuttavia nascondono profonde disuguaglianze territoriali. In Valle d'Aosta i posti sono 45. In Calabria 10.

Pochi iscritti al nido.

Tasso di iscrizione a strutture socioeducative per la prima infanzia.

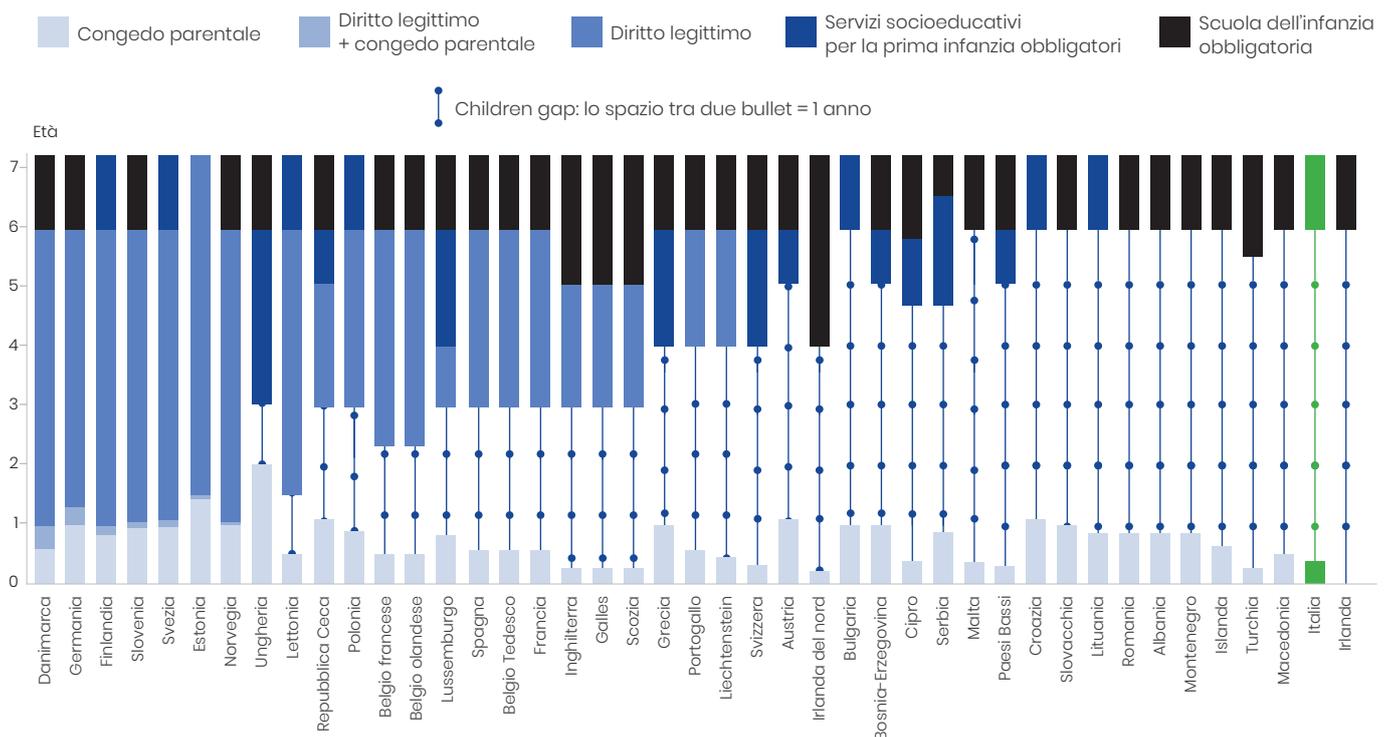


Nota: il grafico riporta il tasso di iscrizione, indicatore simile alla copertura della domanda potenziale (di cui non abbiamo i dettagli a livello internazionale). I due indicatori sono molto simili ma il tasso di iscrizione è poco più elevato perchè considera i bambini tra gli 0 e 3 anni anticipatori della scuola dell'infanzia.
Fonte: OCSE e ISTAT

Ma la poca spesa tradisce una mancanza ancora più profonda: quella normativa e quindi politica. L'Italia è uno dei pochi paesi europei dove la prima infanzia è normata poco e male: esistono molteplici standard di insegnamento, diverse qualifiche dei docenti e storture che limitano profondamente la qualità del servizio offerto. **E questo perché la prima infanzia, purtroppo, non è stata priorità politica,** come mostra il grafico qui di seguito.

Italia tra le nazioni con il maggior childcare gap

Anni senza copertura di servizi e assistenza all'infanzia



Fonte: Eurydice-Indire

1.1 Potenziare le strutture per la prima infanzia

Proponiamo un forte investimento pubblico per raggiungere i target europei accompagnato da un mix pubblico - privato per oltrepassarli.

Per prima cosa è necessario aumentare il numero di asili nido disponibili per le famiglie, e in fretta. Per farlo in un arco di tempo ragionevole, per esempio quattro anni, dobbiamo però costruire scenari realistici che prendano in considerazione il punto di partenza, dove vogliamo arrivare e come farlo.

LA SITUAZIONE OGGI

In Italia ci sono pochi asili nido. Come mostra la tabella nella pagina di seguito, poche regioni raggiungono infatti il target europeo di copertura della "domanda potenziale" del 33%. Questo target vuole che circa tre bambini su dieci possano avere accesso a un asilo nido, se lo richiedono. In Italia, solo la Valle d'Aosta, Trento, l'Emilia Romagna, la Toscana e l'Umbria raggiungono il target. E in molte regioni, come Campania, Calabria e Sicilia, siamo molto lontani, con una copertura intorno al 10% della domanda potenziale.

Copertura della domanda potenziale dei servizi per la prima infanzia

Servizi socio educativi per la prima infanzia per regione, 2018

REGIONE	POSTI IN NIDO (0-2 ANNI)			BAMBINI (0-2)	TASSO DI COPERTURA		
	PUBBLICI	PRIVATI	TOTALE		PUBBLICI	PRIVATI	TOTALE
Piemonte	14.245	12.684	26.929	94.157	15%	13%	28,6%
Valle d'Aosta	902	374	1.276	2.792	32%	13%	45,7%
Liguria	4.595	4.579	9.174	29.310	16%	16%	31,3%
Lombardia	35.394	36.969	72.363	241.210	15%	15%	30,0%
Bolzano/Bozen	2.163	2.185	4.348	16.224	13%	13%	26,8%
Trento	3.924	1.381	5.305	13.815	28%	10%	38,4%
Veneto	13.021	19.637	32.658	112.227	12%	17%	29,1%
Friuli-Venezia	3.400	4.758	8.158	25.025	14%	19%	32,6%
Emilia-Romagna	28.865	11.421	40.286	102.770	28%	11%	39,2%
Toscana	16.114	12.802	28.916	79.658	20%	16%	36,3%
Umbria	3.716	4.228	7.944	18.604	20%	23%	42,7%
Marche	5.957	3.569	9.526	33.192	18%	11%	28,7%
Lazio	20.008	22.896	42.904	136.637	15%	17%	31,4%
Abruzzo	3.552	3.094	6.646	28.896	12%	11%	23,0%
Molise	1.056	354	1.410	6.184	17%	6%	22,8%
Campania	6.452	7.540	13.992	148.851	4%	5%	9,4%
Puglia	6.142	9.187	15.329	91.244	7%	10%	16,8%
Basilicata	1.145	832	1.977	11.838	10%	7%	16,7%
Calabria	1.413	3.796	5.209	47.355	3%	8%	11,0%
Sicilia	7.998	4.467	12.465	124.650	6%	4%	10,0%
Sardegna	3.675	5.339	9.014	30.765	12%	17%	29,3%
ITALIA	183.737	172.092	355.829	1.395.408	13%	12%	25,5%

Fonte: elaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

LE NOSTRE PROPOSTE:

Raggiungere il target europeo in quattro anni non è cosa semplice. Per farlo, servono circa 5.000 nuovi asili nido e un mix di ambizione e realismo. Ambizione perché nel nostro obiettivo di garantire un welfare pubblico di qualità, si può e si deve chiedere allo Stato di colmare un divario strutturale nel più breve tempo possibile; realismo perché è evidente che costruire così tanti asili pubblici in breve tempo è ai limiti dell'impossibile. Per raggiungere l'obiettivo, e sorpassarlo, dobbiamo quindi immaginare un mix intelligente di pubblico e privato, che da un lato garantisca la qualità e dall'altro l'offerta.

Ecco come:

Proposta 1.1.0

Definizione dei Livelli Minimi della Prestazione (LEP) per la prima infanzia. Questa proposta è fondamentale perché tutti i bambini abbiano il diritto di accedere alle strutture per la prima infanzia e quindi a percorsi educativi. Proponiamo che tutte le misure seguenti, laddove applicabile, vengano inserite nei LEP per la prima infanzia.

Proposta 1.1.1

Raddoppiare i posti negli asili nido allineando la copertura della domanda potenziale dei servizi per la prima infanzia con gli standard europei, raggiungendo quota 33% in tutte le regioni d'Italia. Una volta raggiunto il target europeo, lo Stato si impegnerà ad aumentare la copertura di ulteriori 15 punti percentuali in ogni regione, tutto entro quattro anni, nelle seguenti modalità:

Step 1:

portare la copertura minima in carico allo Stato al 16% in tutte le Regioni, attraverso la realizzazione o la conversione di fondi sfitti e inutilizzati in circa 2.500 nuovi asili nido equivalenti a circa 59 mila posti complessivi (considerando 24 bambini per asilo nido). Raggiungere l'obiettivo costerebbe un massimo di 943 milioni di euro in costi di realizzazione e 517¹ milioni di euro a regime in nuovi costi di gestione². Le nuove strutture verrebbero aperte principalmente in Calabria, Sicilia, Puglia e Campania, le regioni più carenti. Al fine di evitare costi eccessivi ed inutile consumo di suolo, occorre valutare quanta parte del patrimonio pubblico sia recuperabile, con adeguati lavori di ristrutturazione, tenendo conto che fra il 2010 ed il 2019 nel solo settore pubblico (scuole statali e non statali pubbliche) sono state chiuse 635 scuole per l'infanzia, di cui 316 solo nell'ultimo quinquennio, a cui si aggiungono 893 scuole dell'infanzia private dismesse sempre nello stesso periodo (di cui 528 nell'ultimo quinquennio)³.

¹ I costi di realizzazione sono stati calcolati usando la stima elaborata da Roberta Ceccaroni nel rapporto Zero/sei Obiettivi, Monitoraggio, Valutazione (2018); per ogni posto aggiuntivo in asilo nido il costo stimato è di 16.000 euro.

² I costi di gestione degli asili nido pubblici sono stati calcolati usando la previsione di spesa di gestione, elaborata da SOSE, di 8.770 euro a bambino come nel rapporto dell'Ufficio di Valutazione Impatto "Chiedo Asilo. Perché in Italia mancano i nidi (e cosa si sta facendo per recuperare il ritardo)" (2018)

³ Alleanza per l'Infanzia, #educAzioni (2020) Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente

Step 1: copertura pubblica al 16% in ogni regione

REGIONE	COPERTURA PUBBLICA			NUOVI		COSTI ('000)	
	ATTUALE	TARGET	AUMENTO	POSTI	ASILI	GESTIONE	REALIZZ:
Piemonte	15%	16%	1%	820	34	7.193	13.123
Valle d'Aosta	32%	16%	--	--	--	--	--
Liguria	16%	16%	0%	95	4	830	1.513
Lombardia	15%	16%	1%	3.200	133	28.060	51.194
Bolzano/Bozen	13%	16%	3%	433	18	3.796	6.925
Trento	28%	16%	--	--	--	--	--
Veneto	12%	16%	4%	4.935	206	43.282	78.965
Friuli-Venezia	14%	16%	2%	604	25	5.296	9.663
Emilia-Romagna	28%	16%	--	--	--	--	--
Toscana	20%	16%	--	--	--	--	--
Umbria	20%	16%	--	--	--	--	--
Marche	18%	16%	--	--	--	--	--
Lazio	15%	16%	1%	1.854	77	16.259	29.663
Abruzzo	12%	16%	4%	1.071	45	9.395	17.141
Molise	17%	16%	--	--	--	--	--
Campania	4%	16%	12%	17.364	724	152.284	277.827
Puglia	7%	16%	9%	8.457	352	74.168	135.313
Basilicata	10%	16%	6%	749	31	6.570	11.986
Calabria	3%	16%	13%	6.164	257	54.056	98.620
Sicilia	6%	16%	10%	11.946	498	104.766	191.136
Sardegna	12%	16%	4%	1.247	52	10.939	19.957
ITALIA	13%	16%	4%	58.939	2.456	516.895	943.024

Fonte: elaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

Step 2:

raggiungere il 33% incentivando i privati attraverso la realizzazione o conversione di strutture private in 2.450 nuovi asili nido che corrispondono a circa 58,8 mila posti. Proponiamo di farlo fornendo a ogni privato un finanziamento a fondo perduto di €2.500 a bambino di incentivo per la conversione e adeguamento di strutture private. Allo stesso tempo, vogliamo però rafforzare il sistema di monitoraggio, valutazione e coordinamento dell'offerta formativa per garantire la qualità negli istituti privati (vedi proposte 1.2.). Questo incentivo costerebbe allo Stato 147 milioni di euro.

Step 2: copertura al 33% in ogni regione colmando il gap con il privato

REGIONE	COPERTURA PUBBLICA			NUOVI		COSTI INCENTIVI ('000)
	ATTUALE	TARGET	AUMENTO	POSTI	ASILI	
Piemonte	29%	33%	4%	3.323	138	8.307
Valle d'Aosta	46%	33%	--	--	--	--
Liguria	32%	33%	1%	404	17	1.009
Lombardia	31%	33%	2%	4.037	168	10.092
Bolzano/Bozen	29%	33%	4%	573	24	1.433
Trento	38%	33%	--	--	--	--
Veneto	33%	33%	--	--	--	--
Friuli-Venezia	35%	33%	--	--	--	--
Emilia-Romagna	39%	33%	--	--	--	--
Toscana	36%	33%	--	--	--	--
Umbria	43%	33%	--	--	--	--
Marche	29%	33%	4%	1.427	59	3.568
Lazio	33%	33%	0%	332	14	831
Abruzzo	27%	33%	6%	1.818	76	4.546
Molise	23%	33%	10%	631	26	1.577
Campania	21%	33%	12%	17.765	740	44.412
Puglia	26%	33%	7%	6.324	264	15.811
Basilicata	23%	33%	10%	1.181	49	2.951
Calabria	24%	33%	9%	4.254	177	10.636
Sicilia	20%	33%	13%	16.724	697	41.809
Sardegna	33%	33%	--	--	--	--
ITALIA	30%	33%	4%	58.792	2.450	146.981

Fonte: elaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

Step 3:

aumentare ulteriormente l'offerta di 15 punti percentuali in ogni regione con un mix 20% pubblico e 80% privato. Così facendo, lo Stato si prenderebbe in carico la creazione di nuove strutture soltanto per il 20% dell'aumento con un costo massimo di 670 milioni di euro per la realizzazione e 367 milioni di euro a regime in nuovi costi di gestione, mentre il costo degli incentivi ai privati per l'apertura del restante 80% dei nuovi nidi ammonterebbe a 419 milioni di euro.

Step 3: aumentare copertura di 15 punti percentuali ulteriori

REGIONE	COPERTURA PUBBLICA			NUOVI		COSTI ('000)		COSTI INCENTIVI ('000)
	ATTUALE	TARGET	AUMENTO	POSTI	ASILI	GESTIONE	REALIZZ:	
Piemonte	33%	48%	15%	14.124	588	24.773	45.196	28.247
Valle d'Aosta	46%	61%	15%	419	17	735	1.340	838
Liguria	33%	48%	15%	4.396	183	7.711	14.069	8.793
Lombardia	33%	48%	15%	36.182	1.508	63.462	115.781	72.363
Bolzano/Bozen	33%	48%	15%	2.434	101	4.269	7.787	4.867
Trento	38%	53%	15%	2.072	86	3.635	6.631	4.145
Veneto	33%	48%	15%	16.834	701	29.527	53.869	33.668
Friuli-Venezia	35%	50%	15%	3.754	156	6.584	12.012	7.507
Emilia-Romagna	39%	54%	15%	15.416	642	27.039	49.330	30.831
Toscana	36%	51%	15%	11.949	498	20.958	38.236	23.898
Umbria	43%	58%	15%	2.791	116	4.895	8.930	5.581
Marche	33%	48%	15%	4.979	207	8.733	15.932	9.957
Lazio	33%	48%	15%	20.496	854	35.949	65.586	40.991
Abruzzo	33%	48%	15%	4.334	181	7.602	13.870	8.669
Molise	33%	48%	15%	928	39	1.627	2.968	1.855
Campania	33%	48%	15%	22.328	930	39.163	71.449	44.655
Puglia	33%	48%	15%	13.687	570	24.006	43.797	27.373
Basilicata	33%	48%	15%	1.776	74	3.115	5.682	3.551
Calabria	33%	48%	15%	7.103	296	12.459	22.730	14.206
Sicilia	33%	48%	15%	18.698	779	32.795	59.832	37.395
Sardegna	33%	48%	15%	4.615	192	8.094	14.767	9.229
ITALIA	34%	49%	15%	209.311	8.721	367.131	669.794	418.621

Fonte: elaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

In totale si passerebbe dalla copertura attuale del 26% al 49% entro quattro anni, con 1,6 miliardi in capo allo Stato per la realizzazione di circa 4.200 asili e un aumento di 0,9 miliardi di euro annui dei costi di gestione, per un totale di 2,5 miliardi di euro a regime. Inoltre, lo Stato spenderebbe 0,6 miliardi di euro in incentivi a fondo perduto per il finanziamento di circa 9.400 nidi privati, come sintetizzato dalla tabella sottostante. Perciò in questo modo, aumentare la copertura della domanda potenziale costerebbe in totale 3 miliardi di euro. Proponiamo che questo aumento avvenga entro quattro anni per ogni regione.

	STATO ATTUALE	PUBBLICO AL 16%	RAGGIUNGERE IL 33%	OGNI REGIONE +15%	TOTALE	DI CUI NUOVO
Strutture						
Posti	355.829	58.939	58.792	209.311	682.871	327.042
Copertura	26%	4%	4%	15%	49%	23%
Costi '000						
Gestione	1.611.373	516.895	--	367.131	2.495.399	884.026
Realizzazione	--	943.024	--	669.794	1.612.818	1.612.818
Incentivi	--	--	146.981	418.621	565.602	565.602
Totali	1.611.373	1.459.919	146.981	1.455.546	4.673.819	3.062.445

Proposta 1.1.2

Asili obbligatori nelle grandi aziende e nel pubblico. Per incentivare ulteriormente l'offerta privata di servizi socioeducativi per l'infanzia, proponiamo di imporre a tutte le aziende con un fatturato di oltre 200 milioni di euro di creare asili nido aziendali convenzionati. Il numero di asili per impresa dovrà essere proporzionale al numero di lavoratori (dipendenti e atipici) e non meno di un asilo nido ogni 500 lavoratori. Alle aziende viene esteso lo stesso incentivo di conversione pari a 2.500 € per ogni bambino. Ipotizzando nidi di circa 24 bambini, alle imprese vengono erogati quindi 60.000 € per ogni nido convenzionato che realizzano.

Sono inclusi in questa proposta, oltre alle grandi aziende, **anche le istituzioni pubbliche**, come per esempio i Ministeri e i tribunali, che avranno lo stesso obbligo di garantire l'accessibilità ad asili nido interni.

La proposta non ha costi aggiuntivi in quanto compresa nei costi della Proposta 1.1.1.

Proposta 1.1.3

Incentivare la creazione di asili nido in aree interne dove è difficile immaginare la realizzazione e piena occupazione di classici asili nido. Per farlo, si propone di raddoppiare l'incentivo privato di 2.500 € a bambino a 5.000 € per la conversione di strutture private in micronidi, servizi educativi in contesti domiciliari, spazi gioco/ludoteche o centri per bambini e famiglie in comuni con meno di 10.000 abitanti in aree interne. Queste strutture saranno soggette a controlli più rigidi e frequenti (vedi proposte 1.2).

Essendoci 3.402 comuni in aree interne con meno di 10.000 abitanti, si stima che questa proposta costerà 85 milioni di euro aggiuntivi alla proposta 1.1.1, assumendo che vi siano circa 10 bambini a micronido.

Confronto con altre proposte

Altre analisi stimano che per raggiungere il benchmark europeo del 33% di copertura della domanda potenziale sono necessari stanziamenti molto maggiori. Alleanza per l'Infanzia, ad esempio, prevede un costo di realizzazione di circa 4,8 miliardi di euro (3,2 miliardi in più della nostra stima della nostra spesa infrastrutturale) considerando che tutti gli asili aggiuntivi, circa 5.000, vengano realizzati solo dal settore pubblico con un costo a bambino di circa 16.000 €¹. La nostra proposta è invece composta da un mix di asili nido pubblici e privati convenzionati per assicurarsi di raggiungere il target in tempi più brevi.

¹ Alleanza per l'Infanzia, #educAzioni (2020) Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente

1.2 Migliorare l'offerta formativa

Contemporaneamente all'aumento delle strutture fisiche, è necessario aumentare il numero di educatori degli asili nido e garantire che la qualità del servizio pubblico e privato sia uniforme sul territorio nazionale, lasciando liberi i nido di sperimentare forme alternative e innovative a livello territoriale, ma creando un contesto valutativo solido e premiante.

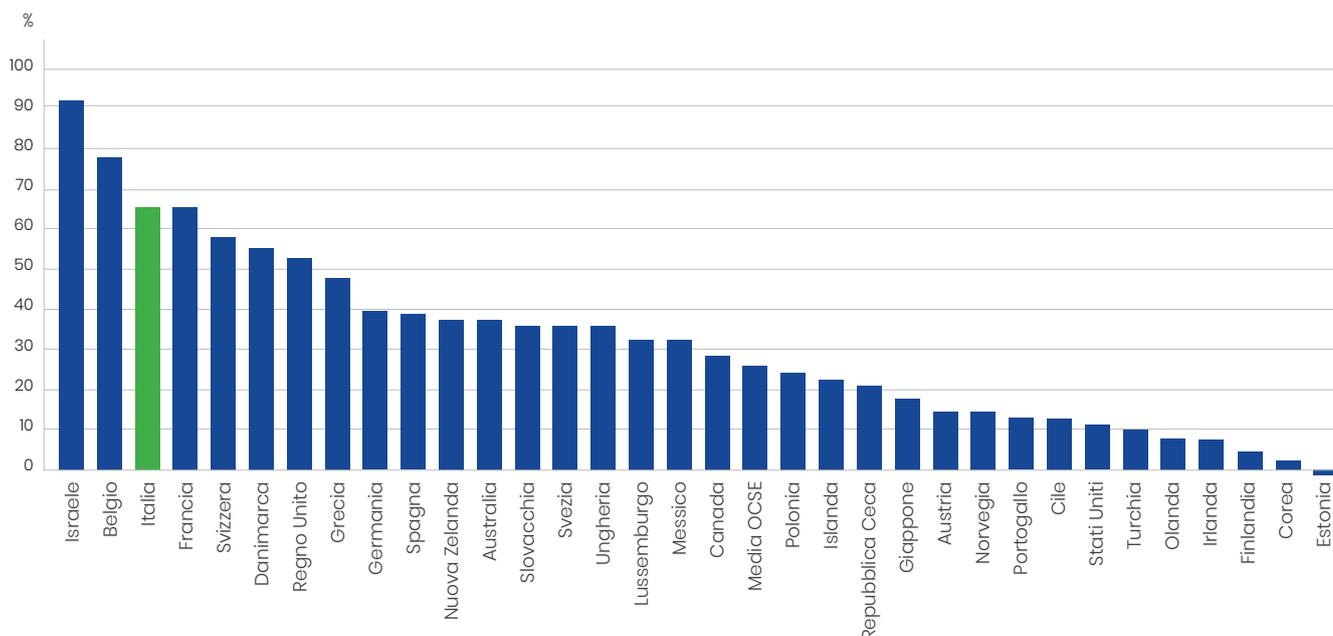
LA SITUAZIONE OGGI-QUALITÀ FORMAZIONE

Per quanto riguarda l'offerta formativa, lo Stato non fornisce linee guida comuni a tutti i territori. Ne discende un caleidoscopio di offerte comunali e, quindi, una forte variazione territoriale della qualità dei servizi all'infanzia. La legge Buona Scuola prevedeva che venissero emanate linee guida comuni per i nido e che fossero implementati luoghi di coordinamento pedagogico territoriale, ma finora ciò non è avvenuto dappertutto. Ciò segnala non solo un ritardo nell'attuazione della legge, dovuta in particolare alla mancanza dei nidi e dei finanziamenti per la gestione, ma anche una sottovalutazione del valore educativo assegnato ai servizi della prima infanzia. Il grafico di seguito mostra come l'Italia sia tra

i paesi in cui l'impatto positivo dell'educazione nelle più giovani fasce di età sia più marcato: non garantire una qualità minima del servizio su tutto il territorio risulta quindi particolarmente svantaggioso per i bambini e per il loro sviluppo psico-cognitivo.

I ritorni educativi dei servizi per la prima infanzia

Impatto dell'educazione per la prima infanzia sui risultati in lettura dei 15enni



Fonte: Pisa OCSE

Ulteriore fattore determinante per l'offerta di servizi socioeducativi per la prima infanzia è il personale, sia in termini di organico che in termini di qualità dell'insegnamento, come verrà meglio spiegato successivamente.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 1.2.1

Istituire linee guida pedagogiche per la prima infanzia a livello centrale. Senza imporre un programma specifico e lasciando alle strutture libertà di metodo e di sperimentazione, saranno individuate le **competenze chiave** che devono essere trasmesse ai bambini. Sia le competenze sia i criteri di monitoraggio e valutazione per gli asili nido pubblici e privati saranno definiti da un gruppo di lavoro permanente del Ministero dell'Istruzione, composto da educatori e accademici riconosciuti internazionalmente nel settore della prima infanzia. Tra le competenze chiave immaginiamo quelle non cognitive (es: fiducia, autostima), come promuove il Modello Reggio, e un primo avvio alle competenze motorie e linguistiche. Tra i criteri di monitoraggio e valutazione auspichiamo che gli standard si avvicinino a quelli accademici internazionali e che non solo valutino, ma forniscano linee guida

da per il miglioramento del servizio per ciascun istituto valutato. I luoghi di coordinamento pedagogico territoriali, anch'essi introdotti con la legge Buona Scuola, hanno questo ruolo di orientamento pedagogico e possono essere paragonati al modello che proponiamo: come spiegato meglio successivamente, a nostro avviso è necessario che queste esperienze locali siano attuate in tutto il Paese in maniera efficace.

MODELLO REGGIO

Il sistema educativo creato da Loris Malaguzzi negli anni 60-70 è un modello per i servizi socio educativi per l'infanzia in tutto il mondo. Il metodo pedagogico è incentrato su "i cento linguaggi dei bambini": i bambini hanno un'infinità di potenzialità e linguaggi (verbali, corporei, musicali, etc) e devono avere la possibilità di auto-formarsi grazie alla guida degli educatori. Per fare ciò, le attività pedagogiche si concentrano sulla libertà di espressione, sullo spazio

fisico della scuola, sul "fare", sul "movimento come processo formativo" e sulla trasversalità culturale. Il Reggio Emilia Approach si propone come progetto e non come programmazione didattica ma sono comunque forniti documenti e guida agli educatori per accompagnare al meglio lo sviluppo dei bambini. Il lavoro del personale scolastico è organizzato in maniera collegiale e si completa dalla partecipazione attiva delle famiglie.

Proposta 1.2.2

Potenziare il monitoraggio e l'ispezione degli asili nido, pubblici e privati. Seguendo il modello di altri paesi, come il Lussemburgo, immaginiamo che ispettori della prima infanzia visitino ciascun nido, pubblico e privato, una volta ogni due anni. Per le strutture di cui alla Proposta 1.1.3. (micro-nido) i controlli saranno su base semestrale. Anche questi requisiti di ispezione, ad oggi lasciati a livello comunale, saranno iscritti e dettagliati nelle linee guida nazionali per uniformare la qualità del servizio.

ESEMPIO DEL LUSSEMBURGO PER LE VERIFICHE PUNTUALI DELLE ATTIVITÀ PEDAGOGICHE

In Lussemburgo, gli ispettori delle strutture per l'infanzia fanno controlli 2 volte l'anno per assicurarsi che i metodi di insegnamento degli asili nido siano

adatti al raggiungimento degli obiettivi pedagogici fissati dal programma del 2016, *Curriculum Framework on Non-Formal Education for Children and Youth*.

Proposta 1.2.3

Potenziare i luoghi di coordinamento pedagogico. Per uniformare ulteriormente la qualità dell'offerta educativa, proponiamo l'attuazione su tutto il territorio italiano di luoghi di coordinamento pedagogico sia per le strutture pubbliche sia per quelle private. Inoltre, per lo stesso obiettivo di qualifica e uniformità del servizio, è necessaria la diffusione dei luoghi di aggregazione di diversi servizi educativi per la fascia 0-6, definiti anche come Poli per l'Infanzia. I Poli per l'infanzia riuniscono in un unico fabbricato, o in edifici a prossimità, più strutture dedicate all'educazione per i bambini sotto i 6 anni. L'obiettivo dei Poli per l'Infanzia è di promuovere i percorsi di educazione continuativa, creando un passaggio diretto tra asilo nido e scuola dell'infanzia.

LA SITUAZIONE OGGI- EDUCATORI

La nostra proposta prevede l'apertura di 13.600 nuovi asili nido. Così tanti nido richiedono circa 47.000 nuovi insegnanti da assumere in quattro anni. Se, contemporaneamente, vogliamo anche migliorare la qualità del servizio saranno necessari circa 85.000 insegnanti. Per arrivarci, proponiamo di aumentare il numero di laureati che possono insegnare al nido, creando corsi di abilitazione per qualsiasi laureato, consentire a chi è in graduatoria pubblica di insegnare in asili privati maturando punti, e di creare tirocini universitari che aumentino l'offerta.

Attualmente in Italia ci sono circa 51.000 educatori per asili nido, ovvero circa un educatore ogni sette bambini. Innanzitutto, questo rapporto educatore/bimbi è numericamente insufficiente. Più ricerche suggeriscono che, nella prima infanzia, a contare sia il rapporto educatore-bambino. I bambini hanno infatti bisogno di figure di riferimento che trasmettano competenze non cognitive attraverso la mimesi. Per questo un educatore ogni sette bambini è un numero troppo esiguo. **Pensiamo che sia necessario portare gli educatori da uno ogni sette ad almeno uno ogni cinque**, ovvero circa 20.000 educatori in più rispetto a oggi. La mancanza di educatori è imputabile anche al quadro legislativo.

Fino all'introduzione della Buona Scuola non vi erano requisiti di assunzione basati su titoli di studio per il personale educativo degli asili nido. Oggi, per svolgere il ruolo è necessaria una laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione. In teoria, il requisito di laurea è valido per tutti gli asili nido, che siano pubblici, convenzionati o privati. In pratica, i deboli servizi di valutazione e verifica fanno sì che in molte strutture, specialmente quelle private, questo requisito non sia preso in considerazione.

Il requisito di laurea, sebbene rappresenti un buon passo verso la professionalizzazione del servizio, si è tuttavia rivelato non ottimale per almeno due motivi: 1) la scarsità di educatori ha avuto l'effetto di contrarre

l'offerta, almeno nel breve periodo; 2) i migliori nido non basano l'insegnamento su una sola tipologia di competenze, ma creano "squadre" di diverse professionalità per accompagnare la formazione in tutti i suoi aspetti: buone pratiche come il Modello Reggio invece, già citato, insegnano che asili di successo per meglio sviluppare la crescita dei bambini hanno bisogno di docenti con molteplici competenze: linguistiche, artistico-espressive, logico-matematiche, verbali, musicali, di movimento.

I box seguenti spiegano come Svezia e Nuova Zelanda abbiano inserito gli obblighi senza creare scompensi nell'offerta di educatori.

SVEZIA: MINIMO UN EDUCATORE QUALIFICATO PER NIDO

In Svezia, il requisito è che ci sia almeno un educatore per l'infanzia in ogni asilo nido, ovvero una persona con laurea specifica per l'organizzazione di attività educative. Nel 2017, il 40.1% del personale educativo era in possesso di una laurea triennale specifica per questo ruolo, il 1.7% era in possesso di un master

abilitante al mestiere di insegnante, il 19.5% aveva un diploma specifico in servizi per l'infanzia, lo 0.7% aveva un diploma specifico per l'insegnamento di sostegno, l'8.5% aveva completato altri percorsi di formazione per la pedagogia ed infine il 29.6% non aveva titoli di studio.

NUOVA ZELANDA: COME MIGLIORARE LA QUALITÀ NEL TEMPO

Nel 2002, la Nuova Zelanda ha implementato un programma decennale per migliorare la qualità dei servizi educativi per la prima infanzia, Pathways to Future. Tra le misure del programma c'era il requisito di laurea per gli educatori degli asili nido da implementare in modo graduale e non in un solo momento: entro il 2007 il 50% degli educatori doveva essere in possesso della laurea, entro il 2010 la quota avrebbe raggiunto l'80% per

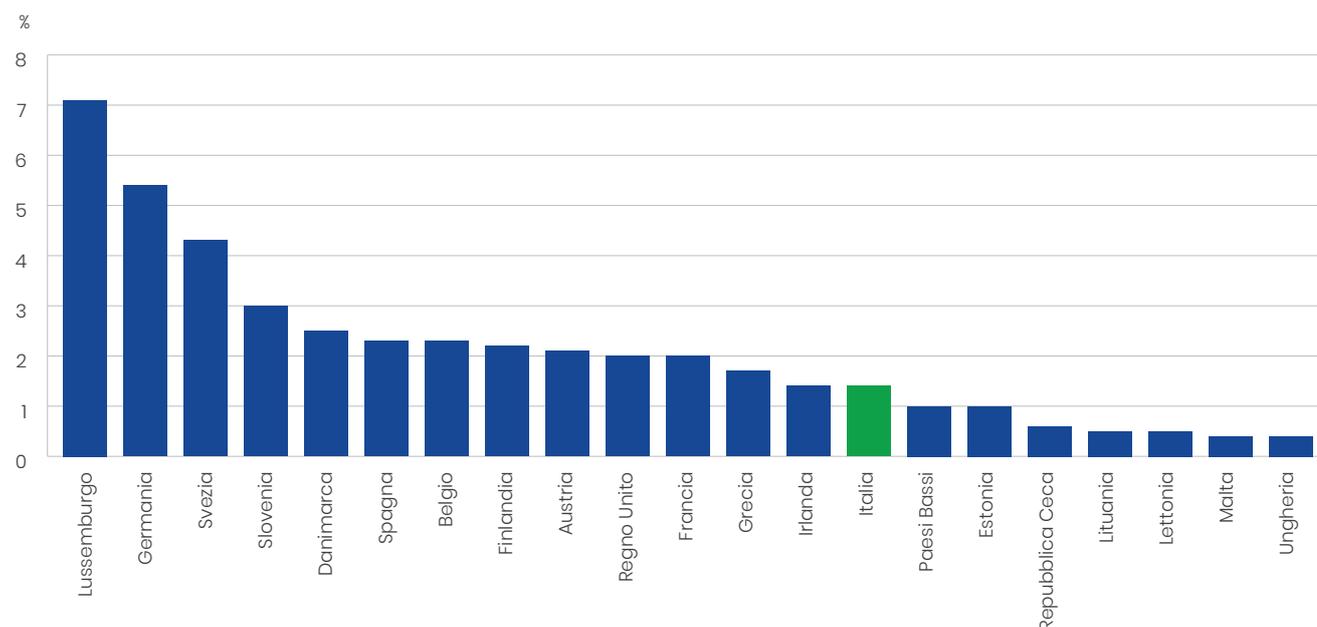
arrivare a 100% nel 2012. In questo modo, i corsi di formazione per educatori hanno avuto la possibilità di adattarsi e rispondere all'aumento della domanda di educatori. Fino al 2011 sono anche state aumentate le borse di studio per i percorsi di laurea qualificanti per gli educatori in modo da stimolare l'offerta di personale. La misura è stata un successo: nel 2005 già il 50% degli educatori era in possesso della laurea.

Per gli asili privati, invece, è la competizione con l'attrattività dell'impiego pubblico a disincentivare gli educatori: stipendi più alti e condizioni di lavoro più favorevoli nel pubblico inducono gli educatori ad inserirsi in graduatorie aspettando il ruolo o la supplenza, ma senza poter insegnare in asili privati per non perdere il posto. Questo produce un forte disequilibrio tra educatori potenziali e educatori reali.

Infine, le occupazioni nei servizi per la prima infanzia sono caratterizzate dalla bassa partecipazione maschile, il che può contribuire alla trasmissione di modelli di stereotipi di genere fin dalla prima età dei bambini.

Pochissimi uomini lavorano nel settore della prima infanzia

Percentuale di personale maschile negli asili nido sul totale, 2016



Fonte: "Early Childhood Workforce Profiles" di P.Oberhuemer e I.Schreyer 2018

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 1.2.4

Ampliare la tipologia di lauree abilitate all'insegnamento al nido. Per raggiungere il numero di docenti necessari proponiamo di aumentare il bacino di laureati aumentando il numero di educatori potenziali attraverso nuovi corsi e nuove lauree, mantenendo l'obbligo di titolo di studio per il personale educativo ma promuovendo il lavoro collegiale. **Togliere quindi l'esclusività della laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione ed allargare i percorsi di formazione validi per la qualificazione degli asili nido.** Per esempio, sarà permesso a chi è qualificato per i ruoli di maestro dell'infanzia o pedagogista di integrare il personale educativo dell'asilo nido (aprendo quindi anche alle lauree magistrali in Programma e gestione dei servizi educativi, Scienze pedagogiche, Teorie e metodologie dell'e-learning e della media education). Stimiamo che l'estensione anche a queste lauree renderà disponibile un flusso di circa 5 mila educatori pronti all'insegnamento ogni anno. Prevediamo inoltre la creazione di **corsi di 9 mesi per la conversione di laurea** per chi ha altri percorsi di formazione. In questo modo, anche chi ha una laurea in, per esempio, Filosofia, in Matematica o in Storia dell'Arte, può diventare educatore negli asili nido seguendo un corso di formazione. Questa misura permetterà non solo di risolvere il problema dovuto alla carenza di organico ma anche di migliorare la qualità dell'offerta assicurando un personale esperto con qualificazioni differenziate. Questa proposta, obbligo di requisito incluso, deve essere esteso agli asili privati.

Proposta 1.2.5

Equiparazione delle ore di insegnamento privato nelle graduatorie.

Per risolvere lo squilibrio del personale educativo tra asili pubblici e asili privati proponiamo di dare priorità, al momento delle selezioni per le assunzioni in asili nidi pubblici, ai candidati con più ore lavorate, siano esse in asili nido convenzionati o in asili pubblici. In questo modo si può prevenire la saturazione delle graduatorie per assunzioni negli asili nido pubblici. Stimiamo che questa proposta renda immediatamente disponibili circa 25 mila educatori oggi fermi in graduatoria.

Proposta 1.2.6

Incentivare tirocini e apprendistati di educatori al nido in modo da aumentare l'offerta di personale di pari passo con il necessario aumento di strutture. Questo si può fare finanziando tirocini e contratti di apprendistato per giovani che seguono corsi di laurea rilevanti per il settore (Pedagogia, Scienze dell'Educazione, Lingue, etc). Oggi è previsto un tirocinio per gli studenti in Scienze dell'Educazione e della Formazione: **noi proponiamo di estendere la possibilità di tirocini in asili nido per altri corsi di laurea.** Il tirocinio può essere integrato durante o alla fine del ciclo di studi, diventando così un'esperienza qualificante e permetterebbe agli asili nido di avere risorse ulteriori, così da poter diminuire il rapporto personale per bambino e fornire servizi di migliore qualità. La Danimarca ci offre un esempio di come impostare i periodi di tirocinio integrati e finanziati in parte dallo Stato e in parte dagli asili nido, per tutti gli studenti dei corsi di laurea per i servizi per l'infanzia.

DANIMARCA: ESPERIENZA LAVORATIVA PER TUTTI I FUTURI EDUCATORI

In Danimarca, gli educatori per l'infanzia devono completare una laurea che si concentra in gran parte (un terzo) sull'esperienza pratica. Il periodo di lavoro negli asili nido è organizzato in quattro fasi, con obiettivi di apprendimento per lo studente ben definiti. La valutazione delle competenze dello studente è interna ma anche esterna: viene richiesto il parere di chi già lavora negli asili nido

circa al tirocinio fatto dallo studente. Lo Stato copre le spese dello studente per la prima e la quarta fase dell'esperienza lavorativa mentre è prevista una remunerazione dell'asilo nido per la seconda e terza fase. Il personale dell'asilo nido che fa da guida allo studente durante l'esperienza riceve un bonus salariale (nel 2014 era di 550 per un tirocinio di 6 mesi).

Stimiamo che dei circa 85 mila insegnanti necessari per realizzare l'aumento della quantità e della qualità degli asili nido, circa 25 mila saranno immediatamente disponibili grazie allo sblocco delle graduatorie (proposta 1.2.5) e circa 20 mila in quattro anni saranno i nuovi laureati in pedagogia e corsi simili (proposta 1.2.4). I restanti circa 40 mila posti necessari dovranno essere coperti da laureati in altre discipline che seguono un corso di conversione e da tirocinanti (proposta 1.2.4 e 1.2.6).

Proposta 1.2.7

Incentivare la partecipazione maschile negli asili nido attraverso l'implementazione di campagne d'informazione rivolte a giovani e studenti per far scoprire loro i mestieri della prima infanzia. L'obiettivo si può raggiungere anche inserendo dei target di quote maschili nei mestieri per l'infanzia come ci insegna il caso Norvegese.

NORVEGIA E OCCUPAZIONE MASCHILE AL NIDO

La Norvegia ha fatto grandi sforzi per incentivare l'occupazione maschile nei servizi socioeducativi per la prima infanzia e ridurre così la differenza di genere che caratterizza il settore. Negli anni 90, il governo norvegese ha sviluppato un sistema di network per il personale maschile delle strutture per l'infanzia, ha organizzato conferenze sul tema e ha pubblicato del materiale per invitare la gente a riflettere sul tema. Nel 1997, lo Stato si è dato come obiettivo il raggiungimento del 20% di occupazione maschile nelle professioni del settore dei servizi socioeducativi per la prima infanzia entro il 2000. Più recentemente, sono state introdotte

regolamentazioni per promuovere l'assunzione di uomini nel settore, tra le quali la misura di favorire il candidato uomo su candidati di sesso diverso ma identica qualifica. L'obiettivo del 20% non è stato raggiunto ad oggi ma la Norvegia è tra i paesi con un vantaggio per quanto riguarda l'incremento di occupazione maschile nei servizi per la prima infanzia (al 10.3% nel 2017). Sono anche aumentati gli studenti maschi nei corsi di laurea qualificanti per i ruoli di educatori, nonostante il tasso di abbandono del corso rimanga più elevato per la quota di studenti maschile rispetto alla femminile.

1.3 Stimolare la domanda

Nonostante l'evidente valore pedagogico e sociale che questi svolgono, ancora oggi purtroppo poche famiglie conoscono il valore educativo del nido e, comunque, lo trovano economicamente inaccessibile. Per incentivare l'uso del nido proponiamo di estendere la platea interessata dal bonus nido, fornire ulteriori incentivi in aree interne e creare un servizio di informazione per le madri da fornire durante la maternità che aiuti a illustrare i benefici del nido.

LA SITUAZIONE OGGI

Oltre alle forti carenze nell'offerta di servizi per la prima infanzia, sia in termini di strutture sia in termini di personale, **anche la domanda rimane ben al di sotto del suo potenziale**. Questo accade per una serie di motivi tra cui i principali sono gli **alti costi per le famiglie e la scarsa informazione che viene loro fornita** sulla qualità e i benefici dei servizi alla prima infanzia.

I costi

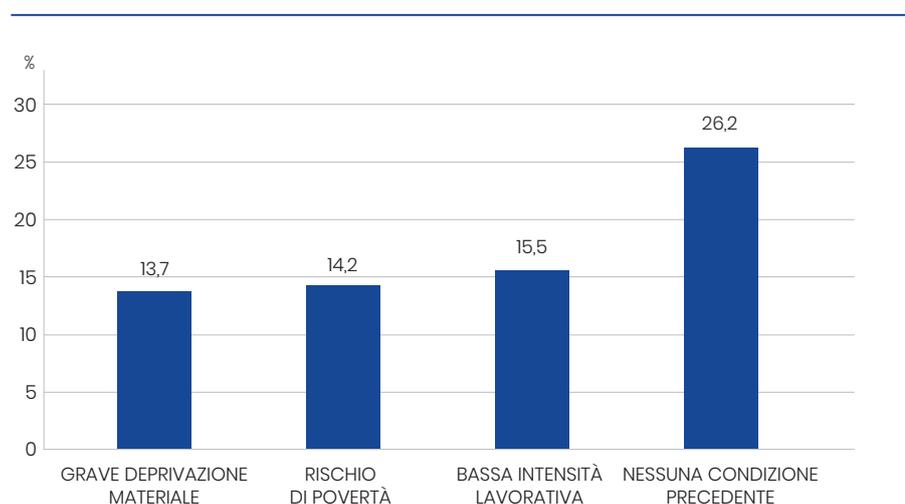
Nel 2018, le 348.200 famiglie che hanno dichiarato di aver avuto spese per gli asili nido, pubblici o privati, hanno sostenuto una spesa di qua-

si 624 milioni di euro. La spesa media delle famiglie per gli asili nido nel 2015 era di 1.570 €, salito a 1.996 € nel 2017. La media livella tuttavia enormi disparità geografiche: in una città come Brescia, il nido costa all'incirca 4.450 € all'anno per bambino.

Gli elevati costi sono tra i fattori che contribuiscono al contenimento della domanda. Il grafico sottostante evidenzia infatti come le famiglie mediamente più ricche fanno affidamento al nido. Oltre al reddito, altri fattori socioeconomici quali la grave deprivazione materiale, il rischio di povertà e l'esclusione sociale, hanno effetti discriminanti per l'accesso dei bambini agli asili nido.

I bambini delle famiglie più svantaggiate frequentano meno l'asilo nido

Percentuale di famiglie con bambini 0-3 anni che utilizzano il nido per tipologia di disagio economico - anno 2017



Fonte: Eu-Silc - anno 2017

Ad oggi, la normativa italiana a livello nazionale prevede due tipi di strumenti, non cumulabili, di sostegno alle famiglie per la copertura delle spese dei servizi per la prima infanzia:

- **le detrazioni del 19% per le spese di frequenza dei nidi.** La misura, introdotta nel 2005, prevede una detrazione del 19% delle spese dell'asilo nido con tetto di spesa massimo di 632 €. Il rimborso massimo che spetta alle famiglie è quindi di 120 € annui. Per il triennio 2020-2022, è stata stimata una spesa di 31,5 milioni l'anno per finanziare questa misura. Il numero di beneficiari di questa misura è molto limitato: si stima che nel 2019, i genitori di solo l'8% dei bambini tra gli 0 e i 3 anni ne abbiano usufruito. Altri paesi, come l'Austria, prevedono delle detrazioni fiscali per la cura dei bambini, con rimborsi però ben superiori ai 120 € annui italiani. Questo paragone ci porta a pensare che in Italia la misura abbia poco successo anche a causa del limitato vantaggio per le famiglie.

AUSTRIA: DETRAZIONI FISCALI FINO A 2.300 € PER LE SPESE PER LA CURA DEI BAMBINI

Le famiglie austriache hanno la possibilità di detrarre dalle proprie tasse i costi per la cura dei bambini tra gli 0 ed i 10 anni, costi che comprendono anche

le rette per gli asili nido. L'agevolazione massima è di 2.300 € ma sono previste ulteriori detrazioni fiscali per le famiglie monogenitoriali.

- **il Bonus Asilo Nido.** Il Bonus Asilo Nido propone invece alle famiglie un buono annuo per coprire le spese per asili nido, che siano pubblici o privati autorizzati. Nel 2017, primo anno di istituzione della misura, l'importo annuo massimo del buono era pari a 1.000 € che è poi aumentato negli anni fino a raggiungere i 3.000€ nel 2020. La quota erogata ad ogni famiglia è determinata in base all'ISEE (3.000 € per le famiglie con ISEE inferiore ai 25.000 €; 2.500 per famiglie con ISEE fino ai 40.000 e 1.500 € per famiglie con ISEE oltre i 40.000 €). Il bonus viene erogato a rimborso: ogni mese o a fine anno il genitore che sostiene la spesa di retta dell'asilo nido inoltra per via telematica la ricevuta di pagamento all'INPS che provvede al rimborso. La legge di bilancio 2020 fissa il limite di spesa a 520 milioni di euro contro i 144 milioni di euro stanziati nel 2017. Nel 2017 e nel 2018 i fondi stanziati non sono stati esauriti: sono stati spesi solo 5,8 milioni su 144 stanziati nel 2017 e 75 milioni sui 250 milioni stanziati nel 2018. Per il 2019, l'INPS ha annunciato di aver esaurito i fondi per il Bonus Asilo Nido: dichiarazione che ha stupito molti dato che a settembre 2019 erano stati spesi 163 milioni sui 300 milioni stanziati.

Il Bonus Nido ha i seguenti problemi:

- **La distribuzione territoriale dei beneficiari è fortemente disomogenea.** La maggior parte delle risorse è stata erogata a famiglie del Nord (56%) e del Centro Italia (26%). Questo perché le famiglie che lo richiedono sono quelle che vivono laddove ci sono abbastanza strutture.
- **L'importo, basato su ISEE nazionali, non tiene conto di differenze di costo regionali:** in alcune zone il bonus permette di coprire tutti i costi della retta dell'asilo nido ma in altre zone è insufficiente: questo perché i costi delle rette variano molto tra regioni.
- **Il rimborso, avvenendo ex post, richiede alle famiglie più povere di anticipare il costo:** la procedura per ottenere l'incentivo è laboriosa e dissuade molte famiglie da farne domanda perché, prima di tutto, richiedere l'ISEE è esso stesso complicato e poi perché il rimborso prevede che le famiglie anticipino i costi, cosa che molto spesso non può avvenire, soprattutto per le famiglie svantaggiate.

LE NOSTRE PROPOSTE:

L'attuale assetto fiscale che stimola la domanda di servizi all'infanzia deve essere migliorato e potenziato.

Proposta 1.3.1

Nido gratuito per la maggioranza degli italiani: potenziare e semplificare il bonus nido.

Proponiamo di rimodulare il bonus nido come segue:

- **Per ovviare a differenze di costo regionali**, basare l'importo del bonus su costi medi regionali, pubblicati ogni anno sul sito della regione per lo stesso anno.
- **Per ovviare alla scarsa platea che ne fa domanda, modificare gli scaglioni ISEE** come segue:
 - sotto i 25.000 € annui, il nido sarà gratuito indipendentemente dal costo medio regionale
 - tra i 25.000 e 40.000 € annui, erogare una quota decrescente (lineare) del costo medio regionale fino all'azzeramento al di sopra dei 40.000.

Con il nuovo Bonus Nido, tutte le famiglie con ISEE inferiore a 25 mila euro potranno utilizzare gli asili gratuitamente. Invece, con il vecchio Bonus Nido, molte famiglie anche sotto i 25 mila euro devono pagare parte della spesa, dato che il costo medio annuale di un asilo è superiore a 3.000 € in 16 regioni.

- **Per ovviare alla difficoltà di ottenimento**, far sì che le famiglie non debbano anticipare la retta e poi chiederne il rimborso, ma predisporre la decurtazione immediata della retta in base a quanto sopra. Questa procedura, che si applica in molti casi anche alle scuole primarie prevede che le famiglie presentino l'ISEE alla scuola e che questa applichi direttamente il bonus alla retta, per poi riversarsi sullo Stato per l'ammontare. Con questa misura si evitano passaggi e costi amministrativi inutili legati alla modalità di rimborso alle famiglie tramite la domanda INPS. In Emilia-Romagna, per esempio, i comuni ricevono dei finanziamenti dalla regione dedicati interamente all'abbassamento delle rette degli asili nido per le famiglie con ISEE inferiore ai 26 mila euro.

Questa misura avrebbe un costo di circa 1,8 miliardi di euro. Dopo aver realizzato l'aumento dell'offerta di asili nido (proposta 1.1.1), stimiamo che oltre 600 mila bambini frequenteranno gli asili nido ogni anno. Basandoci sul costo regionale medio e sulla distribuzione regionale dell'offerta di asili nido, i costi totali per frequentare gli asili nido dovrebbero essere intorno a 2,24 miliardi di euro. Abbiamo stimato che circa il 70% delle famiglie ha un reddito ISEE inferiore a 25 mila euro e circa il 20% tra 25 mila e 40 mila. Di conseguenza, secondo i parametri della proposta, stimiamo che il bonus nido dovrebbe coprire una quota della spesa totale pari circa l'80%. Una volta che l'aumento dell'offerta di asili nido sarà completato, il costo del Bonus Nido sarà quindi di circa 1,79 miliardi. Di conseguenza, rispetto ai 500 milioni stanziati in legge di bilancio

2020, vogliamo stanziare 1,29 miliardi aggiuntivi a regime. **Con la rimodulazione del Bonus Nido proponiamo di a brogare la detrazione nido e convogliare tutte le risorse sul potenziamento del Bonus Nido.**

EMILIA-ROMAGNA: ABBASSARE I COSTI ALLE FAMIGLIE AUMENTANDO I TRASFERIMENTI AI COMUNI

La regione trasferisce ogni anno dei fondi territori (totali 18,25 mln nel 2019) vincolati alla riduzione delle rette dei nidi per le famiglie con Isee inferiore a 26mila euro.

Ogni comune decide come ridurre la retta per le famiglie che ne hanno diritto (per esempio a Casalecchio, c'è un azzeramento delle rette per le

famiglie con Isee inferiore ai 5 mila, mentre le famiglie con Isee tra i 14 ed i 18 mila euro pagano il 55% della retta originale). In questo caso, la riduzione delle rette è complementare al Bonus Asili Nido: tutte le famiglie, anche quelle che già beneficiano della riduzione, possono richiedere il rimborso previsto dal bonus.

Proposta 1.3.2

Bonus Nido al 110% nelle aree più svantaggiare. Per le aree interne e lad-dove non si raggiunga la piena occupazione dei posti nido, proponiamo di aumentare l'importo massimo del bonus del 10% per incentivare ulteriormente le famiglie a usufruire dei servizi per l'infanzia. Il premio sarebbe versato direttamente a fine mese alle famiglie che ad inizio anno scolastico hanno inoltrato i documenti che attestino l'iscrizione del proprio figlio presso le strutture per l'infanzia.

Proposta 1.3.3

Campagna di promozione e comunicazione per madri e padri. Per fare ciò, immaginiamo collegare ai servizi sanitari di maternità un programma informativo sulle opzioni educative della prima infanzia e dell'asilo nido. Legarlo al servizio sanitario durante la maternità permetterebbe di creare un canale informativo preferenziale con i genitori, lo renderebbe automatico e ne farebbe percepire un maggior valore perché comunicato da personale medico. Questa proposta vuole trasmettere il messaggio che, anche se una famiglia non ha necessità a livello logistico di iscrivere il proprio figlio ad un asilo nido, la mancata partecipazione all'educazione infantile può creare svantaggi a lungo termine. L'obiettivo sarebbe di creare la concezione del diritto ai servizi per la prima infanzia per tutti, concetto che già esiste in alcuni paesi quali la Danimarca. La spesa stimata per il programma informativo è di 500 mila euro l'anno.

DANIMARCA: DIRITTO AL POSTO IN ASILO NIDO PER TUTTI E LIMITE DI RETTA

Danimarca: diritto al posto in asilo nido per tutti e limite di retta. Dal 2001, le municipalità danesi devono assicurare un posto per tutti i bambini 0-3 anni nelle strutture per i servizi per l'infanzia.

In caso di non copertura della domanda potenziale, la municipalità deve pagare una multa. La retta degli asili nido pagata dai genitori non può eccedere il 25% dei costi di gestione.



AZIONE

NEXT GENERATION ITALIA

2. Giovani

2 Executive Summary

In Italia, due milioni di giovani tra i 16 e i 29 anni non studiano e non lavorano, mentre la maggioranza di quelli che lavorano rimangono ai margini di un mercato del lavoro che li sottopaga e li precarizza. Questa condizione non consente loro di progettare una vita.

Si tratta di una vera e propria emergenza nazionale. Sappiamo infatti che il fenomeno dei NEET (acronimo dall'inglese *Neither in Employment or in Education or Training*, i giovani che appunto non studiano e non lavorano) non ha solo un fortissimo impatto economico, ma soprattutto umano e sociale: i NEET hanno un più alto rischio di isolamento, depressione e suicidio; hanno un più alto grado di instabilità relazionale e difficoltà a emanciparsi, con possibili ripercussioni intergenerazionali. Probabilmente è anche per questo che i NEET sono tra le categorie che votano meno.

Negli ultimi vent'anni, ovvero da quando il fenomeno è emerso, lo Stato non ha mai affrontato il problema, anzi. A più riprese, diversi esponenti politici ne hanno attribuito la causa ai giovani stessi, in quanto svogliati, mammoni, fannulloni o *choosy*. La realtà è diversa: **i giovani subiscono un sistema di formazione che non li prepara a un mercato del lavoro in continua evoluzione, soffrono l'assenza di ammortizzatori sociali e quindi sono socialmente ed economicamente marginalizzati.**

Non solo, lasciare i giovani a se stessi aumenta le disparità sociali e di classe. In assenza di sostegno e di un sistema che valuti il merito, un giovane italiano ha accesso solo alle opportunità offerte dalla la sua famiglia. L'Italia è uno dei Paesi sviluppati con la più bassa mobilità sociale. Questo significa che, spesso, chi nasce povero resterà povero e chi na-

sce ricco resterà ricco. **Il ruolo della Repubblica è quello di garantire pari opportunità a tutti. Riparare l'ascensore sociale partendo dai giovani è quindi necessario per contrastare le disuguaglianze e garantire il funzionamento di uno Stato democratico: se la democrazia funziona per pochi, allora non funziona.**

Pensiamo che il fenomeno dei NEET vada contrastato attraverso una terapia d'urto di 24 miliardi di euro, e lungo due direttrici:

- **Far ripartire coloro che sono NEET già oggi attraverso un investimento straordinario nella loro autonomia economica e nella loro formazione, dando loro finalmente accesso a quelle opportunità che gli sono state sistematicamente tolte.** Ciò comporta:
 1. la creazione di un **nuovo sostegno al reddito**, che consenta loro di emanciparsi, spostarsi, formarsi e quindi riacquisire quella fiducia nel futuro che gli è stata tolta;
 2. la creazione di **nuovi percorsi di formazione** breve e online che li aiutino ad acquisire le competenze mancanti;
 3. un **supporto digitale per la ricerca del lavoro**, integrato a livello nazionale;
 4. una **revisione del contratto** di tirocinio e **sgravi** per le assunzioni.

- Contemporaneamente, **bisogna evitare che i giovani di domani diventino NEET garantendo loro un'educazione di qualità e formativa per il lavoro.** Per farlo vogliamo:
 1. **riformare il ciclo scolastico**, rafforzando la didattica nelle scuole secondarie di primo grado (scuola media) e posticipando la scelta professionalizzante di un anno, per dare solide competenze di base a tutti e contrastare la dispersione scolastica;
 2. **creare un nuovo modello di formazione professionale**, molto più vicino al mondo produttivo e alle sue esigenze, senza compromettere la formazione di base;
 3. **riordinare il calendario scolastico**, introducendo il tempo lungo e le mense in tutte le scuole;
 4. **offrire un nuovo servizio di orientamento, supporto psicologico e di mediazione culturale** all'interno di tutte le scuole;
 5. attivare un **piano straordinario per aree di crisi educativa**;
 6. **aumentare le retribuzioni degli insegnanti** incentivando nel contempo un **miglioramento qualitativo dell'insegnamento.**

Crediamo che queste misure siano il minimo indispensabile. Non solo, **Azione ritiene che debbano essere estese a tutti quei giovani che, pur nascendo e studiando in Italia, non hanno ancora ottenuto la cittadinanza.** Questo anacronismo normativo è antitetico rispetto alla necessità di coltivare il talento di cui questo Paese ha bisogno. E i nuovi italiani semplicemente non possono essere esclusi da questo progetto.

Questo capitolo non affronta né il tema dell'università né il tema dell'impresa giovanile, al quale sarà dedicato un capitolo a parte. Vogliamo infatti concentrarci qui su coloro che sono NEET più per mancanza di competenze e risorse (offerta di lavoro), che per mancanza di posti di lavoro adeguatamente professionalizzanti (domanda di lavoro).

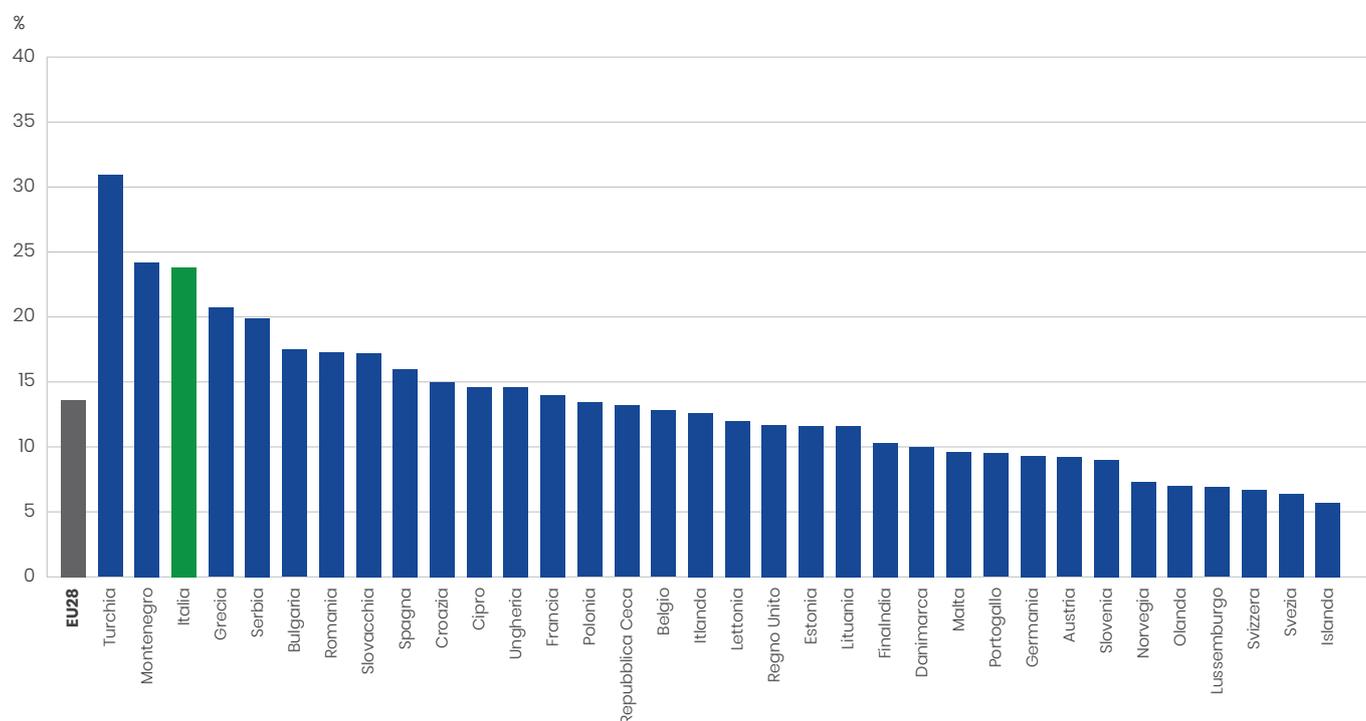
LA SITUAZIONE OGGI

In Italia oltre due milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione: quasi un giovane su quattro.

L'Italia è nettamente il Paese europeo in cui il fenomeno dei NEET è più diffuso, quasi 3 punti percentuali sopra alla Grecia, secondo Paese in graduatoria. In Italia infatti i giovani laureati, statisticamente la categoria più occupata, sono comunque meno occupati dei loro coetanei senza laurea in Europa¹. Ciò significa che **un giovane europeo con un basso livello di istruzione ha in media migliori possibilità di trovare un lavoro rispetto ad un laureato italiano**.

Un giovane su quattro non studia e non lavora, un record europeo

Percentuale di NEET sulla popolazione (15-34 anni), 2019



Fonte: Eurostat

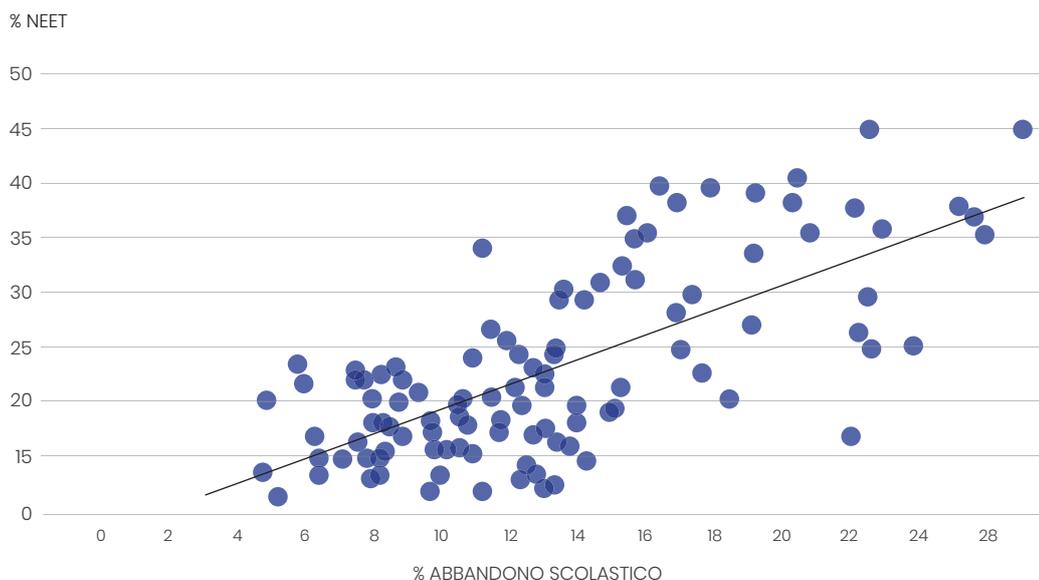
La responsabilità di questa situazione non è da attribuire ai giovani italiani: circa il 70% dei NEET cerca attivamente un lavoro o fa parte delle forze di lavoro potenziali e sono quindi disponibili a lavorare². Non solo, dal grafico seguente vediamo come il fenomeno dei NEET sia intimamente legato alla dispersione scolastica: **il fallimento, in sostanza, è dello Stato**, che non garantisce ai giovani un'offerta didattica di qualità, che sia percepita come tale, inducendoli all'abbandono precoce e quindi aumentando la probabilità che diventino NEET.

¹ Dati Eurostat

² Dati ISTAT

Dove c'è più abbandono scolastico ci sono più NEET

Percentuale di abbandono scolastico e di NEET nelle province italiane, 2017

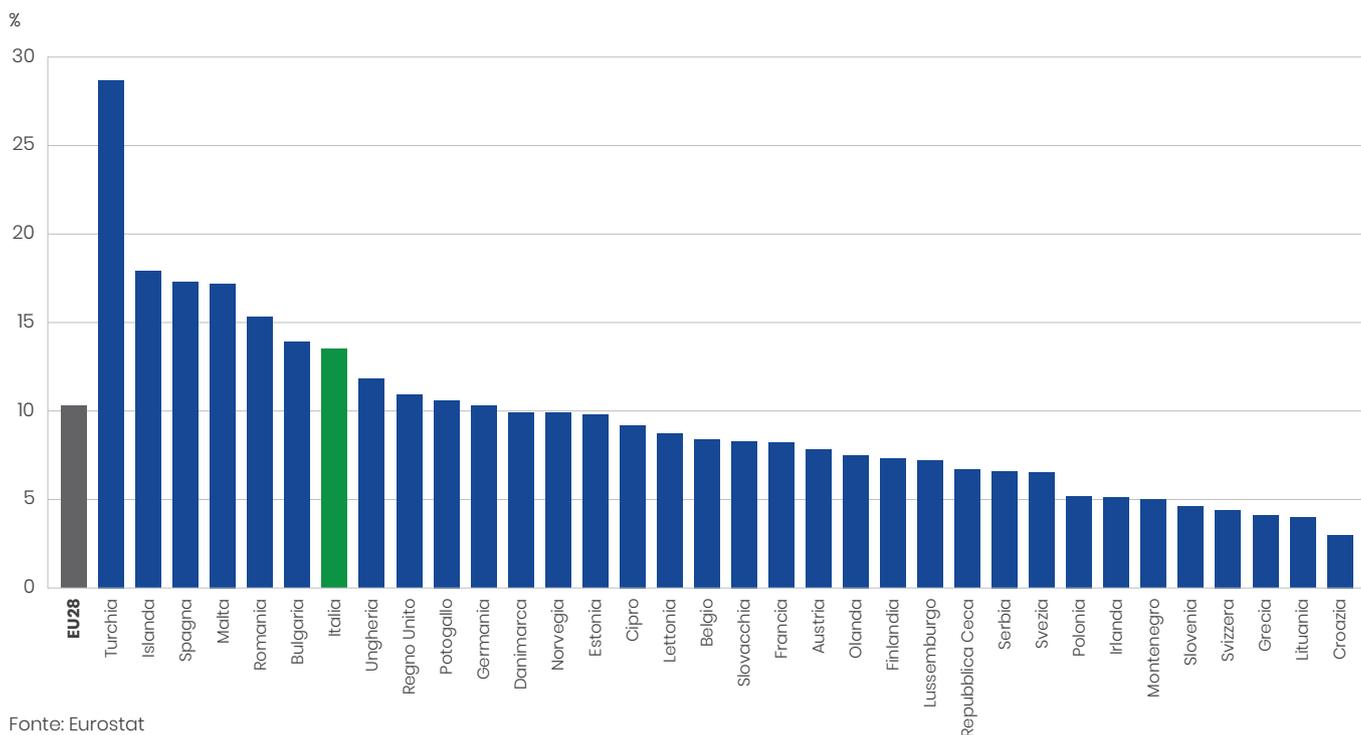


Fonte: Elaborazione Openpolis e con i Bambini su dati Svimez, Istat e Anpal.

L'Italia è infatti uno dei Paesi europei con la più alta dispersione scolastica. Secondo i dati Eurostat, la dispersione scolastica in Italia nel 2019 è pari al 13,5%, contro una media europea del 10,2%, e **ben al di sopra del target del 10% stabilito dall'Unione Europea.** Il fenomeno è ancora più preoccupante se consideriamo la disomogeneità dei dati sul territorio: in Sicilia il tasso di dispersione scolastica è pari al 22,4% mentre nella provincia di Trento è contenuta al 6,8%.

Alto tasso di dispersione scolastica in Italia

Tasso di dispersione scolastica sulla popolazione 18-24 anni



Fonte: Eurostat

La dispersione scolastica ha costi altissimi sia per l'individuo che per lo Stato: abbandonare precocemente gli studi ha effetti a lungo termine sulla vita dei giovani, tra cui una maggiore probabilità di disoccupazione e inattività, esclusione sociale, depressione e redditi più bassi. Anche in termini economici, questi giovani rappresentano un alto costo per lo Stato perché, essendo difficilmente integrabili nel mondo del lavoro, peseranno probabilmente sulla spesa sociale più di quanto potranno contribuirvi.

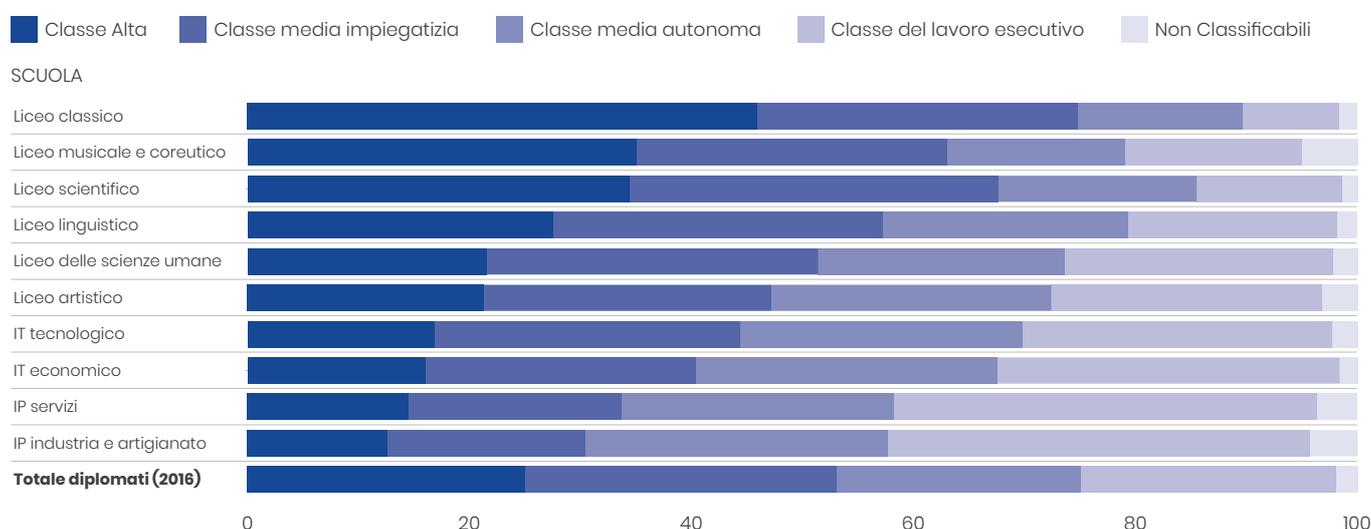
Ma non sono NEET solo coloro che abbandonano gli studi. In Italia, la scarsità di opportunità a disposizione dei giovani non risparmia neanche i più qualificati. Infatti, il **19,5% dei laureati italiani sono NEET**, rispetto ad una media europea del 9%. Un numero sempre crescente di giovani, tra cui molti qualificati, emigra all'estero, dove trova un lavoro gratificante, un reddito soddisfacente, una possibilità di crescita personale e professionale.

E c'è di più: il fenomeno dei NEET e quello della dispersione scolastica hanno un impatto sulla mobilità sociale, riducendola drasticamente.

L'Italia si posiziona al 34esimo posto a livello mondiale, con un punteggio di 67,4, nel *Global Social Mobility Index*¹ del *World Economic Forum*, che misura proprio il livello di mobilità sociale all'interno dei Paesi. **Quasi tutti i Paesi sviluppati superano l'Italia in questa classifica.** I Paesi del nord Europa, i migliori in questa classifica, registrano valori superiori ai 80, la Germania 78,8, la Francia 76,7, il Regno Unito 74,4, gli Stati Uniti 70,4, la Spagna 70. Per fare un esempio, il grafico sottostante mostra come diverse categorie di reddito si distribuiscano nelle scuole secondarie superiori. Il trend è chiaro: chi è più abbiente riesce a frequentare il liceo classico, chi non lo è frequenta in maggioranza istituti professionali, dove la dispersione è ben più alta.

Influenza della situazione socio-economica della famiglia sulle scelte accademiche dei figli

Diplomati per tipo di scuola e classe sociale di appartenenza, 2016



Fonte: Alma Diploma

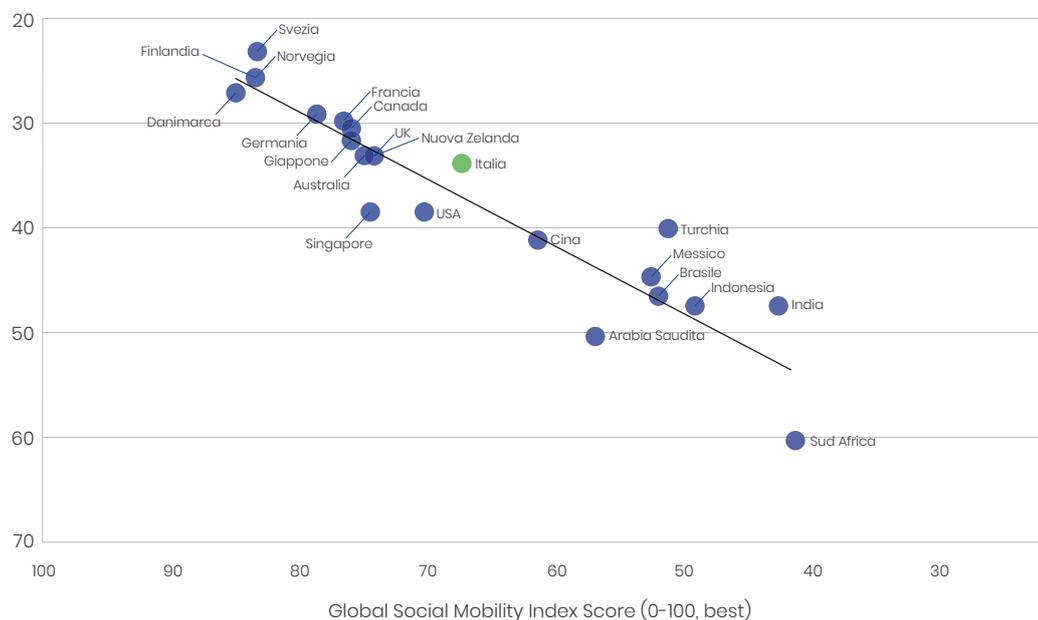
¹ Il Global Social Mobility Index è un indice che sintetizza la mobilità sociale intergenerazionale

L'indicatore di mobilità sociale è molto significativo perché è strettamente correlato all'indice Gini, che misura il livello di disuguaglianze all'interno di una società, e alla capacità di un sistema pubblico, economico e sociale di **offrire pari opportunità a tutti i suoi cittadini, indipendentemente dal loro punto di partenza**. Inoltre, è stato calcolato che una maggiore mobilità sociale è anche correlata con un più alto livello di soddisfazione dei cittadini² e una maggiore produttività dei lavoratori, grazie a un'allocazione più efficiente del capitale umano³. Una scarsa mobilità sociale è sia una delle cause che una conseguenza delle disuguaglianze crescenti all'interno della società.

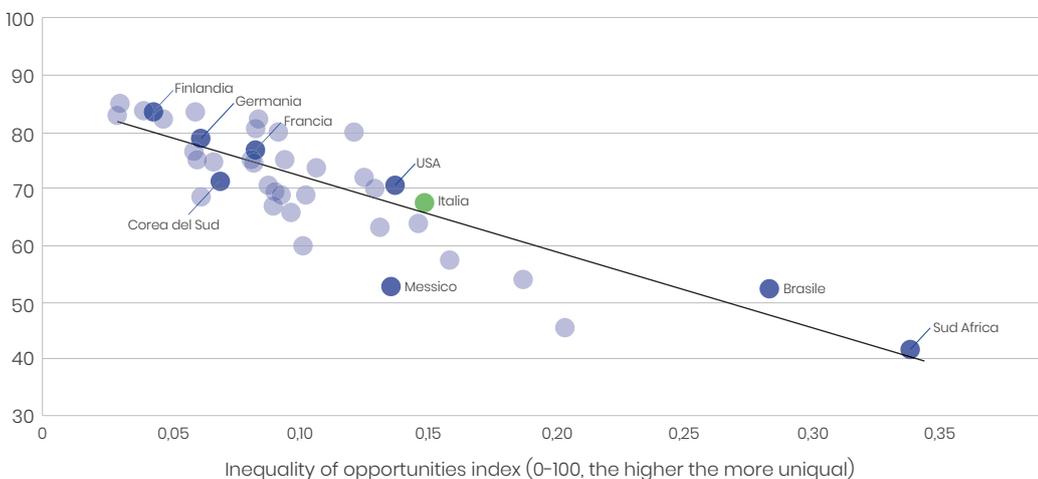
La mobilità sociale e disuguaglianze

Correlazione tra l'indice di mobilità sociale, l'indice di Gini e l'indice delle disuguaglianze di opportunità

GINI (post taxes and transfers)



Global Social Mobility Index Score (0-100, best)



Fonte: The Global Social Mobility Report 2020, World Economic Forum

² The Global Social Mobility Report 2020, World Economic Forum

³ Social mobility and economic success, Bellet et al, 2019

La natura circolare di questo rapporto richiede un forte intervento esogeno, strutturato e tempestivo, che spezzi questo meccanismo.

Per riassumere, le cause dell'alto tasso di NEET italiano, e quindi le storture che le nostre proposte mirano a correggere, sono:

- **un sistema educativo che crea troppe diseguaglianze e non offre una conoscenza di base comune a tutti di qualità sufficiente.** Infatti, i risultati educativi dei licei e degli istituti tecnici e professionali sono molto diversi tra loro e molti lavoratori poco qualificati non possiedono conoscenze di base necessarie per adattarsi alla trasformazione del mercato del lavoro. Il basso grado di istruzione aumenta la probabilità di essere NEET;
- **una scuola che non fornisce adeguato supporto agli studenti più deboli e ai nuovi italiani.** È necessario intervenire sull'orientamento, sul supporto psicologico e sulla mediazione culturale per creare un ambiente scolastico più inclusivo e non lasci nessuno indietro;
- **la scarsa formazione professionale, che non fornisce agli studenti le competenze richieste dal mercato del lavoro.** Anche questo fenomeno risulta particolarmente critico negli istituti tecnici e professionali;
- **un sistema di welfare a sostegno dei giovani pressoché assente.** I giovani, dipendenti dalle famiglie d'origine e non inseribili nel mercato del lavoro, non dispongono di risorse né per muoversi laddove ci sono opportunità di lavoro, né per formarsi;
- **un sistema di ricerca del lavoro che rimane per la grande maggioranza informale,** scoraggiando chi non ha un network di conoscenze;
- **una scarsa mobilità territoriale che rende più difficile l'incontro tra domanda e offerta di lavoro,** particolarmente rilevante perché spesso nel nostro Paese domanda e offerta di lavoro sono concentrate in zone diverse.

2.1 Investire sui NEET oggi

Prima di tutto, vogliamo creare misure a sostegno di coloro che sono già NEET oggi. Vanno accompagnati due milioni di giovani verso il mercato del lavoro. Vogliamo creare una dote economica che li aiuti a emanciparsi, studiare e spostarsi per cercare opportunità, creare opportunità di formazione breve che offrano le competenze perse o mai acquistate; vogliamo cambiare la contrattualistica di inserimento lavorativo, accompagnandola con incentivi per sostenere l'impiego, specialmente nella fase post-pandemia.

CONTESTO

Attualmente, ci sono poche misure per i giovani e sono di scarso valore.

Le misure attualmente in vigore in Italia per contrastare il fenomeno dei NEET sono due. Complessivamente costano circa 600 milioni nel 2021 e costeranno 1,1 miliardi nel 2023^{1/2}:

1. La prima e più importante è **Garanzia Giovani**, un'iniziativa europea lanciata nel 2013 con l'obiettivo di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile. Il progetto prevede finanziamenti a tutti i Paesi con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%. Il programma inizia con una profilazione del giovane, seguito da un percorso di supporto all'inserimento lavorativo, strutturato in base alle esigenze individuali. I risultati del programma sono incoraggianti, ma non del tutto soddisfacenti. Nel 2018, solo il 12,7% dei NEET era iscritto al programma, in calo rispetto al 13,6% del 2017 e al 14,1% del 2016. Il 69,8% degli iscritti nel 2018 ha dovuto attendere un'offerta di lavoro per oltre un anno, rispetto alla media UE del 19,2%. Complessivamente, è stata offerta un'effettiva opportunità di inserimento lavorativa a circa 600 mila giovani dall'inizio

¹ Fonte Camera dei Deputati

² Fonte MEF

del programma. Inoltre, il programma sembra avere effetti limitati nel lungo termine. Infatti, il 61,1% dei giovani che lasciano il programma sono occupati dopo 6 mesi, mentre solo il 38,6% lo è ancora dopo un anno e il 30,2% dopo un anno e mezzo. Inoltre, Garanzia Giovani ha mostrato un ulteriore limite: i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro sono concentrati soprattutto sui tirocini (57,5%) e incentivi alle assunzioni (23,3%), mentre molto più marginale è stato il ruolo delle attività di formazione³.

2. A partire dal 2018, sono stati previsti sgravi contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. La legge di bilancio 2021 ha rafforzato queste misure, prevedendo l'esonero contributivo al 100% per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 € annui nel biennio 2021-2022.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Aiutare i NEET oggi: stima dei costi delle proposte

PROPOSTA		INVESTIMENTI	SPESE CORRENTI		TOTALE
#	DESCRIZIONE		TEMPORANEE	PERMANENTI	
Sostegno all'autonomia					
2.1.1	Sostegno all'autonomia educativa: 200 euro al mese a tutti i giovani che si stanno formando		1.600		1.600
2.1.2	Sostegno all'autonomia abitativa: 200 euro al mese a tutti i giovani in affitto fuorisede		1.600		1.600
2.1.3	Sostegno all'autonomia economica: zero tasse fino ai 25 anni, taglio del 50% fino ai 29 anni		5.400		5.400
Una nuova formazione breve					
2.1.2.1	Nuovi programmi di formazione breve, ancorati ai bisogni produttivi del territorio			125	125
2.1.2.2	Premi ai formatori: incentivi a chi eroga corsi brevi virtuosi			31	31
2.1.2.3	Corsi gratuiti di formazione di base per competenze linguistiche e digitali		--	--	1
Far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro giovanile					
2.1.3.1	Una piattaforma efficace per il lavoro giovanile: sfruttare le migliori esperienze	300			300
2.1.3.2	Bonus per le imprese che attivano contratti tramite la piattaforma		100		100
Riforma del tirocinio					
2.1.4.1	Armonizzare la normativa sui tirocini a livello nazionale				--
Incentivare le assunzioni per uscire dalla crisi					
2.1.5.1	Contributo statale fino all'80% per i nuovi tirocini		741		741
2.1.5.2	Contributo statale fino all'80% per i nuovi apprendistati		2.298		2.298
2.1.5.3	chi trasforma il tirocinio/apprendistato in contratto di lavoro		889		889
Potenziare il Servizio Civile					
2.1.6.1	Potenziare il Servizio Civile		440		440
Totale proposte		300	13.068	156	13.525

Nota: i costi stimati del documento sono da intendersi come indicativi. Sono stimati usando dati pubblici e fonti online. Inoltre abbiamo stimato le spese solo delle principali misure, prevedendo che le misure senza stima corrispondano a spese minori.

³ Dati estratti dal rapporto della Commissione Europea sui risultati di Garanzia Giovani

2.1.1 Sostegno all'autonomia

LA SITUAZIONE OGGI

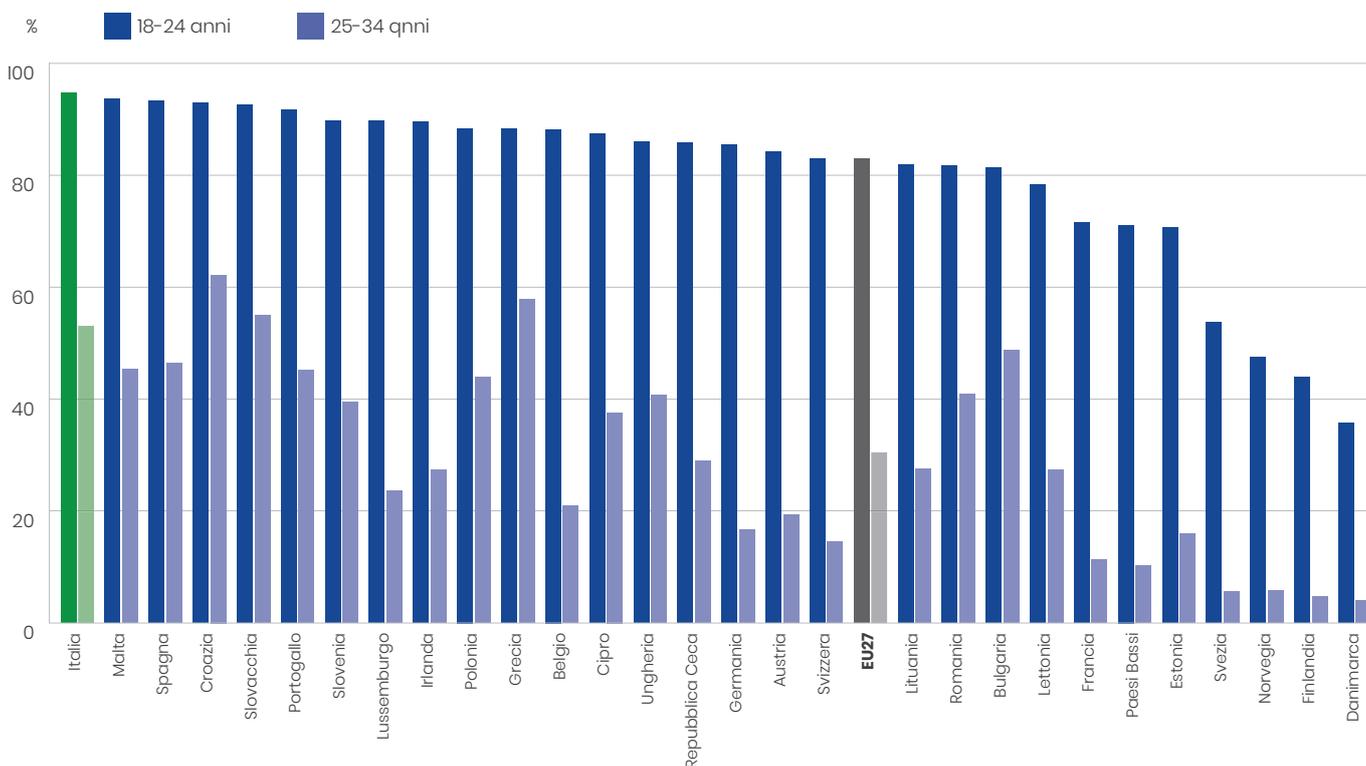
La nostra prima proposta consiste nel ripensare il sostegno al reddito dei giovani. **I giovani sono la classe di età in cui solitamente la necessità di risorse è più alta e la disponibilità è più limitata.** Questo causa vari problemi.

I giovani hanno difficoltà a seguire corsi di formazione o frequentare l'università, durante la quale devono mantenersi ed eventualmente pagare le spese per la formazione. Incontrano difficoltà anche a spostarsi per cogliere nuove opportunità lavorative e formative. Avere risorse iniziali è fondamentale per aprire un'attività, separarsi dal nucleo familiare e iniziare a pensare ad avere figli.

Un altro problema tipicamente italiano è la difficoltà dei giovani di rendersi autonomi rispetto alle famiglie. I giovani italiani trovano molte più difficoltà ad uscire dalle famiglie rispetto ai giovani degli altri Paesi europei. Infatti, in Italia l'85,4% dei giovani tra i 16 e i 29 anni vive con i genitori, dato più alto d'Europa, secondo solo alla Croazia. Questa percentuale oscilla tra il 30% e il 40% nei Paesi scandinavi, è del 55% in Francia, il 67,4% in Germania e il 69% della media UE-27. Alcuni sondaggi indicano che la motivazione più frequente per cui i giovani restano a vivere con i genitori è la mancanza di risorse necessarie per uscire di casa e l'elevato costo degli affitti¹.

Italia uno dei paesi in Europa dove i giovani vivono più a lungo a casa

Percentuale di giovani che vivono con la famiglia di origine nei paesi europei, 2014



Fonte: Eurostat

¹ Sondaggio di Eurobarometro nel 2007

In Italia i giovani fanno affidamento pressoché esclusivo sui risparmi delle famiglie d'origine per tutte le spese che devono sostenere. Questo crea forti disuguaglianze tra coloro che possono disporre di tanti risparmi familiari e coloro che invece non possono, penalizzando molto la mobilità sociale.

Lo Stato deve intervenire per spezzare la forte correlazione tra risorse a disposizione della famiglia e le possibilità di successo dei figli, in modo da garantire una maggiore uguaglianza sostanziale dei suoi cittadini.

Questo sostegno va esteso non solo ai cittadini italiani, ma anche ai giovani nati in Italia, e che hanno terminato un ciclo di studi nel nostro Paese ai quali non è ancora stata concessa la cittadinanza per via di un anacronismo normativo, vittime di un sistema che li emargina.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Abbiamo previsto tre misure, cumulabili tra loro:

Proposta 2.1.1.1

Sostegno all'autonomia educativa: 200 euro al mese a tutti i giovani che si stanno formando. Erogare 200 € mensili a tutti i giovani tra i 19 e i 23 anni iscritti all'università, a un ITS o a un corso di formazione breve. Questa cifra potrà essere spesa liberamente. Il sostegno sarà erogato nel tempo in cui il giovane segue un percorso formativo ed è condizionato alla presentazione di documenti che attestino la partecipazione attiva al corso di studi (partecipazione alle lezioni o agli esami). In questo modo, incentiviamo i giovani appena usciti dalla scuola dell'obbligo a proseguire gli studi (alla proposta 2.2.1.1 proponiamo di alzare l'obbligo scolastico a 18 anni e di accorciare il tempo della scuola secondaria anch'esso a 18 anni; nel caso questa misura sia accolta, il sostegno alla formazione sarà valido dai 18 anni anziché dai 19).

Proposta 2.1.1.2

Sostegno all'autonomia abitativa: 200 euro al mese a tutti i giovani in affitto fuorisede. Erogare 200 € mensili a tutti i giovani che lavorano o studiano in un Comune diverso da quello di residenza della famiglia e vivono in affitto. Anche in questo caso potranno essere spesi senza vincoli. Se la famiglia vive in una città metropolitana, il sostegno sarà erogato anche nel caso in cui i giovani si spostino all'interno della stessa. Anche in questo caso, ogni giovane potrà ricevere il sostegno per un massimo di quattro anni. La ricerca empirica indica che questo tipo di sostegno incida significativamente sia sulla probabilità dei giovani di uscire dalle famiglie, che sul tasso di natalità².

Dato che la misura riguarda undici classi di età, dai 19 ai 29 anni, per i primi quattro anni i potenziali beneficiari saranno tutte le coorti attualmente in queste fasce. In seguito, le coorti di giovani che usufruiranno della misura saranno in media quattro. Ipotizzando che sia i giovani in affitto che i giovani che usufruiscono del sostegno alla formazione siano il 30%,

² Da "Fostering the Emancipation of Young People: Evidence from a Spanish Rental Subsidy" di A.Aparicio-Fenoli e V.Oppedisano (2012)

tasso vicino al tasso odierno, e che i beneficiari usufruiscano del sostegno all'emancipazione il prima possibile, l'evoluzione del costo delle due misure è riassunto dalle tabelle successive.

Stimiamo che il sostegno alla formazione costi tra 1,6 e 1,7 miliardi di euro all'anno. Il sostegno all'emancipazione abitativa costerà tra i 4,6 e i 4,7 miliardi per i primi 4 anni, per poi stabilizzarsi intorno a 1,6 miliardi di euro annui. In questo modo, il sostegno all'emancipazione abitativa svolgerà anche la funzione di sostegno al reddito temporaneo post-pandemia per tutti i giovani under 30. Complessivamente, le due misure costeranno quindi circa 6,3 miliardi all'anno per 4 anni e circa 3,2 successivamente. Queste stime sono calcolate sulla base di molte assunzioni difficili da verificare. Tuttavia, sono indicative dell'ordine di grandezza del costo delle misure.

Proposta 2.1.1.3

Sostegno all'autonomia economica: zero tasse fino ai 25 anni, taglio del 50% fino ai 29 anni. Defiscalizzazione totale dell'Irpef per gli under 25 (circa 1 milione di lavoratori) e defiscalizzazione parziale da 25 a 30 anni (circa 1,8 milioni di lavoratori). La defiscalizzazione per le fasce di età 25-30 potrebbe essere costante (es. 50%) o decrescente con l'aumentare dell'età (es. 80% se 25 anni, 60% se 26 anni, ecc.). Il costo totale stimato per questa misura è 5,4 miliardi.

Vedi tabelle a pagina 68

2.1.2 Una nuova formazione breve

LA SITUAZIONE OGGI

Il primo problema per i NEET è la scarsa formazione. I NEET non hanno competenze spendibili sul mercato perché non hanno completato un ciclo di formazione, o perché sono stati formati male e con competenze che i datori di lavoro non richiedono. Proponiamo quindi di **creare nuovi corsi di formazione breve, strutturati sul modello organizzativo degli ITS, con la collaborazione tra imprese, centri di ricerca/università e sistema scolastico e formativo.** I corsi saranno erogati dagli stessi ITS o da fondazioni specializzate. Questi corsi, a differenza dei corsi attualmente erogati dagli ITS, saranno mirati a fornire competenze più pratiche e immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e saranno costruiti per giovani senza particolari conoscenze pregresse³.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.1.2.1

Nuovi programmi di formazione breve, ancorati ai bisogni produttivi del territorio. Le competenze fornite dai corsi saranno stabilite sulla base dell'effettiva domanda territoriale da parte dei datori di lavoro. Propo-

³ Queste proposte non sono da confondere con quelle del sistema ITS, sviluppate più avanti nel capitolo. Le proposte per i corsi di formazione breve (proposte 2.2.2) sono dedicate a chi non è più nel sistema di istruzione.

niamo che gli istituti erogatori dei corsi di formazione professionalizzante siano fondazioni, come avviene per gli ITS (vedi paragrafi successivi). Queste fondazioni erogatrici di corsi saranno finanziate per una quota consistente, che può arrivare fino al 50%, dalle risorse del finanziamento nazionale, sulla base delle criticità del territorio e delle performance dell'istituto (vedi proposta successiva). La valutazione degli istituti utilizzata per la premialità sarà resa pubblica, in modo che i datori di lavoro possano valutare sia le competenze ottenute dai giovani, sia le qualità dell'istituto nel quale le ha apprese. Le competenze ottenute dai partecipanti saranno certificate e registrate nella piattaforma nazionale di incontro fra domanda e offerta di lavoro (vedi proposta 2.1.3.1). Un corso di formazione breve dovrebbe durare 6 mesi. **Vogliamo creare circa 50 mila posti per corsi di formazione breve.** Stimiamo quindi che, con un costo medio per studente pari a 2.500⁴ €, la misura costerà circa 125 milioni di euro all'anno.

Proposta 2.1.2.2

Premi ai formatori: incentivi a chi eroga corsi brevi virtuosi. I finanziamenti agli istituti che offrono corsi di formazione brevi saranno suddivisi come segue:

- una quota fissa, che dipende dal numero di giovani che completano un corso e dalla tipologia di corso completato;
- una quota variabile, che può arrivare al massimo al 50% della quota fissa sulla base della performance dell'istituto e sulla criticità del territorio in cui opera, calcolata tenendo conto del tasso di occupazione dei partecipanti al termine del corso, dopo 6 mesi e dopo 12 mesi, e della qualità dei *placement*.
- Sulla base del numero di ITS che oggi viene premiata, ovvero circa il 50%, stimiamo che la premialità per gli erogatori di corsi brevi virtuosi costerà all'incirca 31 milioni di euro al massimo.

Alcune competenze minime fondamentali per l'ingresso nel mondo del lavoro e molto richieste dalle imprese, come le competenze digitali e linguistiche, spesso non sono adeguatamente insegnate a scuola e nemmeno all'università. Queste competenze potrebbero essere facilmente insegnate attraverso corsi online, con costi di organizzazione e gestione molto limitati e benefici potenzialmente molto alti per chi li frequenta.

Proposta 2.1.2.3

Corsi gratuiti di formazione di base per competenze linguistiche e digitali. Realizzare, all'interno della piattaforma EduOpen⁵, dei percorsi di formazione delle competenze digitali e linguistiche, con vari livelli di difficoltà in relazione alle competenze dello studente. Questi corsi saranno gratuiti e accessibili in via sperimentale a tutti i giovani dai 18 ai 29 anni. Saranno in seguito estesi a tutti in caso di buoni risultati. Il compito di realizzare questi corsi sarà assegnato al Ministero dell'Istruzione. La re-

⁴ Il costo a studente per un corso di ITS è pari a 15.000 € per il triennio. Risulta che un corso breve erogato da un ITS si aggiri attorno a 2.500 €.

⁵ EduOpen è un progetto finanziato dal Ministero per l'erogazione di corsi definiti Mooc (Massive Open Online Courses) da parte di un network di atenei italiani e di un insieme di partner selezionati. La piattaforma è già attiva, online e gratuita.

Stima di costo per il sostegno alla formazione (giovani 19-23)

PERSONE PER CLASSE DI ETÀ		2022	2023	2024	2025
9	554.146				
10	562.764				
11	569.337				
12	568.025				
13	569.063				
14	565.871				407.427.120
15	572.210			411.991.200	411.991.200
16	568.006		408.964.320	408.964.320	408.964.320
17	565.389	407.080.080	407.080.080	407.080.080	407.080.080
18	574.707	413.789.040	413.789.040	413.789.040	
19	590.744	425.335.680	425.335.680		
20	587.458	422.969.760			
21	593.017				
22	590.999				
23	592.782				
24	591.632				
25	598.620				
26	610.326				
27	636.742				
Totale		1.669.174.560	1.655.169.120	1.641.824.640	1.635.462.720

Fonte: Rielaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

Stima di costo per il sostegno all'emancipazione abitativa (giovani 19-29)

PERSONE PER CLASSE DI ETÀ		2022	2023	2024	2025
9	554.146				
10	562.764				
11	569.337				
12	568.025				
13	569.063				
14	565.871				407.427.120
15	572.210			411.991.200	411.991.200
16	568.006		408.964.320	408.964.320	408.964.320
17	565.389	407.080.080	407.080.080	407.080.080	407.080.080
18	574.707	413.789.040	413.789.040	413.789.040	413.789.040
19	590.744	425.335.680	425.335.680	425.335.680	425.335.680
20	587.458	422.969.760	422.969.760	422.969.760	422.969.760
21	593.017	426.972.240	426.972.240	426.972.240	426.972.240
22	590.999	425.519.280	425.519.280	425.519.280	425.519.280
23	592.782	426.803.040	426.803.040	426.803.040	426.803.040
24	591.632	425.975.040	425.975.040	425.975.040	425.975.040
25	598.620	431.006.400	431.006.400	431.006.400	
26	610.326	439.434.720	439.434.720		
27	636.742	458.454.240			
Totale		4.703.339.520	4.653.849.600	4.626.406.080	4.602.826.800
Totale Complessivo		6.372.514.080	6.309.018.720	6.268.230.720	6.238.289.520

Fonte: Rielaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT

alizzazione dovrà essere fatta tenendo presente cosa esiste nel settore privato (vedi app) e, se presente, attivando collaborazioni coi migliori erogatori per garantire la più alta qualità possibile. Al termine di ogni corso è previsto un test online organizzato dal Ministero e supervisionato dagli insegnanti che si renderanno disponibili. Ipotizzando 200 mila partecipazioni ai corsi online, esami della durata di 2 ore e una retribuzione dei controllori di 50 € per esame⁶, stimiamo una spesa di circa 300 mila euro all'anno per la gestione, ai quali aggiungiamo 400 mila euro per lo sviluppo della piattaforma, basati su costi standard di sviluppo delle app. In caso di superamento dell'esame, verrà rilasciato un certificato delle competenze acquisite da parte del MIUR. Gli studenti che non possiedono i dispositivi o la connessione per seguire i corsi o sostenere l'esame potranno farlo presso i centri per l'impiego, che saranno forniti degli strumenti digitali necessari (vedi la proposta sulla digitalizzazione dei centri per l'impiego nel capitolo sul lavoro).

2.1.3 Far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro giovanile

LA SITUAZIONE OGGI

La rete di conoscenze è ancora oggi il canale largamente più utilizzato per trovare lavoro: nel 2017, l'87% delle persone che hanno trovato lavoro in Italia lo hanno fatto con l'intermediazione di parenti, amici o conoscenti⁷. L'utilizzo del canale informale per le assunzioni crea disparità tra chi ha un network di conoscenze e chi ne è privo, non permettendo una competizione basata sul merito e quindi in particolar modo i giovani alla prima esperienza lavorativa.

Inoltre, l'inefficienza di un canale formale di incontro tra domanda e offerta di lavoro ostacola la diffusione a livello nazionale delle informazioni su posizioni lavorative disponibili, disperdendo potenziali competenze. **Per questo servirebbe, e sarebbe anche auspicabile nel ventunesimo secolo, l'utilizzo delle tecnologie disponibili per far incontrare chi ha bisogno di lavoro con chi ha bisogno di lavoratori, ovvero una piattaforma. Il problema è che ci proviamo dal 1992 senza successo.** In quell'anno venne proposto il SIL⁸ (Sistema Informativo Lavoro), una piattaforma informatica gestita dal Ministero del Lavoro con il compito di monitorare il mercato del lavoro, favorire l'incontro domanda-offerta su tutto il territorio nazionale ed erogare servizi di accompagnamento all'impiego. Il Portale Unico del Lavoro proposto dal Jobs Act⁹ del 2014 non è molto differente, così come l'attuale MyAnpal, e altri tentativi passati come ClicLavoro. Da trent'anni quindi in Italia proviamo a dotarci di una piattaforma del genere, ma i progetti falliscono ripetutamente, costando nel frattempo centinaia di milioni di euro¹⁰.

⁶ Costo ipotizzato di 25 € l'ora, vicino allo stipendio orario di un insegnante di liceo.

⁷ Dal Rapporto ANPAL "Politiche attive del lavoro in Italia" (2019)

⁸ D. Lgs. 469/97

⁹ Decreto 150/2015

¹⁰ Fonte Corriere della Sera

Se al principio il problema era puramente tecnico e manageriale, oggi il problema è di coordinamento. Fallendo nei primi tentativi, lo Stato è arrivato in ritardo: regioni e privati si sono mossi e hanno creato le loro piattaforme. Questo è un enorme problema, per due motivi. Primo, la frammentazione è antitetica rispetto al concetto stesso di economia digitale. Più dati ci sono meglio è, per questo creiamo piattaforme. Con tre piattaforme che competono, i vantaggi di avere una piattaforma si riducono notevolmente. Secondo, integrare le molteplici piattaforme esistenti è un'impresa a questo punto quasi del tutto impossibile.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.1.3.1

Una piattaforma efficace per il lavoro giovanile: sfruttare le migliori esperienze. Invece che creare un'altra piattaforma, proponiamo che il Team per la Trasformazione Digitale (ex Team Piacentini), assieme a un team di ricercatori economici e statistici proveniente dalla Banca d'Italia, esamini tutte le piattaforme esistenti, ne valuti i meriti tecnici e la bontà del matching, nonché, se possibile, gli effetti economici, e alla fine di questo assessment scelga la migliore, sia essa pubblica o privata. Una volta selezionata la piattaforma, lo Stato la estenderà al territorio nazionale attraverso un accordo con lo Stato e poi tra lo Stato e le Regioni, qualora questa sia privata; con un accordo tra Stato e Regioni, se pubblica. In questa fase, particolare attenzione sarà dedicata a massimizzare la facilità di utilizzo della piattaforma per tutti gli utenti. Per raggiungere questo obiettivo, verranno consultati esperti di *human computer interaction*. La fase di transizione sarà seguita da un Commissario Straordinario che abbia il solo compito di ampliare la piattaforma entro 2 anni. Per facilitare il percorso sarà creato un Fondo di incentivazione per le Regioni e i privati di 300 milioni di euro.

IL JOBNET DANESE

Jobnet è una piattaforma online per datori di lavoro, persone in cerca di lavoro e assistenti per la ricerca del lavoro. Jobnet riceve milioni di ricerche ogni mese, dove si possono trovare offerte di lavoro e informazioni su datori di lavoro, opportunità di formazione e modalità di assunzione. La piattaforma aiuta in modo particolare i centri per l'impiego perché rende disponibili informazioni che ne facilitano il lavoro. Grazie a Jobnet, i datori di lavoro possono diffondere velocemente e facilmente offerte di lavoro e cercare candidati con le competenze necessarie tra gli oltre 150 mila curricula caricati sulla

piattaforma. Se i datori di lavoro non trovano un candidato con le competenze richieste, possono creare un modello del CV richiesto e riceveranno una notifica quando un profilo corrispondente si iscriverà sulla piattaforma. La profilazione inizia con il completamento di un questionario da parte dei disoccupati, che servirà a fornire informazioni ai Centri Per l'Impiego (CPI) sul percorso più adatto per il disoccupato. La profilazione servirà inoltre a supportare le attività di ricerca sull'efficacia delle politiche di contrasto alla disoccupazione.

IL SISTEMA INFORMATIVO SUL LAVORO DELLATOSCANA

La regione Toscana ha indirizzato la digitalizzazione nell'ambito dei servizi al lavoro su tre direttrici. La prima è la creazione di strumenti di supporto dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro (sistema IDOLWEB), che consente al cittadino di ricercare un'offerta di lavoro, di ricercare, in autonomia o con l'ausilio dei CPI, nella banca dati regionale curricula attinenti al loro fabbisogno. La seconda

riguarda informazione, formazione, consulenza specialistica sui servizi dei CPI per le imprese (Contact Center). La terza riguarda soluzioni informatiche per i cittadini per un miglioramento dell'accesso alle opportunità di orientamento, formazione e lavoro (ad esempio tramite i Web learning points e il progetto TRIO).

Proposta 2.1.3.2

Bonus per le imprese che attivano contratti tramite la piattaforma per il canale formale di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per ogni contratto di almeno 6 mesi concluso utilizzando la piattaforma, verrà fornito un contributo a fondo perduto di 1000 € al datore di lavoro. In via sperimentale, la proposta si riferirà inizialmente soltanto alle assunzioni degli under 30. Se la piattaforma funzionerà efficientemente e si riterà opportuno incentivarne la diffusione anche tra gli over 30, il beneficio sarà esteso a tutti i contratti di lavoro. Il contributo sarà ovviamente concesso solo nel momento in cui la piattaforma sarà funzionante e completamente operativa. Il beneficio dovrà inoltre essere restituito se il rapporto lavorativo si dovesse estinguere prima di 6 mesi dall'attivazione. Stimiamo che i contratti stipulati attraverso un canale formale da lavoratori under 30 siano circa 400 mila l'anno. Il costo massimo della misura sarà circa 400 milioni di euro annui. Stimando che il 25% di questi contratti verranno chiusi attraverso la piattaforma e soddisferanno i requisiti temporali, la misura dovrebbe costare 100 milioni di euro all'anno. Prevediamo che questa misura sia temporanea e non più necessaria quando l'utilizzo della piattaforma si sarà diffuso.

2.1.4 Riforma del tirocinio

LA SITUAZIONE OGGI

I tirocini sono programmi disegnati per lavoratori senza esperienza lavorativa, ovvero per i giovani che frequentano un corso di formazione o che hanno appena terminato gli studi. Questi lavoratori necessitano in genere di un inserimento più graduale nel mondo del lavoro, attraverso un periodo misto di lavoro e formazione, grazie al quale possono consolidare le competenze apprese.

Il tirocinio non è un vero e proprio contratto di lavoro: non prevede il versamento di contributi ed è solitamente pagato poco. Il corrispettivo minimo per un tirocinante è di 300 € mensili. Sono tuttavia frequenti i casi in cui il tirocinio viene utilizzato per assumere personale con esperienza sottopagato, piuttosto che lavoratori che hanno appena terminato il percorso di formazione.

Attualmente, ogni Regione ha una normativa diversa in materia di tirocini. Questo crea una situazione poco chiara soprattutto per le imprese che operano in più Regioni. Inoltre, la normativa in alcune Regioni è poco efficace e si presta maggiormente a situazioni di utilizzo distorto del tirocinio, in cui viene scelto per il suo basso costo, e gli obblighi formativi non vengono rispettati.

TIROCINI IN EMILIA-ROMAGNA

La regione Emilia-Romagna disciplina diverse tipologie di tirocinio. In particolare, differenzia tra:

- tirocinio formativo e di orientamento, rivolto ad accompagnare i giovani che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi nella transizione tra il percorso formativo e il lavoro. Non può durare più di 6 mesi.
- tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolto a inoccupati, disoccupati, persone in mobilità con durata massima di 1 anno.

Per evitare che il tirocinante venga utilizzato come lavoratore sottopagato e non riceva la formazione

che il tirocinio presuppone, viene redatto per ogni tirocinante un progetto formativo individuale che ne stabilisce gli obiettivi di apprendimento. L'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna deve approvare il progetto e in seguito vigilare sulla sua applicazione in stretta connessione con la Direzione territoriale del Ministero del Lavoro. Il tirocinante ha diritto a un'indennità di partecipazione di almeno 450€ al mese e il numero di tirocinanti è limitato sulla base della dimensione del personale dell'impresa. È inoltre previsto un modello di valutazione dei tirocini adottato a livello regionale che consente di monitorare i risultati della politica nel corso degli anni.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.1.4.1

Armonizzare la normativa sui tirocini a livello nazionale. Proponiamo di riformare la normativa nazionale sul tirocinio e uniformarla a livello nazionale, attraverso un accordo tra Stato e Regioni. Per raggiungere questo obiettivo, prendiamo spunto dalle regioni la cui normativa si è dimostrata più efficiente, come l'Emilia-Romagna e la Lombardia. Vogliamo che il tirocinio sia uno strumento temporaneo di consolidamento delle competenze e di integrazione di un percorso di formazione. Per questo, limitiamo il periodo di tirocinio a 6 mesi, rispetto alla normativa attuale che prevede la durata di un anno, e non sarà rinnovabile, sarà inoltre limitato ai giovani under 30 che hanno completato un percorso di formazione da meno di 2 anni. Per l'inserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata predisporremo un altro strumento normativo (vedi la proposta sul contratto di reinserimento nel capitolo Lavoro). La nuova normativa nazionale dovrà prevedere maggiori tutele per i tirocinanti e l'indennità minima sarà alzata a €400 mensili rispetto agli attuali €300.

2.1.5 Incentivare le assunzioni per uscire dalla crisi

LA SITUAZIONE OGGI

Il Governo ha inserito nella Legge di bilancio 2021 una norma che prevede sgravi contributivi alle imprese per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani. Questa norma aiuta sicuramente alcuni giovani a inserirsi nel mondo del lavoro, tuttavia, la maggior parte dei giovani necessita di ulteriori esperienze e competenze prima di poter competere per un contratto a lungo termine. I giovani che vengono assunti a tempo indeterminato sono quindi quelli più pronti ad inserirsi nel mondo lavorativo. Di conseguenza, la misura del Governo non aiuta chi ne avrebbe più bisogno. Per questo **vogliamo estendere gli aiuti alle assunzioni ai tirocini e agli apprendistati**. Questi contratti sono i più indicati per il primo inserimento nel mondo del lavoro perché mirano anche alla formazione del giovane, che quindi potrà beneficiare anche a medio e lungo termine delle competenze acquisite.

La nostra proposta prende spunto dai modelli australiano e inglese. Il beneficio verrà erogato tramite un contributo a fondo perduto mensile pari o superiore a metà dello stipendio del tirocinante o dell'apprendista, e sarà crescente rispetto al livello di criticità regionale, fino ad un massimo dell'80%. Oltre a favorire la creazione di nuovi contratti, questo incentivo favorirà l'emersione del lavoro nero tra i giovani, perché i datori di lavoro dovranno formalizzare le posizioni per ottenere il beneficio che, così strutturato, incentiverà anche l'aumento degli stipendi dei giovani, poiché il costo per le imprese di aumentare il compenso di un tirocinante o di un apprendista sarà abbattuto di un ammontare compreso tra il 50% e l'80%. L'incremento dei compensi dei giovani potrebbe avere ulteriori ricadute positive sull'emancipazione dalle famiglie, la mobilità territoriale dei giovani e la natalità. Queste misure saranno temporanee, in vigore per 3 anni.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.1.5.1

Contributo statale fino all'80% per i nuovi tirocini. Il beneficio ai datori di lavoro sarà costituito da una quota fissa pari a 50% dell'indennità del tirocinante e da una parte variabile a livello regionale, crescente rispetto alla quota di NEET tra 18 e 29 anni presenti sul territorio regionale, fino ad un massimo dell'80%. In ogni caso, il beneficio non potrà essere superiore a 8.000 € annui. Parte del beneficio si estinguerà quindi con il progressivo abbassamento del tasso di NEET tra 18 e 29 anni a livello regionale. Stimando circa 335 mila attivazioni di tirocini extracurricolari all'anno, considerando la distribuzione regionale delle attivazioni e la durata dei tirocini non superiore a 6 mesi (proposta 2.1.4.1), stimiamo che la misura costerà circa 742 milioni di euro all'anno.

Proposta 2.1.5.2

Contributo statale fino all'80% per i nuovi tirocini. Il beneficio ai datori di lavoro sarà costituito da una quota fissa pari a 50% dello stipendio dell'apprendista e da una parte variabile a livello regionale, crescente rispetto alla quota di NEET tra 18 e 29 anni presenti sul territorio regionale, fino ad un massimo dell'80%. In ogni caso, il beneficio non potrà essere superiore a 8.000 € annui. Parte del beneficio si estinguerà quindi con il progressivo abbassamento del tasso di NEET tra 18 e 29 anni a livello regionale. Stimando circa 380 mila attivazioni di apprendistati all'anno e considerando la distribuzione regionale delle attivazioni, stimiamo che la misura costerà circa 2,3 miliardi di euro all'anno.

Proposta 2.1.5.3

Bonus per chi trasforma il tirocinio/apprendistato in contratto di lavoro.

Per ognuno dei contratti di tirocinio o apprendistato trasformati in contratti di lavoro a tempo determinato lunghi almeno un anno o a tempo indeterminato, lo Stato offre 2.000 mila euro a fondo perduto. Le aziende sono tenute a restituirlo se le assunzioni vengono terminate nell'arco di un anno dalla data di assunzione. Stimando circa 380 mila attivazioni di apprendistati all'anno e 355 mila di tirocini extracurricolari e la percentuale di trasformazioni pari a 70% per gli apprendistati e 50% per i tirocini, valutiamo che la misura costerà circa 889 milioni di euro all'anno.

Il costo complessivo di queste tre misure è quindi stimato in circa 3,9 miliardi di euro annui per un periodo di 3 anni. Pensiamo che questo sia uno sforzo minimo richiesto per aiutare i giovani, duramente colpiti dalla pandemia.

Vedere tabella alla pagina successiva

IL CASO AUSTRALIA

INCENTIVI PANDEMICI:

Incrementare i sussidi per l'apprendistato (Australia):

incentivare la creazione di nuovi posti per apprendisti attraverso il rimborso all'impresa del 50% del salario dell'apprendista fino a \$7000 per trimestre, per un massimo di 100 mila apprendisti.

Credito per le assunzioni (Australia): Accelerare la crescita dell'occupazione tra gli under 35 attraverso un credito per le assunzioni riservato alle imprese

che incrementano il numero dei lavoratori.

Il credito è disponibile per un anno a partire da ottobre 2020. Le imprese che dimostrano di aver aumentato il numero complessivo degli occupati ricevono un credito di \$200 a settimana se il neoassunto ha tra i 16 e i 29 anni e \$100 se ha tra i 30 e i 35 anni. L'ammontare massimo del credito è di \$10400 per posizione lavorativa aggiuntiva. Il lavoratore deve lavorare almeno 20 ore a settimana. Il costo stimato è di \$4 miliardi in tre anni.

BONUS TIROCINI IN GERMANIA

Bonus per evitare riduzione/cancellazione tirocini. Le PMI che non riducono il numero di posti di formazione nel 2020 rispetto ai tre anni precedenti riceveranno un premio una tantum di 2.000 € per ogni contratto

di formazione appena concluso, che viene erogato dopo la fine del periodo di prova. Le aziende che addirittura aumentano l'offerta ricevono 3.000 € per i contratti di formazione aggiuntivi.

UK KICKSTART SCHEME

Il Kickstart Scheme del Regno Unito prevede fondi per creare nuovi posti di lavoro per i giovani dai 16 ai 24 anni. Le imprese possono chiedere fondi che coprono il 100% del salario minimo per 25 ore a settimana per

un periodo massimo di 6 mesi. La misura vale per tutti i contatti che iniziano prima di dicembre 2021. La misura prevede uno stanziamento di £2 miliardi, che dovrebbe coprire più di 250 mila posizioni lavorative.

Incentivi fiscali per contratti di tirocinio e apprendistato

REGIONE	Apprendistati (dati 2016)	Tirocini (dati 2019)	Percentuale NEET 18-29	Percentuale benefico	Sgravio Apprendistati	Sgravio Tirocini	Sgravio Trasformazioni	Sgravio Totale
Piemonte	33.234	33.415	19,1%	52%	€ 186.642.144	€ 62.552.880	€ 79.942.600	€ 329.137.624
Valle d'Aosta	1.406	466	17,0%	50%	€ 7.592.400	€ 838.800	€ 2.434.400	€ 10.865.600
Lombardia	68.045	74.137	17,0%	50%	€ 367.443.000	€ 133.446.600	€ 169.400.000	€ 670.289.600
Bolzano	4.828	2.885	11,2%	50%	€ 26.071.200	€ 5.193.000	€ 9.644.200	€ 40.908.400
Trento	4.848	2.227	14,9%	50%	€ 26.179.200	€ 4.008.600	€ 9.014.200	€ 39.202.000
Veneto	49.697	38.441	14,5%	50%	€ 268.363.800	€ 69.193.800	€ 108.016.800	€ 445.574.400
Friuli	7.723	4.443	16,2%	50%	€ 41.704.200	€ 7.997.400	€ 15.255.200	€ 64.956.800
Liguria	12.106	11.160	20,9%	54%	€ 70.602.192	€ 21.695.040	€ 28.108.400	€ 120.405.632
Emilia-Romagna	41.364	30.551	17,0%	50%	€ 223.365.600	€ 54.991.800	€ 88.460.600	€ 366.818.000
Toscana	32.810	15.342	18,6%	51%	€ 180.717.480	€ 28.167.912	€ 61.276.000	€ 270.161.392
Umbria	8.214	5.658	17,8%	50%	€ 44.355.600	€ 10.184.400	€ 17.157.600	€ 71.697.600
Marche	14.729	10.096	17,7%	50%	€ 79.536.600	€ 18.172.800	€ 30.716.600	€ 128.426.000
Lazio	38.598	34.480	24,2%	59%	€ 245.946.456	€ 73.235.520	€ 88.517.200	€ 407.699.176
Abruzzo	5.600	6.810	26,0%	62%	€ 37.497.600	€ 15.199.920	€ 14.650.000	€ 67.347.520
Molise	668	1.543	29,4%	67%	€ 4.833.648	€ 3.721.716	€ 2.478.200	€ 11.033.564
Campania	16.972	23.672	39,9%	80%	€ 146.638.080	€ 68.175.360	€ 47.432.800	€ 262.246.240
Puglia	13.722	22.685	35,2%	76%	€ 112.630.176	€ 62.066.160	€ 41.895.800	€ 216.592.136
Basilicata	1.764	3.274	30,8%	69%	€ 13.145.328	€ 8.132.616	€ 5.743.600	€ 27.021.544
Calabria	5.278	12.437	41,1%	80%	€ 45.601.920	€ 35.818.560	€ 19.826.200	€ 101.246.680
Sicilia	16.437	13.626	44,6%	80%	€ 142.015.680	€ 39.242.880	€ 36.637.800	€ 217.896.360
Sardegna	3.494	7.526	33,1%	73%	€ 27.546.696	€ 19.778.328	€ 12.417.600	€ 59.742.624
TOTALE	381.537	354.874	26,0%		€ 2.298.429.000	€ 741.814.092	€ 889.025.800	€ 3.929.268.892

2.1.6 Potenziare Servizio Civile

LA SITUAZIONE OGGI

Il Servizio civile si realizza attraverso la partecipazione a progetti predisposti e gestiti da varie organizzazioni, sia pubbliche sia private, molte non-profit, iscritte a un apposito albo, ed è rivolto a giovani dai 18 ai 28 anni. Il Servizio civile può essere importante per avvicinare i giovani al mondo del lavoro, fare esperienza pratica in vari contesti lavorativi e incrementare il proprio bagaglio di esperienze e competenze. Il giovane che partecipa al servizio civile riceve inoltre un compenso di 600 € mensili, che possono garantire una minima autonomia dalle famiglie.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.1.6.1.

80.000 nuovi posti per il Servizio Civile. Proponiamo di estendere il servizio civile per coprire le domande che attualmente restano insoddisfatte, stimate in circa 80 mila annue. Il costo annuo medio stimato per giovane è di circa 5500 €. I costi per soddisfare la domanda attuale dovrebbero quindi essere circa 440 milioni di euro¹. Si prevede inoltre una campagna di informazione e promozione con l'obiettivo di incrementare le domanda in futuro.

¹ Questa stima di costo è tratta dalla scheda 102 Servizio Civile del Piano Colao

2.2 Prevenire i NEET di domani

Se le misure precedenti mirano a far ripartire i NEET di oggi, le misure che proponiamo di seguito mirano a limitare il numero di NEET futuri.

Misure emergenziali come quelle precedenti servono solo a ridurre lo stock di NEET, ma vanno accompagnate da misure che ne riducano contemporaneamente anche il *flow*. Non solo, queste misure sono essenziali per riattivare l'ascensore sociale, garantendo a tutti pari accesso alle opportunità alle quali hanno diritto.

Per farlo **vogliamo diminuire la dispersione scolastica, aumentare le competenze e avvicinarle alle reali esigenze del mercato del lavoro.**

Proponiamo:

- 1 una riforma del ciclo scolastico** che rafforzi la didattica e le competenze di base, soprattutto alle medie;
- 2 una riforma della formazione professionale** che avvicini i giovani al mondo del lavoro in maniera efficace, prendendo a modello gli ITS;
- 3 una riforma del calendario scolastico**, ed estendere tempo lungo e mense a tutte le elementari e medie;
- 4 un consolidamento della scuola dell'obbligo** inserendo un'equipe dedicata al supporto psicologico, linguistico e di orientamento in tutte le scuole, e innalzando la scuola dell'obbligo a 18 anni;
- 5 un piano per le aree di crisi educativa complessa** che aiuti ragazze e ragazzi in luoghi e condizioni di particolare svantaggio;
- 6 l'aumento dello stipendio dei docenti**, portandolo in linea con gli altri Paesi europei.

In questo documento non sono incluse le proposte per l'Università alle quali è dedicato un capitolo a parte insieme alla Ricerca. Abbiamo comunque incluso le proposte per la formazione professionale terziaria, ovvero le proposte per il potenziamento del sistema ITS, perché le riteniamo particolarmente rilevanti rispetto al fenomeno dei NEET non laureati.

Prevenire i NEET di domani: stima dei costi delle proposte

PROPOSTA		INVESTIMENTI	SPESE CORRENTI		TOTALE
#	DESCRIZIONE		TEMPORANEE	PERMANENTI	
Riordino dei cicli – scuola primaria e secondaria					
2.2.1.1	Portare la scuola dell'obbligo a 18 anni			690	690
2.2.1.2	Concludere la scuola a 18 anni			(1.380)	(1.380)
2.2.1.3	Addolcire la transizione tra le elementari e le medie				--
2.2.1.4	Sostituire la bocciatura con corsi di recupero alle elementari e medie				--
Riforma della formazione professionale secondaria e terziaria					
2.2.2.1	Formazione professionale secondaria ancorata ai bisogni del territ				--
2.2.2.2	Aumentare il numero di diplomati ITSS	811		245	1.056
2.2.2.3	Potenziamento Fondo per ITS virtuosi			65	65
2.2.2.4	Formazione degli operatori ITS	39			39
2.2.2.5	Dotazioni logistiche ITS	41			41
2.2.2.6	Incentivi a ITS fuori sede per mobilitare l'offerta di lavoro			60	60
Estensione del calendario scolastico					
2.2.3.1	Ripartire meglio le vacanze durante l'anno				--
Tempo lungo e mense					
2.2.4.1	Istituire il tempo lungo nelle scuole primarie			1.989	1.989
2.2.4.2	Fondo Scuole Aperte: contrasto alla dispersione scolastica			77	77
2.2.4.3	La mensa in tutte le scuole d'Italia				--
2.2.4.4	La mensa come diritto per ogni bambino			3.647	3.647
Potenziare il supporto scolastico					
2.2.5.1	Mediatori culturali, in tutte le scuole			400	400
2.2.5.2	Supporto psicologico, in tutte le scuole			600	600
2.2.5.3	Servizio di orientamento nelle scuole				-
2.2.5.4	La formazione dei <i>Career Advisor</i>			155	155
Combattere la dispersione: le aree di crisi sociale complessa					
2.2.6.1	Dove sono le aree di crisi complessa? Idee per una mappatura				--
2.2.6.2	I migliori insegnanti, dove ce n'è più bisogno				--
2.2.6.3	Più insegnanti nelle aree di crisi complessa				--
2.2.6.4	Piani Studio innovativi e sperimentali per le aree di crisi complessa				--
2.2.6.5	Più dialogo con le famiglie				--
Valorizzare i docenti					
2.2.7.1	Portare gli stipendi a livelli europei, garantire la qualità dell'insegnamento			3.571	3,571
2.2.7.2	Incentivo agli insegnanti nelle aree di crisi complessa				-
2.2.7.3	La formazione dei nuovi insegnanti				-
2.2.7.4	Più tirocini per i nuovi insegnanti				-
2.2.7.5	Tempi certi per i concorsi				-
TOTALE PROPOSTE		891	--	10.119	11.011

Nota: i costi stimati del documento sono da intendersi come indicativi. Sono stimati usando dati pubblici e fonti online. Inoltre abbiamo stimato le spese solo delle principali misure, prevedendo che le misure senza stima corrispondano a spese minori.

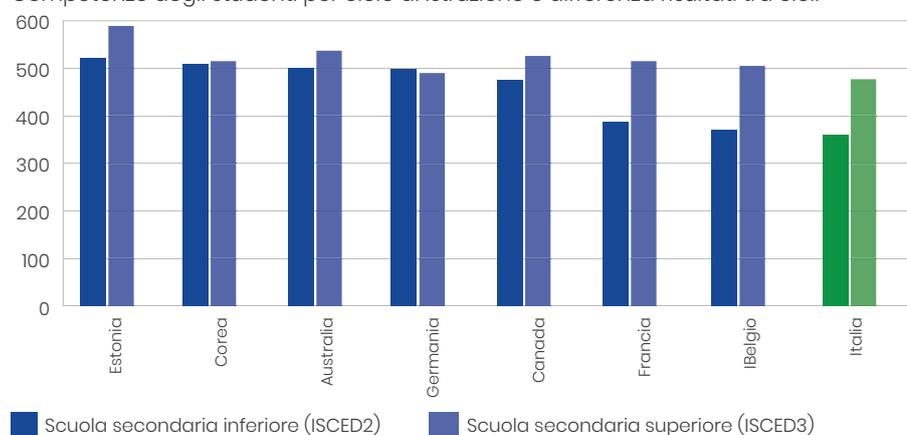
2.2.1 Riordino dei cicli – scuola primaria e secondaria

LA SITUAZIONE OGGI

In Italia il ciclo scolastico funziona bene fino alla fine della scuola elementare. Dopodiché le ragazze e i ragazzi italiani soffrono un ciclo di formazione secondaria, inferiore e superiore, di minor qualità rispetto agli altri Paesi sviluppati. Come mostra il grafico, **l'istruzione secondaria italiana è in media la peggiore tra i paesi sviluppati** e soffre anche del terzo più alto gap tra istruzione secondaria e istruzione secondaria superiore. La mancanza di formazione adeguata è uno dei principali fattori che genera i NEET, da qui la necessità di incidere sulla scuola per eliminare alla radice le cause del fenomeno.

In Italia risultati peggiori nella scuola secondaria inferiore

Competenze degli studenti per ciclo di istruzione e differenza risultati tra cicli



Fonte: PISA OCSE

Nota: ISCED 0: istruzione pre-primaria; ISCED 1: istruzione primaria; ISCED 2: istruzione secondaria; ISCED 3: istruzione secondaria superiore; ISCED 4: istruzione post-secondaria non-terziaria; ISCED 5: primo stadio di istruzione terziaria; ISCED 6: secondo stadio di istruzione terziaria.

Vogliamo concentrarci su due riforme chiave. Da un lato, riordinando i **cicli di studio, rafforzando tutto quel percorso scolastico che inizia con le medie e finisce con il diploma, ed estendendo il periodo della scuola dell'obbligo fino ai 18 anni**. Dall'altro, **riformando la formazione professionale (proposte 2.2.2), che molti dati ci dicono non funzionare**.

Vogliamo estendere il primo ciclo di studi (che per noi comprende elementari e medie) **di un anno, rimandando così la scelta professionalizzante di un intero anno scolastico**. Al contempo, **vogliamo rafforzare la didattica nelle competenze essenziali**, portando chi esce dal nuovo ciclo primario (elementari più medie) ad avere la stessa preparazione acquisita al termine del biennio dei licei. In più, vogliamo addolcire la transizione tra elementari e medie inserendo laboratori di didattica diffusa. Infine, vogliamo rivedere il piano di studi per eliminare le ripetizioni tra i cicli di studi e creare un unico piano di studi per l'intero nuovo ciclo primario.

Perché rimandare la scelta professionalizzante di un anno, rafforzando il ciclo di studi precedente? La scelta rispetto a cosa fare nella propria vita è estremamente complessa; scegliere la strada sbagliata può portare alla demotivazione e all'abbandono scolastico. Non solo, questa scelta sarà sempre più complessa. Se è vero che l'automazione ci costringerà a cambiare lavoro più frequentemente, i ragazzi e le ragazze del futuro dovranno acquisire competenze nel corso della loro vita. In questo contesto è necessario che la scuola rafforzi ancora di più le competenze di base trasferibili. Inoltre, aumentare l'obbligo, ritardare la scelta e innalzare la qualità può efficacemente contrastare la dispersione scolastica e aumentare la mobilità sociale.

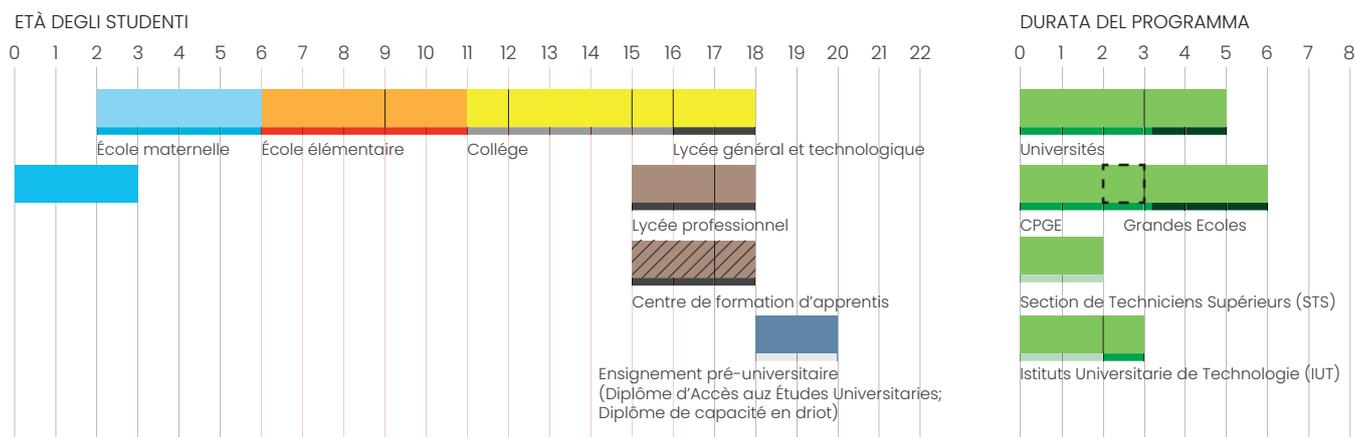
- Dispersione scolastica: allungare il periodo della scuola dell'obbligo a 18 anni è una misura che contrasta radicalmente la dispersione scolastica, perché in questo modo tutti gli studenti saranno obbligati a frequentare la scuola secondaria di secondo grado fino all'ottenimento del diploma o di una qualifica abilitante. Inoltre, ritardare la scelta professionalizzante, eliminare le bocciature e intervenire nelle aree di crisi complessa con misure ad hoc aiuterebbe i giovani a ritrovare quel valore nella scuola, la perdita del quale porta spesso all'abbandono scolastico.
- Mobilità sociale: la scelta di specializzazione così precoce è spesso influenzata dal parere delle famiglie. I genitori tendono a consigliare ai figli percorsi simili ai propri, come si può notare dall'elevata correlazione tra l'istruzione dei genitori e dei figli¹. Ritardare la scelta di un anno può incentivare i giovani a seguire percorsi diversi rispetto a quelli dei propri genitori. L'abbandono scolastico al termine della scuola dell'obbligo è più frequente tra gli studenti delle famiglie più svantaggiate: allungare il termine della scuola dell'obbligo incentiverebbe anche questi studenti ad ottenere il diploma della scuola secondaria di secondo grado, con ricadute positive sulle loro prospettive lavorative e reddituali.

I diagrammi a seguire mostrano come in molti sistemi scolastici europei il passaggio tra scuola secondaria di primo e di secondo grado avvenga più tardi.

¹ Banca d'Italia, Istruzione, reddito e ricchezza: la persistenza tra generazioni in Italia, Luigi Cannari e Giovanni D'Alessio, 2018.

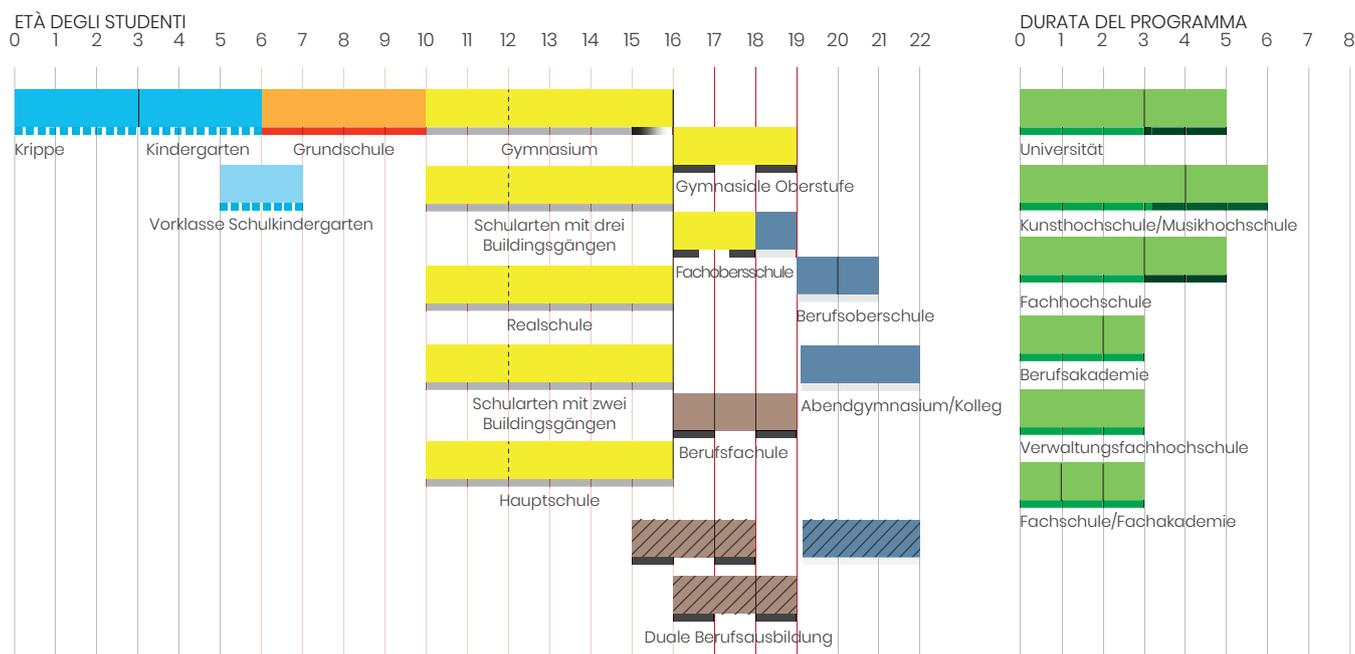
I sistemi scolastici in Francia, Germania e Italia a confronto

FRANCIA

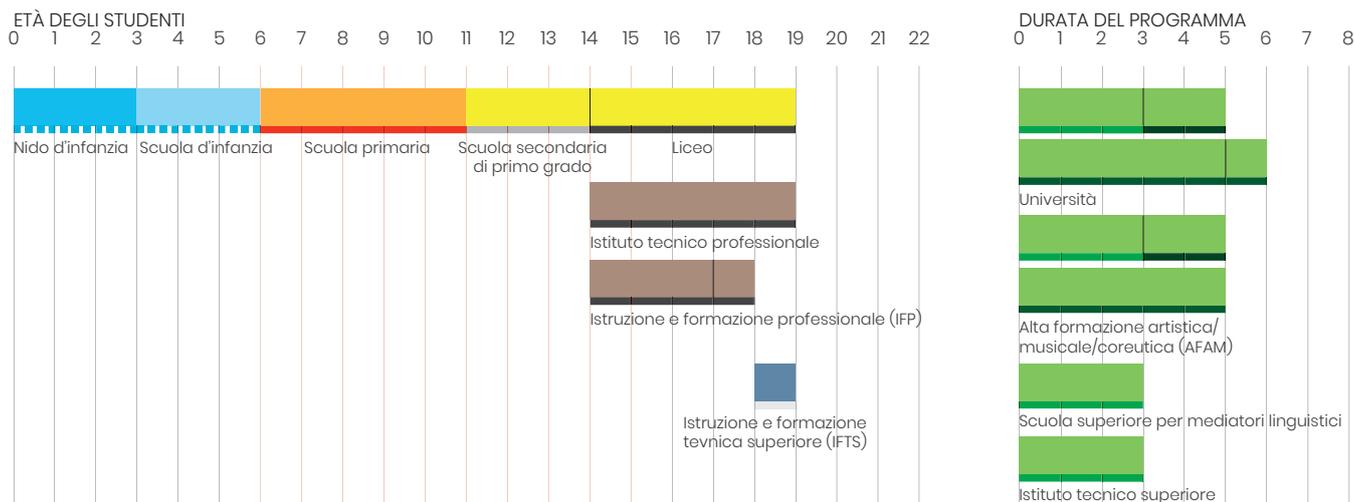


Nota: nelle CPGE (*Classes préparatoires aux Grand Écoles*), è previsto un anno aggiuntivo (cfr. Legenda) per studenti universitari o per quelli degli IUT o delle STS, che intendono accedere alle *Grand Écoles* tramite una "ammissione parallela" (i.e. gli studenti vengono ammessi alle *Grand Écoles* sulla base di una registrazione e dopo aver sostenuto un concorso e/o un colloquio, senza dover passare per il livello CPGE).

GERMANIA



ITALIA



Nota: nido d'infanzia è segnato con ISCED 0 sulla base della legge n. 107/2015, implementata a partire dall'a.s. 2017/2018

LEGENDA

- | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------|---|---------------------------|
|  | Educazione e cura della prima infanzia (responsabilità del Ministero dell'istruzione) |  | ISCED 0 |  | ISCED 4 |
|  | Educazione e cura della prima infanzia (responsabilità non del Ministero dell'istruzione) |  | ISCED 1 |  | ISCED 5 |
|  | Istruzione primaria |  | ISCED 2 |  | ISCED 6 |
|  | Istruzione secondaria generale |  | ISCED 3 |  | ISCED 7 |
|  | Istruzione secondaria professionale |  | Corsi combinati scuola-lavoro |  | Possibile anno aggiuntivo |
|  | Istruzione post-secondaria non terziaria | | | | |
|  | Istruzione terziaria (tempo pieno) | | | | |

Proposta 2.2.1.1

Portare la scuola dell'obbligo a 18 anni. Estendendo l'obbligo scolastico dai 16 ai 18 anni, la fine della scuola obbligatoria coinciderebbe con la conclusione del ciclo di educazione secondaria di secondo grado (vedi proposta 2.2.1.2). Stimiamo che realizzare questa proposta aumenterebbe il numero di studenti delle scuole secondarie di circa 77 mila nel primo anno e di circa 154 mila considerando anche il secondo anno. Per mantenere il rapporto studenti/insegnanti costante servirebbero quindi 17.250 insegnanti aggiuntivi. Il costo di questa misura, a partire dalla sua entrata in vigore, sarebbe di circa 690 milioni di euro a partire dal secondo anno¹.

Proposta 2.2.1.2

Concludere la scuola a 18 anni. Prolungare la scuola secondaria di primo grado (medie) da 3 a 4 anni, in modo da rimandare di un anno la prima scelta di specializzazione e migliorare la qualità della preparazione comune degli studenti italiani. Al contempo, prevediamo di ridurre ulteriormente di un anno la scuola secondaria di secondo grado, passando così dai 5 anni attuali ai 3 anni (mantenendo quindi il triennio dei licei intatto, per la formazione professionale vedi capitolo seguente). Stimiamo che questa proposta farebbe risparmiare 1,380 miliardi di euro all'anno², poiché si eliminerebbe un intero anno scolastico.

Proposta 2.2.1.3

Addolcire la transizione tra le elementari e le medie. Nel passaggio dalla scuola primaria alla scuola secondaria gli alunni passano tra due sistemi educativi radicalmente diversi: dal lavoro omogeneo della primaria alla frammentazione disciplinare della secondaria. La modalità didattica delle scuole secondarie, costituita interamente da lezioni frontali, è di difficile adattamento per molti studenti, soprattutto se la transizione avviene in modo non graduale.

Proponiamo di uniformare l'insegnamento e il modello educativo della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado (medie) creando un nuovo piano studi integrato, affinché l'insegnamento della scuola media sia la naturale prosecuzione di quello della scuola primaria, e porti tutti gli studenti ad acquisire le competenze che oggi vengono insegnate al biennio dei licei. Definiamo una nuova offerta formativa nazionale delle competenze di base essenziali (italiano, matematica, scienze, informatica, inglese, pensiero critico, problem solving) che ogni studente deve possedere al termine dei primi due cicli di studio. Queste competenze devono essere scelte sulla base di cosa serve davvero affinché gli studenti siano preparati per lo scenario culturale, sociale e produttivo, attuale e futuro.

¹ Considerando 40.000 euro ad insegnante

² Fonte: Maturità in quattro anni³, Sole 24 Ore

Proponiamo anche di integrare nella didattica delle scuole medie progetti e laboratori che mirino allo sviluppo del senso critico e della capacità di problem solving degli alunni. Alcuni esempi di queste attività sono:

- Attività di «*information problem solving*»: attività didattiche che si pongono l'obiettivo di sviluppare la capacità di acquisire, comprendere e giustificare informazioni. L'obiettivo è quello di riflettere su come i nuovi media influenzano la ricerca di informazioni attendibili, la loro selezione e la loro condivisione. Agli studenti saranno esposte una varietà di fonti di informazione, anche contrastanti e saranno discussi criteri di valutazione e applicati in casi pratici. Saranno apprese e applicate le tecniche usate da esperti per valutare documenti e sarà incoraggiata la riflessione sulle proprie assunzioni di base, anche implicite.
- Attività «*inquiry based*» nell'educazione scientifica: attività basate sull'esplorazione, l'indagine e la scoperta, coinvolgendo gli studenti nella progettazione e realizzazione di indagini per acquisire conoscenze su un determinato fenomeno, favorendo lo sviluppo di competenze nell'applicazione del metodo scientifico.

Proponiamo di rafforzare l'insegnamento dell'informatica con un nuovo curriculum, insegnanti preparati e nuove strutture digitali nelle scuole (vedi capitolo sull'edilizia scolastica). Le competenze informatiche non si fermano alla capacità di utilizzare applicazioni e tecnologie. Occorrono infatti anche competenze logiche, computazionali, argomentative, semantiche e interpretative. I nostri studenti, come raccomandato anche dall'OCSE, devono trasformarsi da consumatori in «consumatori critici» e «produttori» di contenuti e architetture digitali.

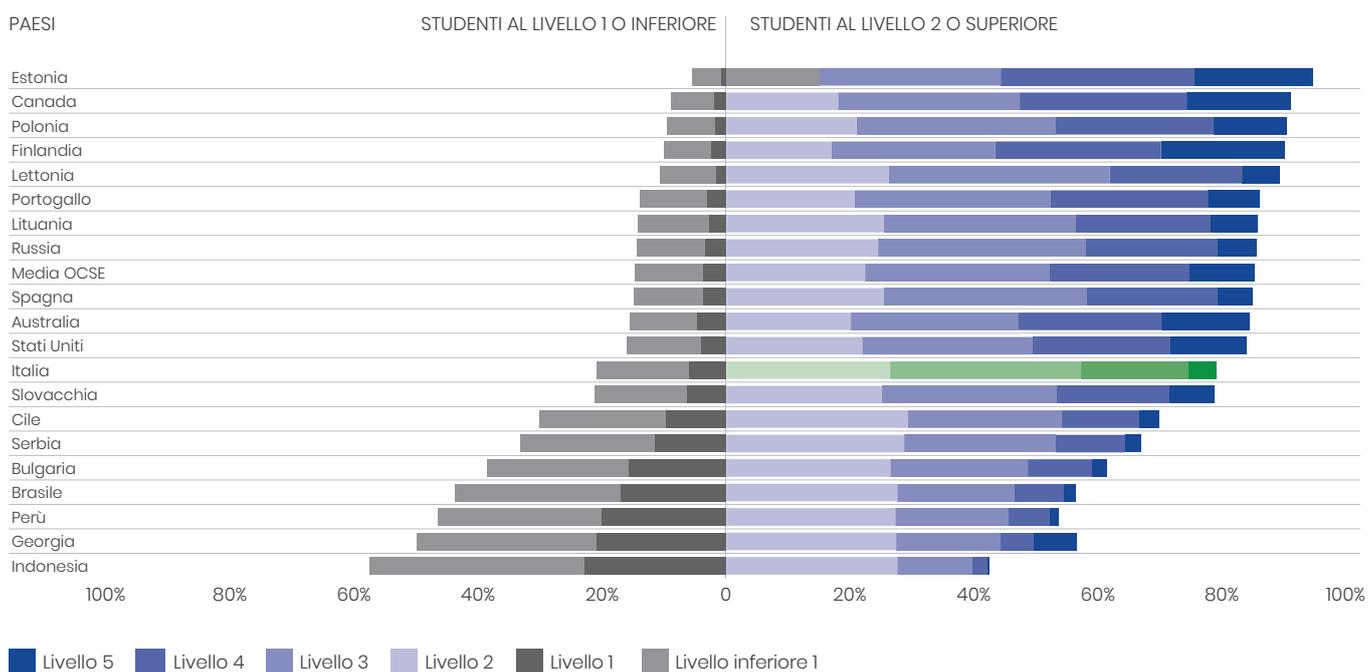
Proponiamo infine di inserire nel piano di studi corsi per acquisire competenze economiche e finanziarie di base, sia per poter eseguire consapevolmente molte attività quotidiane¹ sia per essere in grado di interpretare fenomeni complessi che ci riguardano come cittadini, quali l'economia. È stato calcolato che c'è una forte correlazione tra il reddito e l'istruzione delle famiglie e la conoscenza finanziaria dei figli². Quindi, la mancanza dell'educazione finanziaria nelle scuole incrementa la disuguaglianza tra gli studenti che possono ricevere la stessa istruzione delle famiglie e coloro che non ne hanno la possibilità. Il seguente grafico prodotto da un'indagine PISA sulle competenze finanziarie dei giovani di 15 anni di 20 Paesi mostra che l'Italia sotto la media OCSE e registra risultati peggiori della maggior parte dei Paesi europei.

¹ PISA 2018 results. *Are students smart about money?*

² *Financial Literacy among the Young*, Lusardi, Mitchell e Curto, 2010

In Italia oltre il 20% degli studenti non ha sufficienti competenze finanziarie

Risultati PISA in Educazione Finanziaria per paese, 2018



Proposta 2.2.1.4

Sostituire la bocciatura con corsi di recupero alle elementari e alle medie. Nella scuola primaria e secondaria di primo grado le bocciature saranno sostituite con corsi integrativi nelle singole materie in cui lo studente risulta insufficiente. Ripetere un intero anno anche quando si è insufficienti in poche materie non ha senso: è il retaggio di una cultura punitiva che non fa altro che demotivare gli studenti, portandoli all'abbandono. Far ripetere solo quelle materie nelle quali si è insufficienti, in estate o durante l'anno seguente, sarebbe una misura che offre a tutti l'opportunità di correggere il tiro senza perdere un anno essenziale della propria vita e di crescita formativa.

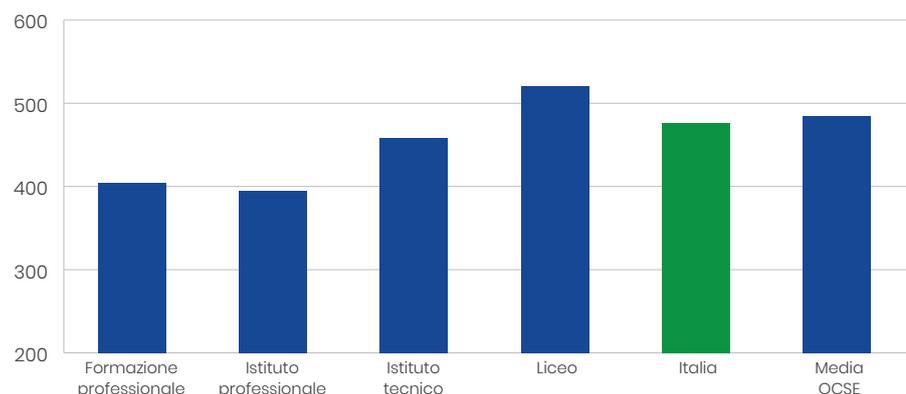
2.2.2 Riforma della formazione professionale secondaria e terziaria

LA SITUAZIONE OGGI

I risultati dell'indagine PISA dell'OCSE mostrano come la maggioranza dei percorsi di formazione professionale sia inadeguata sia per fornire competenze essenziali per inserirsi subito nel mondo del lavoro, sia per proseguire gli studi nell'istruzione terziaria. Il primo grafico evidenzia come la formazione professionale e gli istituti professionali siano ben al di sotto della media italiana e OCSE per quanto riguarda i risultati ottenuti dagli studenti in ambito di lettura. Gli istituti tecnici sono migliori, ma comunque ben al di sotto della media OCSE.

Gli istituti professionali sono molto al di sotto della media in lettura, i licei ben sopra

Risultati PISA lettura per tipo di scuola, 2018

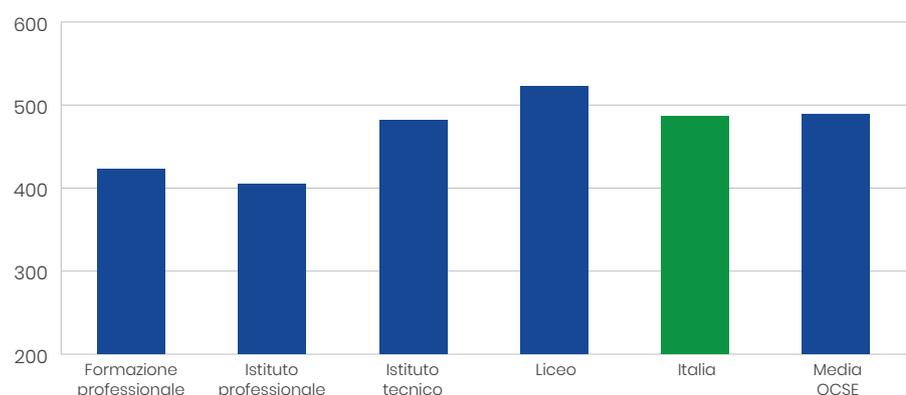


Fonte: INVALSI

Il secondo grafico mostra come, riguardo alle competenze in matematica, la formazione professionale e gli istituti professionali siano anche qui ben al di sotto dei risultati attesi, mentre quelle raggiunte dagli Istituti Tecnici si avvicinano alla media OCSE.

Gli istituti professionali sono molto al di sotto della media in matematica, i licei ben sopra

Risultati PISA lettura per tipo di scuola, 2018



Fonte: INVALSI

Ma non è tutto. La scarsa formazione di base è accompagnata da una bassa preparazione al mercato del lavoro. Sappiamo infatti che la maggior parte dei NEET non frequentano l'università e la maggioranza di questi ha frequentato corsi di formazione professionale. L'Italia si distingue per l'alto tasso di "skills mismatch" per via delle poche competenze acquisite a scuola, fattore altrettanto correlato all'elevato tasso di NEET nel Paese¹. Non è quindi un caso che la formazione professionale sia caratterizzata da più alti tassi di abbandono (1,8% nei licei contro il 7,7% delle scuole di formazione professionale e il 4,3 degli istituti tecnici²): non forma, e quando forma non lo fa per acquisire competenze richieste dal mercato del lavoro.

¹ "Unemployment and skill mismatch in the italian labor market" Università Bocconi e J.P.Morgan. 2017

² MIUR, 2019

In Italia, tuttavia, abbiamo esempi di successo di formazione e inserimento nel mercato del lavoro: gli Istituti Tecnici Superiori. Gli ITS sono l'opzione di educazione terziaria per la formazione professionale che si basa sulla sinergia tra istruzione, formazione e lavoro. Secondo il MIUR, l'80% dei diplomati degli ITS ha trovato un lavoro entro un anno dal diploma, e nel 90% dei casi questo lavoro è coerente con il percorso di studi. Le lauree triennali e magistrali non ottengono gli stessi risultati in termini di inserimento nel mondo del lavoro. Infatti, secondo i dati di AlmaLaurea, solo il 68% degli studenti delle lauree triennali e il 70% degli studenti delle lauree magistrali hanno trovato un lavoro entro un anno dalla laurea e, in entrambi i casi, quasi uno studente su due non giudica efficace il proprio titolo di studio.

Pensiamo quindi che uniformare la formazione professionale secondaria su modello degli ITS sia la scelta opportuna. Questi hanno tre fondamentali vantaggi: 1) i percorsi di formazione sono sviluppati in sinergia con il mondo produttivo, garantendo così che gli studenti siano formati effettivamente sulle competenze richieste dal mercato; 2) i docenti si dividono in due categorie, tra chi insegna materie prettamente teoriche e professionisti, che accompagnano gli studenti nel mondo del lavoro e trasmettono competenze concrete; 3) gli ITS sono finanziati in base al merito, ovvero il grado di competenze e occupazione che generano, e sono incentivati a mantenere la formazione legata agli obiettivi. Replicare questo modello nel ciclo di studi precedente aiuterebbe molto ad allineare le competenze dei giovani a quelle richieste dal mercato del lavoro.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.2.2.1

Formazione professionale secondaria superiore ancorata ai bisogni del territorio. Proponiamo di sostituire gli attuali istituti di Istruzione e formazione professionale statale quinquennale (IeFP) con un sistema di formazione professionale triennale. I "pre-ITS" saranno sostanzialmente simili agli ITS in quanto ad alternanza scuola-lavoro, modalità di finanziamento e premialità, ma si concentreranno maggiormente sulla formazione di base. In primo luogo, come per gli ITS, si configureranno come Fondazioni partecipate dal MIUR, dagli enti territoriali e dalle imprese locali. Questo schema di governance, combinato a una forte autonomia, assicura che i piani formativi siano sviluppati in aderenza con le necessità produttive del territorio. Secondo, per non forzare una decisione professionale troppo in anticipo rispetto ai tempi di sviluppo di una persona, proponiamo che, accanto all'autonomia formativa, si mantenga una percentuale di didattica generale che consenta agli studenti di seguire percorsi alternativi in futuro. Terzo, immaginiamo

che i “pre-ITS” siano anch’essi finanziati in parte in base al numero di studenti e in parte attraverso una quota di premialità, basata sui risultati. Il nostro modello di istituti tecnico-professionali può essere considerato un’estensione dei Centri di Formazione Professionali (CFP) pubblici e/o privati che, dopo il primo ciclo, erogano corsi triennali o quadriennali di istruzione e formazione professionale gestiti dalle Regioni in un accordo quadro di qualifiche e profili siglato in conferenza Stato-Regioni. L’accordo quadro Stato-Regioni permette almeno in linea teorica la permeabilità dei sistemi, la mobilità con il riconoscimento dei titoli a livello nazionale e un sistema di abbreviazione dei percorsi di studio nel caso di accesso all’istruzione per il conseguimento di un diploma quinquennale e/o accesso all’università in momenti differenti della vita.

Immaginiamo la loro struttura come segue:

	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	CHI LO INSEGNA?	CHI FINANZIA?
Istruzione generale: matematica, italiano e lingue	60%	30%	30%	Insegnati a scuola	Fondo pre-ITS finanziato da MIUR allo stesso modo dei licei più tradizionali. È necessario fare un investimento iniziale per assicurare che ci siano laboratori adatti in tutti i pre-ITS. Il terzo anno di pre-ITS con tirocinio obbligatorio per metà anno sarà retribuito dall’azienda.
Arte del mestiere: laboratori e teorie	10%	30%	20%	Prof. universitari e professionisti a rotazione es. corsi semestrali	
Orientamento professionale e tirocini, ASL*	40%	40%	50%	Staff accompagnamento profes. e aziende	

Note: attività di orientamento, pianificazione carriera, tirocini

Accanto alla riforma della formazione professionale secondaria, vogliamo rafforzare la formazione professionale terziaria, convogliando risorse su un sistema che già funziona.

Oggi, in Italia ci sono 104 ITS con 312 percorsi attivi nel solo 2018. Nello stesso anno, i diplomati degli ITS sono 3.907, in aumento del 255,8% rispetto al 2013, quando erano 1.098. Sono risultati sicuramente molto soddisfacenti ma, secondo le analisi Istat e di Unioncamere, per colmare il fabbisogno delle imprese sono necessari circa 13.000 diplomati dai percorsi ITS. Per usare al meglio il potenziale degli ITS è fondamentale quindi aumentare il numero di iscritti.

Proposta 2.2.2.2

Aumentare il numero di diplomati ITS. Per rispondere al fabbisogno di tecnici diplomati dai percorsi ITS per le aziende bisogna accompagnare l’aumento del numero di diplomati incrementando quello degli iscritti. Considerando che dei 4.606 iscritti agli ITS nel 2016, 3.536 (il 77,35%) si sono diplomati degli ITS nel 2018 ipotizziamo una crescita di fattore 6 entro il 2025 rispetto alle iscrizioni del 2016 per raggiungere i 21.000 diplomati nel 2025. Ad oggi, il costo standard di un percorso ITS è di 330.000 per una classe composta, in media, da 22 alunni, con costo medio a studente di 15.000 €. Ciò implica che per aumentare a 21.000 il numero di studenti ITS il costo stimato ammonterebbe a 315 milioni di euro di cui 245 milioni circa aggiuntivi. Oltre ai costi standard devono essere poi considerati i costi di struttura dei percorsi ITS che stimiamo in 811 milioni. Il costo totale dell’aumento degli ITS è quindi di 1.056 miliardi di euro.

Proposta 2.2.2.3

Potenziamento Fondo per ITS virtuosi. Di pari passo con l'aumento degli studenti iscritti, proponiamo di incrementare di un fattore 6 il Fondo a cui hanno accesso gli ITS che rispondono a vari criteri tra i quali il numero di studenti diplomati e con un lavoro. Infatti, questo sistema di premialità è tra i fattori che garantiscono la qualità e il successo degli ITS, ed è essenziale che rimanga uno strumento valido anche con l'ampliamento dei percorsi ITS. Ad oggi, il Fondo dispone di 13 milioni e la nostra proposta è quella di potenziarlo affinché raggiunga i 78 milioni di cui quindi 65 milioni aggiuntivi.

Proposta 2.2.2.4

Formazione degli operatori ITS. Per calcolare quanti operatori ITS ci sono, dobbiamo considerare l'aumento previsto degli iscritti. Nei 104 ITS di oggi operano altrettanti direttori, 200 coordinatori di corsi e 7.000 docenti. Per rispondere all'aumento previsto i coordinatori e i docenti dovranno aumentare (non prevediamo aumentare il numero di strutture ITS, i direttori possono quindi rimanere 104) in proporzione all'aumento di studenti, quindi di 6 volte: 1.200 coordinatori e 42.000 docenti. Il costo stimabile per l'aumento dell'organico è quello dei costi di formazione. Tuttavia, rimane da stabilire quale sarà il costo della formazione di qualità per tutti gli operatori:

- Direttori e coordinatori: 1000 unità devono ricevere un corso di formazione minimo di 25 ore con un costo di 60 € l'ora. Il costo della formazione di questi 1000 operatori è quindi di 1,5 milioni di euro;
- Docenti: prevediamo corsi di formazione di 9 ore con un costo di 60 € l'ora e deve essere completato 2 volte. Il costo di questa formazione è stimato a 37,8 milioni di euro.

Il piano di formazione degli operatori ITS ha quindi un costo stimato di 39,3 milioni di euro.

Proposta 2.2.2.5

Dotazioni logistiche ITS. Per assicurare il successo degli ITS a lungo termine è necessario incrementare le dotazioni strumentali, logistiche e organizzative. Gli ITS sono un modello di istruzione superiore ma con carenza nella qualità dell'offerta formativa. Il MISE ha stimato che per migliorare le dotazioni infrastrutturali e i laboratori degli ITS sono necessari 400.000 € a struttura: sulla base di questi dati proponiamo di stanziare i fondi necessari per migliorare la condizione degli attuali 104 ITS. Questa misura ha un costo stimato di 41.600.000 €.

In Italia il mercato del lavoro è fortemente differenziato su base territoriale. Spesso, i surplus di domanda e offerta sono concentrati in zone diverse del Paese. Tuttavia la mobilità territoriale è molto limitata. Per migliorare l'incontro tra domanda e offerta è necessario stimolare la mobilità territoriale. Per raggiungere questo obiettivo, incentiviamo gli ITS a cercare studenti anche in altre regioni, qualora vi sia un eccesso di domanda di lavoro nel loro territorio.

Proposta 2.2.2.6

Incentivi a ITS fuori sede per mobilitare l'offerta di lavoro. La nostra proposta è quella di dotare gli ITS di un finanziamento aggiuntivo al fine di istituire la creazione di sportelli in altre Regioni e offrire corsi di formazione breve o lunga, online o in presenza. Per favorire la creazione di sedi decentrate, i Comuni si impegneranno a mettere a disposizione edifici, come per esempio i beni confiscati. Il finanziamento per questi corsi sarà del 20% più alto rispetto a quanto previsto di norma. L'ITS organizzerà i corsi di formazione in base alle competenze richieste dal mercato del lavoro all'interno del territorio dove ha la sede principale. In questo modo verrà offerta una possibilità lavorativa fuori dal proprio territorio agli studenti che frequentano questi corsi, favorendo il matching di competenze e la mobilità interterritoriale. Stimiamo di realizzare circa 10 mila posti per corsi di formazione fuori sede. Con una spesa di 6.000 € per studente (5.000 € come costo annuale più la maggiorazione), la misura costerà circa 60 milioni di euro.

2.2.3 Estensione del calendario scolastico

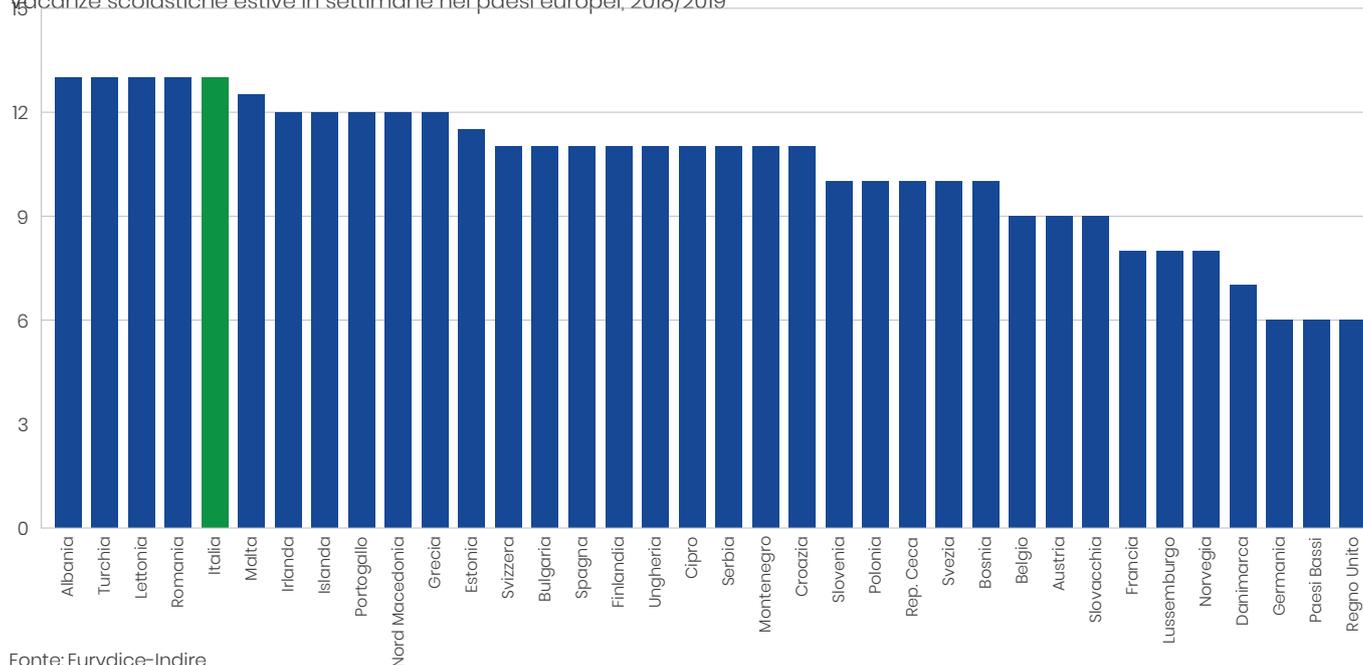
LA SITUAZIONE OGGI

Come mostra il grafico seguente, l'Italia è tra i Paesi europei dove le vacanze estive sono più lunghe. La pausa estiva determina molte criticità, sia per gli studenti che per i genitori, soprattutto per le famiglie più svantaggiate. Prima di tutto la letteratura accademica¹ è ricca di studi che documentano l'impatto negativo delle vacanze estive sull'apprendimento che colpisce maggiormente, gli studenti delle famiglie meno benestanti. L'evidenza empirica mostra che durante la pausa estiva i bambini con alto status socio economico migliorano la propria istruzione attraverso canali di apprendimento alternativi come corsi di lingua, di musica, viaggi o altre forme di arricchimento socioculturale a cui i bambini delle famiglie a più basso reddito non accedono. Inoltre, la lunga pausa estiva è problematica per conciliare lavoro e cura dei figli per le famiglie in cui i genitori lavorano: nessun familiare può occuparsi dei figli e non hanno le risorse economiche per assumere qualcuno che si prenda cura dei figli.

¹ *Lasting Consequences of the Summer Learning Gap*, Karl L. Alexander, Doris R. Entwisle, Linda Steffel Olson; *Investment in Summer Learning Programs Can Help Stop the 'Summer Slide'*, RAND

L'Italia tra i paesi con le più lunghe vacanze estive

Vacanze scolastiche estive in settimane nei paesi europei, 2018/2019



Fonte: Eurydice-Indire

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.2.3.1

Ripartire meglio le vacanze durante l'anno. Rimodulare i calendari scolastici di tutto il ciclo della scuola dell'obbligo, allineandolo a quello in vigore nella gran parte dei Paesi europei. I giorni complessivi di scuola resteranno invariati, ma le vacanze estive saranno ridotte fino a 8 settimane. I giorni di vacanza sottratti all'estate saranno distribuiti nel corso dell'anno. Il termine dell'anno scolastico sarà quindi posticipato all'inizio di luglio, garantendo una maggiore continuità nell'apprendimento. Per realizzare questa misura, le strutture scolastiche saranno dotate di aria condizionata (vedi nel capitolo sull'edilizia scolastica).

2.2.4 Tempo lungo e mense

LA SITUAZIONE OGGI

Passare tempo a scuola è fondamentale non solo per acquisire le competenze necessarie per garantire tutte le opportunità a cui un giovane ha diritto, ma anche incentivare la coesione sociale e l'integrazione.

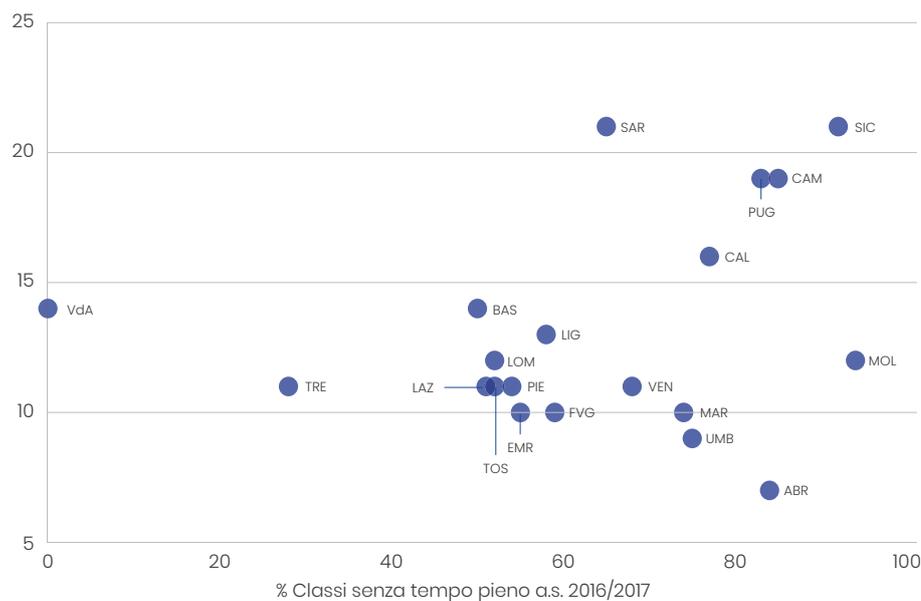
Primo, sappiamo che passare più tempo a scuola riduce la dispersione scolastica e aumenta la mobilità sociale: una scuola dotata di infrastrutture adeguate e quindi in grado di erogare i servizi essenziali, tra cui mensa ed estensione dell'orario scolastico, a tutti gli studenti aumenta del 167% la probabilità dei ragazzi di emanciparsi da situazioni di disagio socioeconomico. Infatti, questi servizi sono alla base dell'inclusione e

della socializzazione, dei fattori che contribuiscono alla lotta alla dispersione scolastica e alla promozione della mobilità sociale. Nelle stesse regioni in cui si concentra il mancato accesso al servizio mensa e al tempo pieno, osserviamo un elevato tasso di dispersione scolastica. La regione in cui il fenomeno è più diffuso è la Sicilia, dove circa il 21% dei ragazzi abbandona gli studi precocemente. Nella stessa regione, le percentuali di studenti che non usufruiscono del servizio mensa e del tempo pieno sono relativamente dell'81,05% e del 91,84%².

Rapporto tra dispersione scolastica e assenza tempo pieno

Correlazione tra dispersione e assenza tempo pieno

% abbandono scolastico, 2017

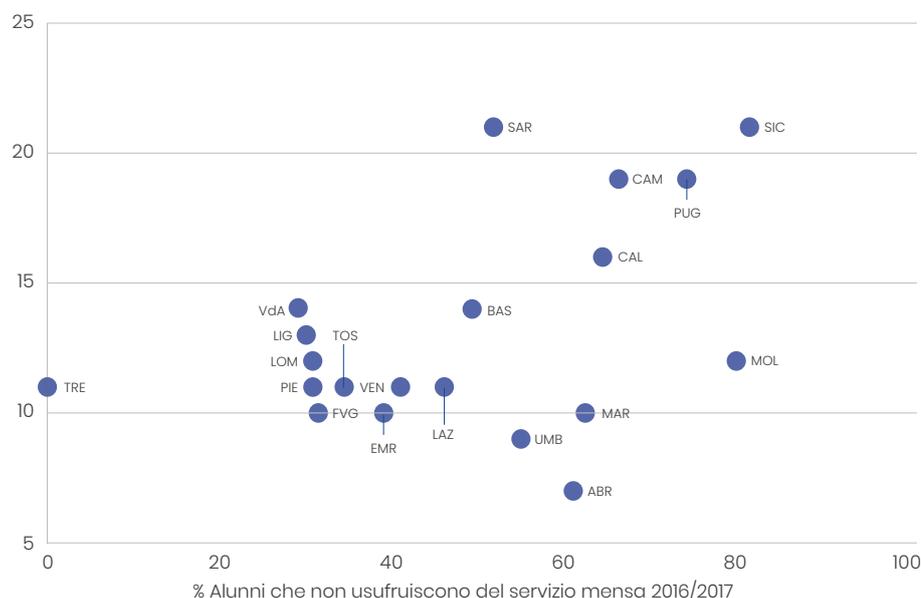


Fonte: Save the Children e ISTAT

Rapporto tra dispersione scolastica e assenza di servizio mensa

Correlazione tra dispersione e assenza servizio mensa

% abbandono scolastico



Fonte: Save the Children e ISTAT

² Tutti i dati citati nella premessa sono tratti dal rapporto (Non) tutti a Mensa 2018 di Save the Children

Secondo, sappiamo che aumentare le ore, frontali e non, ha un forte impatto sul rendimento scolastico: le ricerche scientifiche confermano che il tempo pieno ha effetti positivi sul rendimento scolastico degli alunni, particolarmente evidenti nelle bambine, negli studenti con basso status socioeconomico e per gli italiani con diversi background linguistici e culturali³.

Terzo, aumentare il tempo a scuola aiuta anche i genitori a perseguire le proprie opportunità e conciliare vita lavorativa e familiare. Chi è costretto a lavorare part-time per poter accudire i figli nel pomeriggio non ha questo ostacolo con il tempo pieno e il servizio mensa.

Il tempo prolungato⁴

Il tempo prolungato prevede l'estensione dell'orario scolastico a 40 ore settimanali, rispetto alle 24, 27 o 30 ore settimanali previste dal tempo normale alla scuola primaria e alle 30 o 36 previste alla scuola secondaria di primo grado.

GRADO	NORMA ORARI DI FUNZIONAMENTO
Scuola d'infanzia	40 per tutti
Scuola primaria	24, 27 o 30 senza tempo pieno; 40 con tempo pieno
Scuola secondaria di 1° grado	30 o 36 ore; 40 con tempo prolungato

5

Negli ultimi anni, la possibilità di usufruire del tempo pieno si sta diffondendo maggiormente nelle scuole italiane, ma il servizio rimane carente in molte aree geografiche. Secondo i dati del MIUR, nell'anno scolastico 2019/20, solo il 36,2% delle classi della scuola primaria, ovvero 46.403 classi su 193.265, ha il tempo pieno⁵. I bambini della scuola primaria che non frequentano il tempo pieno si trovano principalmente nel Sud Italia. Infatti, la mancanza di accesso al tempo pieno riguarda il 94% degli alunni in Molise, il 92% in Sicilia, l'85% in Campania, l'84% in Abruzzo e l'83% in Puglia.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.2.4.1

Istituire il tempo lungo nelle scuole primarie. Proponiamo di diffondere l'obbligo del tempo pieno a livello nazionale per la scuola primaria. Tutti i bambini delle scuole primarie statali avranno quindi diritto a 40 ore di scuola ogni settimana. Stimiamo che il costo totale per il potenziamento del tempo pieno in tutto il territorio nazionale è di circa 2,3 miliardi.

³ *Do Differences in Schools Instruction time explain international achievement gaps? Evidence from developed and developing countries* di V. Lavy

⁴ Per tempo pieno, o tempo prolungato, si intendono 40 ore di scuole settimanali

⁵ Pagina "Orari di funzionamento nelle scuole" MIUR

⁶ TuttoScuola

- Stima costi Docenti: come citato nella premessa, su 128.148 classi della scuola primaria, 81.745 non hanno il tempo pieno. Per implementare il tempo pieno in queste ultime è necessario un aumento dell'organico. Considerando che alle 46.403 classi funzionanti a tempo pieno oggi corrispondono 87.731 docenti⁷ ne deduciamo che per ogni classe di scuola primaria a tempo pieno saranno necessari 1,89 insegnanti. Per colmare la mancanza di tempo pieno nelle 81.745 classi che non hanno il tempo pieno, sono quindi necessari 154.499 docenti in più. A questa cifra deve essere sottratto il numero di insegnanti che già lavora nelle classi non a tempo pieno, ovvero 105.534 docenti. Stimiamo quindi che l'aumento dell'organico utile a coprire le ore aggiuntive previste con il tempo pieno obbligatorio è di 48.965 insegnanti. Il costo previsto per l'assunzione di un'insegnante è di 40.000 €⁸. Perciò, il costo stimato per le assunzioni dei nuovi docenti necessari al tempo pieno in tutte le classi della scuola primaria è di 1.958.600.000 €.
- Stima costi ATA: facendo riferimento ad analisi già esistenti, implementare il tempo pieno in tutte le scuole primarie statali richiede un incremento di 1.213 collaboratori scolastici. Lo stipendio lordo annuo per di un collaboratore scolastico è di 24.252 €⁹. Quindi, il costo annuale per l'incremento dell'organico ATA è di 29.417.676 milioni di euro.

Costi totali: 1,99 miliardi di euro.

Proposta 2.2.4.2

Fondo Scuole Aperte: contrasto alla dispersione scolastica. Proponiamo di estendere ulteriormente il tempo a scuola creando dei laboratori di attività extra-curricolari per lo sviluppo personale e sociale dei ragazzi. Questo è possibile con i patti di collaborazione o patti di comunità: accordi tra le scuole e associazioni o genitori degli alunni per organizzare all'interno delle prime delle attività fuori dall'orario scolastico. Per questa proposta facciamo riferimento a modelli già esistenti, come quello proposto dal Movimento di volontariato italiano¹⁰. Oggi la maggior parte dei progetti di patti di collaborazione riescono ad autofinanziarsi. Proponiamo di creare un Fondo che incentivi le scuole a stipulare i patti di collaborazione. Alla fine di ogni anno scolastico, il Fondo premia le scuole che hanno attivato dei patti di collaborazione. Il finanziamento al quale avrebbe accesso ogni scuola è di 5.000 €. Considerando che sul territorio italiano ci sono 15.429 scuole primarie, il costo massimale della proposta è di 77.145.000 €. Per il suo avviamento ognuna delle 15.429 scuole del territorio riceverà un documento redatto dal MIUR in collaborazione con le scuole che già hanno sperimentato il progetto Scuole Aperte per descrivere il processo e fornire degli esempi su modelli già attivi.

⁷ Dati MIUR

⁸ Come previsto a p23 del documento dell' Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza

⁹ TuttoScuola

¹⁰ Il documento completo di presentazione della proposta è disponibile sul sito di MOV

Il servizio mensa

In Italia, solo 1 bambino su 2 ha accesso al servizio mensa. La disponibilità del servizio è particolarmente scarsa al Sud: non è disponibile per l'81% degli alunni in Sicilia, l'80% in Molise, il 74% in Puglia, il 67% in Campania e il 64% in Calabria¹¹.

Il primo ostacolo alla diffusione del servizio di mensa è la normativa. Infatti, secondo la legge, la mensa è un servizio a domanda individuale. Sono quindi i Comuni a decidere se garantire o meno il servizio in base ai loro bilanci. **Ciò priva molti ragazzi di un servizio fondamentale per la lotta alla povertà educativa.**

Oltre alla carenza dell'offerta, c'è anche un problema di accessibilità economica. Per finanziare il servizio mensa, la compartecipazione della singola famiglia può raggiungere l'80% del costo totale e in alcuni comuni le agevolazioni per sostenere le famiglie meno abbienti a coprire i costi del servizio non sono sufficienti e/o sono disponibili solo per i residenti. A causa di ciò, alcune famiglie non riescono a coprire il costo. Eppure, è proprio per i bambini delle famiglie economicamente svantaggiate che il servizio è particolarmente importante perché hanno minori risorse per garantire ai figli una corretta alimentazione. Inoltre, in alcune regioni il 40% delle famiglie è in ritardo con i pagamenti del servizio mensa. A causa di questo, alcuni bambini vengono esclusi dal servizio.

L'ostacolo dei costi può creare degli effetti distorsivi che involontariamente contribuiscono alla disparità tra bambini e all'esclusione sociale. Infatti, alcuni comuni applicano la regola dell'esclusione del bambino in caso di morosità della famiglia. Essere separato dai compagni al momento del pasto può essere vissuto come un'umiliazione. Paradossalmente si aumentano le disuguaglianze economiche e sociali anziché ridurle.

Proposta 2.2.4.3

La mensa in tutte le scuole d'Italia. La nostra proposta è di garantire un pasto giornaliero 5 giorni a settimana al 100% degli studenti di tutte le scuole primarie e scuole secondarie di primo grado. A livello amministrativo, vogliamo cambiare la normativa rendendo il servizio mensa un livello essenziale delle prestazioni e non più un servizio a domanda individuale, in modo da garantire un accesso equo ed uniforme in tutto il Paese.

- Incrociando le percentuali regionali riguardo alla disponibilità del servizio mensa e i numeri di bambini iscritti nelle scuole possiamo stabilire che per ampliare l'offerta del servizio bisognerebbe assicurare circa 2 milioni di pasti giornalieri aggiuntivi in modo che tutti i 4,2 milioni di alunni delle scuole italiane possano beneficiare del servizio.

¹¹ Dal rapporto (Non) tutti a Mensa 2018 di Save the Children

ALUNNI ISCRITTI A SCUOLA	ALUNNI CHE GIÀ HANNO SERVIZIO MENSA	PASTI AGGIUNTIVI PER GARANTIRE SERVIZIO MENSA PER TUTTI
4,211,000	2,148,873	2,062,126
100%	51%	49%

- Costo di aumentare l'offerta del servizio: assegnando a ogni pasto di mensa scolastica un costo medio di 5,50 €¹, assicurare i pasti al 100% dei bambini iscritti a scuola costerebbe ogni anno² 4,6 miliardi, di cui 2,2 aggiuntivi. Ad oggi, questi costi sono in carico o al comune o alle famiglie. Noi proponiamo che tutti i costi diventino a carico dello Stato, a meno della quota che lasciamo in capo alle famiglie più abbienti (vedere proposta successiva).

	TOTALE	AGGIUNTIVI
Isritti	4,211,000	2,062,127
Costo medio pasto giornaliero	5.5	5.5
Costo giornaliero mensa	23,160,500	11,341,698
Costo mensile (20 giorni) mensa	463,210,000	226,833,963
Costo annuale (10 mesi) mensa	4,632,100,000	2,268,339,633

Proposta 2.2.4.4

La mensa come diritto per ogni bambino. Vogliamo sostenere le famiglie meno abbienti in modo che il servizio mensa sia accessibile a tutti. Perché ciò sia possibile e monitorabile a livello nazionale, proponiamo:

- **Per tutte le famiglie:** una compartecipazione tra pubblico e famiglie dei costi stabilita a livello nazionale. La percentuale a carico delle famiglie non deve superare il 50% dei costi totali per il servizio mensa, in modo tale da allinearci con la proposta dell'Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza³. Il costo della mensa può comunque variare tra Comuni; è la percentuale pagata dalle famiglie che deve essere uguale su tutto il territorio.
- **Per le famiglie con meno disponibilità prevediamo un sostegno aggiuntivo a carico dello Stato, calante al crescere del reddito.** Oggi, nella maggior parte dei Comuni, le esenzioni massime sono applicate alle famiglie con ISEE inferiore ai 5.000 €. Proponiamo di innalzare il l'ISEE per ricevere il maggior sostegno a 15.000 €. Le famiglie con ISEE fino a 15 mila euro non pagheranno nessun costo di servizio mensa, le famiglie con ISEE tra i 15 mila e i 25 mila euro avranno un costo del servizio mensa pari al 50% del costo standard. **Ne consegue che dei costi totali per il servizio mensa, pari a 4,6 miliardi, 2,3 sono in capo allo Stato come contributo del 50% a tutte le famiglie, 1 miliardo è in capo allo Stato come contributo aggiuntivo per rendere gratis il servizio per ISEE al di sotto di 15.000, e ulteriori 300 milioni sono a carico dello Stato per**

¹ In linea con stima con documento di Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza

² Per fare il calcolo annuale prendiamo come periodo di riferimento 200 giorni (10 mesi composti da 4 settimane di 5 giorni). In questo modo consideriamo anche il riordinamento del calendario scolastico

³ Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza

famiglie tra i 15.000 e i 25.000 € di ISEE. Lo Stato, quindi prenderebbe in carico un totale di 3,6 miliardi, pari al 76% del costo totale.

	TOTALE
Iscritti	4,211,000
Costo annuale (10 mesi di mensa)	4,632,100,000
Costo finanziato dal pubblico considerando compartecipazione delle famiglie al 50%	2,316,050,000
Costo finanziato dal pubblico per ISEE inferiori a 15.000	1,019,062,000
Costo finanziato dal pubblico per ISEE inferiori da 15.000 a 25.000	312,666,750
Costo totale a carico dello Stato	3,647,778,750
% del costo totale a carico dello Stato	79%

- Assicurare che le agevolazioni siano disponibili per tutte le famiglie, che siano residenti o meno. La legge applicata oggi da molti Comuni, secondo la quale i figli delle famiglie non residenti non hanno accesso alle esenzioni per le mense scolastiche è di per sé un fattore discriminante.
- Garantire che in nessun caso il ritardo nei pagamenti della mensa comporti l'esclusione dei bambini dal servizio. I bambini infatti non devono essere coinvolti né discriminati a causa di un mancato pagamento di cui non sono responsabili. La scuola deve assicurarsi che il problema della morosità dei genitori sia gestita tramite altri canali.

2.2.5 Potenziare il supporto scolastico

LA SITUAZIONE OGGI

La scuola deve essere un luogo di formazione che va oltre l'acquisizione di competenze accademiche, contribuendo anche allo sviluppo personale dei giovani. Molto spesso, invece, problematiche come l'inserimento sociale, disturbi psicologici, comportamentali e di apprendimento, e l'orientamento professionale sono di per sé trascurate dal sistema scolastico e lasciate quindi agli stessi giovani. Anche in questo caso gli studenti provenienti da famiglie più abbienti possono permettersi una maggiore attenzione che si traduce nella fruibilità di servizi simili, mentre coloro che provengono da contesti svantaggiati, e ne hanno quindi un maggiore bisogno, sono abbandonati a loro stessi.

Proponiamo quindi una rivisitazione del modello educativo, creando nelle scuole un'equipe di professionisti che aiuti i giovani in tutto quello che non rientra tipicamente nella didattica, ma resta comunque essenziale all'ottenimento di tutte quelle opportunità di cui hanno diritto.

Gli studenti provenienti da altri Paesi hanno più difficoltà ad integrarsi nel sistema scolastico italiano, a causa di barriere linguistiche ed economiche. Nel 2017, il tasso di abbandono scolastico per gli studenti stranieri ha raggiunto il 33,1%, rispetto ad una media per gli studenti italiani del

12,1%. La partecipazione al sistema scolastico rappresenta un'opportunità unica per l'integrazione degli studenti stranieri e offrire loro eguale accesso alle stesse opportunità dei loro coetanei italiani. È necessario quindi rafforzare i programmi di supporto per gli studenti e le famiglie straniere, offrendo servizi di mediazione culturale nelle scuole.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.2.5.1.

Mediatori culturali, in tutte le scuole. Attualmente la figura del mediatore culturale non è assunta dall'Amministrazione pubblica e non ci sono qualifiche minime per poter esercitare questa professione. Proponiamo di assumere nell'amministrazione pubblica le figure professionali più qualificate che attualmente svolgono la professione di mediatore culturale presso istituti privati e del terzo settore. Allo stesso modo, vogliamo potenziare e riformare il piano di studi dei corsi di laurea triennale e magistrale in mediazione culturale e linguistica, in modo da formare nuovi mediatori culturali qualificati. Questi lavoreranno principalmente nelle scuole a supporto degli alunni stranieri con difficoltà di integrazione, ma anche in altre strutture pubbliche e private. È importante sottolineare che assumere mediatori culturali è un investimento per lo Stato. Infatti, integrare nuovi italiani significa formare cittadini che in futuro lavoreranno e arricchiranno il capitale umano e sociale del nostro paese. Stimiamo che sia necessario assumere un mediatore culturale di riferimento per ogni scuola. Di conseguenza, essendoci circa 15.500 scuole sul territorio italiano, dovremo assumere altrettanti mediatori culturali, per un costo annuo di circa 400 milioni di euro (25.800 € annui a mediatore).

Tra i fattori più importanti che portano all'abbandono degli studi c'è la scarsa motivazione scolastica. Molti giovani si sentono poco coinvolti dallo studio, spesso a causa dell'insuccesso accademico, registrato come un fallimento, una delusione e un segno di inadeguatezza al sistema scolastico. Inoltre, molto spesso, gli studenti con più difficoltà cognitive provengono da ambienti familiari fragili che non li tutelano adeguatamente e hanno ricadute enormi sulle loro chance di apprendere e di avere accesso a opportunità. Per questo, il sistema di istruzione deve ridare motivazione, fiducia e sostegno ai ragazzi a rischio di abbandono. Fornire percorsi di supporto psicologico, come accade in molti altri Paesi, aiuterebbe a risolvere il problema.

Proposta 2.2.5.2

Supporto psicologico in tutte le scuole. Ogni scuola dovrà fornire uno sportello di supporto psicologico permanente per studenti, famiglie e insegnanti, i quali potranno usufruire liberamente del servizio in ogni momento. Questo si concentrerà principalmente sui rapporti tra i soggetti precedentemente citati. Verranno predisposti incontri individuali obbligatori per tutti gli studenti, almeno uno ogni semestre, dopo i quali lo psicologo, a sua discrezione, potrà fissare ulteriori incontri individuali o con famiglie e insegnanti. Stimiamo che ogni scuola avrà bisogno di 1 o 2 psicologi, a seconda della domanda e del numero degli studenti. Ciò

risulterebbe nell'assunzione di circa 20 mila psicologi per un costo complessivo di circa 600 milioni di euro annui.

Scegliere che carriera intraprendere è una scelta complessa. Ed è ancora più complessa in un mondo del lavoro poco intellegibile e in costante evoluzione. In mancanza di un servizio di orientamento efficace, i giovani vengono spesso condizionati nelle loro scelte dalle famiglie, attraverso dei suggerimenti che sono a loro volta influenzati dall'ambiente sociale in cui i genitori si sono formati e che frequentano abitualmente. **Offrire invece un efficace servizio di orientamento (career service) contrasta la dispersione scolastica, aiuta lo sviluppo di migliori competenze lavorative, migliora l'autostima e guida verso scelte professionali più consapevoli.** Per questo, le scuole devono potenziare il servizio di orientamento, soprattutto nelle fasi in cui gli studenti prendono una decisione sul percorso di studi che influenzerà la loro vita a lungo termine.

Proposta 2.2.5.3

Servizio di orientamento in tutte le scuole. Ogni scuola secondaria dovrà fornire un servizio di orientamento sempre a disposizione degli studenti, o comunque in misura sufficiente a soddisfare la domanda settimanale degli studenti. Per gli studenti degli ultimi anni, si prevede di creare uno sportello fisso, che si occupi anche di accogliere e profilare i partecipanti a Garanzia Giovani. Inoltre, sarà obbligatorio almeno un incontro individuale con ogni studente durante l'ultimo anno di ogni ciclo scolastico. L'advisor per il career service dovrà inoltre organizzare incontri per informare gli insegnanti delle scuole secondarie sugli sbocchi professionali ed educativi degli studenti. L'importanza del servizio di orientamento sarà comunicata a studenti e famiglie con specifiche campagne di informazione.

Proposta 2.2.5.4

La formazione dei Career Advisor. Il successo del servizio di orientamento dipende in primo luogo dalla formazione e dalle esperienze del personale addetto all'orientamento. Il personale deve essere a conoscenza di tutte le opportunità a disposizione dell'assistito e deve essere in grado di fornire un'opinione indipendente ed oggettiva, dopo averne valutato attentamente le capacità e le inclinazioni. Proponiamo di istituire un corso di abilitazione che sarà accessibile a tutti coloro che hanno ottenuto un titolo di studio almeno pari alla laurea triennale. Il corso, della durata di un anno, sarà erogato dalle università. Sul modello di quanto avviene in Svizzera, le competenze fornite ai nuovi advisor saranno: psicologia individuale e dello sviluppo, studio delle opportunità formative e professionali di ogni livello e sbocchi di carriera disponibili, studio del mercato del lavoro italiano a livello territoriale e dei suoi trend previsti, etica professionale e metodi di lavoro. Abbiamo stimato che saranno necessarie circa 6000 assunzioni per un costo totale di circa 155 milioni di euro annui.

FORMAZIONE DEI CAREER SERVICE ADVISORS IN SVIZZERA

I career service advisors in Svizzera sono formati dalle università o da altri istituti riconosciuti. Il percorso di formazione è concentrato su cinque ambiti: sviluppo individuale (psicologia dello sviluppo e dell'apprendimento), individuo nella società (sociologia, legge ed economia), individuo nel mondo del

lavoro (il sistema educativo, l'educazione e la scelta professionale, psicologia occupazionale, mercato del lavoro), metodi di lavoro ed etica, identità e qualità professionale. Successivamente, il programma prevede un tirocinio di 12 mesi prima di esercitare la professione.

2.2.6 Combattere la dispersione: le Aree di crisi sociale complessa¹

LA SITUAZIONE OGGI

Pensiamo che le proposte illustrate sinora possano contribuire fortemente ad abbattere il divario scolastico tra i diversi territori, ma non le riteniamo sufficienti. **In alcuni contesti critici, dove le condizioni di partenza sono molto diverse, la scuola deve non solo formare i giovani, ma anche contribuire alla crescita economica e sociale del territorio diventando sostanzialmente un attivatore di politiche pubbliche virtuose.**

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 2.2.6.1

Dove sono le aree di crisi complessa? Idee per una mappatura. Le principali vittime della dispersione scolastica sono ragazzi che vivono in aree con le maggiori concentrazioni di famiglie in situazione di povertà socio-economica. Proponiamo di rilevare le aree di crisi sociale complessa basando l'individuazione sui tassi di abbandono scolastico, risultati scolastici e dati occupazionali a livello comunale. Per le città metropolitane, invece, le aree di crisi sociale complessa saranno individuate a livello municipale o circoscrizionale per incentivare il focus educativo sulle aree metropolitane più complesse.

Proposta 2.2.6.2

I migliori insegnanti, dove ce n'è più bisogno. La figura dell'insegnante ha un ruolo ancora più fondamentale nelle aree di crisi sociale complesse. Inoltre, in queste zone, i docenti sviluppano delle competenze che vanno oltre quelle insegnate nei normali curricula dei corsi formativi. Proponiamo che i migliori docenti del Paese dedichino alcuni anni ad inizio carriera ad insegnare nelle scuole delle aree di crisi complesse. Ogni docente selezionato dovrà poi seguire un corso di formazione breve creato specificatamente per questo programma. Oltre ad un riconoscimento di merito, i docenti selezionati per insegnare nelle aree di crisi complesse

¹ Non siamo in possesso di informazioni fondamentali per stimare i costi di queste misure, quali il numero di istituti in aree di crisi, l'organico necessario a coprire il conseguente aumento di classi e gli interventi edilizi necessari

avrebbero accesso ad uno stipendio più alto di quanto riceverebbero nelle altre scuole. Inoltre, lo Stato coprirebbe i costi di vitto e alloggio oltre ad offrire delle agevolazioni per i trasferimenti (es. copertura dei costi viaggio per tornare nelle città di residenza). Questa proposta è complementare alla proposta 3.7.2 “Docenti migliori nelle aree di crisi sociale complessa”.

Proposta 2.2.6.3

Più insegnanti nelle aree di crisi complesse. Ridurre il numero degli studenti per classe porta ad un aumento del tempo che ciascun docente riesce a dedicare al singolo studente, comportando in molti casi un sensibile miglioramento dell'attività didattica dovuto ad una maggiore personalizzazione dei processi di apprendimento. Benché sia difficile, se non impossibile, identificare il numero ottimale di studenti per classe, la ricerca suggerisce che per ottenere un miglioramento dell'attività didattica la riduzione del numero di alunni deve portare a classi tra i 13 e i 17 alunni, non superando comunque i 20². Proponiamo di ridurre il numero di studenti per classe a 15 nelle scuole primarie, dove i benefici sono più dimostrati, fino a un massimo di 18 nelle secondarie.

Proposta 2.2.6.4

Piani Studi innovativi e sperimentali per le aree di crisi complessa. Data la situazione emergenziale di crisi educativa e le specificità di ogni territorio, il programma di educazione nazionale potrebbe non essere il miglior modello per lo sviluppo delle scuole delle aree di crisi. Proponiamo quindi di consentire maggiore autonomia nella sperimentazione della didattica in queste scuole, garantendo nel contempo la qualità della sperimentazione. Pensiamo infatti che, sulla falsa riga del Fondo per il Contrasto della Povertà Educativa Minorile, e l'Osservatorio sui dati che lo accompagna, possano essere erogati bandi a enti di ricerca, enti del terzo settore e scuole stesse, che vogliano sperimentare programmi di contrasto alla dispersione in aree di crisi sociale complessa. La qualità sarà garantita da bandi erogati solo in presenza di sperimentazioni che sottostiano a standard di ricerca internazionali (*peer reviewed journals*). Se la valutazione dimostrerà un impatto positivo dei programmi, questi verranno presi come benchmark, promossi a livello nazionale e applicati alle altre aree di crisi educativa, sempre tenendo conto delle peculiarità delle singole scuole e assicurando autonomia alle scuole.

Proposta 2.2.6.5

Più dialogo con le famiglie. Il modello di scuola che vogliamo promuovere deve permettere a tutti i bambini di avere pari opportunità educative, sia nel tempo scuola che nel tempo dopo scuola. Non pretendiamo che gli operatori scolastici abbiano la facoltà di intervenire nella vita privata dei ragazzi ma crediamo sia essenziale che siano al corrente della situazione familiare dei propri alunni nelle aree di crisi complesse. Non è raro

² Progetto STAR, “What have researchers learned from project STAR?” di Diane Whitmore Schanzenbach (2007).
“The Effectiveness of Class size Reduction” di William Mathis (2017)

che i contesti familiari in queste aree siano segnati da instabilità e precarietà, caratteristiche che possono pesare sulla vita e sul rendimento scolastico dei figli. È importante che ci siano dei canali di comunicazione tra le famiglie e l'istituzione scolastica, per aiutare i bambini e se necessario anche le famiglie. Proponiamo quindi che in ogni scuola delle aree di crisi complesse sia individuata una figura professionale incaricata di gestire i rapporti con le famiglie. A svolgere questo ruolo saranno delle persone qualificate per i servizi di assistenza sociale. In pratica, il rapporto tra il mediatore e i genitori si svilupperebbe con incontri mensili, e comunicazioni settimanali. Il responsabile dei rapporti con le famiglie oltre a trasmettere il valore educativo, dovrebbe avere un'ottima conoscenza delle politiche di welfare in modo da poter aiutare le famiglie a richiedere sostegni quando necessario.

2.2.7 Valorizzare i docenti

LA SITUAZIONE OGGI

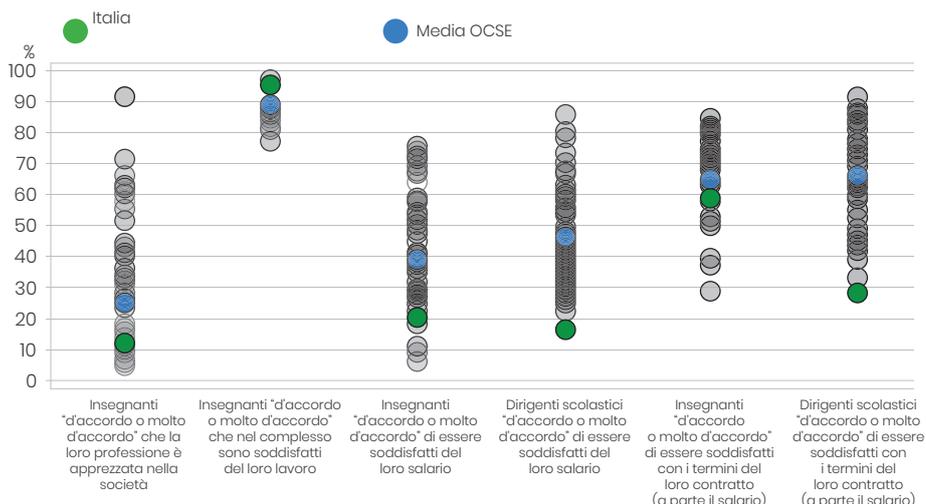
Qualunque discorso sulla scuola e sui NEET non può prescindere da un ragionamento sui docenti: sono loro la miglior garanzia della qualità dell'insegnamento, il miglior presidio perché la scuola sia un diritto e dia pari accesso a opportunità, la miglior garanzia per il futuro dei giovani. Motivare, formare e retribuire i docenti in linea con questo ruolo essenziale è una priorità assoluta se si vuole contrastare l'aumento dei NEET. Essendo in maggioranza dipendenti pubblici, massimizzare il potenziale dei docenti è nell'interesse di tutti, studenti in primis, e compito dello Stato.

Ad oggi, la situazione del corpo docente non è ottimale. I dati ci mostrano che:

- 1. I docenti italiani sono meno soddisfatti dei loro colleghi residenti in altri Paesi sviluppati, soprattutto per quanto riguarda il salario e la considerazione che ha di loro la società.** Solo il 21% dei docenti italiani si dichiara appagato dal proprio stipendio e la percentuale di docenti che si ritiene apprezzato dalla società in Italia è stabile al 12% dal 2013.

Soddisfazione degli insegnanti e dei dirigenti scolastici

Risultati basati sulle risposte degli insegnanti e dei dirigenti della scuola secondaria di primo grado



Fonte: OCSE

L'insoddisfazione salariale dei docenti italiani si concentra tra gli insegnanti con più esperienza.

Osserviamo infatti che il 48% dei docenti con meno di 5 anni di esperienza si dichiara soddisfatto del proprio salario, in linea con la media OCSE, ma la percentuale scende al 14% per i docenti con più di cinque anni di insegnamento (contro media OCSE del 38%).

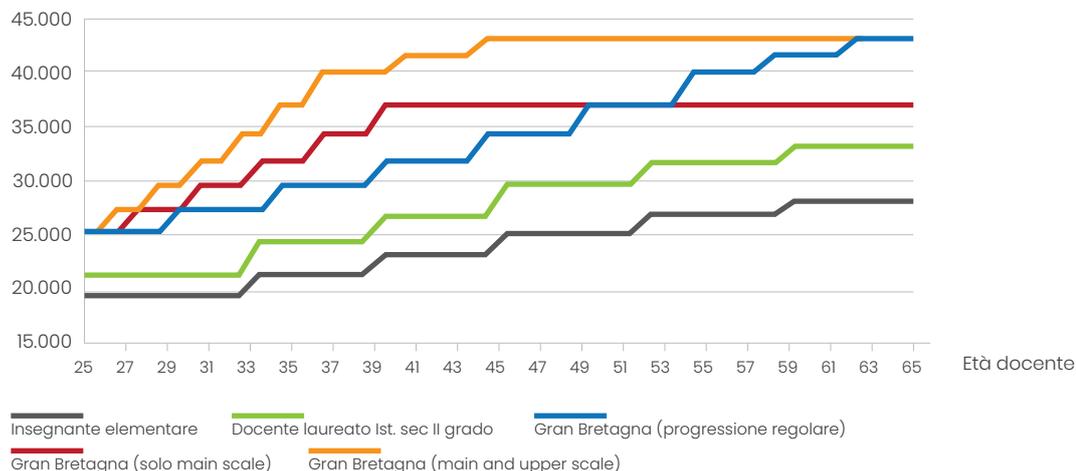
Questo tipo di calo si registra in tutti i sistemi educativi caratterizzati, come quello italiano, da una scala salariale relativamente piatta.

Come mostra il grafico seguente, realizzato prima della Buona Scuola, si percepisce l'appiattimento dei salari italiani rispetto a quelli inglesi. Infatti, in Italia gli aumenti salariali seguono unicamente un criterio di anzianità e, soprattutto, manca un qualsiasi sistema volto a ricompensare i docenti più meritevoli. Non siamo provvisti né di indicatori sulla performance individuale, né di un sistema di controllo esterno per valutare gli insegnanti. Le valutazioni sono spesso ritenute utili dai docenti. Infatti, l'83% (media OCSE) dei docenti che hanno ricevuto una valutazione considerano che essa rifletta effettivamente la loro performance e il 78% ritiene che la valutazione li abbia aiutati nel loro sviluppo professionale.

Lo stipendio dei docenti Italiani cresce molto meno di quello dei loro colleghi britannici

Differenza scala salariale Italia - Regno Unito

Stipendio annuale in euro



Fonte: LaVoce.info

2. I docenti sono abbandonati a loro stessi, non adeguatamente formati per far fronte a una didattica complessa, soprattutto in scuole bisognose.

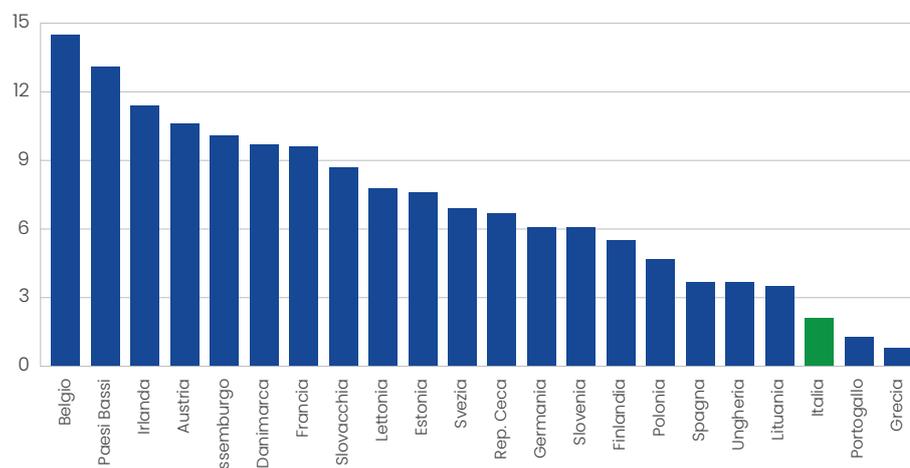
Per partecipare ai concorsi nazionali per insegnare nelle scuole secondarie di I e II grado in Italia, oltre a conseguire un titolo di secondo livello universitario nella facoltà relativa alla classe di concorso in cui si desidera insegnare, si devono acquisire solo 24 CFU in discipline antropo-psico-pedagogiche ed in metodologie e tecnologie didattiche. Una volta assunti, per essere confermati è necessario completare con successo un periodo annuale di formazione e prova. **Questo percorso non è specificamente dedicato alla professione dell'insegnamento, come invece avviene per le scuole primarie, e non prevede nessuna attività di tirocinio nelle scuole.** L'anno di prova infatti risulta quasi sempre in una mera formalità, avvenendo dopo l'abilitazione e l'assunzione in prova. Il risultato è che mentre i docenti italiani sono mediamente ben preparati nelle materie di insegnamento, non hanno una sufficiente preparazione all'insegnamento come professione.

3. Il corpo docenti italiano è il più vecchio d'Europa. Solo l'1% dei docenti ha meno di trent'anni e poco più del 40% ne ha meno di cinquanta. Più della metà degli insegnanti italiani, quindi, ha più di cinquanta o sessanta anni. La media di insegnanti con più di 50 anni in Europa è del 37%, mentre in Italia, considerando il liceo, la stessa percentuale arriva addirittura al 63%.

Il sistema di reclutamento è infatti poco attrattivo per i giovani. È difficile prevedere le aperture dei concorsi, passarli non assicura l'assunzione e in caso di assunzione è estremamente difficile sfuggire al precariato. Basti pensare che l'86% degli insegnanti con meno di 30 anni ha un contratto dalla durata inferiore all'anno e che, ad inizio anno scolastico, il 20% delle cattedre sono sistematicamente vacanti. È difficile impegnarsi nell'insegnamento con queste scarse prospettive di carriera e, soprattutto, con la consapevolezza che la scuola dove si insegna è destinata con ogni probabilità a cambiare più volte.

In Italia pochi docenti under 30

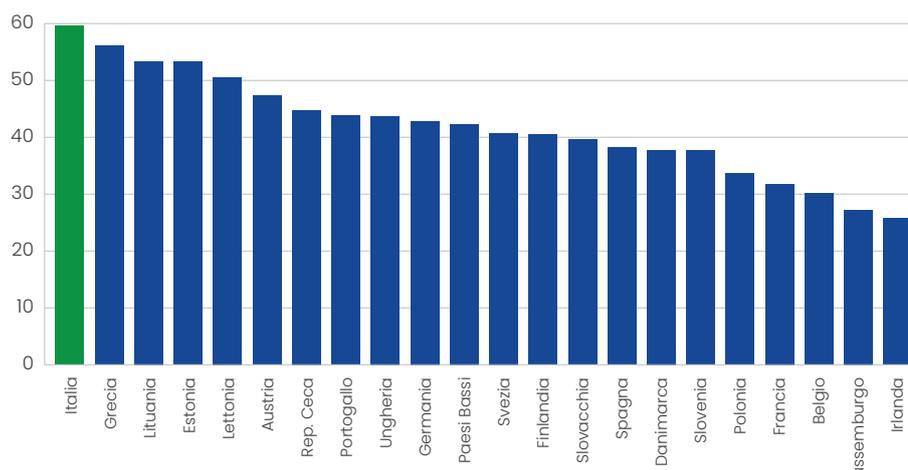
Percentuale di docenti under 30, 2018



Fonte: OCSE

In Italia record di docenti over 50

Percentuale di docenti over 50, 2018



Fonte: OCSE

LE NOSTRE PROPOSTE:

Per ovviare a questi problemi proponiamo di agire su due versanti: in primis, aumentando i salari dei docenti e portandoli in linea con quelli dei nostri partner europei; al contempo, legando questi aumenti a una valutazione di merito che incorpori valutazioni individuali, scolastiche e formative.

Proposta 2.2.7.1

Portare gli stipendi a livelli europei, garantire la qualità dell'insegnamento. Vogliamo aumentare il salario dei docenti, portandolo in linea coi partner europei, ma dando scatti salariali più alti di quelli attuali ai docenti migliori. Gli scatti di anzianità verranno quindi sostituiti da scatti di merito che dipenderanno da una valutazione complessiva del loro lavoro, che riceveranno ogni 3 anni alla fine dell'anno scolastico. La valutazione è composta da 3 parti qui elencate:

1. Una valutazione individuale composta da tre ispezioni esterne, integrate con un controllo del dirigente scolastico e un questionario sottoposto agli studenti, sul modello del sistema di valutazione francese.
 - a. Le tre ispezioni esterne, una all'anno per tre anni, sono svolte rispettivamente da tre ispettori provenienti da una regione diversa da quella dell'istituto. La data dell'ispezione è scelta casualmente e consiste nell'osservazione di due lezioni, tre se ritenuto necessario dagli ispettori, e un colloquio individuale con il docente. Gli ispettori devono essere dotati di una preparazione accademica adeguata (es. laurea in valutazione delle organizzazioni/della performance) e svolgere un esame di Stato abilitante.
 - b. Il dirigente scolastico si limita a controllare il rispetto del regolamento dell'istituto e delle pratiche di condotta generale, informando adeguatamente gli ispettori.

- c. Il questionario degli studenti ha due funzioni. La prima è segnalare agli ispettori particolari criticità o aspetti positivi percepiti collettivamente dalla classe. La seconda è incentivare iniziative extra didattiche da parte del docente, che sarebbero inserite nel questionario e propriamente considerate dagli ispettori.
2. A integrazione della valutazione individuale, sarà anche considerata la partecipazione ai corsi di formazione. Gli esiti delle valutazioni si innalzeranno con il numero degli attestati di partecipazione e dei risultati di un docente ai corsi di aggiornamento e di formazione permanente.
 3. Una valutazione dell'istituto: viene mantenuto il Sistema di Valutazione Nazionale (SNV), che deve però coprire tutti gli istituti. Rientrando nella valutazione del docente, si crea un incentivo perché i docenti, insieme, concorrano al miglioramento della loro scuola, evitando quindi di creare un sistema perverso di competizione individuale a scapito della scuola.

La valutazione complessiva sarà composta per il 65% dalla valutazione individuale, partecipare e superare i corsi di formazione influirà per il 20% e la valutazione dell'istituto concorrerà per il 15%. **La valutazione individuale potrà essere positiva**, intermedia o standard, comportando uno scatto salariale annuo rispettivamente di 3.000€, 2.200€ e 1.500€. Si vengono così a creare tre diverse scale salariali che riflettono il merito del singolo docente. Per rafforzare ulteriormente il sistema di valutazione e per evitare che, nel tempo, vi siano troppe valutazioni negative o positive, le valutazioni dovranno rispettare la seguente distribuzione: solo il 15% dei docenti, su scala nazionale, potrà ricevere un giudizio positivo, il 55% intermedio e il restante 30% standard.

Per non creare disparità di trattamento il nuovo sistema si applicherà al singolo docente non appena avrà compiuto lo scatto di anzianità a cui è più prossimo. **È da notare che con questo sistema aumenteranno gli stipendi di tutti i docenti rispetto al mantenimento dello status-quo. Lo stipendio resterà approssimativamente uguale ad oggi solo per gli insegnanti che riceveranno valutazioni standard durante tutta la loro carriera. La pagina 110 illustra la stima dei costi, che si assesta intorno ai 3,4 miliardi totali.**

Costo stimato degli ispettori: circa 130 milioni di euro, considerando una necessità di almeno 2.000 ispettori [insegnanti/(giorni di scuola x 2 insegnanti da ispezionare al giorno)] con stipendio mensile di 5.000 € per 13 mensilità. Sono da aggiungere spostamenti, vitto e alloggio da pagare con rimborso spese, la cifra dipenderà dalla distanza dello spostamento e dalla permanenza nella regione, potremmo prevedere un tetto massimo di 100€ giornalieri esclusi week-end per un massimo di 2.000€ al mese, non forfettario. Arriveremo così ad un massimo di 40 milioni).

MODELLO FRANCESE DI PAY-FOR-PERFORMANCE

In Francia docenti sono sottoposti ad una doppia valutazione. La prima è sulla didattica, effettuata da un ispettore competente ogni 6/7 anni, consistente nell'osservazione di una sequenza didattica, seguita da un colloquio individuale con l'insegnante. La seconda è amministrativa ed è effettuata ogni anno dal capo d'istituto, in base a criteri quali l'assiduità, la puntualità, l'autorità e l'ascendente sugli alunni e sui colleghi.

La prima vale 60 punti, la seconda 40, per un totale massimo di 100 che misura il valore professionale di ciascun insegnante e gli permette di far valere i suoi diritti in materia di avanzamento di scaglione. Di fatto, le diverse tappe della progressione di carriera degli insegnanti (promozione di scaglione, di grado, o di corpo) si basano tutte, più o meno in larga misura, su questo voto.

Proposta 2.2.7.2

Incentivo agli insegnanti nelle aree di crisi complessa. Un docente che ottiene una valutazione positiva per due tornate valutative consecutive può decidere di trasferirsi in un'area di crisi sociale complessa. Se si trasferisce, i due scatti salariali successivi saranno aumentati del 50%. Il suo stipendio sarà aumentato di €2.250 in caso valutazione standard, €3.300 in caso di valutazione media e €4.500 in caso di valutazione alta. In seguito, gli scatti torneranno all'ammontare normale. In questo modo si crea un incentivo economico, per i docenti migliori a trasferirsi per un minimo di tre anni in aree di crisi complessa. *Questa proposta è complementare alle proposte per le Aree di Crisi Complessa.*

Proposta 2.2.7.3

La formazione dei nuovi insegnanti. Proponiamo di rivedere il percorso formativo degli insegnanti delle scuole secondarie per uniformarle a quelle delle scuole elementari prevedendo quindi la scelta di diventare insegnante già al termine della laurea triennale. Alla fine del percorso di laurea triennale disciplinare, gli studenti potranno decidere di seguire il percorso di formazione di insegnante con dei corsi di laurea magistrale specificamente dedicati alla didattica delle varie discipline; tali corsi, di carattere fortemente professionalizzante, dovrebbero fornire una formazione pedagogica e relazionale orientata alla didattica, integrata da consistenti attività di tirocinio sul campo (vedi proposta successiva). Il modello di formazione parallela, anche chiamato "concurrent", in cui si intrecciano formazione accademica e formazione professionale, è molto diffuso in Europa. Alla fine del percorso formativo sarà possibile iscriversi ad un albo nazionale degli insegnanti dal quale si attingerà per i concorsi che porteranno all'assunzione. In questo modo, gli insegnanti saranno selezionati tra un gruppo di giovani motivati ad intraprendere questa carriera professionale, che hanno seguito un percorso di studi con questo obiettivo.

Stima dei costi per docenti della scuola secondaria

SCATTI	ANZIANITÀ	AUMENTO PER SCATTO			STIPENDI PER SCATTO			QUOTA DI SCATTI VALUTATIVI
		STANDARD	MEDIO	ALTO	STANDARD	MEDIO	ALTO	STANDARD
0	0	-	-	-	€ 34.400	€ 34.400	€ 34.400	30%
1	3	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 35.900	€ 36.600	€ 37.400	30%
2	6	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 37.400	€ 38.800	€ 40.400	30%
3	9	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 38.900	€ 41.000	€ 43.400	30%
4	12	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 40.400	€ 43.200	€ 46.400	30%
5	15	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 41.900	€ 45.400	€ 49.400	30%
6	18	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 43.400	€ 47.600	€ 52.400	30%
7	21	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 44.900	€ 49.800	€ 55.400	30%
8	24	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 46.400	€ 52.000	€ 58.400	30%
9	27	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 47.900	€ 54.200	€ 61.400	30%
10	30	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 49.400	€ 56.400	€ 64.400	30%
11	33	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 50.400	€ 58.600	€ 67.400	30%
12	36	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 52.400	€ 60.800	€ 70.400	30%

TOTALE

Fonte: Rielaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT e Ragioneria di Stato

Stima dei costi per docenti della scuola primaria

SCATTI	ANZIANITÀ	AUMENTO PER SCATTO			STIPENDI PER SCATTO			QUOTA DI SCATTI VALUTATIVI
		STANDARD	MEDIO	ALTO	STANDARD	MEDIO	ALTO	STANDARD
0	0	-	-	-	€ 31.900	€ 31.900	€ 31.900	30%
1	3	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 33.400	€ 34.100	€ 34.900	30%
2	6	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 34.900	€ 36.300	€ 37.900	30%
3	9	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 36.400	€ 38.500	€ 40.900	30%
4	12	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 39.700	€ 40.700	€ 43.900	30%
5	15	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 39.400	€ 42.900	€ 46.900	30%
6	18	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 40.900	€ 45.100	€ 49.900	30%
7	21	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 42.400	€ 47.300	€ 52.900	30%
8	24	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 43.900	€ 49.500	€ 55.900	30%
9	27	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 45.400	€ 51.700	€ 58.900	30%
10	30	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 46.900	€ 53.900	€ 61.900	30%
11	33	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 48.400	€ 56.100	€ 64.900	30%
12	36	€ 1.500	€ 2.200	€ 3.000	€ 49.900	€ 58.300	€ 67.900	30%

TOTALE

Fonte: Rielaborazione Centro Studi Azione su dati ISTAT e Ragioneria di Stato

		DISTR. DOCENTI	NUOVI COSTI (MN)				VECCHI COSTI (MN)	DIFFERENZA (MN)
MEDIO	ALTO		STANDARD	MEDIO	ALTO	TOTALE		
55%	15%	2,8%	€ 150	€ 281	€ 78	€ 509	€ 480	€ 29
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	22,4%	€ 1.327	€ 2.582	€ 751	€ 4.460	€ 4.319	€ 341
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	20,4%	€ 1.300	€ 2.598	€ 775	€ 4.673	€ 4.342	€ 331
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	22,8%	€ 1.555	€ 3.178	€ 969	€ 5.702	€ 5.313	€ 389
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	26,7%	€ 1.940	€ 4.043	€ 1.254	€ 7.238	€ 6.745	€ 493
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	4,9%	€ 378	€ 801	€ 252	€ 1.431	€ 1.295	€ 136
55%	15%							
55%	15%							
		497,892	€ 6.649	€ 13.483	€ 4.080	€ 24.212	€ 22.494	€ 1.719

		DISTR. DOCENTI	NUOVI COSTI (MN)				VECCHI COSTI (MN)	DIFFERENZA (MN)
MEDIO	ALTO		STANDARD	MEDIO	ALTO	TOTALE		
55%	15%	3,9%	€ 111	€ 208	€ 58	€ 376	€ 353	€ 23
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	15,9%	€ 503	€ 983	€ 287	€ 1.773	€ 1.584	€ 189
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	22,0%	€ 752	€ 1.511	€ 453	€ 2.717	€ 2.410	€ 306
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	28,7%	€ 1.054	€ 2.168	€ 665	€ 3.888	€ 3.364	€ 523
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	19,8%	€ 778	€ 1.632	€ 509	€ 2.919	€ 2.529	€ 390
55%	15%							
55%	15%							
55%	15%	9,6%	€ 402	€ 857	€ 271	€ 1.530	€ 1.281	€ 250
55%	15%							
55%	15%							
		283,827	€ 3.600	€ 7.359	€ 2.244	€ 13.203	€ 11.521	€ 1.682

Proposta 2.2.7.4

Più tirocini per i nuovi insegnanti. I tirocini nelle scuole per gli insegnanti delle scuole secondarie, previsti con la proposta precedente, avranno un ruolo importante per la formazione perché permetteranno ai futuri insegnanti di avere un'esperienza professionale. Si svolgeranno in scuole attrezzate a tale funzione, dotate di insegnanti esperti ai quali sarà istituzionalmente attribuito un ruolo di tutor dei tirocinanti. Tali insegnanti avrebbero anche un ruolo importante del coordinamento fra università e scuole come richiesto dal modello concurrent citato precedentemente come modello di riferimento per la formazione dei docenti della scuola secondaria. Questa proposta presuppone l'istituzione di percorsi di carriera per gli insegnanti, fra cui un percorso che conduca al ruolo di tutoraggio dei candidati all'insegnamento.

Proposta 2.2.7.5

Tempi certi per i concorsi. Le proposte precedenti sulla formazione dei docenti semplificherebbero molto la fase che conduce dalla laurea all'assunzione, soprattutto se il processo di assunzione fosse programmato sul fabbisogno reale di docenti. Anche i corsi magistrali, citati precedentemente, saranno a numero stabilito sulla base di una programmazione periodica del fabbisogno di insegnanti nelle varie discipline. Per la programmazione proponiamo un protocollo di intesa tra MIUR e Ragioneria Generale dello Stato finalizzato a mettere a sistema proiezioni statistiche, andamenti demografici e parametri rilevanti per la previsione del fabbisogno reale di corpo docenti. In particolare, proponiamo di considerare tutti i parametri considerati in Paesi come la Germania e la Finlandia, in ordine di importanza:

1. l'evoluzione del numero di insegnanti per livello di istruzione e materia insegnata (incluso il numero di insegnanti prossimi all'età pensionabile e il tasso di pensionamento anticipato e/o di insegnanti che abbandonano la professione);
2. evoluzione del numero di studenti per livello di istruzione;
3. introduzione di riforme educative che modificano l'orario scolastico o introducono nuove materie;
4. tendenze demografiche generali;
5. residualmente, i tassi di disoccupazione e il tasso di emigrazione.



AZIONE

***NEXT
GENERATION
ITALIA***

3. Donne

3.0 Executive Summary

Le disparità di genere hanno radici profonde che originano da disuguaglianze sociali e economiche e si riversano in una diseguale distribuzione delle opportunità tra donne e uomini. Nascono nelle famiglie, maturano durante l'infanzia, si consolidano a scuola, si perpetuano all'università e si cementano nel mercato del lavoro. Per esempio, sappiamo che sin dall'infanzia alle bambine viene spesso ancora offerto un modello femminile che ricalca i ruoli ricoperti dalle donne in passato. Numerose ricerche e i riscontri empirici ci dicono che proporre questo tipo di modello dedito all'accudimento familiare invece che proteso all'indipendenza economica e al raggiungimento delle proprie ambizioni, disincentiva le bambine a frequentare facoltà scientifiche. Non sorprende quindi che, nonostante le donne laureate siano più degli uomini, le studentesse iscritte alle materie STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) sono pochissime, come le donne che lavorano in questi settori¹. Ma parlare solo di STEM è sottostimare il problema: le differenze di genere sul lavoro in Italia sono tra le più alte in Europa. **Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro femminile è pari al 56,5% in Italia, ultimo in Europa;** per fare un esempio, la Francia, è 12 punti percentuali sopra, la Germania 18. Numerose anche le donne disoccupate: il tasso di disoccupazione femminile nel 2019 era all'11,3%, contro il 9,3% degli uomini². E anche quando lavorano, le donne sono schiacciate ai margini del mercato del lavoro: in maggioranza lavorano part time, spesso non volontario, o in contesti precari; e pochissime raggiungono i vertici. Inoltre, per quanto sia complesso calcolare il divario salariale tra uomini e donne in Italia, sappiamo che le donne guadagnano meno

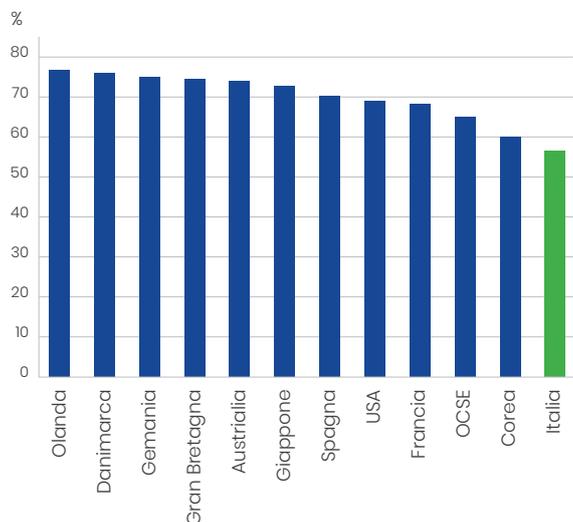
¹ Da dati ISTAT

² Da dati Eurostat

degli uomini a parità di posizione lavorativa. Secondo gli studi, in Italia è come se le donne lavorassero tutto l'anno ma cominciassero a guadagnare da metà febbraio, e non da inizio anno come i colleghi uomini³.

Poche donne nel mercato del lavoro...

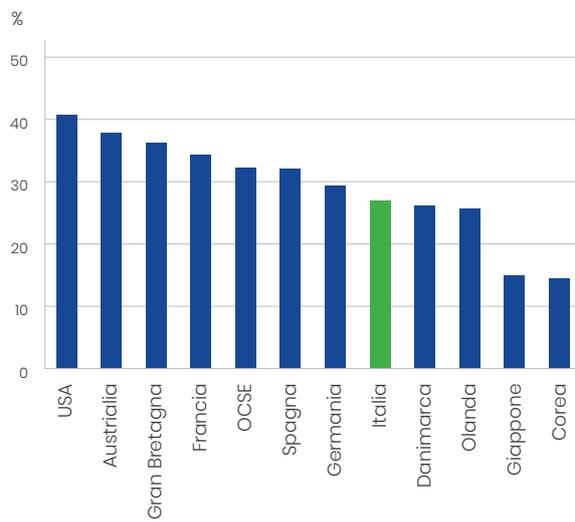
Partecipazione femminile al mercato del lavoro (% 15-64 anni)



Fonte: OCSE

...e ai vertici...

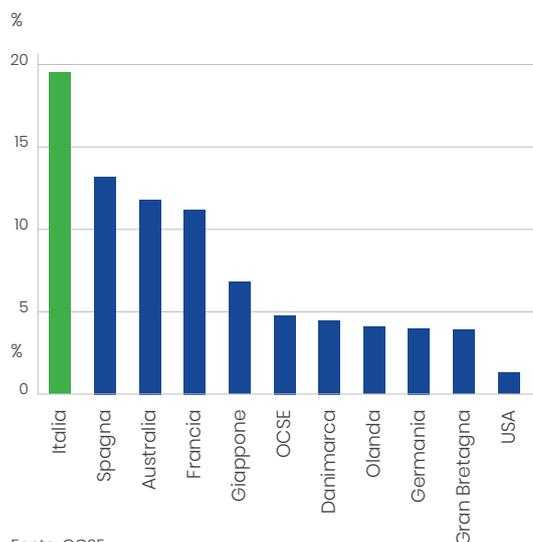
Percentuale femminile dei manager, 2018



Fonte: OCSE

... e molte rimangono ai margini del mercato del lavoro senza volerlo

Tasso di occupate in part-time non volontario, 2018



Fonte: OCSE

Il lavoro femminile, già in situazione critica, è stato messo a dura prova dall'emergenza sanitaria.

L'occupazione femminile si concentra in settori a medio e alto rischio rispetto all'esposizione al virus o per prossimità al virus stesso (assistenza sanitaria e di cura, istruzione, etc...) o in settori più colpiti dal virus (turismo, commercio, etc...). Inoltre, con la modalità di lavoro da casa e la chiusura delle scuole è aumentato lo squilibrio degli impegni domestici e familiari, tradizionalmente a carico delle donne. Citiamo per esempio il fatto che il Congedo Covid (congedo indennizzato per astenersi dal lavoro durante il periodo di quarantena del figlio) è stato richiesto da donne nel 76% dei casi⁴.

³ Stima di Job Pricing

⁴ Da Il Sole 24 Ore

Questi dati, drammatici, non raccontano episodi isolati, ma un gap sistemico e sistematico che non è più tollerabile. Per due motivi. Innanzitutto, **la parità di genere è un diritto umano e universale.** Perseguirlo è un dettato costituzionale. Ma non solo: raggiungere la parità di genere e integrare pienamente le donne nel tessuto economico e sociale del Paese darebbe una spinta propulsiva che ha pochi precedenti. Secondo la Banca d'Italia, se l'occupazione femminile raggiungesse il 60%, il PIL crescerebbe di 7 punti percentuali¹. E per di più queste stime non tengono conto dell'arricchimento culturale e innovativo che una piena partecipazione delle donne darebbe al nostro Paese.

Le proposte per raggiungere la parità di genere incluse nel Piano di Rilancio e Resilienza del passato Governo si concentrano sul creare asili nido. Dal nostro punto di vista questa proposta è molto parziale e, stando alla ricerca, inefficace. Studi dimostrano^{2 3} infatti che la maternità è sì la causa principale delle differenze di genere, ma creare servizi per la prima infanzia non ha un effetto significativo sul gender gap nel mercato del lavoro. Ovvero, senza un intervento per le donne, per la loro carriera, il loro salario e per le pari opportunità saremo sempre lontani dall'ottenere la giusta parità.

Per raggiungere questo obiettivo ed eliminare la disparità di genere, servono azioni più profonde che incidano lungo tutto l'arco di vita di una donna, correggendo le disuguaglianze strutturali e garantendo loro una scelta autonoma e libera.

Per farlo secondo noi servono:

- 1 congedi di genitorialità** che equiparino uomo e donna, senza i quali le aziende preferiranno sempre assumere uomini, a parità di competenze.
- 2 fiscalità differenziata tra donna e uomo**, per rimuovere alla radice il vantaggio all'interno delle famiglie di far lavorare l'uomo anziché la donna.
- 3 trasparenza obbligatoria nelle retribuzioni e negli organici**, per conoscere dove si annidano le disuguaglianze e combatterle.
- 4 percorsi di eradicazione degli stereotipi di genere** nelle scuole, nelle università e nelle aziende.
- 5 un fortissimo potenziamento della rete antiviolenza e delle case rifugio** che agisca non solo da organismo reattivo, ma preventivo, attraverso un aumento delle sue strutture, del suo personale e della conoscenza con campagne di informazione coordinate.
- 6 introduzione di corsi di educazione sessuale**, che includano anche nozioni relative alla parità di genere, in tutte le scuole pubbliche del territorio italiano.

¹ Half of it - Lettera al Governo (2020)

² Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, Henrik Kleven, Camille Landais e Jakob Egholt Sogaard, 2019

³ Do family policies Reduce Gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation, H.Kleven, C.Landais, J.Posch, A.Steihauer, J.Zweimüller, 2021

Donne: stima dei costi delle nostre proposte

PROPOSTA		INVESTIMENTI	SPESE CORRENTI		TOTALE (milioni di euro)
#	DESCRIZIONE		TEMPORANEE	PERMANENTI	
Congedi					
3.1.1	Prolungare il congedo iniziale per i padri			600	600
3.1.2	Un nuovo congedo complementare per riequilibrare i ruoli all'interno della famiglia			800	800
3.1.3	Voucher di formazione per i genitori che prendono un congedo			120	120
Fiscalità di genere – Meno tasse per combattere le disparità di genere Fiscalità di genere					
3.2.1	Fiscalità di genere		3.800		3.800
Più trasparenza su retribuzioni e organici, nel pubblico come nel privato					
3.3.1	Obbligo di trasparenza su retribuzioni, organici e promozioni				--
3.3.2	Valutazione di genere nel pubblico				--
3.3.3	Agenzia per la parità di genere			10	10
Combattere gli stereotipi, dalla nascita					
3.4.1	Combattere gli stereotipi nell'insegnamento				--
3.4.2	Promuovere modelli femminili nelle scuole				--
3.4.3	Favorire le vocazioni, incentivare i percorsi scientifici		295		295
Contrasto alla violenza					
3.5.1	Moltiplicare per 24 il numero dei centri antiviolenza per raggiungere i target europei	219			219
3.5.2	Sostegno alle vittime: garantire autonomia e sicurezza dopo la violenza			30	30
3.5.3	Formazione delle forze dell'ordine, degli avvocati e dei magistrati				--
3.5.4	Prevenzione e coordinamento nazionale: raccolta e analisi dei dati sulle violenze				--
3.5.5	Fondo dedicato alle campagne di prevenzione			1	1
Educazione sessuale					
3.6.1	Corsi di educazione sessuale e relazionale nelle scuole			1	1
3.6.2	Gruppi di sostegno per le giovani madri			2	2
Totale proposte		219	4.095	1.564	5.878

Nota: i costi stimati nel documento sono da intendersi come indicativi: possiamo solo stimare i costi usando dati pubblici e fonti online. Inoltre abbiamo stimato le spese solo delle principali misure, prevedendo che le misure senza stima corrispondano a spese minori.

3.1 Riforma dei congedi di genitorialità

LA SITUAZIONE OGGI

Attualmente, in Italia le donne beneficiano di un congedo obbligatorio di cinque mesi retribuito all'80%. Gli uomini, invece, beneficiano di un congedo obbligatorio di soli 10 giorni, retribuiti al 100%, da usufruire entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino. Dopodiché entrambi i genitori possono prendere un periodo di congedo facoltativo per ulteriori 10 mesi, che diventano 11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo. Il congedo parentale è retribuito al 30% del reddito¹ fino agli 8 anni del figlio mentre tra gli 8 e 12 anni il congedo è valido senza indennità.

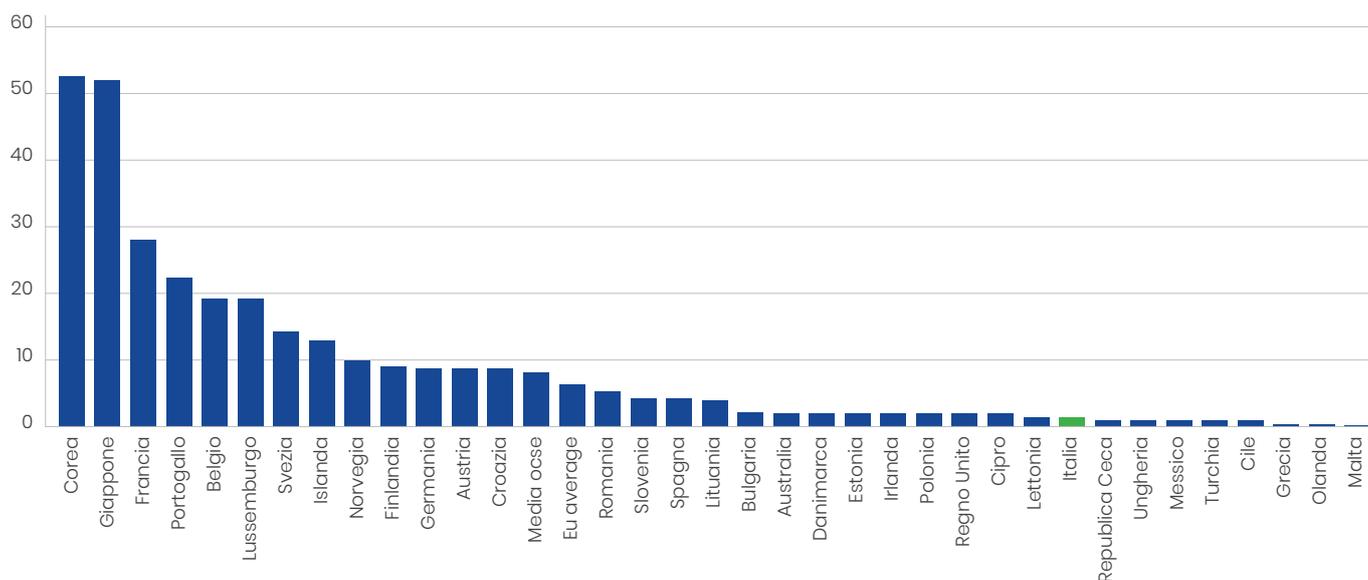
Finché la legislazione rimarrà tale, sarà difficile raggiungere la parità di genere, e questo per due motivi: **1)** se la durata del congedo obbligatorio rimane così diversa tra uomo e donna, le imprese saranno sempre incentivate a assumere uomini e non donne, a parità di competenze; **2)** la legge già sottende una discriminazione, portando il compenso dell'uomo al 100% e quello della donna all'80%. Inoltre, offre un sostegno limitato, pari a solo il 30% del reddito, per coloro che chiedono il congedo parentale.

Per questo molti Paesi, tra cui ad esempio i Paesi del nord Europa, il Portogallo e la Corea, si sono mossi per bilanciare i congedi per donna e uomo, in termini di reddito e tempo, in modo da incentivare la coppia a una condivisione del tempo di congedo parentale e rimuovere alla base lo stereotipo che sia la donna a doversi occupare dei figli.

¹ Contratti Nazionali del Lavoro possono prevedere una percentuale di rimborso maggiore.

I congedi per i padri sono poco valorizzati in Italia

Settimane di congedo riservate i padri



Fonte: OCSE

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 3.1.1

Prolungare il congedo iniziale per i padri. Proponiamo un congedo parentale che sia composto da un congedo riservato alla madre e un congedo riservato al padre. Questo, che chiamiamo congedo parentale iniziale, dev'essere fruibile entro il primo anno di vita del figlio, congiuntamente o separatamente. Il congedo è diviso come segue:

- **20 settimane di congedo obbligatorio** riservate alla madre riprendendo la stessa struttura dell'attuale congedo maternità;
- **20 settimane di congedo riservate al padre di cui 4 sono obbligatorie e 16 facoltative.**

Le settimane di congedo riservate alla madre e quelle riservate al padre possono essere usate in contemporanea. Per entrambi i genitori il congedo parentale iniziale è retribuito all'80%.

Rispetto alla situazione attuale, questa proposta mantiene il congedo maternità così com'è ma modifica il congedo paternità: diminuendo la quota di retribuzione del congedo, allungando il periodo messo a disposizione e rendendolo in parte obbligatorio e in parte facoltativo. Per entrambi i congedi di genitorialità proponiamo la copertura dell'indennità da parte dello Stato al fine di equiparare per le imprese i costi dei congedi di maternità e paternità.

Proposta 3.1.2

Un nuovo congedo complementare per riequilibrare i ruoli all'interno della famiglia. Oltre al congedo iniziale, necessario per seguire i primi mesi di vita del bambino, proponiamo ai genitori un periodo di congedo parentale facoltativo fruibile fino ai 12 anni di vita del bambino. Questo congedo parentale complementare è composto da 3 parti:

- **12 settimane per la madre**
- **12 settimane per il padre**
- **12 settimane bonus** ottenibili se e solo se sia la madre sia il padre hanno esaurito interamente i loro periodi di congedo facoltativo. Queste 12 settimane bonus possono essere divise tra madre e padre come preferito dai genitori e possono essere prese congiuntamente (se i genitori vogliono usare tutto il congedo bonus simultaneamente avranno quindi a disposizione 6 settimane ognuno).

Il congedo parentale complementare è retribuito al 60% del reddito per entrambi i genitori.

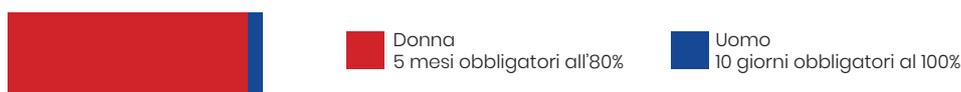
Sommando i due congedi:

- Per la madre sono disponibili 11 mesi di congedo circa, di cui 5 all'80% e fino 6 al 60% del reddito. Rispetto al sistema vigente, quello proposto sostanzialmente aumenta la retribuzione del congedo facoltativo da 30 a 60%.
- Per il padre, viceversa, sono disponibili fino a 11 mesi di congedo, di cui i primi cinque all'80% e i restanti al 60%. Rispetto al sistema vigente, la nostra proposta aumenta il congedo obbligatorio, portandolo a un mese, e incentiva la condivisione con congedo di maternità, distribuendo più equamente il congedo tra i due genitori.

Il diagramma a seguire è un paragone tra la copertura temporale dei congedi come previsti dalla legge attuale e quella dei congedi da noi proposti.

Congedo iniziale, entro 1° anno

Oggi



La nostra Proposta



Congedo parentale complementare, entro i 12 anni

Oggi



La nostra proposta



Congedo totale

Oggi



La nostra proposta



Per le coppie che **adottano** un figlio alla nascita i congedi iniziali saranno sommati e saranno disponibili a entrambi i genitori indifferentemente, che potranno dividerli come preferiscono. I genitori potranno quindi usufruire di 40 settimane di congedo retribuiti all'80%, 24 obbligatorie e 16 facoltative. Ogni genitore non potrà utilizzare più di 20 settimane di congedo. I congedi parentali complementari resteranno invece uguali.

I **genitori single**, indipendentemente dal sesso, potranno usufruire di 20 settimane di congedo iniziale obbligatorio (come è nel nostro modello il congedo iniziale per la donna) retribuito all'80% e dell'intero ammontare del congedo complementare facoltativo, quindi fino ad un massimo di 36 settimane retribuite al 60%.

Costo: Attualmente, l'INPS rimborsa circa 1,4 miliardi di euro per congedi, di cui secondo le nostre stime circa 990 milioni per i congedi obbligatori e circa 410 per i facoltativi.

Le nostre proposte, il congedo parentale iniziale e il congedo parentale complementare, implicherebbe ovviamente un maggior costo a carico dello Stato sia perché si innalza la quota di retribuzione per il congedo facoltativo rispetto all'attuale congedo parentale (dal 30% al 60%) sia perché allunghiamo il periodo di congedo iniziale per il padre (con la nostra proposta si passa da 10 giorni obbligatori al 100% a 4 settimane obbligatorie e 16 facoltative all'80%). Stimando che i padri usufruiscano del 50% delle settimane facoltative all'80% del reddito, stimiamo il costo totale del congedo iniziale in 1,6 miliardi di euro all'anno, ovvero circa 600 milioni di euro aggiuntivi rispetto all'attuale congedo obbligatorio. Stimando inoltre che la domanda per le settimane di congedo complementare aumentino del 50% rispetto alle attuali settimane di congedo facoltativo, stimiamo il costo totale del congedo complementare in circa 1,2 miliardi

di euro all'anno, ovvero circa 800 milioni di euro in più di quanto attualmente previsto per i congedi facoltativi. Il costo totale aggiuntivo della nostra misura sarà quindi di 1,4 miliardi di euro all'anno.

Attualmente i lavoratori con **contratti a tempo determinato e atipici**, in caso di cessazione del contratto di lavoro, possono usufruire dei congedi iniziali solo se la gravidanza inizia entro 60 giorni dalla fine del contratto. I lavoratori autonomi, le partite IVA e i professionisti hanno un accesso difficile e non automatico a congedi e indennità. Questo crea inique differenze di trattamento economico in base alla professione, penalizzando soprattutto i percorsi di crescita professionale basati su esperienze lavorative differenti, che caratterizzano solitamente i primi anni di attività lavorativa.

Proponiamo che i lavoratori con contratti a tempo determinato e atipici, sia uomini che donne, il cui contratto di lavoro si concluda entro un anno dall'inizio della gravidanza della madre o dall'adozione, possano usufruire del congedo iniziale. Il periodo utile per avere accesso al congedo sarà dunque esteso da 60 giorni a un anno dalla gravidanza. L'indennità sarà stabilita sulla base dell'ultimo contratto cessato. Alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, partite IVA e professionisti proponiamo che sia riconosciuto un congedo equivalente a quello dei dipendenti, sia in termini temporali, che di obbligatorietà, che di indennizzo, che sarà calcolato percentualmente sulla media degli ultimi tre redditi dichiarati (escludendo i periodi per i quali il reddito risulta ridotto per effetto di precedenti maternità). Sarà permessa la cumulabilità delle gestioni nel calcolo dell'indennizzo.

IL MODELLO PORTOGALLO

In Portogallo esistono 3 tipi di congedi genitoriali:

- Il congedo parentale iniziale (Licença Parental Inicial) di 120 giorni retribuiti al 100% o di 150 giorni retribuiti all'80%. Subito dopo il parto, la madre è obbligata a usufruire di 42 giorni del periodo di congedo parentale iniziale (Licença Parental Inicial exclusiva da Mãe). Se vuole usufruire del congedo prima del parto può farlo per un periodo di massimo 30 giorni. Il restante dei giorni è condivisibile tra entrambi i genitori. I genitori non possono usufruire del congedo congiuntamente. Sono previsti 30 giorni aggiuntivi da dividere se entrambi usufruiscono di almeno un periodo di 30 giorni consecutivi o di due periodi di 15 giorni consecutivi del congedo iniziale. I 30 giorni aggiuntivi possono essere divisi in modo che i genitori ne usufruiscono simultaneamente.
- Il congedo paternità (Licença Parental Inicial exclusiva do Pai), che si estende su 25 giorni dei quali 15, sono obbligatori. Questo tipo di congedo è retribuito al 100% del reddito.
- Il congedo parentale complementare, propone ulteriori 3 mesi facoltativi di congedo per ogni genitore. Se questi 3 mesi sono presi subito dopo il congedo parentale iniziale sono retribuiti al 25% del congedo iniziale, ma non possono essere presi congiuntamente tra i due genitori. Invece, se i genitori preferiscono usufruire di questo congedo in un altro momento, non è retribuito ma possono usufruirne congiuntamente. Il congedo parentale complementare è disponibile fino ai 6 anni di età del bambino.

IL MODELLO COREA

In Corea, il congedo maternità è di 90 giorni, di cui almeno 45 devono essere fruiti dopo il parto. Il congedo è retribuito al 100% del reddito dal datore di lavoro. Per alleggerire il costo alle PMI, le imprese possono richiedere che sia l'Employment Insurance Fund a finanziare 60 dei 90 giorni del congedo. Il congedo paternità, fruibile entro il primo mese di vita del figlio, è di una durata compresa tra i 3 e i 5 giorni, retribuiti dal datore di lavoro al 100% del reddito. Il congedo parentale permette invece a entrambi

i genitori di fruire di 1 anno di congedo entro gli 8 anni di vita del figlio, periodi individuali e non trasferibili.

I primi tre mesi del congedo parentale sono retribuiti all'80% del reddito dopodiché la retribuzione è del 50%.

Se i genitori decidono di fruire del proprio congedo parentale in periodi diversi, i primi tre mesi sono retribuiti al 100%. Quest'ultima variazione è stata introdotta per incoraggiare i padri a fruire del congedo parentale mettendo a disposizione benefici più generosi se entrambi i genitori usano il periodo a disposizione.

Proposta 3.1.3

Voucher di formazione per i genitori che prendono un congedo. Ai genitori che decidono di seguire dei corsi di formazione durante il periodo di congedo parentale, sarà concesso un rimborso fino a 500 euro. In questo modo, i congedi possono rappresentare un'opportunità di formazione per il lavoratore che deve assentarsi dal lavoro durante il periodo. Assumendo che ci siano, in Italia, circa 400.000 nuovi nati all'anno e stimando che il 30% dei genitori fruirà del voucher (tasso simile alla formazione terziaria), la proposta costa all'incirca 120 milioni di euro a regime.

3.2 Fiscalità di genere

Meno tasse per combattere le disparità di genere

LA SITUAZIONE OGGI

La disuguaglianza a sfavore delle donne nel mercato del lavoro non si genera solo sul posto di lavoro ma anche nelle famiglie. Ancora oggi in Italia il lavoro delle donne è spesso considerato secondario e integrativo rispetto a quello degli uomini, principalmente per ragioni culturali – si ritiene che i lavori domestici e di cura dei figli spettino principalmente alla donna – ma anche per ragioni economiche – gli uomini guadagnano mediamente di più e avanzano più rapidamente nella carriera.

I dati mostrano inoltre che le differenze di genere sono distribuite in modo disomogeneo sul territorio nazionale e concentrate principalmente nelle regioni del sud Italia. Per questo, una misura efficace deve essere differenziata a livello regionale e concentrarsi in modo particolare sulle regioni del Mezzogiorno.

Per ovviare a questa disuguaglianza strutturale, proponiamo una misura radicale, mai sperimentata altrove, ma proposta negli anni da diversi studiosi: ovvero la tassazione differenziata tra donna e uomo, concentrata nelle regioni dove le disuguaglianze occupazionali e di reddito sono maggiori.

La giustificazione di questa proposta risiede in due elementi chiave: 1) **la sua temporaneità**, ovvero che l'incentivo fiscale diminuisce man mano che il gender gap tra uomini e donne si elimina; 2) **la sua necessità**, in quanto questo incentivo economico può realmente incidere alla radice delle disuguaglianze di genere, ovvero la diversa allocazione dei ruoli tra uomo e donna.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 3.2.1

Fiscalità di Genere: riduzione delle aliquote Irpef per tutte le donne sopra i 30 anni e in età da lavoro proporzionale alla differenza nel tasso di occupazione regionale tra uomo e donna. Le donne sotto i 30 anni sono escluse da questa misura perché beneficerebbero delle misure di sostegno al reddito per i giovani inserite nel capitolo sui giovani, tra cui il taglio totale dell'Irpef fino ai 25 anni e parziale dai 25 ai 29 anni nonché un sostegno all'autonomia che contribuisce alle spese per l'affitto e lo studio.

Proponiamo di strutturare la fiscalità di genere come segue:

- 1 Misura del gender gap: prendiamo un indicatore a livello regionale che misuri la diseguale allocazione di lavoro femminile e maschile all'interno delle coppie. Come prima approssimazione di questo indicatore abbiamo scelto il *gender gap* in termini di tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni. L'Agenzia per la parità di genere (proposta 3.3.3), sulla base dei dati che raccoglierà ed elaborerà, calcolerà un indice di gender gap che comprende sia la dimensione occupazionale che reddituale delle differenze di genere sul mercato del lavoro.
- 2 Aliquota IRPEF: L'aliquota media Irpef delle donne sarà ridotta di una quota crescente rispetto all'indicatore di *gender gap*. Per intervenire con più decisione dove le disuguaglianze sono più marcate, la riduzione di aliquota crescerà in modo più che proporzionale rispetto all'indicatore di *gender gap*. Questo vuol dire che nelle regioni dove donne e uomini sono similmente occupati e percepiscono redditi simili, il vantaggio è minore. Nelle regioni dove le donne percepiscono un reddito molto inferiore e lavorano molto meno degli uomini il vantaggio è maggiore. Questo implica anche che la misura sarà temporanea: man mano che il *gender gap* all'interno di una regione si riduce, diminuisce anche il taglio dell'IRPEF. Una volta raggiunto il target in tutte le regioni, il beneficio decadrà.
- 3 Progressività della misura: vogliamo che la misura sia progressiva. Per esempio, se il taglio medio dell'IRPEF per le donne che lavorano in Puglia è di circa 3 punti percentuali, donne con un reddito inferiore alla media beneficerebbero di un taglio maggiore di 3 punti e donne con un reddito superiore alla media beneficerebbero di un taglio inferiore ai 3 punti percentuali.

Una fiscalità così costruita potrebbe tagliare le tasse di circa 80/90 euro al mese per donne lavoratrici nelle regioni dove il gender gap è più alto e quindi fornire un forte incentivo per redistribuire il carico di lavoro all'interno della famiglia.

Secondo la nostra stima, una fiscalità di genere così strutturata dovrebbe costare all'incirca 4 miliardi di euro annui. Non avendo a disposizione la banca dati della Ragioneria di Stato, questo calcolo non può

che essere un'approssimazione del costo reale della misura. Comunque, offre un'indicazione valida del suo ordine di grandezza.

Va notato che questa stima dei costi non considera l'eventuale aumento di gettito dovuto alla maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro che potrebbe risultare grazie all'incentivo fiscale.

Fiscalità di genere: riduzione di IRPEF medie per regione

Taglio IRPEF	Tasso di occupazione maschile 20-64 anni (%)	Tasso di occupazione femminile 20-64 anni (%)	Punti percentuali di gap occupazionale 20-64 anni	Contribuenti IRPEFtotali	Donne occupate	% donne occupate su totale contribuenti Irpef	IRPEF Totale (uomini e donne milioni di euro)	
							Totale imponibile	Aliquota
Piemonte	78,2	63,5	14,7	3.195.130	706.000	22,10%	68,3	20,06%
Valle	78,1	68,8	9,3	97.778	23.000	23,52%	2,0	20,00%
Liguria	75,6	59,9	15,7	1.181.696	242.500	20,52%	24,6	20,33%
Lombardia	82,0	64,7	17,3	7.275.481	1.674.500	23,02%	173,4	21,74%
Bolzano/Bozen	85,5	72,8	12,7	425.080	98.000	23,05%	9,9	21,21%
Trento	81,0	66,9	14,1	435.341	92.000	21,13%	8,7	19,54%
Veneto	82,1	63,2	18,9	3.633.467	798.500	21,98%	76,2	19,69%
Friuli-Venezia	79,9	62,7	17,2	933.723	194.500	20,83%	19,6	19,39%
Emilia-Romagna	82,3	68,5	13,8	3.401.115	802.500	23,60%	74,4	20,30%
Toscana	78,8	64,8	14,0	2.749.561	639.000	23,24%	56,2	19,75%
Umbria	76,8	62,0	14,8	629.784	144.500	22,94%	11,9	19,33%
Marche	77,9	61,7	16,2	1.125.448	246.000	21,86%	21,1	18,01%
Lazio	74,3	57,4	16,9	3.901.905	927.500	23,77%	84,7	21,72%
Abruzzo	74,8	50,3	24,5	911.491	179.500	19,69%	15,6	17,31%
Molise	70,6	46,4	24,2	211.641	37.500	17,72%	3,3	15,15%
Campania	58,7	32,0	26,7	3.196.847	504.000	15,77%	52,4	17,56%
Puglia	65,2	35,6	29,6	2.577.717	374.500	14,53%	40,2	16,67%
Basilicata	69,0	40,6	28,4	379.112	62.000	16,35%	5,9	15,25%
Calabria	58,2	32,6	25,6	1.178.746	171.500	14,55%	17,2	15,70%
Sicilia	57,2	32,3	24,9	2.859.620	435.000	15,21%	45,2	17,26%
Sardegna	64,2	50,4	13,8	1.067.426	226.000	21,17%	18,2	18,13%
ITALIA	73,4	53,8	19,6	41.368.109	8.578.500	20,74%	829,0	19,77%

Fonte: Rielaborazione del Centro Studi Azione su dati ISTAT

Imposta Netta	Nuova IRPEF donne			Costo (in miliardi di euro)		Vantaggio mensile su reddito di 25k in euro
	Imposta Netta Donne	Taglio IRPEF	Nuova Aliquota	Nuovo Gettito	Differenza	
13,7	3,0	1,54%	18,52%	2,8	0,2	30
0,4	0,1	1,00%	19,00%	0,1	0,0	19
5,0	1,0	1,74%	18,59%	0,9	0,1	33
37,7	8,7	2,06%	19,68%	7,9	0,8	40
2,1	0,5	1,14%	20,07%	0,5	0,0	22
1,7	0,4	1,42%	18,12%	0,3	0,0	27
15,0	3,3	2,38%	17,31%	2,9	0,4	46
3,8	0,8	2,04%	17,35%	0,7	0,1	39
15,1	3,6	1,36%	18,94%	3,3	0,2	26
11,1	2,6	1,40%	18,35%	2,4	0,2	27
2,3	0,5	1,56%	17,77%	0,5	0,0	30
3,8	0,8	1,84%	16,17%	0,7	0,1	35
18,4	4,4	1,98%	19,74%	4,0	0,4	38
2,7	0,5	3,50%	13,81%	0,4	0,1	67
0,5	0,1	3,44%	11,71%	0,1	0,0	66
9,2	1,5	3,94%	13,62%	1,1	0,3	76
6,7	1,0	4,52%	12,15%	0,7	0,3	87
0,9	0,1	4,28%	10,97%	0,1	0,0	82
2,7	0,4	3,72%	11,98%	0,3	0,1	72
7,8	1,2	3,58%	13,68%	0,9	0,2	69
3,3	0,7	1,36%	16,77%	0,6	0,1	26
163,9	35,1	2,24%	17,53%	31,3	3,8	43

3.3 Più trasparenza su retribuzione e organici, nel pubblico come nel privato

LA SITUAZIONE OGGI

Per risolvere i problemi che impediscono alle donne di avere le stesse opportunità degli uomini sul mercato del lavoro è necessario avere una fotografia chiara della situazione attuale. In Italia tuttavia questa non è facile da realizzare a causa di una grave mancanza di dati e di trasparenza, come hanno già segnalato più istituzioni (es. il Comitato Europeo per i Diritti Sociali). Infatti, oggi le imprese volontariamente elaborano ogni due anni un report sulla parità salariale tra uomini e donne. Il carattere volontario e l'assenza di efficaci strumenti di controllo e sanzione rende questo provvedimento inefficace.

Per ovviare a questa mancanza di dati che impedisce di individuare le zone di più grande disuguaglianza che vanno corrette, proponiamo una forte impulso, obbligatorio, di trasparenza per il mondo privato e pubblico¹.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 3.3.1

Obbligo di trasparenza su retribuzioni organici e promozioni. Tutte le aziende e tutti gli organi della Pubblica Amministrazione dovranno rendere pubblico, inviare all'Agenzia per la parità di genere (vedi proposta 3.3.3.) e comunicare internamente su base annuale:

¹ Più ricerche evidenziano l'effetto positivo delle misure di trasparenza per contrastare il divario di genere. Tra questi citiamo Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? di M.Bennedsen, E.Simintzi, M.Tsoutsoura

- **Il numero di donne in azienda, il numero di donne assunte per livello e la ripartizione dell'organico;**
- **Le retribuzioni medie di uomini e donne, e la loro differenza, su base annua e ripartita per ruoli;**
- **Le promozioni assegnate a lavoratrici donne** in rapporto a quelle degli uomini. Laddove vi fossero differenze significative, a spiegarne la motivazione.
- **L'accesso a strumenti di flessibilità lavorativa**

Questi dati vengono inviati all'Agenzia per la parità di genere che sviluppa analisi sullo stato della parità di genere e, laddove sarà carente, lavorerà con le imprese e le associazioni di categoria per incentivarla.

IL MODELLO UK

Nel 2010, il Regno Unito ha stabilito che ogni azienda con oltre 250 dipendenti deve per legge pubblicare i dati riguardo gli stipendi pagati agli occupati uomini e alle occupate donne (salario orario medio e mediano, bonus medio e mediano, quota di uomini che ricevono il bonus

e quota di donne, quota di uomini e quota di donne per ogni quartile di stipendio), viene poi elaborata una stima del gender pay gap. Le aziende sono poi invitate a spiegare le cause del gender wage gap e stilare la lista di azioni che saranno prese per provvedere al problema.

IL MODELLO CANADA

Nella legge di bilancio del 2018, il Governo canadese ha introdotto il requisito di trasparenza dei salari tra le misure per la riduzione delle differenze salariali tra uomini e donne. Questa misura prevede che siano a tutti accessibili e paragonabili le informazioni riguardo agli stipendi pagati dalle aziende

ai dipendenti di entrambi i sessi. La trasparenza dei salari è considerata un passo necessario colmare le differenze salariali tra uomini e donne: rendendo pubblici i propri dati, i datori di lavoro devono prendere atto del livello di equità di genere nella propria azienda.

IL MODELLO AUSTRALIA

Nel 2012, l'Australia ha implementato il Workplace Gender Equality Act, un programma per raggiungere la parità di genere a livello salariale. Tutte le aziende private con più di 100 impiegati devono fornire i numeri riguardo i profili salariali dei manager e dei quadri categorizzati per genere e ruolo all'interno dell'azienda. Tra le altre informazioni da comunicare sono incluse le misure e le strategie salariali che guidano l'azienda (inclusi eventuali obiettivi di parità di genere)

e se sono già state effettuate analisi del divario salariale. Inoltre, dal 2015 è richiesto di esplicitare quante promozioni sono state assegnate per sesso, per stato occupazionale e se a manager o non manager. In complemento al Workplace Gender Equality Act è stato creato un sito dove sono elencati tutti i requisiti e un calcolatore del divario salariale, per aiutare le aziende ad analizzare le cause delle disuguaglianze di genere.

IL MODELLO DANIMARCA

In Danimarca con l'Act on Gender Specific Pay Statistics del 2006 è stata introdotta la legge che richiede alle aziende con più di 35 dipendenti di fornire dei report sul divario salariale di genere. Perché l'analisi di trasparenza sia fatta correttamente, le aziende sottoposte alla legge devono avere 10 uomini e 10 donne in un ruolo occupazionale. Paragonando i dati pre e post adozione

della legge di trasparenza si può affermare che la misura ha avuto un ruolo positivo per la riduzione del divario salariale. Infatti, prima della legge i lavoratori uomini erano pagati il 18,9% in più rispetto alle lavoratrici donne: la percentuale è diminuita al 7% dopo la legge. Inoltre, la legge ha permesso anche di aumentare le assunzioni e le promozioni femminili.

Proposta 3.3.2¹

Valutazione di genere nel pubblico. Adozione della valutazione dell'impatto di genere (VIG) come metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica secondo questi passaggi:

- **Integrazione della dimensione di genere nell'elaborazione di legislazione,** politiche, programmi, progetti e linee di indirizzo strategico;
- **Identificazione degli aspetti del progetto** per cui la diversità di genere risulta rilevante sui destinatari diretti, indiretti e sui principali stakeholder;
- **Analisi del divario di genere esistente** e dei prevedibili effetti della politica/iniziativa sulla diversità di genere;
- **Sviluppo di indicatori intersezionali e misura dell'impatto** previsto attraverso statistiche basate su dati disaggregati;
- **Raccolta delle evidenze emerse,** reporting e proposte specifiche di miglioramento della politica/iniziativa da implementare;
- **Verifica delle modalità implementative e di misurazione dei risultati** effettivi sulla diversità di genere per eventuali interventi correttivi;
- **Raccomandazione di adozione delle linee guida** della VIG anche in aziende e imprese, per ogni policy aziendale, al fine di valutarne il diverso impatto su uomini e donne nelle diverse fasi di carriera.

¹ Questa proposta è ripresa direttamente dal documento Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022" redatto dal Comitato di esperti in materia economica e sociale (Commissione Colao) e pubblicato a giugno 2020.

CANADA: TUTTE LE POLICY E LE DECISIONI DI BILANCIO DEVONO CONTENERE UNA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

Con il *Gender Budgeting Act*, il Governo canadese ha fatto dell'uguaglianza e dell'inclusione di genere un principio da tenere in considerazione anche nelle decisioni di lungo termine per la crescita economica del Paese: con questa legge, prima di approvare nuove misure e leggi di bilancio è necessario fare la valutazione dell'impatto che avranno sulla parità di genere. Inoltre, tutte le informazioni sull'impatto delle decisioni del Governo sono disponibili al pubblico così

da promuovere la trasparenza e la responsabilità degli amministratori pubblici che sono incoraggiati a seguire le linee guida e gli esempi forniti dal Ministero per le Donne e la Parità di Genere. L'implementazione della misura si sviluppa tra valutazione dell'impatto di genere per ogni nuova misura presentata e l'analisi annuale dell'impatto effettivo delle spese fiscali e delle leggi di bilancio con la consultazione del Ministro delle Finanze.

Proposta 3.3.3

Agenzia per la parità di genere. Istituire un'Agenzia di monitoraggio, valutazione e policy per le politiche di genere. Questa Agenzia riceverà i dati richiesti dalle due proposte precedenti e sarà incaricato di valutarli, individuando eventuali zone d'ombra e considerando i benchmark internazionali, per poi proporre azioni correttive. Il suo obiettivo sarà quello di concorrere al conseguimento della parità di genere in aziende e Pubblica Amministrazione. Nello specifico, si occuperà di:

- elaborare studi e analisi sullo stato delle disparità di genere basati su dati disaggregati;
- sviluppare una banca dati e indicatori intersezionali per mappare lo stato della disuguaglianza nella popolazione, nelle istituzioni, nel lavoro e imprese e della violenza di genere e valutare l'impatto di genere delle politiche pubbliche;
- elaborare un piano annuale per l'attuazione degli obiettivi di parità;
- elaborare, assieme a grandi aziende, pubblica amministrazione e istituzioni che non rispettano la parità di genere, dei piani individuali per arrivarci;
- assistere, formulare suggerimenti al Governo e alle Regioni sulle misure per l'uguaglianza di genere al fine di garantire funzionamento efficace della governance per l'impiego e la gestione delle risorse stanziata per la parità di genere;
- lavorare a misure preventive contro la violenza di genere in collaborazione con altre autorità e organizzazioni governative e non governative specificamente coinvolte in tali misure preventive.

Il Centro di monitoraggio accorperà delle iniziative simili già esistenti e/o lavorerà in coordinamento con altre associazioni, in modo da essere un vero punto di riferimento a livello nazionale. In quanto organo indipendente avrà un budget annuale di 10 milioni di euro a regime per condurre analisi sulle politiche di genere e proporre iniziative.

3.4 Combattere gli stereotipi, dalla nascita¹

LA SITUAZIONE OGGI

In Italia, la quota di laureate donne è pari al 56% del totale dei laureati e la percentuale cresce al 60% se consideriamo studi post-laurea. Tuttavia, le percentuali si invertono se consideriamo le lauree STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Infatti, il 74% dei laureati in ingegneria e il 68,4% in gruppi scientifici sono uomini².

Questa disparità non ha ovviamente nessuna ragione biologica di esistere: è chiaramente frutto di uno stereotipo di genere. Alle bambine viene trasmesso che non saranno mai brave tanto quanto i loro coetanei maschi in matematica e scienze. Che questa sia la logica adottata involontariamente nelle scuole è confermato da diversi studi che mostrano come laddove l'uguaglianza di genere è minore, maggiore è il divario dei risultati in matematica tra uomini e donne³.

Le conseguenze di questo stereotipo producono effetti nelle scelte di formazione universitaria e, di conseguenza, anche nelle scelte lavorative. Esiste infatti una forte segregazione occupazionale tra donne e uomini: molto spesso le donne sono più numerose in mestieri stereotipati come femminili e caratterizzati da basse retribuzioni e scarsa prospettiva di carriera. L'occupazione femminile è inoltre più debole nei settori fi-

¹ In questa sezione, utilizziamo il termine "stereotipi di genere" come traduzione di *gender bias*, termine più usato nella ricerca

² Da dati ISTAT

³ "Culture, Gender, and Math" L.Guiso, F.Monte, P.Sapienza, L.Zingales

nanziari, scientifici ed informatici.

Pensiamo che gli stereotipi vadano combattuti lungo tutta la filiera educativa e lavorativa, con un lavoro di presa di coscienza da parte di educatori, insegnanti e datori di lavoro, attraverso una serie di policy mirate.

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 3.4.1

Combattere gli stereotipi nell'insegnamento. Siccome possono essere gli insegnanti stessi a trasmettere, anche involontariamente, gli stereotipi di genere, è necessario aumentare la loro consapevolezza del fenomeno, e permettere loro di correggerlo, con un'adeguata formazione. In particolare, serve una formazione continua e obbligatoria per gli insegnanti nelle materie matematiche e scientifiche, materie dove le performance degli studenti sono migliori di quelle delle studentesse a causa di condizionamenti sociali. Per promuovere e finanziare la formazione, proponiamo che 150 dei 500 € di bonus assicurati dalla Carta del docente siano vincolati a questi percorsi formativi.

Proposta 3.4.2

Promuovere dei modelli femminili nelle scuole. L'Agenzia per la Parità di Genere (proposta 3.3.3) collaborerà con il Ministero dell'Istruzione per far sì che vengano presentati più *role model* femminili nelle scuole. Ciò potrà essere fatto rivedendo i libri di testo e l'offerta formativa, ma anche con l'organizzazione di attività incentrate sulla conoscenza di figure femminili di successo o che hanno contribuito alla storia, alle arti e alle scienze. (es. eventi con personaggi di riferimento).

Proposta 3.4.3

Favorire le vocazioni, incentivare i percorsi scientifici. La sottorappresentazione femminile è particolarmente evidente nelle facoltà di ingegneria, dove solo il 23% degli immatricolati sono donne. Sono meno di 3 su 10 le donne immatricolate anche nelle facoltà scientifiche (27%)⁴. Raggiungere una distribuzione di genere più equilibrata in queste facoltà è molto importante perché questi sono settori altamente tecnologici che portano solitamente a posizioni lavorative altamente retribuite. Inoltre, disincentivare le donne a studiare alcune discipline priva la ricerca scientifica e il mercato del lavoro italiani di molti talenti che, se impiegati meglio, potrebbero portare molti benefici sociali. Infine, la larga maggioranza maschile di occupati in questi settori alimenta il falso mito di genere secondo il quale gli uomini sono naturalmente più dotati per gli studi STEM e che il lavoro maschile sia prioritario rispetto a quello femminile.

⁴ Dati ISTAT

Per correggere questo fenomeno **proponiamo di istituire delle borse di studio specifiche per le studentesse**, che permettano di coprire i costi di retta per i corsi di laurea di primo e secondo ciclo nelle facoltà citate. Le borse di studio saranno consegnate sulla base dei risultati accademici e l'assegnazione sarà rivista annualmente sullo stesso criterio. Oltre alla copertura dei costi di retta, proponiamo di raddoppiare il sostegno all'autonomia educativa (si veda proposta 2.1.1.1) da 200€ a 400€ mensili. Considerando un importo di 2.000 € per la copertura della retta accademica e 2.400 € annui aggiuntivi al sostegno alla formazione, la borsa di studio mette a disposizione 4.400 € annui.

Per fare una stima del costo della proposta, consideriamo che la platea dei beneficiari corrisponde all'attuale numero di studentesse immatricolate nelle facoltà scientifiche e ingegneristiche, ovvero 67.000 studentesse circa. Se ognuna di queste studentesse avesse accesso alla borsa di studio, lo stanziamento necessario per questa misura sarebbe di circa 300 milioni di euro¹.

Questa proposta è temporanea, resterà in vigore fino a quando la partecipazione delle ragazze alle facoltà STEM resterà bassa.

Genere e facoltà STEM: stima dei costi

	Immatricolati valori ass.	% femminile	Immatricolate donne valore ass.	Borsa di studio per retta	Borsa di studio per vita	Borsa di studio retta + vita
Gruppo Scientifico	57.901	27	15.541	€ 31.082.000	€ 37.298.400	€ 68.380.400
Gruppo Ingegneria	223.280	23	51.485	€ 102.970.000	€ 123.564.000	€ 226.534.000
Costo totale minimo proposta				€ 134.052.000	€ 160.862.400	€ 294.914.400

Oltre alle proposte qui citate, la proposta 1.2.6. del capitolo Asili Nido, contribuisce al contrasto degli stereotipi di genere incentivando la partecipazione maschile nei mestieri della prima infanzia.

¹ Si tratta di un costo minimo perché non prende in considerazione l'eventuale aumento delle iscritte

3.5 Contrasto alla violenza

LA SITUAZIONE OGGI

La violenza sulle donne, fisica e psicologica, non è un incidente: è il lato peggiore e più evidente di una discriminazione sistematica che configura la donna come oggetto dell'uomo e non come individuo autonomo. È la manifestazione più grave della discriminazione di genere, quella che va combattuta con più forza e immediatezza: se non si agisce contro la violenza, la parità di genere non si otterrà mai.

Per noi violenza di genere non è solo il femminicidio. È la distribuzione diseguale della paura: se una donna ha più paura di un uomo mentre cammina sola per strada, quella è violenza di genere; se una donna ha più paura dell'uomo a opporre resistenza a abusi, quella è violenza di genere.

I dati su questo fenomeno sono pochi e sono mal censiti, poiché la violenza e la paura vivono e crescono nel silenzio. Ciononostante, solo a marzo 2019, sappiamo che in Italia 88 donne sono state ogni giorno vittime di violenze fisiche e psicologiche: una ogni 15 minuti!

L'indagine sulla sicurezza sulle donne dell'Istat rileva che una donna su tre dichiara di aver subito violenze fisiche o sessuali, una donna su due subisce violenze psicologiche da parte dei partner, una donna su cinque subisce fenomeni di stalking e quattro su cinque sono state molestate in strada. Nel 2019, 111 sono state uccise, l'88,3% da qualcuno di conosciuto, che nella maggior parte dei casi era proprio il partner attuale o precedente (il 61,3% dei casi)².

¹ Dati resi noti dalla Polizia di Stato.

² Dati Istat.

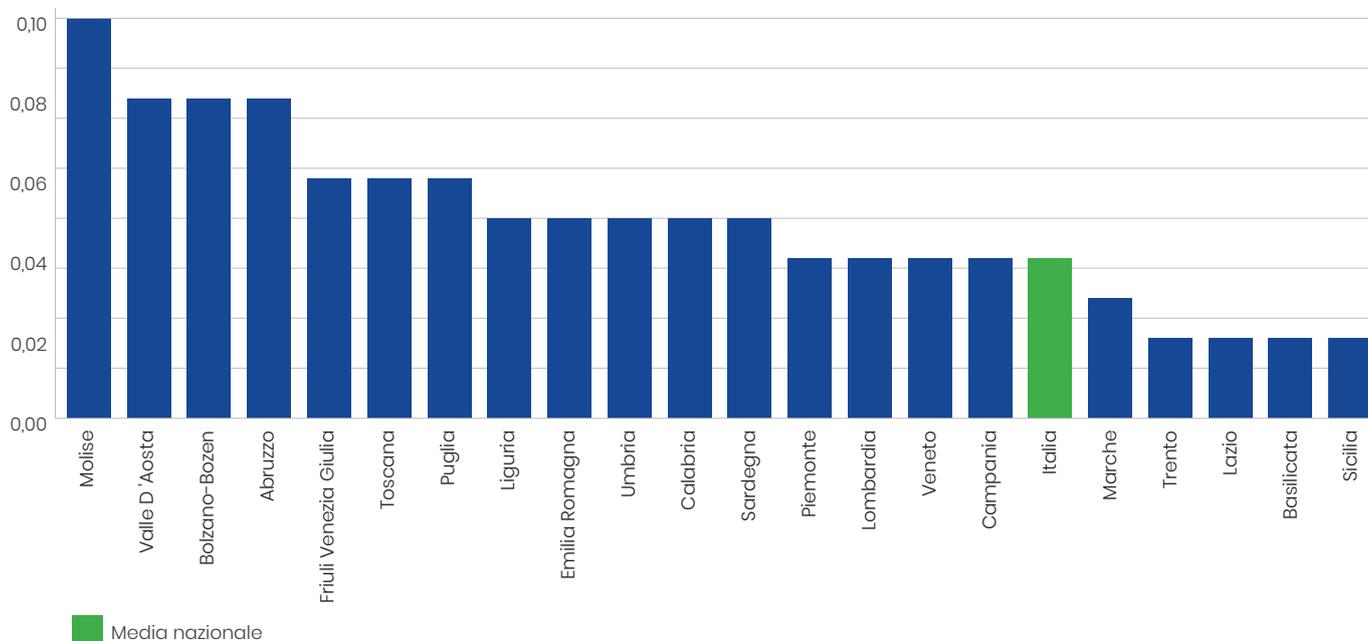
prevenzione, che deve essere diffusa su tutti i livelli della società, è fondamentale assicurare una rete di assistenza e di protezione alle vittime che troppo spesso hanno paura di denunciare la propria situazione. Questo si può fare rafforzando le misure già esistenti per l'accoglienza delle vittime e dando una formazione adeguata alle forze dell'ordine sul tema. Dopo una prima fase di assistenza emergenziale, le donne vittime di violenza hanno diritto al tempo necessario per ricostruire una vita autonoma: per questo chiediamo che siano aiutate a lungo termine con misure che assicurino la loro indipendenza.

Ad oggi, uno dei più efficaci strumenti per rispondere all'emergenza della violenza sulle donne sono i Centri Anti Violenza (CAV) che offrono ascolto, accoglienza, accompagnamento e orientamento a vittime di violenza (nel 95% dei casi) e molto spesso anche supporto alloggiativo (66%). Tuttavia, pensiamo che questa rete sia sotto finanziata, sottodimensionata, e meno proattiva di quello che dovrebbe essere per combattere davvero la violenza di genere.

Nel 2018 si registrano 257 CAV sul territorio nazionale, pari ad una media di 0,04 CAV ogni 10mila abitanti, lontani dall'obiettivo UE di 1 CAV per ogni 10 mila abitanti. **L'Italia è circa 25 volte sotto il benchmark.** Inoltre, la distribuzione dei CAV è altamente disomogenea sul territorio nazionale.

Nessuna regione italiana raggiunge il target di copertura di CAV

Distribuzione regionale dei centri antiviolenza, tassi per 10 mila abitanti, anno 2018



Fonte: ISTAT

LE NOSTRE PROPOSTE:

Proposta 3.5.1

Moltiplicare per 24 il numero dei centri antiviolenza per raggiungere i target europei. Aumentare il numero dei CAV fino al raggiungimento di 1 CAV ogni 10mila abitanti per ogni regione, come da obiettivo UE. Gli attuali 257 CAV dovrebbero diventare 6.042. È perciò necessario aprire 5.785 nuovi CAV distribuiti sul territorio per assicurare che il benchmark europeo sia raggiunto da ogni regione (vedi tabella pagina successiva).

Per aumentare l'offerta di CAV in ogni regione abbiamo analizzato le diverse tipologie di gestore e promotore degli attuali CAV:

- il 61,9% dei CAV sono gestiti e promossi da enti privati, quali enti del terzo settore;
- il 10,1% sono gestiti e promossi da enti pubblici;
- il 22,6% sono gestiti da enti privati con finanziamenti pubblici;
- il 5,4% dei CAV sono senza indicazioni.

Ad ognuna di queste tipologie corrisponde un finanziamento necessario per avviare l'attività. I costi per lo Stato sono diversi a seconda della tipologia di struttura, perché in base al gestore ci sono dei modelli di spesa diversi (es. le spese di gestione del gestore pubblico sono tutte al carico dello Stato). Il modello che necessita più supporto finanziario pubblico è il CAV a gestore e promotore pubblico, mentre quello che ne necessita meno è il CAV con gestore e promotore privato. Per la quota di CAV senza indicazione ipotizziamo lo stesso costo che per i CAV a gestore e promotore pubblico. La tabella seguente riflette le nostre ipotesi.

TIPOLOGIA OFFERTA	FINANZIAMENTO DELLO STATO PER OGNI CAV
Promotore privato e gestore privato	30 mila euro a fondo perduto
Promotore pubblico e gestore pubblico	67 mila euro
Promotore pubblico e gestore privato	40 mila euro
Tipologia non indicata	67 mila euro

Nota: i finanziamenti per le diverse tipologie di CAV sono frutto di nostre ipotesi. L'unico dato a nostra disposizione è la stima del costo per l'apertura di un nuovo CAV pubblica nella regione Lazio, ovvero 67 mila euro.

Considerando l'attuale composizione pubblico-privato dei CAV e ipotizzando di aumentarla proporzionalmente sulla base dei costi sopracitati, stimiamo che per aumentare l'attuale numero di CAV a 6.042 e raggiungere il benchmark europeo di copertura siano necessari circa 220 milioni di euro.

Vedi tabella a pagina 142 per dettaglio

Proposta 3.5.2

Sostegno alle vittime: garantire autonomia e sicurezza dopo la violenza. Denunciare le violenze subite, per una donna, è l'inizio di un percorso nuovo. Infatti, una delle ragioni che impedisce loro di denunciare, è la paura di ritrovarsi senza una casa e senza un reddito. Oltre ad un percorso di allontanamento dalla violenza è fondamentale offrire loro gli strumenti per emanciparsi ed iniziare una nuova vita, alleggerendo le probabili preoccupazioni economiche e lavorative. Per raggiungere questo obiettivo saranno inserite le seguenti misure:

- Garantire l'accesso a tutte le donne ospitate in una casa rifugio, in automatico, a un sussidio di inclusione per tre anni, che permetta loro di essere indipendenti. Saranno i centri di accoglienza stessi a fare richiesta per ogni donna accolta e non sarà necessario ripresentare la richiesta annualmente. Secondo l'ISTAT nel 2018 le donne ospitate in una casa rifugio erano 1.585. Ipotizziamo che grazie all'apertura di nuovi CAV e alla maggiore sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, il numero di ospiti delle case rifugio possa raddoppiare. Vogliamo erogare ad ogni donna il beneficio massimo previsto dall'attuale Reddito di Cittadinanza (misura la cui modifica affronteremo successivamente), pari a 9.360 euro all'anno. La stima del costo massimo di questa misura sarebbe di circa 30 milioni di euro annui.
- Assicurarsi che le donne vittime di violenza riescano ad integrare il mercato del lavoro stabilmente, organizzando regolarmente delle sessioni di orientamento lavorativo e servizi di assistenza per la ricerca e la candidatura a posti di lavoro.
- Assegnare ad ogni vittima un'operatrice che la seguirà a lungo termine (minimo 2 anni dopo la fine del percorso nei CAV), con incontri regolari e assistenza sociale.

Particolare attenzione sarà dedicata anche ai figli delle donne vittima di violenza, che sono spesso sottoposti a cambiamenti drastici e improvvisi, come la separazione dei genitori, il cambiamento di abitazione e scuola. All'interno dei CAV proponiamo quindi di offrire anche percorsi di supporto psicologico per i figli delle donne che vi si rivolgono.

Piano di potenziamento dei CAV

Mantenendo le composizione attuale, quali tipologie dei CAV aggiuntivi

REGIONE	N° Centri Antiviolenza	Tassi per 10.000 abitanti	Quanti devono essere per target 1/10.000 ab.	Quanti CAV aggiuntivi sono necessari	Mantenendo le % attuali, quanti CAV aggiuntivi Promotore e Gestore Privato	Mantenendo le % attuali, quanti CAV aggiuntivi Promotore Pubblico e Gestore Privato
Piemonte	16	0,04	437	4211	263	0
Valle	1	0,08	13	12	0	12
Liguria	8	0,05	155	147	92	37
Lombardia	44	0,04	1005	961	742	153
Bolzano/Bozen	4	0,08	53	49	0	24
Trento	1	0,04	54	53	0	53
Veneto	22	0,08	490	468	256	106
Friuli-Venezia	7	0,02	122	115	82	33
Emilia-Romagna	21	0,04	446	425	324	61
Toscana	24	0,06	373	349	262	58
Umbria	4	0,05	88	84	63	0
Marche	5	0,03	153	148	0	118
Lazio	13	0,02	589	576	266	310
Abruzzo	10	0,08	131	121	61	0
Molise	3	0,10	31	28	0	28
Campania	21	0,04	581	560	213	133
Puglia	25	0,06	404	379	227	136
Basilicata	1	0,02	56	55	0	0
Calabria	9	0,05	195	186	166	21
Sicilia	10	0,02	501	491	491	0
Sardegna	8	0,05	164	156	78	39
ITALIA	257	0,04	6042	5785	3579	1306

Fonte: Rielaborazione del Centro Studi Azione su dati ISTAT

Spesa pubblica
per i CAV aggiuntivi

Mantenendo le % attuali, quanti CAV aggiuntivi Promotore Pubblico e Gestore Pubblico	Mantenendo le % attuali, quanti CAV aggiuntivi di tipo non indicato	Spesa pubblica per CAV aggiuntivi Promotore Privato	Spesa pubblica per CAV aggiuntivi Promotore Pubblico	Spesa pubblica per CAV di tipo non indicato aggiuntivi	Totale Costi
79	79	€ 7.886.504,06	€ 5.283.957,72	€ 5.283.957,72	€ 18.454.419,51
0	0	--	€ 463.736,00	--	€ 463.736,00
0	18	€ 2.763.394,69	€ 1.473.810,50	€ 1.234.316,29	€ 5.471.521,48
66	0	€ 22.274.055,27	€ 10.503.745,67	--	€ 32.777.800,95
24	0	--	€ 2.618.632,40	--	€ 2.618.632,40
0	0	--	€ 2.121.992,00	--	€ 2.121.992,00
85	21	€ 7.666.016,73	€ 9.965.821,75	€ 1.426.730,89	€ 19.058.569,36
0	0	€ 2.455.792,50	€ 1.309.756,00	--	€ 3.765.548,50
40	0	€ 9.705.264,00	€ 5.135.702,20	--	€ 14.840.966,20
29	0	€ 7.859.935,13	€ 4.279.298,01	--	€ 12.139.233,14
21	0	€ 1.897.486,88	€ 1.412.573,56	--	€ 3.310.060,44
0	30	--	€ 4.731.238,40	€ 1.981.206,08	€ 6.712.444,48
0	0	€ 7.972.459,62	€ 12.401.603,85	--	€ 20.374.063,46
36	24	€ 1.820.082,00	€ 2.438.909,88	€ 1.625.939,92	€ 5.884.931,80
0	0	--	€ 1.108.220,00	--	€ 1.108.220,00
80	133	€ 6.404.886,86	€ 10.701.498,46	€ 8.940.154,57	€ 26.046.539,89
15	0	€ 6.819.565,50	€ 6.471.009,93	--	€ 13.290.575,43
55	0	--	€ 3.718.456,45	--	€ 3.718.456,45
0	0	€ 4.965.090,67	€ 827.515,11	--	€ 5.792.605,78
0	0	€ 14.740.320,00	--	--	€ 14.740.320,00
20	20	€ 2.345.825,25	€ 2.873.635,93	€ 1.309.752,43	€ 6.529.213,61
585	315	€ 107.576.679,14	€ 89.841.113,82	€ 21.802.057,91	€ 219.219.850,87

Proposta 3.5.3

Formazione per forze dell'ordine degli avvocati e dei magistrati. Per incoraggiare le vittime di violenza a denunciare i reati, le autorità pubbliche, con le quali le vittime entrano in contatto al momento della denuncia e devono rapportarsi nel corso dei processi, devono essere preparate a fornire la dovuta assistenza. Per raggiungere questo obiettivo, proponiamo di inserire nei percorsi di formazione delle forze dell'ordine, degli avvocati e dei magistrati un corso obbligatorio per rispondere al meglio a reati di violenza di genere. Il corso sarà gestito da esperti dei CAV.

CORSI DI FORMAZIONI OBBLIGATORI PER LE FORZE DELL'ORDINE IN LUSSEMBURGO

In Lussemburgo, per assicurare che la legge contro le violenze domestiche fosse implementata correttamente a tutti i livelli, è stato creato un programma di formazione obbligatoria per le forze dell'ordine. Il corso è stato sviluppato dalle organizzazioni di supporto alle vittime di violenze di genere ed è incluso nel periodo di formazione che ogni agente di polizia deve seguire ad inizio carriera. Gli agenti ricevono una preparazione in particolare sui seguenti temi: aspetti psicologici delle violenze

domestiche, anche conosciuti come il ciclo della violenza; gli interventi della polizia e il processo legislativo e registrazione e rapporto degli incidenti e degli interventi. Quando la misura è stata introdotta è stata offerta la possibilità a chi era già agente di polizia di recuperare il corso di formazione. Negli anni successivi ai primi corsi di formazione già sono stati osservati i risultati: in Lussemburgo, gli interventi delle forze dell'ordine contro le violenze domestiche sono aumentati.

Proposta 3.5.4

Prevenzione e coordinamento nazionale: raccolta e analisi dei dati sulle violenze. Per analizzare il fenomeno della violenza contro le donne e creare le migliori soluzioni al problema, proponiamo che l'Agenzia per la Parità di Genere (proposta 3.3.3) si prenda in carico di coordinare la raccolta dati presso i CAV e di elaborare statistiche e policies che vadano a combattere la violenza di genere. A collaborare con il centro di ricerca saranno proprio le operatrici e i gestori dei CAV che meglio conoscono il fenomeno.

Proposta 3.5.5

Fondo dedicato alle campagne di prevenzione. La lotta alle violenze sulle donne inizia con l'educazione dei cittadini. Per questo è necessario aumentare i fondi per le campagne di prevenzione del fenomeno e per la diffusione dell'informazione riguardo ai servizi di assistenza. Oltre ad uno stanziamento di 1 milione di euro per anno, il Governo metterà a disposizione gratuitamente spazi pubblicitari e canali mediatici per le campagne di sensibilizzazione.

UNA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE NO STOP PER UN ANNO IN FRANCIA

Ogni anno il Governo francese sceglie una causa sociale da sostenere con il progetto *Grande Cause Nationale* che consiste, tra le altre cose, nel mettere a disposizione gratuitamente spazi pubblicitari sui canali mediatici nazionali. Nel 2010, la causa sociale scelta è stata la lotta contro la violenza sulle donne, affidando il progetto a 25 ONG. Far partecipare più associazioni al progetto ha permesso di adottare un approccio multisettoriale e coprire tutte le aree della società e tutte le categorie occupazionali. La campagna di sensibilizzazione, della durata di 1 anno, ha utilizzato in maniera efficace tutti i metodi mediatici messi a disposizione (cinema,

televisione, radio, posters, stampa, seminari, conferenze e dibattiti pubblici) seguendo un cronoprogramma ed una sequenza logica ben precisa. Per esempio, sono state organizzate su tutto il territorio delle proiezioni del film *Dominance Masculine* (Dominazione Maschile) accompagnate da discussioni sui temi. È stato scelto un messaggio semplice e chiaro, centrale e prioritario per tutta la campagna di sensibilizzazione: far conoscere a tutti la linea telefonica 3919 per aiutare le vittime di violenza domestica. Nell'anno della campagna il numero di chiamate al 3919 è raddoppiato, dimostrazione del successo del progetto.

3.6 Educazione sessuale

LA SITUAZIONE OGGI

L'Italia è tra i pochi altri paesi UE (insieme a Bulgaria, Cipro, Lituania, Polonia e Romania) dove l'educazione sessuale non è tra le materie obbligatorie del programma d'istruzione nazionale. Eppure, l'Agenzia di salute sessuale e riproduttiva delle Nazioni Unite ha più volte sottolineato l'importanza della materia. L'educazione sessuale intesa in questo contesto riunisce più temi quali la parità di genere, le relazioni affettive e interpersonali e gli aspetti anatomici e fisiologici della sessualità.

I falsi miti secondo i quali l'educazione sessuale promuove la promiscuità anticipata o può provocare confusione agli adolescenti sono privi di fondamento scientifico. È invece stato dimostrato che l'educazione sessuale può aiutare gli adolescenti a sviluppare sicurezza e consapevolezza delle proprie scelte di vita¹.

La carenza di educazione sessuale è, tra le altre cose, interconnessa al fenomeno delle gravidanze precoci. In Italia nel 2008 (ultimi dati disponibili) ci sono state 2.514 nascite da madri minorenni. La gravidanza precoce può essere una delle cause della dispersione scolastica e dell'esclusione sociale delle ragazze madri, fattori che contribuiscono alle disuguaglianze di genere: molte ragazze hanno abbandonato gli studi al momento della gravidanza e si sono allontanate dai propri coetanei².

¹ Da Guttmacher Advisory

² Rapporto Piccole Mamme di Save the Children, 2011

Proposta 3.6.1

Corsi di educazione sessuale e relazionale nelle scuole. Il Ministero dell'Istruzione, in collaborazione con il Ministero della Salute e con il Ministero per le Pari Opportunità, preparerà un programma didattico per l'Educazione Sessuale e Relazionale che si sviluppi su più temi e con contenuti adatti per ogni fascia di età. Una gran parte del programma verterà sugli aspetti più biologici ed anatomici della sessualità e sarà quindi integrato nei programmi di scienze e biologia. Gli argomenti più relazionali saranno invece trattati da coordinatori scolastici e figure di riferimento per la didattica: l'educazione sessuale deve quindi essere inserita nei corsi di formazione per il personale didattico. Come raccomandato dagli accordi internazionali, il programma tratterà i seguenti temi: relazione tra i sessi ed uguaglianza, violenze, responsabilità dei comportamenti sessuali, contraccezione, prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili³. Il contenuto del curriculum di educazione sessuale dovrà dare priorità alla prevenzione e all'informazione.

Proposta 3.6.2

Gruppi di sostegno per le giovani madri. Incentivare le associazioni del terzo settore a creare dei gruppi di sostegno per le giovani madri: questa misura è immaginata per permettere alle giovani madri, troppo spesso isolate e socialmente distaccate dai propri coetanei, di creare delle relazioni e trovare supporto. Le associazioni riceveranno dei finanziamenti per creare dei percorsi di sostegno per le minorenni in situazione di gravidanza precoce. Questi gruppi si riuniranno regolarmente e seguiranno dei programmi in collaborazione con le strutture ospedaliere, con le scuole e se necessario con mediatori culturali (sono molte le giovani madri straniere). Le strutture ospedaliere saranno incaricate di informare ed indirizzare le giovani madri verso i gruppi di sostegno. La collaborazione con le scuole sarà invece necessaria per creare dei percorsi didattici per i gruppi delle giovani madri che permettano di conciliare assistenza al neonato e apprendimento scolastico. Per questa misura proponiamo un finanziamento annuale di 10.000€ per ogni gruppo di sostegno, che potrà accogliere 12 giovani madri. Poiché secondo gli ultimi dati disponibili in Italia le nascite da madri minorenni sono circa 2.500 l'anno, il costo stimato di questa proposta è di circa 2 milioni l'anno.

³ Dati UNFPA

